

¿Un nuevo modelo de relaciones laborales?

Jacqueline Richter*



JORGE SILVA/REUTERS

La nueva ley del trabajo podría considerarse una profundización de la tendencia legislativa venezolana de otorgar amplios derechos individuales a los trabajadores, pero con límites a la libertad sindical

La promulgación de la *nueva*¹ ley del trabajo ha generado una intensa discusión sobre sus posibles efectos en las relaciones de trabajo. Las dudas no solo se refieren a los costos que pueden generar los aumentos en las protecciones de los trabajadores sino que se extienden a la intervención más acentuada en la libertad sindical, a las sanciones penales a los empleadores, pero sobre todo si la ley no estaría promoviendo un modelo socialista de relaciones de trabajo. En este artículo se abordan algunos aspectos de esas interrogantes.

LAS PROTECCIONES A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

En cuanto a la disminución de la jornada de trabajo a cuarenta horas semanales con dos días de descanso continuo y remunerados, en el contexto latinoamericano solo dos países han establecido esa jornada: Ecuador y Venezuela. Si bien es cierto que 12 de 18 países mantienen la jornada general de trabajo de 48 horas semanales, la mayoría de ellos ha establecido jornadas de trabajo inferiores por actividad como es el caso de los banqueros de Brasil que laboran treinta horas, o por estatutos especiales como es el caso de Argentina. También es importante destacar que la tendencia mayoritaria en el mundo es a la disminución de la jornada de trabajo (OIT, 2011).

El argumento de que la disminución de la jornada de trabajo afecta la productividad no resiste ninguna confrontación histórica. A principios del siglo XX se trabajaban entre 2 mil 500 y 3 mil

Por tanto, con un marco legal desfavorable para el uso de la más importante herramienta que tienen los trabajadores para hacer valer sus derechos y en un contexto de creciente criminalización de la protesta laboral no se augura un panorama alentador para hacer efectivos los derechos individuales consagrados.

horas anuales y a finales de ese siglo en todos los países se trabajaban menos de 2 mil horas. Como se sabe, la productividad aumentó en este siglo y además estudios realizados han demostrado que la disminución de la jornada de trabajo no afecta la productividad. Al contrario, ésta ha aumentado en todos los casos en que se ha disminuido la jornada de trabajo (OIT, 2011).

Los diversos problemas que ha generado la contratación a través de terceros siempre han sido un tema de preocupación para el Derecho del Trabajo. Tres etapas se pueden observar en la regulación de las diversas formas de descentralización productiva. La primera, que se inicia con los primeros códigos laborales en los decenios iniciales del siglo pasado, miró con profunda desconfianza la tercerización. Por ello, las legislaciones latinoamericanas tendieron a restringir las posibilidades de subcontratar, imponiendo restricciones y estableciendo responsabilidades tanto para el empleador directo como para quien recibía el trabajo. La intermediación fue aún más limitada pues se objetaba cualquier tipo de negociación que tuviese como objeto la persona del trabajador, ya que éste no era una mercancía. Por ello, las agencias de empleo temporal no eran consideradas el empleador y la intermediación se consideraba un servicio público gratuito que debía prestar la administración del trabajo. A partir de finales de la década de los setenta hasta finales de los noventa las legislaciones laborales permitieron la existencia de las empresas de empleo temporal, aunque la mayoría puso límites a su funcionamiento. De esa tendencia no se escapó ni siquiera la OIT que, en 1997, promulgó el CI N° 181 sobre agencias de empleo privadas, en abierta contradicción con su política anterior. Pero a partir de la década del 2000 la situación ha variado y varios países han comenzado a limitar las posibilidades de prestar servicios a través de terceros. Es el caso de Chile que estableció una reglamentación para las empresas de servicios transitorios. De igual manera, Ecuador ha restringido el uso de la contratación a través de terceros, sin llegar a prohibirla.

La tercerización no ha sido prohibida por la Lottt, sino el fraude y la simulación con esa figura. El artículo 47 prohíbe que con ese tipo de contratación se pretenda “desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”.

El artículo 48 supone situaciones de fraude o simulación, siendo la que más afecta su posibilidad de uso la configurada en el numeral 1 que prohíbe la contratación a través de tercero de *servicios o actividades permanentes* que estén relacionadas *directamente* con el proceso productivo. Esta presunción legal asume que el único costo empresarial es el laboral, obviando otras consideraciones del empleador para externalizar parte de su proceso productivo.

