

Ante el Proyecto de ley del trabajo

¿Las críticas de FEDECAMARAS hacen bueno o malo el proyecto?

José Ignacio Arrieta A.

- * **Las organizaciones patronales se han opuesto al proyecto. Difícilmente podemos recordar una campaña tan orquestada y masiva.**
- * **Inexplicablemente las organizaciones obreras y particularmente la CTV han estado ausentes del debate.**
- * **Desde el lado patronal se ha señalado la inoportunidad de la Ley, por impedir la inversión y la productividad.**
- * **Las organizaciones empresariales orientan su discurso hacia la flexibilidad de la economía y de las relaciones laborales.**
- * **En el proyecto se logran una serie de avances en los derechos individuales y económicos con respecto a la ley vigente. Sin embargo existen profundas reservas críticas en él.**
- * **Uno de los puntos más débiles y criticables es la poca defensa de la estabilidad del trabajo. Y otro el relativo al derecho colectivo del trabajo.**
- * **La posibilidad de hacer realidad el derecho de huelga queda muy conculcada.**
- * **El nudo central de todo el derecho colectivo está en los mecanismos y leyes de procedimientos jurídicos vigentes.**

Estamos asistiendo durante estos últimos meses a una discusión acaloradamente pública del Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo. Las organizaciones patronales han ocupado las diversas instancias comunicacionales defendiendo sus propias posturas en oposición al proyecto y particularmente al articulado referido a las incidencias socioeconómicas. Difícilmente podemos recordar una campaña tan orquestada y masiva de las diversas instituciones patronales contra algún decreto o ley de la República.

Los planteamientos han presionado al Congreso y particularmente a la Comisión Especial nombrada por la Cámara de Diputados para revisar el proyecto antes de la segunda discusión en la Cámara. Estas presiones se han dirigido a cada uno de los miembros de dicha comisión pero han buscado también crear una opinión general a través de los medios de comunicación.

Inexplicablemente las organizaciones obreras y particularmente la CTV, demasiado preocupadas por la inamovilidad han estado ausentes del debate. Esto se ha hecho notar en el informe de la Comisión firmado el 30 de junio y que cepilla insensiblemente el proyecto de ley.

El 2 de julio de 1985, el ex-presidente Caldera presentó al Congreso en sesión conjunta el Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo y la Comisión Bicameral nombrada al efecto se instaló el 15 de agosto del mismo año. Más de 100 sesiones se desarrollaron en el Salón de los Escudos. Por fin el 9 de agosto de 1988 se introdujo el Proyecto ante el Congreso. Durante ese tiempo son muchas las discusiones, foros, escritos que se desarrollaron, muchos de ellos críticos frente al Anteproyecto (Véanse los análisis de SIC en los números de febrero, marzo, abril y mayo de 1986).

