

Jair De Freitas De Jesús

jair_defreitas_1@hotmail.com

TRES DEBATES LABORALES

(PUBLICADO EL 24-03-2012 EN EL DIARIO EL NACIONAL PÁG. 7)

A menos de dos meses para que se cumpla el plazo en el cual se dará aprobación inconstitucional a la nueva legislación laboral, aun no se tiene certeza respecto de su contenido. Si bien extraoficialmente han circulado distintos anteproyectos, todavía no se hace público ningún documento emanado por la Comisión Presidencial que pueda calificarse como oficial. Parece que la expresión constitucional de democracia participativa adquirió un nuevo significado según el cual ya no se trata de que los ciudadanos participen de forma protagónica en las decisiones de interés nacional, sino que sea el régimen quien nos participe cuáles son esas decisiones, reduciéndose la expresión de democracia al cuestionable acto electoral y nada más.

El cónclave presidencial -con la frecuente ausencia de varios de sus miembros- desarrolla un esfuerzo por ensamblar un proyecto en el que confluyan los dictámenes de Miraflores con los variopintos papeles de trabajo existentes y las ideas propias de sus integrantes, donde el elemento aglutinante es la corriente de pensamiento único que en su seno predomina y que pretende recrear un momento histórico de las relaciones de trabajo completamente superado.

En efecto, las razones que dieron origen al nacimiento del Derecho Laboral no son las que hoy justifican su existencia. La dinámica económica impone transformaciones continuas y cada vez más aceleradas del proceso productivo, donde la tecnología juega un rol fundamental y en el que la instrumentación de las relaciones de trabajo se hace más sensible a las variables socioeconómicas, a las costumbres que luchan con la globalización y las presiones de un mercado cada vez más competitivo. Por tanto, para que la futura legislación laboral sea exitosa, los cambios deben hacerse por vía de la concertación social, con menos sesgo ideológico y mayor contextualización a la realidad.

Dentro de esos linderos, el primer aspecto a considerar es quiénes deben ser los sujetos tutelados por la nueva Ley. La respuesta debe considerar las nuevas formas de prestación de servicios derivadas de los avances tecnológicos e informáticos y superar de manera definitiva el enfoque clásico de la subordinación, delimitando así el nuevo ámbito personal de aplicación de la norma.

El segundo aspecto, tiene que ver con el alcance de la protección que debe brindar el Estado. Sin sacrificar los principios del Derecho del Trabajo, la nueva

legislación debe sincronizarse con las variables socioeconómicas, la integración derivada de una globalización que impone un grado de homogeneidad en las instituciones jurídicas y que además implica no cerrarse a la flexibilización bien entendida, esto es, que no implica desregular.

Finalmente, un tercer elemento debe acentuarse en la futura legislación del trabajo: la materialización definitiva del cruce genético entre el Derecho Laboral y los Derechos Humanos Fundamentales como amalgama de nuevas instituciones jurídicas que garanticen una concepción del trabajo acorde con el enfoque actual sostenido por la Organización Internacional del Trabajo.

El respeto y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, no debe ser solamente un enunciado sino que han que concretarse fórmulas específicas en el nuevo estatuto que garanticen la dignidad, la igualdad y no discriminación y el derecho a la intimidad entre otros, en una alineación que resulte compatible con el derecho a la propiedad privada y a la libertad económica del patrono o empleador, pues al fin y al cabo todos estos derechos son de raigambre constitucional y por tanto deben coexistir.

Es muy difícil que lo antes expuesto pueda estudiarse con profundidad y menos aun concertarse antes del primero de mayo. Sin embargo, no dudo que éstos son los tres debates que en torno a la nueva legislación laboral deben darse en Venezuela.