

Decreto n° 8.938 con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras

Normas fundamentales

María del Rosario Bernardoni G

RESUMEN:

El Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, N° 8.938, incorpora como fuentes y principios del Derecho del Trabajo, nociones y teorías políticas que, además de ser excluyentes de otras corrientes del pensamiento, en violación del pluralismo político consagrado en la Constitución Nacional, son extrañas a la Teoría del Derecho del Trabajo.

Palabras clave:

Derecho del Trabajo, relación laboral, Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

Abstract:

The Organic Law of Labor and of the Workers incorporates as a source and principles of law, a set of political theories and notions. These, exclude all other political theories and thoughts, which represents a clear offense to the respect due to political pluralism as established in the Constitution. This theories and notions are contrarian to the General Theory of Labor Law.

Key words:

Labor Law, labor relation, Organic Law of Labor and of the Workers.

INTRODUCCIÓN

Estudiaremos las principales normas del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras,

-
- Doctora en Derecho. Profesora de Derecho Laboral en la Univ. Monteávila, Profesora Jubilada de LUZ. Profesora contratada de los Cursos de Post Grado de la UCAB y UCV. Ex Ministra del Trabajo. Abogada Laboral en ejercicio.

Nº 8.938, contenidas la mayoría de ellas en el Título I titulado “Normas y Principios Constitucionales”, aunque con ramificaciones en toda la Ley, porque de ellas deriva la esencia del nuevo instrumento normativo.

No podemos obviar su naturaleza de Decreto Ley, actuando el Presidente de la República con fundamento en una Ley Habilitante (G.O. Nº 6.009 Ext. de 17-12-2010), en la cual no se le facultó para ello expresamente; somos del criterio, además, de que la reforma o derogatoria de una Ley Orgánica no puede llevarse a cabo mediante habilitación, ya que ello viola la Constitución Nacional en su artículo 203, que para ello exige la aprobación de las 2/3 partes de los Diputados de la Asamblea Nacional.

El vicio formal en la promulgación de la nueva LOTTT, se proyecta asimismo en su contenido material, ya que como veremos, una de sus características es el mayor poder que se atribuye al Ejecutivo Nacional, en desmedro de los actores sociales y de otros Poderes como el Legislativo, y los privilegios que se acuerdan al patrono Estado, discriminatorios de sus trabajadores, todo lo cual está en sintonía con su origen extraño al Poder natural con competencia para dictar leyes en un sistema democrático como es la Asamblea Nacional, donde están representados todos los sectores de la sociedad.

También es importante tener en cuenta que el proceso de aprobación de la LOTTT se llevó adelante por una Comisión Presidencial, integrada por representantes de los Poderes Públicos y Académicos y Sindicatos pertenecientes a la corriente política gubernamental, sin que se haya hecho público un proyecto de Ley en torno al cual se hubiese podido articular un verdadero proceso de discusión o diálogo

1.- EL OBJETO DE LA LEY: DEL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL

El artículo 1º de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en adelante LOTTT, consagra en su artículo 1º su objeto:

Esta Ley tiene por objeto proteger al **trabajo como hecho social** y garantizar los **derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida** y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y justicia, de conformidad

con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del **trabajo como proceso liberador**, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante **la justa distribución de la riqueza**, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo (destacado nuestro).

Igual que su antecesora, la Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990, reformada parcialmente el 19 de junio de 1997 y el xxxx de 2006 , en adelante LOT, y como fue recogido en la Constitución de 1999 (Art. 89), centra el objeto de la Ley y, por tanto, el del Derecho del Trabajo venezolano, en el *trabajo como hecho social*, aunque agrega una serie de conceptos que no aparecían en la LOT y que luego analizaremos.

La noción del *trabajo como hecho social* se debe entre nosotros a Rafael Caldera, quien la empleó por primera vez en su Tesis Doctoral Derecho del Trabajo, presentada en la Universidad de Caracas el 17 de marzo de 1939 , para optar al grado de Doctor en Ciencias Políticas; con ella quiso significar que el trabajo no se podía entender como un simple factor de la producción, sino como un hecho social, en el cual el factor trabajo se incorpora con los otros para producir, con un sentido personal, inherente a la persona del trabajador, aportando un sentido ético a la relación con el patrono; deja así expresado Caldera que el motor fundamental en una sociedad para el progreso colectivo e individual de sus ciudadanos es el trabajo,

Esta idea es desarrollada también por Mario Deveali quien observaba la evolución de las relaciones de trabajo hacia la desaparición del conflicto de clase entre patronos y trabajadores para dar paso a una colaboración entre ellos, por una parte y, por la otra, la irrupción de la seguridad social, que ponía la protección de los trabajadores en manos de la colectividad, mediante los recursos de la renta nacional.

Asimismo, observaba el maestro Deveali, la crisis del concepto de subordinación jurídica para explicar todas las relaciones jurídicas sometidas al ámbito de aplicación de la disciplina laboral, hacía necesario revisar el concepto clásico del Derecho del Trabajo que limitaba su amparo al contrato de trabajo subordinado, para sustituirlo por el de contratos de

trabajo o relaciones de actividad profesional, que tenían como contenido la actividad humana.

El concepto del trabajo como hecho social le ha imprimido un sello particular al Derecho del Trabajo venezolano. Su incorporación en la LOT fue muy criticada en su momento, en tanto se consideraba que el objeto del Derecho del Trabajo estaba referido sólo a las relaciones jurídicas surgidas entre patronos y trabajadores, individuales o colectivas, con ocasión del trabajo ajeno y subordinado, como está considerado en las legislaciones de la mayoría de los países, las cuales dejan por fuera de la protección laboral a sectores que entre nosotros, por el contrario, están incluidos: es el caso de los trabajadores no dependientes y de los funcionarios públicos.

