

La reforma de la Ley del Trabajo

LA HUELGA

Edwin Sambrano

LA LOGICA DEL ANTEPROYECTO

El Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo que actualmente discute una Comisión bicameral del Congreso Nacional contiene la *cruel lógica* derivada de la defensa de los intereses económicos, sociales y políticos de los sectores dominantes (los llamados patronos en el lenguaje jurídico).

Esta lógica considera que debe reformarse y "modernizarse" la normativa jurídica que regula la compra-venta de la fuerza de trabajo, adaptándola a las nuevas condiciones sociales. Esto quiere decir adecuar la legislación laboral a los agitados e inciertos tiempos que vive el capitalismo debido a la enorme y prolongada crisis general que lo sacude desde el inicio de los años sesenta. Se trata entonces de modificar aquello que sea necesario para garantizar a largo plazo la

estabilidad del sistema de explotación capitalista previniendo los desajustes económicos y sociales que se vienen produciendo y van a acentuarse como efecto de la crisis particular del modelo económico-social de acumulación que funciona en nuestro país.

Esta lógica conduce a *aumentar*, en términos absolutos y relativos, *el rendimiento de la fuerza de trabajo en la producción de riquezas* (aumento de la producción y de la productividad) y al mismo tiempo a *disminuir el precio* en el cual los trabajadores venden a los patronos su fuerza de trabajo (deterioro del salario real e incluso del salario nominal).

Ahora bien, como tales modificaciones están dirigidas a conjurar las profundas dificultades aparecidas en el funcionamiento del sistema social al desarrollarse sus contradicciones, para que ellas puedan aspirar a tener algún éxito

se requiere un *estricto control de la "paz social"*, tanto en el *terreno político* —relativo al conjunto de libertades para la expresión de la capacidad de poder social de las clases— como en el *terreno reivindicativo*— relativo a las libertades para la expresión de la capacidad de discusión sobre las condiciones en que se vende la fuerza de trabajo (su precio, la protección a la salud, la jornada laboral, etc.).

La reforma a la Ley del Trabajo vigente toca el segundo aspecto mencionado y se descubre su *pretensión social objetiva* (independientemente de la intención subjetiva o los motivos personales de sus proponentes) al *analizar comparativamente* el tratamiento de los derechos individuales y el de los derechos colectivos que se reconocen a los trabajadores.

NORMATIVA VIGENTE DEL DERECHO DE HUELGA

LA HUELGA EN LA CONSTITUCION NACIONAL

En Venezuela la huelga es consagrada como derecho de carácter o rango Constitucional, otorgándole potestad al Congreso Nacional para determinar, mediante Ley, las condiciones en las cuales este derecho se ejercerá. Igualmente, para los servicios públicos, la Constitución Nacional de 1961 establece que la huelga tendrá carácter excepcional, siempre que el Congreso, otra vez mediante la Ley, determine los casos en los cuales se ejercerá.

Por el alcance de este trabajo sólo podemos decir tangencialmente que la normativa constitucional de 1961 sobre el Derecho de Huelga es regresiva en relación con la existente en la Constitución de 1947. Con ello se demuestra históricamente que las clases poseyentes y el Estado capitalista han venido restringiendo el reconocimiento jurídico a los naturales recursos de los trabajadores en su lucha contra la explotación. En esta misma dirección regresiva se inscriben distintos actos de regulación de derecho de huelga (Decreto Ley 440, los Reglamentos de la Ley del Trabajo, el Instructivo Presidencial No. 11 y el No. 35, la Ley Orgánica de Seguridad y Defensa Nacional), al igual que la iniciativa de la Nueva Ley del Trabajo presentada por el Dr. CALDERA y respaldada por la CTV, tal como lo hemos comentado al inicio.*)

LA HUELGA EN LA LEY DEL TRABAJO

La Ley del Trabajo vigente contiene una normativa que bien puede calificarse de "liberal", correspondiente al desarrollo de las luchas de clases que se aceleraron con la muerte del Dictador J.V. GOMEZ y que trajo como consecuencia importantes modificaciones en la esfera jurídica y política del país.

