

La reforma de la Ley del Trabajo

LA PARTICIPACION

José Ignacio Arrieta A.

La discusión en marcha de un anteproyecto para una nueva ley del trabajo nos ofrece la ocasión de poner sobre el tapete los presupuestos implícitos que aquel encierra en diversas áreas de las relaciones laborales.

COPEI, de quien el fautor del anteproyecto es fundador y máximo líder, ha proclamado reiteradamente como objetivo programático de su partido la búsqueda de una sociedad participativa. Más aún la sociedad comunitaria ha sido bandera, últimamente bastante arriada, de su proyecto político. La proclamación de la lucha por la justicia social ha sido reiterativa en él.

Por otra parte la importancia misma del hecho de la participación social y popular está en la base de nuestro interés por desentrañar en el anteproyecto las virtualidades (insitas para construir un modelo de participación para el trabajo y los trabajadores.

En otras palabras, nuestro objetivo en este artículo es analizar si el Anteproyecto presentado abre puertas o resquicios a los trabajadores para ser gestores del trabajo en sus diversas vertientes productivas y distributivas. La CTV, especialmente en su sector mayoritario adeco, se ha pronunciado por la cogestión. COPEI y partidos de izquierda lo hacen por la autogestión. ¿El Anteproyecto da cabida a estas posibilidades? ¿Los conceptos de Trabajo y de relación de Trabajo que se manejan, así como los diversos elementos e instrumentos jurídicos que se desarrollan, promueven la participación de los trabajadores o por el contrario la frenan?

LA SUBORDINACION Y DEPENDENCIA, CONCEPTOS CLAVES EN EL ANTEPROYECTO

La vigente Ley del Trabajo en su artículo 1o. señala que ella "regirá los derechos y las obligaciones de patronos y obreros o empleados con ocasión del trabajo". Regular derechos y obligaciones constituye la razón de ser de la Ley del Trabajo. El legislador dejó abierto sin definir el concepto de relación de trabajo. El Anteproyecto por su lado se inicia indicando que "la presente ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social" (p. 43). No define ni expresa en qué consiste dicho hecho social. Pero más adelante expresa que el hecho de la subordinación es lo que especifica la relación de trabajo. "Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien presta un servicio personal subordinado y quien lo reciba" (p. 58). La subordinación puede ser jurídica o económica. "La subordinación se presumirá salvo prueba en contrario" (ib).

A tal punto la subordinación constituye el fundamento de la relación de trabajo, que el trabajador debe realizar tareas que no está obligado a cumplir (¿aún injustas?, si bien le concede el derecho al pataleo. "Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla consignando ante el patrono o su representante su no conformidad, sin que tal cumplimiento signifique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso" (p. 60).

Este nivel de subordinación se ratifica a su vez en la definición de Jornada de trabajo: "se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y uno no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos" (p. 75) (subrayado nuestro). Esta subordinación parece tener resabios esclavistas. Lo menos que se puede decir es que está enmarcado en el paradigma productivista de la Organización Científica del Trabajo. La definición de trabajador también insiste en la clave de "dependencia" (p. 51).

Rafael Alfonso-Guzmán al definir

el Derecho de trabajo, aun cuando usa también la clave de "dependencia", sin embargo deja las puertas franqueadas a fines humanistas en la concepción del Derecho del trabajo: "El Derecho del trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones" (Rafael Alfonso-Guzmán: "Didáctica del Derecho del Trabajo", p. 11 y sgs.). Sin embargo añade que algunos autores incluyen "en su campo científico el trabajo realizado en forma autónoma o sin dependencia" (ibid). Pensamos que la ejecución del trabajo de modo humano y la integración dentro del cuerpo social pueden dejar campo franco a situaciones y derechos más amplios que el de la dependencia y subordinación del trabajador con respecto al patrono aun en sus movimientos durante la jornada de trabajo. Las condiciones que señala el Anteproyecto para la prestación del trabajo están expresadas de forma tan restringida que, aun tomando en consideración ciertos aspectos del ser humano como su desarrollo físico normal, el tiempo libre para el descanso y el ocio, la atención a su salud y medio ambiente (p. 74), nos cuestionan sobre el sentido profundo del ser humano como creador y decisor. La subordinación requerida niega capacidades de gestión.