Con el transcurso del tiempo y, sobretodo, cuando los efectos de la globalización de la economía y de la revolución tecnológica e informática, se han hecho sentir en las relaciones de trabajo, en las formas de organizarse las empresas, en los modos de adelantar el trabajo, en los nuevos tipos de trabajo, part-time, temporal, a distancia, etc. esta noción a la que se cuestionó su juridicidad alegándose que el objeto de las leyes está referido siempre a relaciones jurídicas y no a simples situaciones, como señala nuestra Ley Laboral, está demostrando ser mucho más flexible que la tradicional, que limita el campo de aplicación del Derecho del Trabajo al trabajo asalariado, ajeno y subordinado, para comprender dentro de la protección legal a todo este universo de nuevas relaciones en las que las características típicas de las relaciones de trabajo no parecieran estar presentes, o por lo menos, no todas ellas.

Es el caso de los trabajadores no dependientes, sin patrono, los cuales se han incrementado significativamente, al punto de que algunos países como España e Italia, comienzan a dictar normas para protegerlos; normas que si bien no están comprendidas formalmente en sus leyes laborales, porque éstas sólo aplican para los trabajadores que desempeñan su trabajo en una relación jurídica ajena y subordinada, copian muchas de las protecciones que contemplan sus regímenes laborales.

Entre nosotros, dado el concepto del trabajo como hecho social como objeto de la Ley, los trabajadores no dependientes están incluidos con una protección parcial, como es el derecho de sindicación, el derecho a la seguridad social, a la celebración de acuerdos similares a la convención

colectiva de trabajo y a la protección de sus obras del ingenio; y estaría abierta la posibilidad para que se dictaran mayores normas de protección dentro de la Ley o de una reglamentación laboral especial, lo que significa una solución para un amplio sector de trabajadores, ya que según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) los trabajadores por cuenta propia o no dependientes se han incrementado significativamente, para pasar a constituir un 30.4% del total de la población ocupada.

La noción del trabajo como hecho social, en el Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo presentado por Caldera en 1985, estaba complementada con otra que a la final no fue aprobada: la noción de la dependencia económica que junto a la jurídica definían la naturaleza laboral de una relación jurídica cuyo objeto fuera la prestación de un servicio personal, sea que se presentasen conjunta o separadamente.

La noción de la dependencia económica, configurativa de la relación laboral, entendida como la dependencia de la remuneración para la subsistencia el trabajador y su familia, es una noción que nació en la doctrina en los orígenes del Derecho Laboral pero fue dejada de lado por la noción de la subordinación jurídica o poder de dirección, control y disciplina en cabeza del empleador, pero que actualmente se replantea como una solución para ampliar el campo de protección del Derecho del Trabajo y llevarlo hasta los trabajadores a domicilio (teletrabajo) y de profesionales “técnicamente autónomos pero económicamente dependientes”¹.

Ahora bien, este mantenimiento en la Ley de la noción del trabajo como hecho social, que pudiera interpretarse como una señal de madurez de la disciplina, de correspondencia de la norma con la realidad social que rige, viene, sin embargo, acompañada con otras nociones políticas propias de algunas corrientes del pensamiento, las cuales, además de innecesarias, introducen conceptos que contradicen lo que ha sido la fuente doctrinal y la evolución del concepto.

En efecto, mientras la LOT de 1990, escuetamente señalaba “esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social” en la norma 1era. de la LOTT se incorporan expresiones que fueron subrayadas al inicio de este epígrafe, tales como, “trabajadores

1 TRABAJO Y EMPLEO; Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa (coordinado por Alain Supiot; Valencia. Tirant Lo Blanch. 1999. P. 53

y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida”, “el trabajo como proceso liberador”, las cuales intentan promover un conflicto entre patronos y trabajadores que conduce a la eliminación del factor capital representado por los patronos, totalmente contrario al proceso evolutivo que condujo a la consideración amplia del trabajo objeto del Derecho del Trabajo, uno de cuyos aspectos fue precisamente la moderación del conflicto obrero patronal para ser sustituido por la colaboración y la participación de patronos y trabajadores en la conducción autónoma de sus relaciones, en la solución de sus diferencias y en el diseño de las políticas laborales. La norma pues, en nuestro criterio, trata de revivir el conflicto obrero-patronal

Justamente dichas expresiones, tomadas en su mayoría del Proyecto del Proceso Social Trabajo, presentado con motivo de la elaboración de la nueva LOTTT, sirven de fundamento para llegar a la conclusión de que esta Ley regula un momento transicional de las relaciones de trabajo en Venezuela, como transicional es el modelo económico que se ha llevado adelante por el gobierno nacional, a partir del Plan Nacional Simón Bolívar, Primer Plan Socialista (PPS) 2007-2013, que convierte a la propiedad privada de los medios de producción, eje del sistema socioeconómico regulado por el Título VI de la Constitución nacional, en una propiedad alternativa a nuevas formas de propiedad colectiva y social, que deberán extenderse en una etapa posterior según el referido PPS.

Si en verdad la sociedad venezolana evolucionara en el sentido delineado por dicho Plan Socialista, se entendería una Ley Laboral para una sola clase generadora de riqueza, los trabajadores, sin la presencia del factor capital; por lo pronto, la LOTTT se presenta como un producto de un solo sector de la sociedad venezolana, excluyente de otros y que en contradicción con la Ley fundamental de la República pretende promover un modelo social y económico extraño a la normativa constitucional

2.- EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de una Ley debe estar en sintonía con su objeto; éste indica la materia regulada por el instrumento, mientras el ámbito de aplicación, sobretudo en el aspecto personal, refiere a las personas, naturales o jurídicas, consideradas sujetos de la disciplina.

