

Relaciones laborales, crisis económica y cambio tecnológico

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Ha sido profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello

Retos del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo es una disciplina que tiene por objeto la tutela de los derechos de los trabajadores, pero tomando en consideración los cambios ocurridos en el entorno que se desarrollan las relaciones laborales, se debe replantear su enfoque.

En este sentido, consideramos que los fenómenos económicos y tecnológicos cada día tienen mayor impacto en las relaciones laborales, lo que nos lleva a pensar en que las mismas sufrirán un cambio radical en un breve plazo, siendo necesario que las partes se encuentren preparadas para afrontar el reto de construir un nuevo modelo de relaciones laborales.

Por lo tanto, se debe estudiar la regulación sobre la modificación de condiciones laborales que se prevé en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ("DLOTTT") y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), partiendo de la idea que los intereses colectivos prevalecen sobre los intereses particulares de los trabajadores, como forma de garantizar la paz social, como lo señaló la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia ("TSJ") en la sentencia N° 689 dictada en fecha 14 de agosto de 2017 en el caso Mann+Hummel Filtration Technology Venezuela.

Acciones ante la crisis económica y el cambio tecnológico

En el numeral 1 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ("CRBV") y en el numeral 2 del artículo 18 del DLOTTT, se regula la intangibilidad de los derechos de los trabajadores y su carácter progresivo.

Sin embargo, la intangibilidad debería ser entendida en el sentido que las partes de la relación laboral respeten los mínimos previstos en la legislación laboral, pero no puede ser utilizada para sostener que no es posible modificar las condiciones laborales bajo determinadas circunstancias, situación contemplada en el artículo 148 del DLOTTT, en el que se prevé que cuando la fuente de empleo se encuentra en riesgo como consecuencia de la situación económica que pueda enfrentar o por el cambio tecnológico, el patrono podrá presentar una solicitud de modificación de las condiciones laborales ante la Administración del Trabajo.

De hecho, la tutela de la fuente de empleo no es un mecanismo nuevo en la legislación laboral de Venezuela, por cuanto en el artículo 516 del Decreto Ley Orgánica del Trabajo ("DLOT"), que anteriormente era el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo ("LOT"), se establecía la posibilidad que tenían las partes de acordar una reforma in peius de las condiciones acordadas en la convención colectiva. Incluso, el patrono podría solicitar la reducción de personal con ocasión de la situación económica o tecnológica que se presente.

Es así como la crisis económica que afectó a los mercados del 2008, planteó nuevos desafíos a las relaciones laborales, que para algunos se mantienen ancladas en un modelo clásico y tradicional que llevó a la creación de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT").

Hoy la legislación laboral enfrenta el reto de adaptar sus principios y normas a las nuevas realidades económicas y tecnológicas, porque en diferentes casos vemos como se encuentra en riesgo la fuente de empleo, pero además también se viene generando el fenómeno de los trabajadores autónomos, como consecuencia de la revolución tecnológica.

Ahora bien, en algunos países la legislación laboral se encuentra anclada en ideas que fueron superadas hace varias décadas, situación que deriva en que las empresas muden sus operaciones

a mercados más favorables a la inversión, lo que tiene un impacto directo en las tasas de empleo del país que deja de recibir la inversión.

Por lo tanto, se debe abordar el Derecho del Trabajo desde una nueva óptica, por lo que los actores sociales deben entender la disciplina desde una visión más amplia que la simple tutela de los derechos de los trabajadores, porque sin empleadores no existen empleos.

En consecuencia, pretender que no es posible realizar modificaciones en las líneas de producción, para implementar la tecnología necesaria que mejore los procesos productivos, o incluso pensar que no se pueden acordar disminuciones de los beneficios laborales en épocas de crisis económicas, es considerar que el Derecho del Trabajo es una disciplina estática.

Por ello, el dinamismo de las relaciones laborales, la crisis económica y la evolución de la tecnología, nos lleva a plantearnos el alcance de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como las acciones que deben ser tomadas para que el impacto de una crisis económica o la tecnología sea menos gravoso para los trabajadores.

Algunos plantean que parte de la solución radica en formar a los trabajadores en labores que puedan realizar con base en las nuevas necesidades del mercado, otros incluso proponen que los trabajadores pasen a ser pequeños empresarios.

Así, se debe entender que la intangibilidad tiene como objetivo que el patrono cumpla con los mínimos que se encuentran regulados en la legislación laboral, pero que además los cambios que ejecute el patrono en las condiciones laborales no se pueden originar de una conducta arbitraria del patrono, sino que deben existir razones debidamente comprobadas, para que sea ejecutada la modificación.