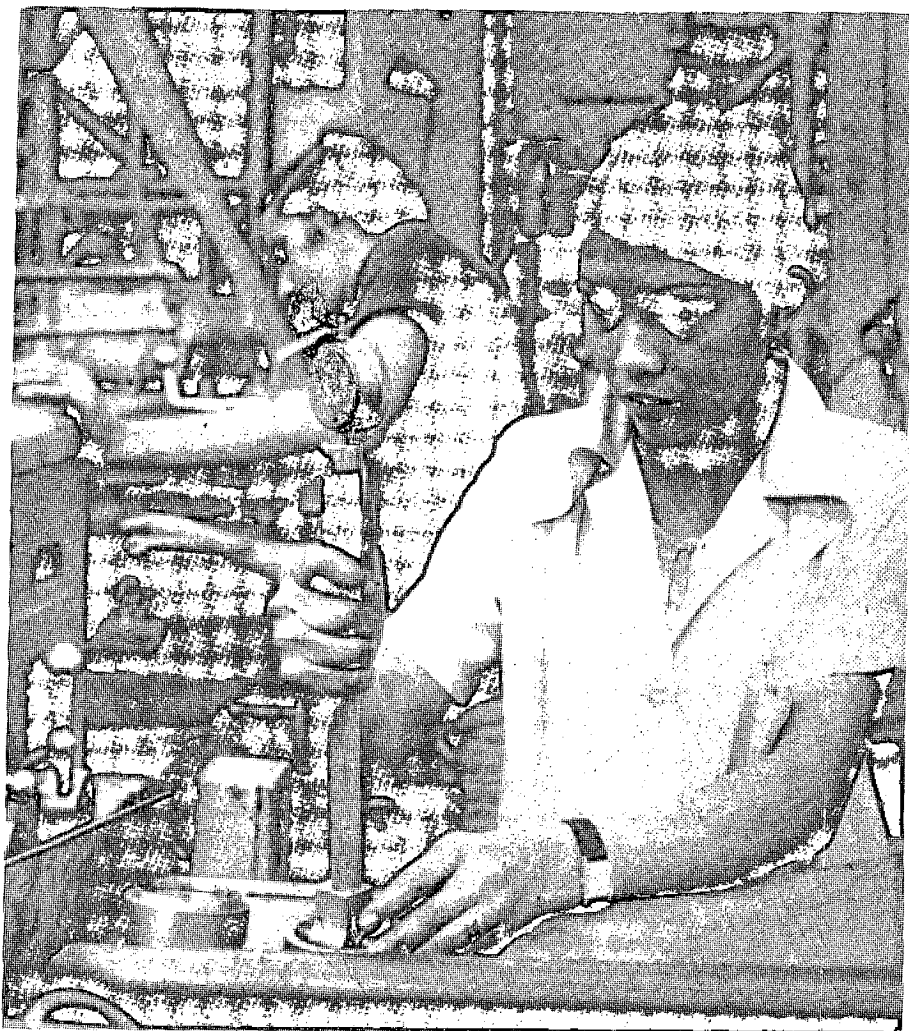
La Comisión bicameral recibió a múltiples delegaciones y expertos sobre la materia. Si bien la presencia de los patronos no estuvo ausente como tampoco sus planteamientos críticos, su actitud no fue incisiva, pensando que el anteproyecto no

prosperaría. Por ello es realmente sorprendente el ataque masivo de FEDECAMARAS y afiliadas solamente ahora con motivo de la primera discusión en la Cámara de Diputados. Es cuando se dan cuenta de su error ¿Tardíamente? A juzgar por el informe de la Comisión de Diputados no lo parece tanto. Su presión parece haber surtido efecto. Frente a sus ataques prácticamente sólo el ex-presidente Caldera lo defendió aun en articulados que no eran de su autoría.

Nos preocupa que un proyecto que tiene serias limitaciones visto desde la defensa jurídica de los trabajadores, vaya a ser juzgado simplemente bueno o malo por las objeciones de los grupos patronales. Es posible que la ideología subyacente obnubile el juicio objetivo sobre el proyecto. ¿Este seguirá teniendo reservas críticas aun por razones distintas a las expuestas por los sectores del capital? ¿Las críticas patronales son objetivas? ¿Los logros sindicales plasmados en el proyecto son tales? ¿Es oportuna una nueva ley en esta situación de crisis? ¿No sería mejor, a pesar de sus 53 años de existencia, dejar las cosas como están, mejorándola con alguna reforma? ¿La ley es inflacionaria y alejaría la inversión? ¿Qué presupuestos epistemológicos están en la base de la oposición del proyecto? Estos y otros elementos deseáramos desarrollar en este artículo.

LAS RAZONES DE UNA LEY DEL TRABAJO

Una ley de trabajo tiene por objeto normar las relaciones entre capital y trabajadores señalando el campo de intervención del Estado. El sentido último de la existencia de una ley de trabajo es defender al débil jurídico. No haría falta si lo que se buscara es privilegiar al capital o dejarle las manos libres. Ello no significa que no deban tomarse en cuenta las circunstancias históricas y socioeconómicas como marco referencial de la normatividad, de modo que una defensa a ultranza no devenga en paternalismo o derive en re-



sultados contrarios al desarrollo nacional o a quienes pretende defender.

Una ley es orgánica cuando sirve de marco para otras leyes o decretos que eventualmente puedan producirse en las áreas concernientes a dicha ley.