Esta normativa hoy vigente (con las modificaciones restrictivas efectuadas en las reformas de los años 45 y 66) se resume en lo siguiente:

- 1.— Todos los trabajadores, estén agremiados o no, tienen derecho a efectuar huelgas, es decir, suspender colectivamente sus labores con la finalidad de obligar al patrono a tomar o dejar de tomar determinadas medidas relativas a las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. (Art. 217 Ley del Trabajo). Tal derecho se considera inmanente a la persona humana y en consecuencia los trabajadores pueden ejercerlo por su sola conciencia y voluntad; es por ello que no es necesario un número o una proporción determinada de trabajadores para que los que así lo decidan puedan efectuar la huelga.
- 2.— En aquellas empresas en las cuales trabajan diez o más trabajadores el derecho a efectuar huelgas se hace efectivo una vez que se haya agotado el procedimiento de conciliación previsto en la Ley del Trabajo (Título VIII), con lo cual queda claro que en los establecimientos donde laboren menos de ese número el trabajo podrá interrumpirse por huelga sin necesidad del procedimiento conciliatorio. (Art. 216 Ley del Trabajo).
- 3.— Cuando el grupo de trabajadores que pretenden efectuar la huelga sea de diez o más deberán constituir una delegación de 5 miembros y presentar un pliego de peticiones escrito a la Inspección del Trabajo de la jurisdicción, con lo cual se inicia el procedimiento conciliatorio. (Art. 217 Ley del Trabajo).
- 4.— La conciliación obligatoria consiste en la información de las peticiones en disputa y en la presentación de dos representantes y un suplente para formar la Junta de Conciliación. Si la Junta llega a formarse, se reunirá dentro de las 72 horas de presentado el Pliego de Peticiones con el objetivo de llegar a un acuerdo unánime. Sobre el fondo de las materias de discusión el Inspector no tiene opinión ni voto y solo podrá hacer recomendaciones para que las partes resuel-

ANALISIS COMPARATIVO DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y LOS COLECTIVOS EN EL ANTE-PROYECTO

En relación con los derechos individuales, observamos en algunos casos *leves mejoras nominales*: entre otros, disminución de la jornada semanal a 44 horas de trabajo, aumento moderado del porcentaje para el pago de las horas extraordinarias y del bono nocturno, pequeño aumento del porcentaje a repartir por utilidades, etc. Pero, aun en este terreno de los derechos individuales, *también se observan desmejoras reales*: tales como aumento del período de prueba, aumento del poder para despedir que tiene el patrono, disminución del salario de referencia para el cálculo de las prestaciones sociales, aumento de los casos en los cuales es obligatorio la prolongación de la jornada, etc.

Mientras tanto, en relación con los derechos colectivos, es decir, de Contratación Colectiva, de Organización Sindical y de Huelga, se observa una *severa restricción*, que en algunos casos sencillamente significa la imposibilidad de su

ejercicio.

EL ANTEPROYECTO ILEGALIZA LA ACCION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Tales restricciones son el eje y el objetivo de la propuesta de reforma, justamente ahora, en los momentos en los cuales no se ha desatado aún la marea de los conflictos sociales que necesariamente surgirán como consecuencia del brutal proceso de empobrecimiento general de la población. Para los propietarios de los medios de producción, es necesario modificar las normas del consenso en lo que respecta a la legitimación que otorga la legalidad de los actos de los ciudadanos y las clases sociales. En otras palabras, **ES NECESARIO ACENTUAR, ACELERAR EL PROCESO DE ILEGALIZACION CRECIENTE DE LA ACCION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**. Es necesario despojarlos del fácil uso de sus habituales e históricas técnicas para enfrentar a los capitalistas. Es necesario desarmarlos para que no representen peligro alguno en contra de los intereses de enriquecimiento rápido de los dueños del gran capital. Es nece-

sario crear las normas o *las prohibiciones que permitan desatar contra los trabajadores todo el peso de la represión y la persecución* en caso de que éstos apelen a aquellas acciones y métodos que en el pasado y el presente aseguran éxitos a la lucha de las masas trabajadoras.