Estos parámetros conceptuales brevemente descritos resultan importantes para el objetivo de nuestro análisis sobre la participación en el trabajo. El trabajador aparece desde estas definiciones como un simple ejecutor de lo que el patrono o el empleado de dirección decidan. Pero él no está en capacidad de gestionar, a menos que aquellos determinen delegarle funciones técnicas. El trabajador desde este paradigma es simplemente el "homo faber". Es el hombre de la Organización Científica del Trabajo.

Sin embargo participar en lo que él hace y crea parece ser consubstancial al ser humano. Se sabe no obstante que

el concepto de participación es muy ambiguo y amplio.

PARTICIPACION COMO FUERZA DE TRABAJO

¿Qué significa participar? Una primera y básica acepción es: simplemente tomar parte en algo. Ello sin embargo no significa que controle o tome decisiones. Es colaborar en un programa más amplio donde su papel es ejecutar junto con otros lo que en instancias superiores a él se ha determinado. Su esfuerzo laboral-productivo puede estar en gran parte en sus manos; sin embargo le está vedado ser actor en las decisiones sobre la planificación en el hacer o sobre el destino de sus resultados. Todo ello está ya previsto en la organización del trabajo o en la normativa legal. Es la participación como fuerza de trabajo. Nos parece que esta concepción está muy presente en el Anteproyecto. Este busca regular la ejecutividad del trabajo. Este sentido minimalista de la participación en el hacer es incrementado en cuanto al número de venezolanos. Debe llegar al 90 por ciento (p.48)

PARTICIPACION ECONOMICA

La prestación de trabajo tiene como contrapartida cierta participación económica. La mínima viene expresada por el salario que no puede ser menor que el fijado por la ley (salario mínimo) y por las convenciones colectivas (p. 90). El Anteproyecto especifica el concepto de salario más allá de lo que lo hace la ley vigente. Esto es importante, ya que la ambigüedad en determinar la definición del salario ha hecho tumbar a los trabajadores mucho dinero a la hora de su liquidación. Es necesario destacar la puerta abierta que deja el Anteproyecto a la posibilidad de la escala móvil de salarios: "El salario debe guardar relación con el costo de la vida; por tanto a los aumentos notorios de éste deben corresponder ajustes destinados a garantizar al trabajador el poder adquisitivo de la remuneración obtenida por su trabajo" (p. 90-1). Si bien se da preferencia a que estos ajustes sean hechos a través de la contratación colectiva, deja el camino expedito a la posibilidad del Decreto Ejecutivo. Otro avance importante es el de la relación salario-productividad (ibid).

Se presentan también otros instrumentos de participación económica, entre ellos la "prima de antigüedad" y la "participación en los beneficios". Desgraciadamente en lo que se refiere a la prima de antigüedad el Anteproyecto es

un retroceso substancial con respecto a la normativa actual, de modo especial a la Ley de Despidos Injustificados y a la Reforma Parcial de la Ley del Trabajo de Junio de 1983. Como en tantos otros lugares aquí aparece la visión propatronal y capitalista del Anteproyecto. Se hace regresar la ley a la legislación previa a esta reforma.

Aunque el Anteproyecto señala incrementos en la participación en las utilidades y beneficios, pierde la ocasión de una reforma más substancial sobre el accionario obrero bien sea a modo individual bien sea de manera consolidada al estilo de la Comunidad Industrial del Perú de Velasco Alvarado.

LA PARTICIPACION INDIRECTA: CONTRATACION COLECTIVA Y CONFLICTOS

Un tercer tipo de participación que podíamos catalogar como indirecta es el referido a la Convención Colectiva de Trabajo y a la Reunión Normativa de Trabajo. A ellas podríamos añadir lo que se propone para resolver las situaciones conflictivas y de modo especial la huelga.

En ellas hay una cierta gestión indirecta de parte del trabajo durante la vida y vigencia de dichos mecanismos. Aquí se hace realidad el carácter realmente político que tiene la participación (Véase José Ignacio Arrieta A.: "La Autogestión como movimiento social alternativo", Universidad de Carabobo, Valencia 1984, mimeo). El poder real o supuesto de las partes contratantes o litigantes son causa y efecto de los resultados que van a tener virtualidades de gestión durante la vida del contrato o de los acuerdos derivados de la solución del conflicto.

