Nueva ley del Trabajo

¿Avances o retrocesos?

Parece que estamos llegando al fin de un largo itinerario en las discusiones para producir una nueva ley del trabajo en Venezuela.

Algunos se han preocupado de participar a lo largo de todo el proceso en diversas comisiones. Otros en cambio, quizás sorprendidos por el curso de los acontecimientos y por la voluntad decidida de proponentes y congresantes de llevar a término la tarea, han irrumpido con el poder que tienen para llevar las aguas a su molino o para detener, aun cuando fuera bajo la consigna del terror o del miedo, lo que no convenía a sus intereses. Hemos denunciado a través de las páginas de esta revista esta actitud de Fedecámaras.

El mismo gobierno no ha dejado de caer en planteamientos demasiado economicistas y que le ha aproximado a veces ambiguamente a los planteamientos empresariales.

La CTV por su parte ha presentado más bien posiciones excesivamente taciturnas a veces defensivas y muy a menudo ausentes con lo cual se ha dejado meter más goles de los que podría esperarse. Algunos sindicatos progresistas han sido más incisivos en sus planteamientos.

Se ha aducido como razón para producir una nueva ley del Trabajo la de la longevidad de la actual y la necesidad de ponerla al día ante las cambiantes circunstancias económicas y sociales del país. Sin embargo no parecería ser razón suficiente si la actual ley defiende mejor las relaciones laborales con las reformas pertinentes. Diversos laboralistas se han expresado en estos términos.

Una ley del trabajo tiene como objeto normar las relaciones de trabajo entre dadores y prestadores de trabajo, teniendo como mira la defensa del débil jurídico, es decir del trabajador. Dicha defensa no podría establecerse si no se toma en consideración tanto el contexto económico-social en su perspectivas macros y micros como los intereses y valores de aquellos a quienes se busca defender.

En este sentido un articulado que trate de defender a ultranza derechos individuales y sociales sin tener en cuenta las posibilidades económicas de empresas y sociedad puede derivar en perjuicio de aquellos a quienes pretende tutelar. Normativa que exagere ingresos para los trabajadores, pero que ponga en peligro la estabilidad en el empleo o las posibilidades de aumentos cónsonos con el costo de la vida a través de la contratación colectiva, sería negativa.

A su vez ver las cosas manipuladamente sólo desde un punto de vista economicista y productivista, pasaría por alto el contenido humanizador de justicia y equidad que debería tener la ley. Desgraciadamente no han escapado a esta perspectiva muchos de los planteamientos que el sector empleador, privado y aun público, ha manifestado con despliegue ideológicamente exagerado.

Nos preocuparía que la bondad o no del proyecto en discusión fuera determinada desde la óptica utilitarista de los actores o desde el hecho de que es adversada por sus oponentes, sin tomar la objetividad de la normativa en la perspectiva indicada de defensa del débil jurídico en justicia y equidad dentro de un contexto socioeconómico dado. No han faltado así quienes estén dispuestos a aceptar el proyecto como bueno por las objeciones hechas por el sector empleador.

Aspectos jurídico-políticos

La calificación de ley como orgánica, es decir como ley cuadro, no parecería estar en sintonía con un proyecto que baja a menudo a concreciones demasiado reglamentaristas y circunstanciales.

El desconocimiento de convenios de la OIT, ratificados por Venezuela y por tanto ley para Venezuela, ha sido subrayado por varias opiniones profesionalmente críticas del proyecto. De forma particular, más allá de los aspectos político-jurídicos sentimos que junto con ese desconocimiento se están vulnerando conquistas importantes para el mundo del trabajo y se está involucionando en materia de legislación laboral. Esto es particularmente expresado en materias de derecho colectivo (libertad sindical y protección del derecho de sindicalización) o de derecho individual (materias referidas al concepto de salario, salarios mínimos, criterio de igualdad de remuneración, despido o derecho de defensa previa etc.).

El itinerario recorrido hasta ahora del anteproyecto hasta el Proyecto aprobado por el Senado va señalando mutaciones y cambios importantes. En ello se observa el poder de presión de los actores. Aunque el sector trabajo ha logrado mantener ciertas conquistas, se ha dormido frente a exigencias empresariales. Estas han logrado hasta ahora imponer flexibilizaciones e incisos que desmejoran a menudo logros laborales o que dejan sin tocar problemas fundamentales de la vida y gestión del trabajo.

La estrategia del sector empleador de centrar la discusión en el problema de las prestaciones laborales o en ciertos artículos de índole cuantitativa para desmejorarlos, han logrado que no se entre en discusión sobre ciertos derechos individuales y colectivos que quedan muy mal parados (estabilidad, sindicatos, conflictividad, gestión etc.). Pensamos que esta estrategia del sector empleador ha sido exitosa hasta el momento. Ha logrado desviar la discusión de otros problemas, mientras que el principio por él defendido se ha introducido ya en el artículo 141, según el cual se faculta al ejecutivo el establecimiento de aumentos salariales sin que tenga incidencia en las prestaciones sociales.

Avances y lagunas

No cabe la menor duda y nadie lo niega que el proyecto en discusión, ahora nuevamente en diputados, tiene una serie de avances de tipo cuantitativo (aun algunos de estos recortados en el

itinerario p.ej. utilidades) relativos a preaviso, horas extraordinarias y feriados, horario de trabajo, vacaciones y pagos de ellas, prestaciones, utilidades etc.. Hay algunos progresos de índole cualitativa, entre los que destacan entre otros los relativos a la maternidad, que sin embargo ha debido ser muy defendido por las mujeres ante los rechazos empresariales.