De hecho, consideramos que la negociación colectiva como derecho reconocido en el artículo 96 de la CRBV, es la vía ideal para que las partes puedan lograr un acuerdo para la implementación de la modificación de condiciones laborales. En efecto, el legislador en el artículo 148 del DLOTTT reconoce la posibilidad para el patrono de modificar las condiciones laborales, negociando un acuerdo con el sindicato o con la coalición de trabajadores.

Incluso, lo planteado por el Legislador debe ser entendido en el sentido que éste prefirió que la solución al conflicto colectivo que deriva de una solicitud de modificación de condiciones laborales que sea presentada por el patrono ante la Administración del Trabajo, sea por medio de la autocomposición de los conflictos, dejando como última opción la de someter el conflicto al conocimiento de una Junta de Arbitraje, como mecanismo de heterocomposición de los conflictos

Con base en lo anterior, tenemos que la legislación laboral es influenciada por el entorno social, económico y tecnológico en el que se desarrollan las relaciones laborales, siendo un ejemplo de ello la tecnología blockchain, lo que origina un cambio drástico en la sociedad.

Por lo tanto, seguir pensando en el Derecho del Trabajo como una disciplina estática, pone en riesgo la fuente de empleo, además afecta a la (i) educación; (ii) salud, y (iii) seguridad y soberanía alimentaria, comprometiendo en consecuencia el futuro de la sociedad.

Tan cierto es lo anterior, que la OIT reconoce en el Convenio 158 y la Recomendación 166 la posibilidad de que sean tomadas determinadas acciones, como forma de conservar la fuente de empleo, comprendiendo que la intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores, no puede ser entendida en forma absoluta, porque es posible que ella entre en conflicto con intereses colectivos que son superiores a los intereses individuales de los trabajadores.

En este orden de ideas, entendemos que la posibilidad de implementar las acciones que se requieran para la conservación de la fuente de empleo, sería una excepción a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, que se encuentra regulada en el numeral 1 del artículo 89 de la

CRBV, porque las acciones tendrían como objetivo la conservación de la fuente de empleo, supuesto estudiado por la Sala de Casación Social del TSJ en la sentencia: (i) N° 502 dictada en fecha 20 de marzo de 2007 en el caso Industria Láctea Venezolana; (ii) N° 311 dictada en fecha 25 de marzo de 2008 en el caso Industria Láctea Venezolana, y (iii) N° 787 dictada en fecha 29 de octubre de 2018 en el caso AgribRANDS Purina de Venezuela, S.R.L.

Conclusiones

(i) Que la intangibilidad de los derechos de los trabajadores no es absoluta, por lo que el patrono podrá solicitar la modificación in peius de la convención colectiva, cuando la fuente de empleo se encuentre en riesgo por una crisis económica o por cambio tecnológico, por lo que en la legislación laboral se encuentra reconocida la teoría de la imprevisión, siendo que la convención colectiva es un contrato;

(ii) Que el patrono podrá solicitar ante la Administración del Trabajo la constitución de una instancia de protección de la fuente de empleo, conforme con lo dispuesto en el artículo 148 del DLOTTT, por lo que se deberá notificar al sindicato o los trabajadores, para que sea conformada la Junta de Conciliación que deberá negociar el acuerdo, siendo que las partes deberán fijar la duración de la instancia de protección;

(iii) Que en el supuesto que las partes no puedan alcanzar un acuerdo sobre la modificación in peius de las condiciones laborales, podrán acordar someter el conflicto colectivo a la decisión de una Junta de Arbitraje;

(iv) Que la modificación de condiciones laborales, podrá ser acordada hasta por el tiempo de vigencia de la convención colectiva. Sin embargo, en el supuesto que la convención colectiva se encuentre vencida o que no exista, las partes deberán fijar el tiempo de duración, sin que el mismo pueda ser superior a la duración de una convención colectiva o de un acuerdo colectivo, tomando en cuenta que es posible que los trabajadores en algunos casos tendrían que negociar bajo la modalidad de coalición de trabajadores;

(v) Que las partes podrían acordar acciones diferentes a la modificación in peius de las condiciones laborales, siendo posible acordar la (i) reducción de personal; (ii) suspensión de la relación laboral, o (iii) suspensión de cláusulas de la convención colectiva, y

(vi) Que el objetivo de la modificación in peius de las condiciones laborales, es garantizar la continuidad de la fuente de empleo, prevaleciendo los intereses colectivos sobre los intereses individuales de los trabajadores.