El tratamiento que da al conflicto y especialmente a la huelga revela la visión negativa que se tiene de aquel y de la contradicción. Aparece una perspectiva excesivamente propatronal y consensual, como si el conflicto de por sí siempre fuera perjudicial. Los cronogramas que se establecen hacen regresar la normativa a las situaciones anteriores a la anulación de algunos artículos del reglamento de la Ley del Trabajo decretado por la Corte Suprema de Justicia en 1984. Lo mismo sucede respecto a las funciones del Inspector del trabajo. Los artículos incriminados por la Corte Suprema de Justicia resolvieron el problema de su ingerencia. Ya no podrían tomar postura sobre el fondo del asunto (Véase José Ignacio Arrieta A.: "Un triunfo para el derecho de huelga", Re-

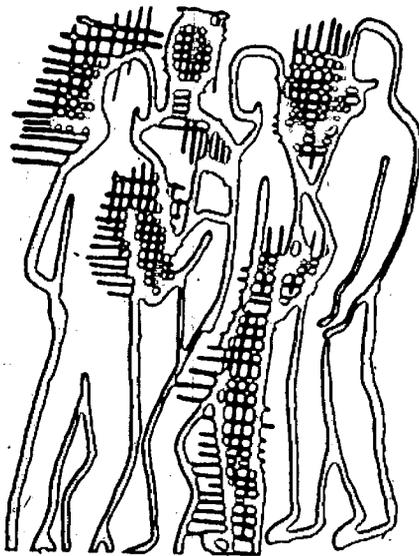
vista SIC, Julio-Agosto 1984, p. 305). Ahora el Anteproyecto les da nuevamente ingerencia. Las críticas que se esgrimían contra el reglamento Caldera por dificultar el derecho de huelga vuelven a hacerse realidad en el propuesto Anteproyecto. Algo similar sucede con la ahora llamada Reunión Normativa Laboral, que no es sino la vigente contratación por rama de industria.

En cuanto a la contratación colectiva llama la atención la ausencia de referencias a gestión indirecta por parte de los trabajadores relacionadas con las condiciones ambientales de trabajo. Crítica que puede hacerse extensiva al Título VII: "De los infortunios de trabajo". Si lo más importante es el cuidado que debe tenerse sobre el hombre y la calidad de vida, esta ausencia es evidentemente letal.

El Anteproyecto concede al sindicalismo contratante-mayoritario la posibilidad de ofrecer a los patronos el 75 por ciento de los nuevos trabajadores, así como excluir de la empresa a los sindicalistas expulsados por el sindicato (p. 144) Aquí aparece una gestión indirecta otorgada al sindicato. Esto en principio parece de muy buena ley. Sin embargo dado el carácter exclusivista, burocrático y partidista de nuestro sindicalismo puede convertirse en un monopolio para los sindicaleros y hacer más dependiente de ellos la vida de los trabajadores. El sindicato se convierte así todavía más en una agencia de empleos. El sindicalismo libre y crítico, léase clasista, tiene así sus días contados. Los acontecimientos de Ciudad Guayana son esclarecedores.

LA PARTICIPACION DIRECTA: LA GESTION

La participación directa se hace realidad plena en el derecho de gestión que debe otorgarse al trabajo. Han existido discusiones y avances teóricos importantes en el país sobre la Cogestión y la Autogestión. El Anteproyecto parece afirmar que todo derecho de decisión directa está en manos del capital y de los empleados de dirección. Hemos sostenido, junto con Juan Pablo II en su carta Encíclica "El Trabajo Humano", el papel fundamental del trabajo como sujeto y fin de la actividad productiva. El capital no se justifica si no sirve al trabajo, expresa el Papa. Por ello no deja de señalar en esta carta pastoral mecanismos de participación de codecisión. El capital es solo instrumento y medio. Sin embargo el Anteproyecto pone al capital como sujeto decisor de lo que



realiza el trabajo. En este sentido el tratamiento dado al trabajador no transpasa las fronteras de ser considerado sino como "fuerza de trabajo". Fuerza, eso sí, que hay que cuidar desde una perspectiva individual para que no pierda su carácter crecientemente productivo. Así se le aumentan días de vacaciones, utilidades, participación en los beneficios, preavisos, tiempos de reposo para la mujer-madre. Se le desmejoran, en cambio, prestaciones, períodos de prueba... todo ello para asegurar la productividad y para evitar el pánico al capital. Las condiciones de trabajo que se propician son tales que aseguren esta fuerza de trabajo, pero en donde se evita toda atención al desarrollo del hombre como sujeto de decisiones: "El trabajo deberá presentarse en condiciones que 1) permitan al hombre su desarrollo físico normal, 2) que les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita, 3) que presten suficiente protección a la salud y la vida contra enfermedades y accidentes, 4) que mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias, y 5) que los protejan, especialmente a los menores en lo concerniente a la moral y buenas costumbres" (p. 74).