Veamos como regula La LOTTT este aspecto; en su artículo 3° en redacción confusa dado su amplio contenido, establece:

Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella, rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley. Igualmente se aplicarán las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

Como puede observarse, la norma:

- a) Fusiona en una sola norma el ámbito de aplicación personal y el territorial; el primero cuando establece que la Ley rige las situaciones y relaciones laborales que se entablan entre trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, así como las situaciones derivadas del trabajo como hecho social; ésta última expresión es la que da la amplitud característica a nuestro Derecho Laboral, permitiendo la protección a los trabajadores no dependientes o autónomos, situación en la que no se da una relación laboral, por no ser un trabajo ajeno para un patrono, pero que según nuestro Derecho es susceptible de protección o consideración; el ámbito territorial se expresa al establecerse que la Ley regula las situaciones y relaciones derivadas del trabajo como hecho social que se desarrollen en territorio nacional y cuando extiende su ámbito a los trabajadores venezolanos contratados en territorio venezolano para prestar servicios en el exterior.
- b) Asimismo, consagra la norma el carácter de orden público relativo o social que tienen las normas laborales, cuando establece su irrenunciabilidad o irrelajabilidad, permitiendo sin embargo su modificación por normas inferiores, como son las contenidas en la convención colectiva de trabajo, siempre que sea para superar el mínimo protectorio contenido en la norma legal, respetando su finalidad

3.- RATIFICACIÓN DEL CARÁCTER DE LEY MARCO

Durante el largo período de discusión de la LOT, que como es sabido se extendió desde el 2 de julio de 1985 cuando Rafael Caldera presentó el Anteproyecto por ante el Senado de la República, hasta el 20 de diciembre de 1990, cuando fue promulgada con una amplísima mayoría en ambas Cámaras Legislativas, se analizó ampliamente si dicho instrumento tendría el carácter de un Código, de una Ley Orgánica o de una Ley especial, como había sido la Ley del Trabajo que la antecedió promulgada el 16 de julio de 1936.

La exposición de motivos del Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo, elaborado por la Comisión Bicameral especial del Congreso de la República, que luego se convirtiera en Ley, fijó posición en torno al tema, así:

Una Ley Orgánica porque inevitablemente continuarán en vigencia otras disposiciones legales que deben tener su marco general dentro de la Ley fundamental. Y se ha escogido el camino de una Ley y no de un Código (aunque la Exposición de motivos de la Ley de 1936, atribuyendo a aquélla un carácter transitorio, suponía que en el siguiente año se podría dictar un “Código del Trabajo”) porque la dinámica de los tiempos, la misma revolución tecnológica, que está causando profundos efectos en el universo y que influye en medida que todavía no se puede precisar sobre la prestación del trabajo, el inminente advenimiento del Siglo XXI, con el cual comienza un nuevo milenio para la humanidad, todo ello aconseja no lanzarse a la aventura de elaborar un Código completo que pudiera volverse anacrónico al poco tiempo de dictado y podría entorpecer la transformación que los tiempos van imponiendo en la vida del Derecho, y especialmente en la rama del Derecho Social².

Su calificación formal como ley orgánica, entonces, revela su propósito de garantizar la fijación de los principios que informan al Derecho del Trabajo y servir de marco a toda la disciplina, incluyendo las normas relativas a la Seguridad Social y al Procesal Laboral, sin la pretensión de convertirse en una camisa de fuerza que obstaculizara los cambios, como

2 CALDERA, Rafael; “La Nueva Legislación Laboral Venezolana” en I Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo. Barquisimeto. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara. 1988. P. 32

fuera expresado por el proyectista en innumerables oportunidades, pero sí garantizando coherencia y sistematización a toda la materia social, de manera de constituir un ordenamiento común en esta rama.

En el período previo a la aprobación de la actual LOTTT, se volvió a plantear la idea del Código del Trabajo, basándose en la vieja idea de la mayor estabilidad y perdurabilidad que representa este tipo de instrumento legal en relación con la Ley; la idea fue desechada y se aprobó con fuerza de Ley Orgánica mediante un Decreto Ley y con carácter de ley marco en el área social, lo que puede inferirse de:

- a. La consagración del derecho a la seguridad social como servicio público, del cual debe beneficiarse de toda persona así como los trabajadores dependientes y no dependientes (Art. 17)
- b. El establecimiento de los principios que rigen el proceso laboral (Arts. 11 y 23)
- c. La consagración de la extensión de los beneficios en ella previstos a los funcionarios públicos (Art.6)

Estamos plenamente de acuerdo con esta decisión de otorgar el carácter de Ley Orgánica y de Ley marco a la Ley Laboral; la naturaleza contingente e histórica del Derecho del Trabajo, rechaza la idea de inmutabilidad; sus principios originarios son permanentes más no toda la regulación en detalle de cada beneficio consagrado en sus disposiciones, los cuales deben adaptarse a los cambios que se suscitan en las realidades económicas y sociales.

4.- LA FACULTAD NORMATIVA DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL

Es característico de los regímenes laborales de América Latina la atribución de un rol determinante a los gobiernos en la conducción de las relaciones laborales, en la prevención y solución de la conflictividad laboral, en la regulación de la vida de las organizaciones sindicales, moviéndose en este sentido en el estrecho borde que separa a la legalidad del irrespeto de los convenios y recomendaciones internacionales, que establecen la necesidad de dialogar con las organizaciones de patronos y trabajadores y el respeto a la libertad sindical.

Venezuela no ha sido una excepción; con el pretexto del mantenimiento de la paz social se ha cerrado el campo de actuación de las organizaciones sindicales y patronales, bien sea desde la norma explícitamente o desde la práctica administrativa; sin embargo, en este sentido consideramos que han habido dos manifestaciones claras de una pretensión de corrección del rumbo, para dar mayor participación a los llamados actores sociales en la definición de políticas generales y/o en la conducción autónoma de sus relaciones.