LAS PROTECCIONES A LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA

La Lottt aumenta el descanso por maternidad de 18 a 26 semanas y la inmovilidad de un año a dos. Mantiene el permiso de paternidad de catorce días, con los mismos problemas de remuneración que se presentaban en su consagración en el 2007. Si a ello se le suma la posibilidad de tomar las vacaciones que aumentaron de quince a treinta días, puede significar que el empleador no cuente con la trabajadora por casi ocho meses. Sin duda, en el contexto latinoamericano es la mejor protección a la maternidad y el más extenso permiso de paternidad. Lo que quiero dejar sentado es que no es el mejor sistema de protección y cuidado a la familia.

Ahora bien, ¿esas protecciones limitarían el acceso de las mujeres al trabajo asalariado? Los datos del mercado de trabajo no confirman esa hipótesis. Ese argumento se usó para cuestionar la inmovilidad de un año, prevista en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990. La realidad fue por otro lado: la tasa de actividad femenina creció sostenidamente en toda la década del noventa y ha seguido creciendo en la actualidad. Según el Instituto Nacional de Estadísticas, en 1990 la tasa de actividad se ubicaba en 37,5 y en el 2011 en 51.

Los aumentos en los días de vacaciones y en las utilidades que fueron duplicados, al mejor estilo del pliego de peticiones que presenta el sindicato para iniciar la discusión de una convención colectiva y que en esta reforma no hubo posibilidad de discutir. Esos aumentos pueden ser costos difíciles de asumir sobre todo para las 359 mil 193 microempresas que empleaban a un millón 276 mil 826 trabajadores en el cuarto trimestre de 2011. Es bueno recordar que las microempresas son intensivas en el uso de la mano de obra.

La tercerización no ha sido prohibida por la Lottt, sino el fraude y la simulación con esa figura. El artículo 47 prohí-be que con ese tipo de contratación se pretenda “desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”.

En síntesis, en estos temas vemos mejoras significativas que podrían calificarse como una profundización de la tradicional tendencia legislativa venezolana a otorgar amplios beneficios a los trabajadores. Es bueno recordar que ni siquiera en la época de las reformas flexibilizadoras, la reforma de la LOT de 1997 fue considerada como tal por la OIT (Vega, 2005). Puede decirse que la tensión entre flexibilización y protección presente en la LOT de 1990 y en su reforma de 1997 se solucionó optando por la protección.

LA INTERVENCIÓN EN LAS RELACIONES COLECTIVAS

La intervención estatal en las relaciones colectivas tiene una larga tradición en América Latina. Con excepción de Uruguay, en todos los países se imponen requisitos para el nacimiento e inscripción de los sindicatos, se prevé la participación de la administración del trabajo en la negociación colectiva y se restringe el derecho a huelga. Sin embargo, la tendencia legislativa desde mediados de la década de los noventa ha sido a disminuir la intervención estatal en materia de libertad sindical. Las reformas laborales centroamericanas se sitúan en esa línea. Chile, que tenía una de las regulaciones más restrictivas del derecho de huelga, en 2001 derogó una serie de disposiciones que afectaban el ejercicio de la libertad sindical; entre ellas, la que establecía una duración máxima de sesenta días de huelga, aunque sigue siendo una de las legislaciones que más restringe este derecho.

La Lottt, sin duda, es un retroceso para el ejercicio del derecho de huelga. El artículo 487 no permite iniciarla hasta que el ministro con competencia en materia del trabajo fije los servicios mínimos. Por tanto, probablemente se vuelva a la situación de los años 70 cuando, por una disposición similar del Reglamento de la Ley del Trabajo, dictado en 1974, no hubo huelgas legales en el país hasta que en los inicios de los años ochenta, la Corte Suprema de Justicia derogó esas disposiciones.

La profundización de las restricciones a la libertad sindical ocurre en momentos de extrema debilidad del movimiento sindical. El paralelismo sindical, impulsado por el Gobierno, ha tenido efectos muy negativos, llegando incluso a aparecer un fenómeno nuevo: el sica-

riato sindical. Provea reporta en su informe de 2011 que entre octubre de 2010 y septiembre de 2011 fueron asesinados 36 trabajadores por hechos relacionados con asuntos sindicales.

También ha aumentado considerablemente la represión a la actividad sindical. El caso de Rubén González es el más emblemático, pero no el único. Hay más de veinte dirigentes sindicales sometidos a proceso penal por ejercer el derecho a huelga.

Por tanto, con un marco legal desfavorable para el uso de la más importante herramienta que tienen los trabajadores para hacer valer sus derechos y en un contexto de creciente criminalización de la protesta laboral no se augura un panorama alentador para hacer efectivos los derechos individuales consagrados. Es bueno recordar que sin sindicato autónomo y clasista que reclame cotidianamente el cumplimiento de la ley, los derechos pueden quedar en el papel. Por ello, la Lottt se inscribe en una vieja tradición venezolana: otorgar derechos a cambio de limitar la libertad sindical.