ENCANDILAR PARA DESARMAR

Por supuesto, es apenas natural que el Dr. CALDERA y la CTV quieran despojar a los trabajadores de sus más caras defensas en sana paz y en perfecto diálogo (como diría un teórico de la guerra: "sin disparar un tiro"). Sin que los trabajadores siquiera se den cuenta del despojo e, incluso, se sientan agradecidos por las migajas de cambio. Es por eso que se invoca a la crisis y se señala: "la conveniencia de que se llegue a un consenso en esta importante y delicada materia se acentúa por la difícil situación por la que estamos atravesando"; por lo tanto, no debe desecharse "la excelente oportunidad que hoy tenemos de elaborar un texto completo capaz de lograr el más amplio consenso posible, tanto en el mundo político como en el

van su aceptación o rechazo. (Art. 221 y 222 Ley del Trabajo).

5.— La Junta podrá reunirse las veces y por el tiempo que considere conveniente, antes de que ocurra la paralización de labores o después de ésta, pero la suspensión colectiva del trabajo solo podrá hacerse después de transcurridas 120 horas desde el momento en el cual se presentó el Pliego de Peticiones. Esto significa que el lapso que la Ley fija como lapso mínimo de conciliación es el de 120 horas desde la información al Inspector de las peticiones en disputa; independientemente de si éste cumplió o no con sus atribuciones de informar al patrono sobre las mismas y de constituir la Junta de Conciliación. (Art. 225 y 226 Ley del Trabajo).

6.— Las partes pueden convenir en un arbitraje o éste puede ser recomendado por el Inspector, pero no se contempla el arbitraje obligatorio, excepto en los casos de Contrataciones Colectivas para ramas de industrias reguladas por el Decreto-Ley 440.

7.— Desde la presentación del Pliego de Peticiones por ante la Inspectoría del Trabajo los trabajadores gozan de inamovilidad en sus respectivos puestos de trabajo, pudiendo permanecer en ellos sin laborar, o en la puerta de la empresa o, incluso, no concurrir al local de la empresa. La inamovilidad consiste en que el patrono no podrá tomar ninguna medida contra los trabajadores en conflicto que los coaccione o limite en su derecho de ejercer la huelga, ni tampoco ocupar con otras personas, aunque sea temporalmente, los puestos de trabajo que corresponden a los huelguistas. (Art. 239 de la Ley y 393 y 408 del Reglamento).

8.— La reanudación de labores depende de la voluntad de los trabajadores en conflicto, bien porque se llegue a un acuerdo que les satisfaga o porque, sin llegar a él, decidan cesar la huelga. La Ley prevé, sin embargo, la posibilidad de que el Gobierno ordene la reanudación de labores cuando la paralización ponga en peligro inmediato la salud o vida económico-social de la población; en este caso el reinicio se hará en las condiciones en que hayan sido sugeridas

por el Inspector del Trabajo en el informe que debe presentar cuando haya cesado la Junta de Conciliación. (Art. 237 de la Ley y 393 del Reglamento).

Por el Reglamento de la Ley del Trabajo dictado por el Gobierno presidido por el Dr. RAFAEL CALDERA el 31 de Diciembre de 1973, que entró en vigencia el 1o. de febrero de 1974, se modificó sustancialmente la normativa legal al incluirse varios artículos que despojaban a la huelga de su condición de derecho de ejercicio voluntario de los trabajadores. Por medio de ellos se otorgaba potestad a los Inspectores del Trabajo para que calificaran los pliegos de peticiones mediante una declaratoria que éstos debían hacer sobre la legalidad o ilegalidad de los conflictos colectivos. Por otra parte, se estableció un período conciliatorio de 30 días y se sujetó el inicio del transcurso del lapso de 120 horas a la previa declaración del Inspector admitiendo el Pliego de Peticiones.

Los referidos artículos signados con los números 383, 384, 387, 388, 390, 391 y 392 del Reglamento fueron anulados por Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de fecha 13 de junio de 1984, ya que restringían el derecho de huelga al otorgarle a los Inspectores del Trabajo la ilegal e inconstitucional facultad de decidir sobre la procedencia o no del derecho de huelga, o, lo que es lo mismo de admitir o rechazar el Pliego de Peticiones presentado por los trabajadores (**).