La primera de ellas, mediante la institucionalización del diálogo social en la reforma de la LOT de 19-06-1997, con la creación de la Comisión Tripartita Nacional, integrada por representaciones paritarias de las organizaciones más representativas de trabajadores y patronos y del Ejecutivo Nacional, con la función de revisión anual de los salarios mínimos y la facultad de recomendar al Presidente de la República su fijación; dicha Comisión Tripartita sólo se reunió en Enero de 1998 produciendo el único salario mínimo concertado en la historia venezolana, fijado por sendas Resoluciones del Ministerio del Trabajo dirigidas a los sectores urbanos, privado y público(Res. N° 2.846 de 19-02-98 y N° 2.847 de la misma fecha, G.O. N° 36.399 de 19-02-1998)

En segundo lugar , mediante el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 20 Enero de 1999 (Decreto n° 3.235, G.O. 5.292 Ext. De 25-01-1999)), se crea adscrito al Ministerio del Trabajo el Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (Senamed), con el objeto de propiciar la autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo, integrado por mediadores y árbitros propuestos por las Organizaciones sindicales de patronos y trabajadores, Universidades y demás instituciones vinculadas al estudio y análisis de las relaciones laborales, lo que garantizaría mecanismos de composición de los conflictos colectivos más confiables que los actuales, caracterizados por una intervención abierta del Ministerio del Trabajo, habiendo, sin embargo, faltado la voluntad política para aplicar en la práctica el Senamed.

Ahora bien, la LOTTT da un paso atrás en la democratización de la vida laboral en el país, al atribuir al Ejecutivo Nacional facultades que antes eran atribuidas a los actores sociales, o que corresponden a otros poderes de acuerdo con la Constitución nacional.

Esto puede observarse de:

- a. Se ratifica la amplia facultad del Ejecutivo Nacional para dictar Reglamentos, Resoluciones Especiales y Decretos en materia de trabajo (Art. 10), facultad que ya aparecía en la LOT (Art. 13); sin embargo, se elimina el control que el Poder Legislativo ejercía de dicha facultad, mediante la obligación atribuida al Poder Ejecutivo de somerlos para su ratificación o suspensión, una vez que eran dictados, de acuerdo a lo dispuesto en la LOT (Art. 22), con lo cual se atribuye mayor poder al Ejecutivo Nacional en el uso de una facultad que naturalmente corresponde al Poder Legislativo.
- b. Se consagra la discrecionalidad del Ejecutivo Nacional en el dictado de aumentos salariales (Art. 111 LOTTT), facultad que corresponde constitucionalmente a la Asamblea Nacional, y que antes le era atribuida por la LOT al Ejecutivo sólo en caso de aumentos desproporcionados del costo de la vida (Art. 138 LOT), además de que se elimina el control posterior que ejercía el Legislativo, como antes se señaló
- c. Se atribuye al Ejecutivo Nacional, mediante Decreto, la facultad de fijación del salario mínimo anualmente, eliminando el mecanismo de concertación social mediante la Comisión Tripartita Nacional y sustituyéndolo por un mecanismo de consulta ambiguo que no menciona expresamente las instituciones o asociaciones destinatarias de la consulta, como hacía la LOT derogada al establecer la obligatoriedad de consultar a las organizaciones sindicales y a las patronales, así como al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional.

5.- PRIVILEGIOS AL PATRONO ESTADO

Además de reforzar los poderes del Poder Ejecutivo Nacional en la vida laboral, tanto en sus relaciones con los otros Poderes Públicos, como en sus relaciones con los actores sociales, patronos y trabajadores, se caracteriza la LOTTT por consagrar privilegios para el Estado en las relaciones laborales con sus trabajadores.

En efecto, podemos apreciar esta característica en las siguientes disposiciones de la LOTTT:

- a) Sustitución de patronos: la Ley consagra que hay sustitución de patronos

cuando se transfiere la propiedad o la titularidad de una empresa o parte de ella, entre dos personas naturales o jurídicas, y el adquirente continúa realizando la misma actividad con los mismos trabajadores.

Pues bien, la LOTTT (art. 67) consagra una excepción que no aparecía en la LOT derogada, por la cual si es el Estado quien adquiere forzosamente los bienes de una empresa cerrada y continúa la misma actividad con los mismos trabajadores y en las mismas instalaciones, no se considera configurada la sustitución de patrono, y la obligación de cancelar las obligaciones causadas con el patrono anterior, corresponderá a éste cancelarlas.

De esta manera, además de que pueden verse vulnerados los derechos de los trabajadores sobre las prestaciones sociales causadas en las relaciones de trabajo entabladas con el patrono anterior, se rompe la antigüedad de los trabajadores, quienes estarán iniciando una nueva relación de trabajo con el Estado, con todos los efectos negativos que ello implica.

- b. Inventiones, Innovaciones y Mejoras: La Ley (arts. 320 y sigs.) distingue dos tipos de obras del ingenio del trabajador, las de servicio que son las realizadas por trabajadores contratados para ese fin y las libres u ocasionales en las que predomina el talento del inventor no contratado con ese objetivo. Pues bien, cuando dicha obra del ingenio es producida en una relación de trabajo en el sector público o, financiada con recursos públicos, se considera de dominio público, mientras que si es producida en una relación de trabajo en el sector privado, aún cuando sea de servicio, el autor mantiene sus derechos en forma ilimitada, correspondiendo al patrono sólo un derecho preferente para su adquisición, en los plazos que la norma establece.
- c. Sanción a los incumplimientos patronales: La LOTTT (arts. 538 y 539) establece pena de arresto policial de seis a quince meses a los patronos que incumplan u obstruyan ordenes emanadas de las Inspectorías del Trabajo, tales como la de reenganche de un trabajador despedido, o incurra en violación del derecho de huelga o que incurran en un cierre ilegal de la fuente de trabajo; por el contrario, los funcionarios o personal que ejerzan cargos de dirección en las Instituciones o empresas del Estado, que incurran en violaciones de las disposiciones

laborales, sólo se les abre un procedimiento de destitución a instancias del Ministerio del Trabajo

- d. Estos privilegios consagrados por la LOTTT, corresponden a una política de Estado que se extiende a otras normas distintas a la LOTTT que regulan derechos laborales. Es así como, el Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera, creado mediante Decreto N° 8.896 de 31 de marzo de 2012 (G.O. 39.915 de 4-05-2012), como un Instrumento alternativo para el pago de la deuda derivada de las prestaciones sociales de los trabajadores del sector público, mediante títulos petro-orinoco e inmobiliarios negociables en la bolsa pública de valores bicentenario, se permite (Art. 16. d) establecer una limitación de un (1) año contado a partir de la emisión de los títulos a los fines de su negociación, con lo cual el pago de las prestaciones sociales del trabajador del sector público se ve demorada, institucionalizándose la morosidad característica del Estado en esta materia, todo en contradicción de la norma legal (Art. 142.f LOTTT) que establece un plazo de 5 días contados a partir de la terminación de la relación de trabajo para que el patrono honre el pago de las prestaciones sociales plazo que pareciera entonces estar destinada únicamente para el patrono del sector privado.

6. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como es sabido, la doctrina distingue tres tipos de fuentes del Derecho: las formales, las reales o materiales y las históricas; En el Derecho del Trabajo se reconocen algunas fuentes especiales de la Disciplina, como son las convenciones colectivas de trabajo, pero siempre dentro del esquema de clasificación aplicable a la ciencia del Derecho en su conjunto.

Se considera por la doctrina clásica como fuente formal del Derecho, todos los medios de expresión del Derecho, tales como la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina científica y por fuente real o material, las condiciones de tipo social, político o económico, que determinan el contenido de las normas jurídicas, o fuerza social germinadora del Derecho; éstas únicamente pueden ser consideradas en el ámbito de la Teoría del Derecho cuando son reconocidas y sancionadas por una norma jurídica determinada. Hemos señalado anteriormente como fuente real el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Polí-

tica Salarial (ATSSD), suscrito el 17 de marzo de 1997, entre el Gobierno, los Trabajadores y los Patronos, representados estos dos sectores por las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias del país en esa fecha, cuyo contenido fue acogido por la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 19 de Junio de 1997.

La LOTTT en sus artículos 15 y 16 regula el tema de las fuentes del derecho, en relación a lo cual observamos:

- La disposición (Art. 16), incorpora un listado de las fuentes formales del Derecho del Trabajo, comenzando con la Constitución Nacional, los tratados internacionales, la ley, la convención colectiva, los usos y costumbres y la jurisprudencia
- En el primer escalón de la pirámide de fuentes, junto a la Constitución Nacional, ubica a la Justicia Social, la cual, más que un fuente es un principio inspirador de todo el Derecho Social, es decir, no sólo no es una fuente sino que tampoco es un principio específico del Derecho del Trabajo
- Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República, se colocan en el segundo escalón, contrariando a la Constitución Nacional que en su artículo 23 les atribuye expresamente “jerarquía constitucional” y prevalencia sobre toda otra norma, incluso las constitucionales, cuando favorecen al trabajador: Estos, los tratados, pactos y convenciones internacionales, deben ser ubicados en el primer escalón, al mismo nivel de la Constitución Nacional, para resguardar la disposición constitucional que así lo declara
- En el último escalón de fuentes ubica a “...La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano”; en relación con las dos primeramente mencionadas, la equidad y la igualdad, constituyen fuentes de la Ciencia del Derecho en su conjunto, en la medida que se encuentran normadas constitucionalmente en los textos constitucionales de todo país sujeto a un régimen político democrático; en lo que se refiere al ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano, constituyen el fundamento de una tesis político-ideológica autóctona, más no están expresadas en normas, por lo que no constituyen fuentes formales, ni constituyen por consiguiente acontecimientos políticos,

económicos o sociales, que hayan determinado el contenido de alguna norma del Derecho del Trabajo, por lo que tampoco son fuentes reales o materiales

7. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En relación con el tema, hemos señalado anteriormente: “El concepto de principios del Derecho del Trabajo no responde a una sola visión; existen varias opciones en la doctrina laboral:

Podemos distinguir tres criterios de distinción; según la extensión, según su relación con la ley y según su función.

a.- Según la extensión, parte de la doctrina da gran amplitud al concepto, de manera que prácticamente cada institución se constituye en un principio, mientras que para otra parte de los autores, los principios propios de la disciplina se reducen a una o dos ideas centrales que la caracterizan.

Dentro del primer grupo, podemos comprender la mayor parte de la doctrina y de la legislación latinoamericana del trabajo, encabezada por los estudios en el tema del maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez , posición teórica que comprende un listado extenso de principios propios de la disciplina, dentro de los cuales mencionamos los que mayormente han sido receptados en la región, *el protector, el de la irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos, el de la continuidad de la relación laboral, el de la primacía de la realidad, el de la razonabilidad, el de la buena fe y el de no discriminación.*

Asimismo, se observa en la región cierta predisposición en el uso del término “principio” para atribuírselo a instituciones que no lo son, como cuando quiere jerarquizarse alguna nueva institución .

Por el contrario, Mario Ackerman reduce el tema a un principio propio y característico de la disciplina laboral, al punto que su inexistencia implicaría asimismo la inexistencia de la disciplina: el principio de protección o protectorio, conceptuado como directriz que orienta la disciplina y que es el producto de una valoración social con vocación de permanencia y universalidad. En similar óptica, Gonzalo Diéguez , asimila a los diferentes principios que suele identificar la doctrina labo-

ral con la “idea de favor del trabajador”, por lo que los que se conocen como principios constituyen en verdad simples aplicaciones de esa idea.

El desarrollo de esta concepción, tiene importantes efectos prácticos en relación con el problema que se plantea actualmente, referido a la vigencia de los principios del Derecho del Trabajo, y sobre el cual volveremos. Así vemos como Ackerman considera que los otros llamados principios por la doctrina y que antes se mencionaran, son sólo medios técnicos de los que se vale la disciplina para proteger al trabajador, por lo que son *variables y contingentes*, y su ausencia no cuestionaría la identidad del Derecho del Trabajo.