Sin embargo estos pequeños avances se hacen a costa de la negación de otros derechos inalienables reconocidos en nuestra constitución y que tienen influencia radical en la cualificación de la vida y su desarrollo. Estos desconocimientos invalidan seriamente el proyecto.

Los empleados y funcionarios públicos quedan al margen de la ley del trabajo (art.8). Están por tanto fuera de la contratación colectiva, de la sindicalización y del derecho a instaurar conflictos. Son por tanto trabajadores de segunda clase. ¿Se va a perder una buena ocasión para que funcionarios públicos puedan obtener derechos laborales que ya se han obtenido en muchos países? Los empleados de la educación y de la salud son más afortunados y con ello se establece desigualdad de los derechos. La CTV presenta entre sus objeciones la relativa a este artículo.

La Constitución Nacional en sus artículos 84 y 88 establecen el derecho a una ocupación digna y a la estabilidad en el trabajo, sin embargo en el proyecto de ley no queda salvaguardado este derecho.

El proyecto establece para ciertas situaciones (maternidad y derechos colectivos) la inamovilidad. No raramente se incumple esta inamovilidad. Las sanciones a su incumplimiento, son ridículas y en ningún modo desincentivan el no acatamiento.

El proyecto introduce con correctivos y limitaciones los mecanismos de la ley de despidos injustificados para los despidos sin causa justificada. Pero aquella exigía la estabilidad numérica. Esta ha sido eliminada en el proyecto del Senado.

Las brechas abiertas a la posibilidad del despido masivo o a la reducción de personal, la ampliación del período de prueba de un mes a tres, son incentivos a la flexibilidad y al trabajar con mano de obra barata. Por otro lado los lapsos tan estrechos para exigir reenganche (5 días) facilitarán los despidos. Todo ello atenta contra la estabilidad.

La ley vigente pone como sujeto de contratación colectiva a sindicatos y grupos de trabajadores. El proyecto elimina a estos últimos dejando exclusivamente a los sindicatos como sujetos de convención colectiva. Dada nuestra débil sindicación, lo que podría ser positivo se convertirá en una debilitación de la contratación colectiva.

Una de las grandes debilidades de este proyecto es el relativo al derecho colectivo. La sindicalización va a hacerse más difícil (esto aun a pesar de la corrección hecha por el Senado). Hay demasiado intervencionismo estatal en la vida sindical contra la libertad y autonomía sindicales y contra las convenciones de la OIT ratificadas por nuestro país. La posibilidad de establecer conflictos y huelgas queda muy cercenada, por los mecanismos establecidos tan complicados. Esto, aun cuando el Senado corrige y acorta los tiempos para hacer efectivo el inicio de un conflicto huelgario.

Nos preocupan aspectos que minusvalorizan la calidad de la vida frente a la productividad. Se recortan las horas semanales de trabajo pero se facilitan más horas extraordinarias y de modo particular en el campo. Parece que las críticas empresariales han hecho mella. Esto parece ser más fácil que descubrir nuevas vías de organización del trabajo más productivas y menos agobiantes para los hombres y donde se propicie la seguridad en la defensa de la vida. El derecho a la información y la gestión prácticamente queda como un saludo a la bandera.

Las sanciones que se imponen al incumplimiento de las leyes son ridículas y en ninguna forma disuasorias.

El costo económico

El alto costo económico de esta nueva ley del Trabajo ha sido otra de las armas manejadas. En este sentido se han enfilado las baterías contra el régimen actual de prestaciones sociales buscando su eventual eliminación. En cualquier esquema deberían salvaguardarse la seguridad del trabajador en tiempo de paro (todavía no suficientemente protegido por el seguro de paro forzoso) y la previsión del futuro (jubilación). Es cierto que para pequeñas y medianas empresas y de modo particular las empresas intensivas de mano de obra (ej. educación) la retroactividad de las prestaciones constituye un grave problema que es necesario analizar. Pero ello no debe hacerse a costa del abaratamiento del despido y de la seguridad del trabajador a corto, mediano y largo plazo. La propuesta de la Comisión técnica del gobierno es digna de estudio.

Los supuestos costos de la ley del trabajo se han manipulado. Se han lanzado cifras sin ningún basamento estadístico o financiero, generalizando los máximos a los que se podría llegar. Tomar como costos p. ej.utilidades de cuatro meses para todas las empresas no nos dan los reales beneficios (que no costos) a repartir. Se confunden beneficios a repartir con costos de la empresa. Donde sí habrá problemas es en el sector informal de la economía, para la cual el proyecto de ley de trabajo nada tiene que decir.

El reto histórico

Juzgamos que en el tiempo que resta para la sanción definitiva deben corregirse las serias lagunas que tiene el proyecto. Sería una irresponsabilidad ratificar la aprobación del Senado, desechando las correcciones pedidas tanto por sindicatos como por empresarios. Es necesario actuar dentro de parámetros de justicia y equidad. No abramos desde ahora campos para la confrontación entre empresarios y trabajadores o para la reforma de la ley. Ya es bastante con las leyes que han quedado pendientes. Los grupos populares, las organizaciones obreras, los parlamentarios conscientes y cuantos tienen por norte la lucha por una sociedad más justa tienen todavía tareas ineludibles que cumplir. No perdamos este reto histórico.