(*) Vale la pena destacar que esta regulación se viene realizando en los distintos gobiernos desde 1938 cuando gobernaba el General LOPEZ CONTRERAS y el signo restrictivo ha sido el mismo y en orden creciente, independientemente del apelativo "democrático" que han usado los gobiernos de AD y COPEI para encubrir el autoritarismo que se ejerce contra las clases desposeídas en beneficio del gran capital.

(**) Véase José Ignacio Arrieta A.: "Un triunfo para el derecho de huelga" *Revista SIC*, Año XLVII, No. 467, Julio-Agosto, 1984, p. 305.

ecónómico y social" (1).

Es por eso también que en el texto del Ante-proyecto se desparraman algunas *leves mejoras nominales*. Y también es por eso que se proclama a los cuatro vientos desde los medios de comunicación del gran capital (mediante entrevistas, notas "imparciales", despachos "internacionales" de noticias) que el Presidente CALDERA reta a la CTV y al Gobierno con una Ley que es altamente beneficiosa para los trabajadores. Es por eso, finalmente, que la discusión del Anteproyecto se pretende hacer en círculos elitescos dejando al margen totalmente a quienes van a padecer las nuevas disposiciones laborales contenidas en la propuesta, si es que ésta resulta aprobada como lo pretenden meteóricamente CALDERA y la CTV para Julio de 1986.

Tocaremos en adelante las restricciones que pretenden imponerse específicamente al derecho de huelga y a su ejercicio, para lo cual es útil una breve reseña de su normativa vigente (ver recuadro)

LA HUELGA EN EL ANTEPROYECTO DE LEY ORGANICA DEL TRABAJO

En el Anteproyecto se pretende incorporar a rango de norma legal las mismas disposiciones restrictivas contempladas por el articulado reglamentario anulado, esfumando de un plumazo los efectos de la más importante sentencia de la Corte Suprema de Justicia a favor de la clase obrera (en medio de una larguísima lista de sentencias de corte patronal). Pero no es todo eso, sino que *además* se establecen nuevas y más graves restricciones al derecho de huelga como a la posibilidad de ejercicio.

Podemos resumir dichas restricciones en los siguientes elementos:

1.— *Se elimina el derecho de huelga como derecho de los trabajadores y se convierte en un derecho de los sindicatos* a los cuales estén afiliados los trabajadores. De este modo, los trabajadores que no estén agremiados no podrán paralizar sus labores colectivamente para obtener mejoras en sus condiciones de trabajo.

Esta es una modificación del Derecho de Huelga en sí mismo y no sólo una restricción a su ejercicio. Se despoja

(1) RAFAEL CALDERA. Exposición de motivos del Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo. Ediciones del Congreso de la República. Caracas, Venezuela. Julio de 1985. Páginas 9 y 10.

a los trabajadores entendidos como grupo social "natural" (como Clase Social producida naturalmente por las relaciones sociales establecidas para la producción de bienes), de la titularidad del derecho de huelga. Sólo cuando los trabajadores se convierten en Sindicato, es decir, en grupo social "jurídico", reconocido por el aparato estatal, es cuando adquieren indirectamente el derecho de hacer huelgas y sólo se podrá ejercer por intermedio de los representantes del sindicato, algo así, como si el derecho al sufragio sólo pueda ejercerse si la población se constituye en partidos (2).

2.— Se exige, además, que el Sindicato que solicite el procedimiento de huelga represente a la mayoría de los trabajadores en las respectivas empresas o establecimientos en los cuales se suspenderán las labores, con lo cual la huelga deja de ser derecho inmanente a la persona humana para ser un derecho que nace dependiendo del número y la proporción de los trabajadores que decidan suspender sus labores. La huelga, por su propia naturaleza (suspensión de la labor que el trabajador presta exigiendo mejores condiciones de trabajo), no puede estar sujeta a la voluntad de la mayoría de los trabajadores, así mismo como no se puede imponer a aquellos trabajadores que no quieran suspender las labores. La libertad de huelga convierte a la huelga en una acción voluntaria ejercida por quienes no están dispuestos a trabajar en unas determinadas condiciones y se disponen a ejercer presión sobre el patrono para obligarlo a modificar esas condiciones.