Tendríamos de conformidad con esta vertiente que, la esencia del Derecho del Trabajo es la de ser una disciplina protectora del trabajador, sin la cual no sería tal disciplina; sin embargo, las fórmulas que se empleen para proteger al trabajador, esto es, el “cómo proteger”, podría variar en el tiempo, sin que ello afecte la identidad de lo laboral, tal cual ha sucedido en la práctica.

Una reflexión queda: si tomamos en cuenta la diversidad de formas de trabajo que hoy por hoy coexisten con la forma típica de trabajo por cuenta ajena y subordinado jurídicamente y, por ende, la gran cantidad de personas que viven de su trabajo pero que no reúnen las características del trabajador subordinado típico ¿no sería más adecuado hablar de la protección del trabajo, como principio fundamental de la disciplina? Aunado a la primacía del hombre de frente al capital, entendido éste como el conjunto de medios materiales que se utilizan para la consecución del resultado en la actividad económica, despejaríamos las dudas sobre la equiparación de ambos factores, capital y trabajo, empleador y trabajador.

Porque, si preferimos hablar de la protección del trabajador, como principio fundamental y característico del Derecho del Trabajo, tendríamos que redefinir el concepto de trabajador, para abrirlo y comprender los trabajadores no dependientes y a los subordinados económicamente.

En este sentido, los planteamientos de Deveali, sobre el objeto del Derecho del Trabajo y la necesidad de ampliarlo para referirlo no al contrato de trabo subordinado sino a los contratos de trabajo o relaciones de actividad profesional para comprender nuevas formas de relaciones que tienen por objeto la actividad humana, siguen vigentes.

b.- Según su relación con la ley, para algunos tratadistas, los principios existen en la norma que los describe, mientras que para otros están por encima de la ley, como una especie de derecho natural que inspira a la legislación o anteceden a ella, informando su creación, aplicación e interpretación, del mismo modo. El planteamiento equivale a interrogarse sobre la existencia de los principios de la disciplina aún en ausencia de previsión legislativa y sobre la posibilidad de contradicciones entre principio y norma legal.

Al respecto, existen posiciones extremas, como la de Justo López que considera que los principios del derecho sólo son “*dados y descubribles en el mismo derecho positivo*”, o también en el mismo sentido Diéguez que considera que “*sólo cuentan si aparecen formulados en la ley o la jurisprudencia*”, mientras que Podetti en la esquina de enfrente, citando a Llambías, considera que constituyen “*principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada*”. Plá Rodríguez, ubicado en una posición más cercana de Podetti que de López o Diéguez, considera que se encuentran “*por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración; pero no pueden independizarse de él...*”

Más allá de centrarnos en una discusión entre *ius naturalismo* o *ius positivismo*, corrientes filosóficas que se proyectan en el pensamiento de los autores del Derecho Laboral, es importante destacar las coincidencias entre los defensores de una u otra corriente del pensamiento jurídico, en el sentido de que no puede haber contradicción entre los principios y la norma legal, bien sea porque se piense que aquéllos al inspirar la norma determinan el contenido de ésta o porque se sostenga que la norma comprende y crea dentro de ella a los principios. En ambos casos pues, están en sintonía los principios y el cuerpo normativo, debe existir una relación armónica entre ambos. En este sentido, Plá Rodríguez, destaca la influencia mutua de los principios y el derecho

Estrechamente relacionado con lo anterior está el punto de considerar si los principios deben expresarse en la ley. Al respecto consideramos que ello no es necesario para su existencia; los principios se caracterizan por una aceptación universal, por lo que identifican y le dan coherencia a la disciplina. Si hacemos un esfuerzo de abstracción y nos colocamos en el estado originario del Derecho del Trabajo, observaremos que cuando

se dictaron las primeras normas limitativas de la jornada de trabajo, se dictaron en protección del trabajador, sin que estuviere escrito que la disciplina laboral es una disciplina protectora del trabajador. La primacía del hombre sobre el capital que consagra el Derecho del Trabajo, se infiere del análisis de su normativa protectora de la salud física y de la integridad moral del trabajador, sin que así esté establecido expresamente.

De la misma manera, sostener que los principios deben estar calificados claramente como tales en la letra de las normas, equivaldría a sostener que en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo no existen principios porque no se les denomina así en su texto, cuando es sabido que ella constituye el elenco de principios más amplio y acabado de la disciplina, al punto de que sirvió de base a la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 18-06-1998

c.- Según el tercer criterio, esto es, según su función, los principios pueden ser entendidos en relación con el sistema de fuentes y de su interpretación o aplicación, pero también abarcando toda la disciplina jurídica laboral y justificando su existencia.

La doctrina laboral mayoritariamente, considera a los principios de la disciplina en relación con el sistema de fuentes del Derecho Laboral y, en este sentido, siguiendo a Federico De Castro, distinguen tres funciones típicas que cumplen en el proceso de creación y aplicación del derecho, a saber:

Informadora; influyen en el creador de la norma, generalmente el Estado aunque también los sindicatos y patronos cuando acuerdan la norma autónoma, por lo que determinan el contenido de las normas y fundamentan la disciplina

Normativa o integradora; cuando se utilizan por el órgano de aplicación del derecho, judicial o administrativo, para resolver el caso concreto en ausencia de norma (supletoriamente)

Interpretativa; para determinar el alcance y exacto sentido de las normas, sean éstas heterónomas u autónomas

Otros autores, más restrictivamente, consideran la importancia de los principios sólo a los efectos de cumplir una función interpretativa de las normas. Dentro de este grupo, es ilustrativa la posición de Caldera

quien considera a los principios como características o reglas que rigen la interpretación del Derecho del Trabajo.

Otros, por el contrario, agregan otras a la trilogía de funciones típicas a que hicieramos referencia, como veremos:

Dentro de este grupo de autores es significativa, por la variedad de funciones que atribuye a los principios, la posición de García Martínez, quien entre otras, alude a su función de “filtro” para adaptar a las particularidades de la disciplina aquéllas nociones originarias el derecho común, a su función de “dique”, para contener el avance de la legislación no laboral y a su función de “cuña” para avanzar ciertos conceptos del Derecho del Trabajo en otras disciplinas.