UN NUEVO MODELO DE RELACIONES DE TRABAJO

Hector Jaime analiza en este dossier el tránsito desde la protección del trabajo como *hecho social* hacia la instauración del *proceso social del trabajo*. Su conclusión es que se avanza inconstitucionalmente hacia un sistema socialista de relaciones laborales.

El concepto *proceso social del trabajo* atraviesa toda la legislación y al parecer capital y trabajo asalariado formarían parte de esa instancia superior que se vincula a los fines del Estado. Típicas posturas patronales de dirección y gestión de la mano de obra son atribuidas al proceso social del trabajo. Ejemplo de ello es que en la jornada de trabajo, el trabajador ahora no está a disposición del empleador sino del proceso social del trabajo. Por otra parte, la organización sindical queda subsumida dentro del proceso social del trabajo, pues sus funciones típicas en las relaciones de trabajo se limitan a la defensa de sus afiliados en el proceso social del trabajo (artículos 355,1 y 367,5). A ello se le suma que varios fines del proceso social del trabajo son estatales; ejemplo de esto es garantizar la independencia y soberanía nacional, la seguridad y soberanía alimentaria (artículos 25, 1 y 4). Por tanto, creo

Por último, con sindicatos débiles que deben compartir sus funciones con los Consejos de Trabajadores y ahora con esta idea de un proceso social del trabajo con finalidades ajenas al mundo laboral, creo que el panorama para el ejercicio de la ciudadanía en el sitio de trabajo se aleja cada día más.

que hay que *pensar* y repensar qué es el proceso social del trabajo en la Lottt, independientemente del origen marxista del concepto.

Las experiencias históricas de *instancias superiores* que someten a los empleadores y trabajadores a fines superiores del Estado no se desarrollaron en los países socialistas, pues los medios de producción en teoría eran colectivos, sino estuvieron más vinculadas a las experiencias europeas del nazismo y fascismo. Por ello, comparto la preocupación del profesor Hector Jaime sobre una entelequia superior de la cual forman parte las relaciones individuales y colectivas del trabajo, pero tengo dudas sobre su carácter socialista, aun cuando no se puede menospreciar las limitaciones que tiene el patrono para organizar el proceso de trabajo en la nueva ley.

La Lottt podría considerarse una profundización de la tendencia legislativa venezolana de otorgar amplios derechos individuales a los trabajadores, pero con límites a la libertad sindical. Ello ha hecho que muchos de esos derechos hayan tenido una aplicación limitada. Datos de los años noventa sobre cumplimiento de la legislación laboral por las microempresas mostraron una alta inobservancia: menos del 20% cumplía con las leyes laborales (Cartaya, 1997).

La alta informalidad sumada al trabajo en cooperativas, la mayoría de ellas en abierto fraude a la ley, no es un buen indicio para hacer realidad las mejoras en el contenido de los derechos individuales. El sector informal y las cooperativas empleaban a 6 millones 337 mil 296 personas en el cuarto trimestre de 2011. Para esos trabajadores y trabajadoras el acceso a los derechos laborales más elementales es muy difícil. Para ellos no hay salario mínimo, ni máximos en la jornada de trabajo ni vacaciones. Por tanto, las mejoras deben evaluarse en un mercado de trabajo que no logra generar empleos protegidos, ni siquiera en el sector público.

Por último, con sindicatos débiles que deben compartir sus funciones con los Consejos de Trabajadores y ahora con esta idea de un proceso social del trabajo con finalidades ajenas al mundo laboral, creo que el panorama para el ejercicio de la ciudadanía en el sitio de trabajo se aleja cada día más.

NOTA:

- 1 Las cursivas son intencionales, pues parte de la discusión se refiere a si estamos en presencia de una reforma de la LOT o es una nueva propuesta para la regulación del trabajo asalariado.

REFERENCIAS

- CARTAYA, Vanessa (coordinadora) (1997): *Venezuela: exclusión e integración ¿Una síntesis en construcción*. Instituto Internacional de Estudios Laborales. OIT. Ginebra.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE): *Encuesta de Hogares por muestreo*.
- PROVEA (2011): *Situación de los Derechos Humanos en Venezuela*. Informe anual octubre 2010/septiembre 2011. Caracas.
- OIT (2011): *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011). Ginebra.
- VEGA RUÍZ, María Luz (2005): *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Peru.

* Profesora de Sociología Jurídica en la Escuela de Derecho de la UCV.