Las disposiciones del Anteproyecto se encaminan a convertir la huelga en un "derecho de mayorías"; es decir, siempre que la mayoría se encuentre afiliada al Sindicato, éste podrá iniciar el procedimiento de huelga.

3.— El Anteproyecto señala que la huelga sólo podrá tener por fin el establecimiento de condiciones de trabajo contenidas en un nuevo contrato colec-

(2) Es necesario tener en cuenta que el mismo Anteproyecto aumenta significativamente los requisitos para constituir sindicatos. Por otra parte, el índice de sindicalización es actualmente en nuestro país extremadamente bajo no obstante que las normas vigentes son bastante liberales (se estima que el 35 por ciento de los trabajadores asalariados están afiliados a sindicatos), ya que existen muchas posibilidades de coacción por parte de los patronos y los trabajadores están desprovistos de amparo jurídico y administrativo real. (Ver artículo de Yolanda Vásquez M. "Sindicatos y Estado", SIC, No. 483, marzo 1986).

tivo o el cumplimiento de las disposiciones que se encuentran en vigencia. Es decir, excluye la posibilidad de que los trabajadores (a través de sus sindicatos y siempre que éstos agrupen la mayoría) pretendan modificar las condiciones de trabajo o impedir que el patrono tome alguna medida que afecte dichas condiciones. Con ello, las condiciones de trabajo se congelan por largos períodos de tiempo (3, 4 y 5 años) independientemente de si las mismas satisfacen siquiera las mínimas necesidades de los trabajadores o preservan su vida y su salud.

4.— Se plantea que se agoten previamente todos los procedimientos de conciliación previstos en la Ley, su Reglamento y los Contratos Colectivos. Con ello se permite al Ejecutivo, es decir al Gobierno (que tiene facultad de dictar Reglamentos) y a las direcciones sindicales anteriores a las que se encuentren en la necesidad de recurrir a la huelga que establezcan limitaciones al ejercicio de ésta.

5.— Se otorga facultad al Inspector del Trabajo para que *decida* sobre la procedencia de la huelga, lo cual debe hacer dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación del Pliego. A partir de ese momento correrán otros treinta días para que finalice el lapso de conciliación, y luego, si es que el Inspector considera procedentes las reclamaciones o peticiones, comenzará a correr el lapso de 120 horas para declarar la huelga. Dentro de los treinta días del lapso de conciliación, a solicitud del Sindicato, el Inspector, si así lo considera, puede declarar terminado el lapso de conciliación directa y a partir de dicha declaración positiva comienza a correr el lapso de 120 horas para suspender las labores.

En resumen, se faculta al Inspector para que califique el pliego de peticiones y para que declare terminada la conciliación directa, con lo cual el ejercicio de la huelga queda sujeto al permiso de la Administración o sea, del gobierno. Es éste el sistema que en la práctica y en violación a la Constitución y la Ley del Trabajo fué establecido por el Gobierno de Rómulo Betancourt para negar el derecho de huelga y que fue aplicado sistemáticamente por todos los gobiernos siguientes hasta que fue convertido en norma reglamentaria por el Gobierno que presidió el Dr. RAFAEL CALDERA. Tal situación, como es obvio concluir, liquida al derecho de huelga como acción voluntaria de los trabajadores y lo convierte en un permiso gubernamental.

6.— Aún en el caso de haberse declarado el permiso para la huelga, deberán continuar trabajando todos aquellos trabajadores indispensables para la conservación y mantenimiento de las máquinas y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. Es decir, además de todas las restricciones, se le resta a la huelga la mitad de la presión capaz de obligar al patrono a tomar o dejar de tomar determinadas medidas en relación con las condiciones de trabajo (para la celebración de un contrato o para el cumplimiento de las cláusulas contenidas en uno ya firmado).

7.— Se mantiene la *facultad del Gobierno* para ordenar la reanudación de labores cuando considere que se pone en *peligro inmediato* la salud o vida económica de la población y hace una *larga enumeración* de las empresas o servicios cuya paralización ya lo presupone terminando con "otras semejantes que interesan a la colectividad".