En similar línea de pensamiento, Morgado considera que el señalamiento expreso de los principios en las normas constitucionales es positivo, si tomamos en cuenta la rigidez de los procesos de reforma de la ley fundamental de los países, lo que tornaría inconstitucionales los propósitos para “eliminar, disminuir o debilitar la declaración y garantía constitucional de los principios y derechos laborales fundamentales”³ Entiende entonces que, los principios son como una especie de “dique” a las adaptaciones o transformaciones de la legislación laboral.

Asimismo, gran parte de la doctrina advierte la función identificadora y cualificadora de la disciplina que cumplen los principios, en el sentido de que confieren un sello característico al Derecho Laboral.

Creemos que, los principios son un ideario que rige la disciplina laboral, constituyendo un cauce por el cual transcurre la disciplina sin perturbaciones, desde su nacimiento, pasando por su interpretación y aplicación, hasta su modificación, sustitución o derogación. Los principios informan el origen y evolución del Derecho Laboral, más no pueden constituirse en diques que cambien el curso de las aguas porque los estaríamos contraponiendo a las fuerzas sociales, impulsadoras del devenir del derecho.

Además, ciertamente que los principios identifican la disciplina, al punto que, siguiendo a Ackerman, la ausencia o contradicción de aquéllos –en la doctrina o la legislación- supondrá la negación de

3 E. Morgado, Op. Cit. P. 177

la disciplina. El mismo significado gramatical del término principio “Causa, origen de algo”⁴ da cuenta de la relación causal existente entre principio y normas, contribuyendo dicha relación a su caracterización e identificación.⁵

Pues bien, el artículo 18 de la LOTTT, titulado Principios, así como el 24, titulado Correcta Aplicación de esta Ley, regulan el punto, mereciendo las siguientes observaciones:

- a. Incorpora los principios consagrados constitucionalmente (Art. 89 C.N.) y agrega en el primer lugar del listado a dos principios propios de Doctrinas Sociales y Políticas, como son la Justicia Social y la Solidaridad, más que principios del Derecho del Trabajo; es así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, incorpora en su Preámbulo la consideración a la Justicia Social como una causa política que justifica la existencia de la legislación internacional del Trabajo y la misma Organización Internacional del Trabajo
- b. Silencia el Principio Protector o Tutelar del Trabajador, Principio que ha sido considerado consustancial con el Derecho del Trabajo, el cual aparece regulado en el Reglamento de la LOT (Art. 9°)
- c. Ratifica la característica de la legislación del trabajo venezolana, en el sentido de incorporar un extenso listado de principios
- d. Se ratifica el sentido restrictivo que se ha dado en Venezuela a la función de los Principios, dirigidos sólo a orientar la interpretación y aplicación de la Ley, olvidando su función informadora e integradora
- e. Ratifica asimismo, la visión de los principios como dique que impida las adaptaciones o transformaciones del Derecho del Trabajo, sobretudo con la ratificación de los principios de intangibilidad y progresividad consagrados constitucionalmente
- f. El artículo 24 incorpora un conjunto de ideas y principios, tales como “la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias”, “la satis-

4 Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, Vigésima primera edición, 1994

5 BERNARDONI, María; Los Principios y el Ámbito de Protección del Derecho del Trabajo. Tendencias de la Legislación y la Jurisprudencia en I Congreso Latinoamericano sobre Gerencia, Ley y Jurisprudencia Laborales. Libro Memoria, Caracas. Congreso Laboral, S.C. 1ª. Ed. . 2005

facción de las necesidades del pueblo”, la “independencia y soberanía económica del país” que poco tienen que ver con el Derecho del Trabajo, sino con una Tesis Política, y que además, llama la atención que no se menciona dentro de ellas el bienestar y superación del trabajador y su familia, individualmente considerados, como finalidad de la “correcta interpretación de la Ley”, sino que se presume, éstos están comprendidos dentro de las ideas colectivistas de pueblo, colectividad y desarrollo humano

8. EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

La LOTTT desarrolla en forma separada los principios de Irrenunciabilidad de Derechos (Art. 19), Igualdad y Equidad de Género (Art. 20) No Discriminación en el Trabajo (Art.21), Primacía de la Realidad (Art. 22) y Administración de Justicia (Art. 23), de los cuales, nos detenemos por su importancia en el de Irrenunciabilidad de Derechos.

- a. Ratifica la noción amplia sobre la extensión de este principio, fundamentado en la naturaleza de orden público que tienen las normas del Derecho del Trabajo, en tanto garantizan al trabajador un mínimo de condiciones de trabajo inderogables, que ya aparece en el Artículo 3° de la LOT y en el Artículo 9.b de su Reglamento; en este sentido, todas las normas, legales, reglamentarias o convencionales, están investidas de la indisponibilidad que caracteriza a este principio, y no como en otras legislaciones en las cuales sólo las normas legales son consideradas irrenunciables más no las contenidas en los contratos de trabajo individuales o colectivos, con lo cual se flexibiliza considerablemente la Disciplina, permitiéndose a los autores de las normas pactadas su adaptación a los cambios que van operándose en la empresa.
- b. Incorpora la limitación a la transacción y al convenio contenida en la Constitución nacional (Art. 89.2), en el sentido de permitirlos sólo a la terminación de la relación laboral, adoptando así la vieja tesis de la subordinación del trabajador que hace dudar de su libertad de frente al patrono, subordinación que finaliza con la relación laboral, resurgiendo en este momento la libertad de decisión del trabajador, tesis que no podemos decir que sea generalizada y que además, desestimula los acuerdos en una relación como la laboral, caracterizada justamente

por la necesidad de un intercambio permanente entre los sujetos que la desarrollan, para conciliar los intereses comunes y contradictorios que naturalmente se presentan.