La participación de los trabajadores en los Institutos y empresas del Estado se reduce a tener un representante en la Junta Directiva, el cual es seleccionado de una quina que envía la organización sindical respectiva. ¿Qué puede decidir un representante del trabajo en una Junta Directiva, si además lo único que pueden hacer los trabajadores es enviar una lista de cinco candidatos, y la selección última queda en manos del gobierno de turno? Añade, sí, el Anteproyecto que deben ser trabajadores de la

misma empresa, ministerio o instituto.

Con respecto a las empresas privadas sólo se presenta un saludo a la bandera. Ellos no tienen obligación de hacer participar a los trabajadores en esta gestión chucuta. Quien lo haga tendrá una protección especial por parte del Estado. Tendrá trato preferencial quien estimule la participación laboral de modo que así se "contribuya a la armonía de los factores de producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad" (p. 198). He aquí las razones de la participación (¡!)

Como se ve, desde el punto de vista de la participación lo más que se busca es lograr una simple democracia industrial, pero de ninguna forma se desarrollan líneas para una democracia económica.

La democracia industrial se puede definir como "un sistema de relaciones industriales no exclusivamente contractual y en el cual trabajadores y sindicatos se encuentran en alguna forma —y de modo diferente— implicados en el funcionamiento y en las decisiones de la empresa" (Weiss: "La démocratie industrielle: Cogestión ou contrôle ouvrier?")

No pasaría de ser una participación descendiente, técnica o funcional, dentro de la empresa. Depende en gran parte de la perspectiva o cosmovisión gerencial. ¿Se llegará siquiera con el Anteproyecto a esta democracia industrial?

La democracia económica "estaría referida a la búsqueda de igualdad y participación en las decisiones del ámbito económico macrosocial. Esto implicaría planificación democrática, producción y distribución participadas" (Véase José Ignacio Arrieta: "La Autogestión como movimiento social alternativo",

o.c.). Nada de esto es posible a partir del Anteproyecto presentado.

RECOMENDACIONES

A lo largo del artículo hemos insinuado ciertos cambios de perspectivas que sugeriríamos para que la ley del trabajo tenga un sentido humanista. Señalamos entre otros:

1) Revisión de la visión subyacente al concepto de relación de trabajo y de la jornada de trabajo. Eliminación de la exclusivista filosofía de subordinación y dependencia que incide en la consideración del trabajo como "fuerza de trabajo".

2) Revisión de la exclusión que se hace de los empleados públicos (a excepción de salud y educación) a ser amparados por la ley del trabajo y la contratación colectiva.

3) Inclusión de derechos ya adquiridos provenientes de diversas reformas de la ley del trabajo (especialmente la de 1983) y de la ley de despidos injustificados y negados en la práctica en el Anteproyecto (antigüedad y cesantía, prestaciones sociales...).

4) Revisión de los cronogramas referidos al derecho de huelga y al papel otorgado al inspector del trabajo con inclusión de los contenidos objeto del rechazo de la decisión de la Corte Suprema de Justicia de 1984.

5) Revisión del artículo donde se da poder omnímodo al sindicato mayoritario para engordar a base del 75 por ciento de trabajadores que ofrecería la empresa y excluyendo a los sindicalistas independientes y críticos.

6) Inclusión de mecanismos de participación técnica y funcional en cuanto a condiciones de trabajo, productividad, tecnología, distribución de excedentes (Ej. a través de Círculos de Calidad, constitución de grupos de trabajo...).

7) Revisión total del capítulo IV del título VIII sobre la representación de los trabajadores en la gestión pública y privada de modo de hacer realidad la gestión por parte de los trabajadores en la toma de decisiones. La revisión debería abarcar la posibilidad de ofrecer cauces para introducir mecanismos de participación cogestionaria y autogestionaria.

8) Inclusión de bases programáticas para una promoción del cooperativismo como forma nueva de gestión para la empresa. Esas bases serían posteriormente ampliadas en la respectiva ley del cooperativismo. Pero deben asentarse en la ley del trabajo.