8.— Los trabajadores no pueden incitar a otros para que realicen la huelga. Es decir, se exige que sean mayoría los trabajadores afiliados al sindicato que intente un procedimiento conflictivo, pero se niega a los trabajadores el derecho de convencer a los demás de la razón o conveniencia de iniciar un conflicto. *Además de exigir la mayoría, se impide que ésta pueda conformarse.*

9.— Cuando se llegue a acuerdos favorables a los trabajadores de un servicio



público, los beneficios no se aplicarán sino en el ejercicio fiscal siguiente al año respectivo.

Las conclusiones son evidentes. Con el Anteproyecto se pretende ilegalizar todo intento huelgario de los trabajadores, para que, una vez ilegalizada, desatar la represión policial, militar y laboral y posteriormente la persecución contra los participantes en un conflicto de trabajo. Con una normativa tan restrictiva se atemoriza a los trabajadores "convenciéndolos" de que no es posible utilizar la huelga o las presiones contra los patronos y en consecuencia lo propio es esperar que la generosidad o bondad de estos haga justicia mejorando las condiciones de trabajo. Es decir, *se convierte a la voluntad del patrono en la exclusiva decisión sobre el precio y las condiciones en las cuales se vende la fuerza de trabajo.*

Dijimos que esta práctica se inició durante el gobierno de R. Betancourt, y es cierto, pero tal práctica era contraria a la Ley, es decir, *el ilegal era el Gobierno y sus funcionarios cuando ilegalizaban huelgas;* pues bien, la nueva normativa contenida en el Anteproyecto invierte los términos: *Convierte en legal la conducta gubernamental que ilegaliza las huelgas y convierte a éstas en actuación necesariamente ilegal al someterla a requisitos casi incumplibles y a la voluntad de los funcionarios de gobierno.*

PROPOSICIONES

1.— La huelga debe mantener el carácter de derecho inmanente a la persona humana y así debe declararlo expresamente la Ley del Trabajo.

2.— La Huelga no requiere, para su ejercicio, otra condición que la voluntad de los trabajadores peticionarios y el transcurso de un tiempo prudencial (120 horas continuas) desde que se informó a la Inspectoría de las peticiones en disputa. Todas las gestiones conciliatorias se realizarán en ese lapso y son de la responsabilidad del Inspector del Trabajo.

3.— Debe derogarse el artículo 237 de la Ley del Trabajo que facultaba al Gobierno a ordenar la reanudación de las labores y someter la regulación (de aquellas huelgas que se efectúen contra servicios esenciales a la población) a lo dispuesto en la Constitución Nacional para la restricción y suspensión de las garantías y derechos constitucionales (Arts. 240 al 243 de la Constitución Nacional).

4.— Establecer que toda norma reglamentaria (Decreto, Resolución o Instructivo Presidencial, Ministerial o de cualquier otro órgano o funcionario de la Administración) que restrinja el derecho de huelga y contravenga lo dispuesto en la Ley del Trabajo sobre el procedimiento para los conflictos colectivos, será nulo en términos

absolutos sin necesidad de que sea declarado y no están obligados a cumplirlos los particulares.

5.— Con lo anterior quedarán sin vigencia alguna los Instructivos Presidenciales Números 11 (que elimina el derecho de huelga para los trabajadores que prestan servicios en las empresas o entes en los cuales el Estado u otros organismos públicos tengan la mitad o más de las acciones) y 35, que despoja del derecho de huelga a los educadores.

6.— Derogatoria del Decreto-Ley 440 en cuanto establece un arbitraje obligatorio (Arts. 13, 14 y 18).

7.— Derogatoria de las disposiciones de la Ley Orgánica de Seguridad y Defensa Nacional que restringen la huelga y su ejercicio en las empresas de servicios públicos y en otras que afecten la vida económico-social de la República (Art. 37); también de las que prescriben la militarización de la zona que circunda las industrias básicas (Art. 15), así como las que permiten al Presidente y al Gobierno, previo a cualquier declaración del Congreso Nacional, la militarización del personal que trabaje en servicios públicos e industrias básicas o el empleo de las Fuerzas Armadas en conflictos laborales (Arts. 3 y 24)