- c. Silencia el efecto de cosa juzgada a la transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo, juez o inspector, que establecía expresamente la LOT en su Artículo 3° y que establece el Reglamento de la LOT aún vigente en su artículo 11.

La importancia que tiene el punto para la seguridad jurídica, hace esperar que en la próxima aprobación del Reglamento de la LOTTT se incorpore este efecto, recogiendo las previsiones del régimen anterior.

9. LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES Y LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

El Derecho del Trabajo, no obstante el carácter de orden público de sus normas y la irrenunciabilidad consecencial de los derechos que consagra en beneficio del trabajador, luego de que en un primer momento se objetara la admisibilidad de la prescripción, la acepta para preservar la seguridad jurídica en las relaciones laborales, siendo aplicable en este ámbito sólo la prescripción extintiva, que supone la inercia del acreedor para exigir el cumplimiento de su crédito por parte del deudor, tal como ha señalado la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia .

La LOTTT regula esta materia en sus Artículos 51 y 52 en los siguientes términos:

- a. Alargamiento del lapso de prescripción: Cumpliendo al mandato contenido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución Nacional, el lapso de prescripción de las acciones para demandar el pago de las prestaciones sociales, se eleva a 10 años y para el resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo se eleva a 5 años; en ambos casos el lapso de prescripción comienza a contarse desde la fecha de terminación “de la prestación de servicios”, lo que debemos entender como desde la fecha de terminación de la relación de trabajo, ya que hay supuestos en los cuales finaliza la prestación de servicios pero la relación de trabajo permanece vigente, como el caso de la suspensión de la relación de trabajo.

Pensamos que en la practica la mayoría de las demandas por prestaciones sociales se presentarán en el lapso de 5 años, para cubrirse del riesgo de que se declaren prescritos otros conceptos que suelen demandarse conjuntamente con las prestaciones sociales y que influyen en su monto, tales como diferencias salariales, de utilidades y bono vacacional

- b. Prescripción para el reclamo de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo: Ratifica el lapso de 5 años que ya establecía la Ley Orgánica de Prevención , Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Artículos 8 y 9, en la cual se distingue el momento a partir del cual comienzan a contarse los 5 años, que será a partir de la fecha de certificación del origen ocupacional del accidente o enfermedad por parte del INPSASEL, si la demanda es contra la Tesorería de la Seguridad Social para reclamar las prestaciones por accidente o enfermedad ocupacional, mientras que, si la acción es para reclamar al empleador el pago de indemnizaciones por accidentes o enfermedades ocupacionales, el lapso de prescripción comienza a transcurrir a partir de la fecha de terminación de la relación de trabajo o de la certificación del INPSASEL, lo que ocurra de último.
- c. Extraña la omisión de la LOTTT a toda referencia a la prescripción especial en caso de reclamación por utilidades del último año y de las diferencias de cualquier beneficio por la incidencia que tengan las utilidades, antes reguladas por la LOT (Art. 63) y su Reglamento (Art. 111), según los cuales el lapso no comienza a transcurrir hasta tanto las utilidades no sean exigibles, lo que ocurre una vez transcurridos los 2 meses siguientes al día de cierre del ejercicio económico de la empresa. Creemos no obstante, que en aplicación de la norma reglamentaria aún vigente, se aplica la misma solución.
- d. En lo que se refiere a los modos de interrupción de la prescripción, es decir, las formas admitidas por el legislador para poner en mora al deudor (patrono) del cumplimiento de las obligaciones derivadas de las leyes laborales , la LOTTT silencia la exigencia de la citación al patrono para que la demanda judicial y la reclamación administrativa, que son las formas más socorridas para interrumpir la prescripción, no obstante, pensamos que en aplicación de la norma supletoria del Código Civil (Art. 1969) es necesaria la notificación al patrono o el

registro de la demanda con la orden de comparecencia para que produzca efectos la interrupción de la prescripción.

Por otra parte, se observa que se eliminan los dos meses que otorgaba la LOT, luego del vencimiento del plazo de prescripción, para la citación del patrono, lo cual parece deberse al considerable alargamiento del lapso de prescripción contemplado.

Por último, incorporando la amplia y reiterada doctrina sobre el punto, se agregan como causas de interrupción de la prescripción a los acuerdos y transacciones celebrados por ante el funcionario competente del trabajo.

CONCLUSIONES

1. Mantiene similar objeto al que establecía la LOT: el Trabajo como Hecho Social; sin embargo, lo hace incorporando nociones políticas, tales como que la riqueza es producida por los trabajadores y la de que el trabajo es un proceso liberador, que la convierten en una ley transicional hacia un modelo donde no exista la relación de trabajo ajena y subordinada, del trabajador hacia el patrono, propia del Derecho del Trabajo y que explica desde su origen su carácter protector y nivelador de la persona del trabajador
2. Revierte avances concretos en la participación democrática de los actores sociales, trabajadores y patronos, al eliminar la concertación tripartita como mecanismo privilegiado para la fijación del salario mínimo, atribuida por la LOT a una Comisión Nacional Tripartita, conformada por las organizaciones más representativas de trabajadores y patronos conjuntamente con el Ejecutivo Nacional, para reservar a éste dicha facultad
3. Amplía la facultad normativa del Ejecutivo Nacional, en el dictado de Reglamentos y Decretos y elimina el control posterior que ejercía la Asamblea Nacional de acuerdo con la LOT
4. Consagra privilegios para el Estado patrono, como en el caso de la sustitución de patronos, que discriminan a sus trabajadores y violentan la intangibilidad de los derechos consagrada por la Constitución Nacional

5. Incorpora como fuentes y principios del Derecho del Trabajo, nociones y teorías políticas que, además de ser excluyentes de otras corrientes del pensamiento, en violación del pluralismo político consagrado en la Constitución Nacional, son extrañas a la Teoría del Derecho del Trabajo
6. Mejora la institución de la prescripción de los derechos laborales, mediante el alargamiento del plazo para interponer las demandas.

