

La transformación del Derecho del Trabajo

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Ha sido profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela)

El Derecho del Trabajo podría ser considerado como un dinosaurio rumbo a su extinción, como consecuencia de los avances de la tecnología y la pandemia de la Covid-19, porque la forma clásica en que es pensado sería una limitante para la ejecución de las acciones que son necesarias para disminuir los efectos del impacto tecnológico, y la pandemia de la Covid-19.

En la concepción clásica del Derecho del Trabajo, se considera que los derechos de los trabajadores son intangibles y progresivos, una idea que implica que los trabajadores y las organizaciones sindicales lleguen a plantear que “sus conquistas laborales” no pueden ser modificadas de ninguna forma, sin tomar en consideración que ello sólo causa un daño profundo en la sociedad.

La crisis económica y los avances tecnológicos implican que debe existir una regulación que permita tomar todas las acciones que sean fundamentales para garantizar la continuidad de las operaciones de las empresas, porque una regulación inflexible sólo origina el cierre de las empresas, que ven limitadas las posibilidades de adaptar sus operaciones a las nuevas realidades, situación que conlleva el despido de los trabajadores, generando en consecuencia desempleo.

La Covid-19 pone sobre la mesa la discusión de una serie de aspectos que deben ser considerados para la transformación de las relaciones laborales. En este sentido, nos encontramos que la Covid-19 puede ser considerada como una causa de fuerza mayor que origina la suspensión de la relación laboral, lo que tiene impacto directo en los ingresos de los trabajadores, quedando expuesto ante un sistema de seguridad social que no estaría diseñado para mitigar los efectos de una pandemia en la sociedad.

Adicionalmente, se debe tomar en consideración que el distanciamiento social como una de las medidas para evitar el contagio de la Covid-19, implica la extinción de obligaciones que tengan los patronos que originen la aglomeración de personas (fiesta del 1° de mayo, fiesta del día del niño, planes vacacionales, eventos deportivos, excursiones, fiesta de navidad), porque su objeto es de imposible cumplimiento.

De igual forma, la Covid-19 origina que se rompa el equilibrio económico del contrato, por lo que el patrono tendría la necesidad de modificar las condiciones y beneficios laborales que fueron acordados por las partes, con base en lo dispuesto en el artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, siendo una norma insuficiente y que su interpretación estricta sólo origina conflictos laborales, por lo que resulta necesario regular de forma amplia el mecanismo que tendría el patrono para ejecutar una modificación de condiciones de trabajo que se origine por una crisis económica o un cambio tecnológico.

Asimismo, las partes pueden establecer en el contrato de trabajo o la convención colectiva, la resolución de los conflictos laborales por medio de una instancia de negociación, conciliación, mediación o arbitraje, con base en lo dispuesto en el artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el numeral 1 del artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

De lo anterior es claro que en lo adelante se deberán tomar en consideración las diferentes variables que pueden afectar las relaciones laborales, por lo que las partes deberían incluir una cláusula *hardship*, que permita el restablecimiento del equilibrio económico del contrato, acordando

que el conflicto será resuelto mediante el uso de los medios alternos de resolución de conflictos (conciliación, mediación o arbitraje).

Otro aspecto a considerar es que el salario que devengan los trabajadores no resulta suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, una situación que resulta compleja para las empresas, por el impacto que podría tener un aumento del salario en el costo laboral, por lo que en la actualidad se aplican esquemas de compensación que son anteriores a la reforma de la legislación laboral de 1997, como consecuencia del entorno económico y regulatorio.

Sin embargo, las circunstancias actuales deben llevar a las partes a negociar un acuerdo de condiciones y beneficios mínimos, que permitan mejorar el ingreso de los trabajadores, por lo que se pudiera implementar la figura del “contrato paquete”, siendo la base de ese acuerdo la efectividad y la productividad.

Por lo anterior, sería el momento perfecto para construir un modelo de relaciones laborales que se aleje de la concepción clásica de las relaciones laborales, que se base en la eficiencia y productividad de los trabajadores, con jornadas de trabajo flexibles y fomentando el liderazgo, implementando programas de formación que permitan desarrollar las habilidades que requieren los trabajadores ante la nueva realidad.

En este orden de ideas, tenemos que la Covid-19 implica que millones de trabajadores deben realizar sus labores desde sus hogares, situación que origina un debate sobre la regulación del teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios, por lo que es necesario tomar en consideración los siguientes aspectos: (i) modalidad de teletrabajo (parcial o absoluto); (ii) mecanismos de supervisión del teletrabajo; (iii) jornada de trabajo; (iv) formación para teletrabajar; (v) herramientas; (vi) gastos; (vii) seguridad y salud laboral; (viii) derecho a la desconexión; (ix) derecho a la intimidad; (x) conciliación familiar; (xi) ley aplicable; (xii) jurisdicción; (xiii) salario; (iv) ciberseguridad; (xv) confidencialidad, y (xvi) reversibilidad.

Pero el teletrabajo tiene retos, como es la posibilidad de que el trabajador cuente con los equipos con la tecnología necesaria para teletrabajar, además de una conectividad óptima, como elementos básicos para realmente cumplir con los objetivos de la labor que desempeña. Sin equipos y conectividad, será muy complejo para los trabajadores poder migrar a teletrabajar, por lo que es necesario solucionar los problemas de servicios básicos que existen en la actualidad, y que las empresas realicen inversiones en tecnología, para que el teletrabajo pueda ser exitoso.

En conclusión, es evidente que estamos en un momento estelar, para que la efectividad y productividad sean la base de una regulación que permita la transformación de las relaciones laborales.