

Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités

VENAMCHAM- COMITÉ AL DÍA
Seguridad Higiene y Ambiente – Marzo 2018
Jaime Heli Pirela. Abogado.

Terminación de la Relación Laboral por Causa ajena a la voluntad de las partes, en los casos de Certificación de Discapacidad del 67% por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Breves comentarios con ocasión a la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores

El Comité de Seguridad Higiene y Ambiente, en su reunión mensual, correspondiente al mes de marzo, tuvo la oportunidad de recibir como ponente al Sr. Jaime Heli Pirela, Abogado Especialista en Derecho del Trabajo.

Comenzó la ponencia estableciendo las causas de terminación de una relación de trabajo, las cuales según la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras y el reglamento de la Ley Orgánica de los Trabajadores son: retiro, despido, mutuo acuerdo y causa ajena a la voluntad de las partes (Artículo 76 LOTT y 39 RLOT). Entre las causas ajenas a la voluntad de las partes, se encuentra *“La incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador o trabajadora para la ejecución de sus funciones”*.

Según la ley, existe un pago de indemnización única *“En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales”*.

El trabajador no siempre estará dispuesto a aceptar que ha perdido el 67% de su capacidad para el trabajo habitual y pueden desarrollarse diferentes escenarios ante la resistencia del trabajador.

Desde la experiencia del Sr. Pirela, indicó que, en el país existen criterios encontrados, dependiendo de las ciudades donde se solicite el proceso administrativo para ejecutar y validar la condición del trabajador, no siendo un mismo procedimiento ni una unánime decisión.

En cuanto a los Consejos Productivos de los Trabajadores, manifestó que tienen sus orígenes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) 2012, en la exposición de motivos, se estableció la definición de esta figura y se

dictamino que mediante una ley especial debería desarrollarse. Es una materialización del principio de la cogestión que existe en la constitución.

Manifestó que estos Consejos, pueden apoyarse en las organizaciones Sindicales, pero no son lo mismo, ni van a ser lo mismo.

Nicolás Maduro en 2016, dicta el decreto presidencial de creación de los Consejos productivos de los Trabajadores (CPT), no está claro si son los mismos señalados en la LOTT, ya que estos son denominados "Consejos Productivos de los Trabajadores" y en la LOTT se denominan "Consejos de Trabajadores".

Entro en vigencia desde noviembre de 2016, hasta que fue publicada la ley constitucional de los Consejos Productivos de los Trabajadores, recientemente.

En febrero de 2018, fue publicada la "Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores y Trabajadoras" sancionada por la Asamblea Nacional Constituyente ("ANC"), mediante la cual se regula la constitución, organización y funcionamiento de los Consejos Productivos de Trabajadores ("CPT"), para la participación en la gestión de la actividad productiva y distribución de bienes y servicios en las entidades de trabajo.

En el ámbito de aplicación, la ley agrega las organizaciones mixtas y comunales; ya no mencionan el Proceso Social del Trabajo, van directo a la Actividad.

El CPT, está metido en la actividad productiva de cualquier empresa, cuando en su definición se refieren a impulsar, evaluar y controlar los procesos de abastecimiento, se refieren tanto para producir, como a quien se los distribuyes.

Agrego que los CPT estarán conformados por un número impar que puede variar entre tres (3) a siete (7) trabajadores. Los miembros deberán ser electos como voceros, mediante votación en una asamblea de trabajadores convocada por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo ("MPPPST").

En esa asamblea deberá estar presente un funcionario del Ministerio para que la elección tenga validez. (No está claro cuál es el procedimiento para este trámite).

Para ser electo como vocero del CPT debes ser un trabajador activo. Los trabajadores que participen en la asamblea no podrán ejercer u ocupar cargos de confianza o dirección ni ser representantes patronales.

Los voceros durarán dos (2) años en el ejercicio de sus funciones, podrán ser reelectos y revocados al cumplir la mitad de su período. Entre los integrantes deberá existir o coexistir en una o más personas, las siguientes condiciones: Una (1) mujer, Un (1) joven entre quince (15) y treinta y cinco (35) años, Un (1) trabajador de la Milicia Bolivariana.

Los voceros no devengarán salario ni alguna remuneración adicional por el ejercicio de sus funciones y el patrono, deberá otorgar permisos remunerados, hasta por un máximo de dieciséis (16) horas al mes.

Para finalizar, se indicaron las sanciones para quienes obstaculicen la conformación de estos CPT, no siendo señaladas expresamente sanciones contra las empresas que no los constituyan.

Estefanía Vásquez
Gerencia Corporativa de Comités e Información