Si es cierto lo que señalamos aparece claro que las circunstancias históricas, económicas, sociales y políticas de 1936 son muy diferentes a las de 1989. Las escasas reformas introducidas en diversas etapas no parecen dar respuesta a las complejas relaciones obrero-patronales tal como existen en la realidad. No han escaseado los argumentos sobre la inoportunidad de reformular, en un momento de crisis como el actual, la vigente Ley del Trabajo.

LA OPOSICION DE LOS SECTORES EMPRESARIALES

1. Inoportunidad de una nueva ley

Desde el lado patronal se ha señalado a veces su inoportunidad y el peligro claramente explícito, según sus voceros, de

poner un corsé demasiado estrecho que impediría la solución de la crisis, impidiendo la inversión y la productividad. No es de extrañar que sus ataques se hayan por tanto dirigido contra los artículos que supuestamente mejorarían económicamente o aun socialmente a los trabajadores (utilidad, inamovilidad, horario de trabajo, horas extras, etc).

2. Manipulaciones e intereses

También contra otros que, manipuladamente se les sacaba de contexto, para hacerles decir lo que claramente estaba ausente de su formulación (supuesta indexación, inamovilidad de la mujer, supuestas dobles prestaciones...). Ello iba dirigido a hacer sentir que el proyecto necesariamente es inflacionario y anti-económico.

Las organizaciones empresariales orientan su discurso hacia la flexibilidad de la economía y de las relaciones laborales. Este discurso se hace subliminar, pero es el que está en el fondo de la arremetida del sector empresarial.

Eddo Polesel, primer vicepresidente de FEDECAMARAS señaló: "No parece ser la hora de disminuir la jornada de trabajo, ni de crear trabas en la movilidad de la mano de obra, ni de aumentos al proteccionismo legal, sino más bien una liberalización de la economía y de todos sus mecanismos que permita que con más esfuerzo se obtengan los resultados que el país requiere en este momento" (Rev. Número, Nº 458 p. 18). Es necesaria por tanto la flexibilización.

En la discusión actual sobre la prórroga a la inamovilidad los empresarios señalaban: "Hay un plan económico primordial y es importante flexibilizar la situación del trabajo. Entendemos que la situación es difícil, pero queremos más flexibilización" (El Nacional, 10 de julio de 1989 p. D-11). En este intento bien valen medias verdades. Por ello no se duda en llamar doble prestación al pago que debe hacerse por la finalización de la relación laboral justificada, de treinta días de salario por año trabajado (Art. 114), sin indicar al mismo tiempo que se han eliminado los conceptos de antigüedad y cesantía que sumados corresponden en la vigente Ley a un mes de trabajo. También se hará decir indexación (palabra peligrosa pero adecuada para manipular realidades históricas), allí donde por el contrario se atan cabos y se exigen consultas para aumentos necesarios e imprescindibles ante aumentos notorios del costo de la vida (Art. 142). La inamovilidad por un año debido a la maternidad se hace confundir con el descanso post-natal que es de doce semanas (Art. 399 y 400). Basten estos ejemplos.

3. Una nueva ley impediría la productividad e Inversiones

Otro supuesto básico de las críticas empresariales es el referido al modelo productivista y de oferta frente al de la demanda y desarrollo social. Aquí la clave es la necesidad de acumulación, inversión y descenso de los costos de mano de obra, sin la contrapartida de premios compartidos. Por ello habría un rechazo a la reducción exigua de la jornada laboral (Art. 195) o al aumento del pago por las horas extraordinarias nocturnas y en día feriado (Art. 158-160) en un grado inferior a lo que ya viene dándose en numerosos contratos colectivos y que trate de ampliarse a empresas sin contratación colectiva o sin defensa sindical o al reparto de utilidades en un 15% (5% más que en la ley vigente) hasta un máximo de seis meses (cuatro más que en la actual).

4. Concepción del trabajo y del trabajador

Estos ejemplos revelan el sentido que el actor patrono tiene del actor trabajador. El trabajo sirve como una fuerza productiva asalariada y no como agentes relacionados en la búsqueda de objetivos comunes donde se distribuyan los premios. Por ello se atacará el que se legisle sobre el compartir los aumentos derivados de la productividad con los trabajadores (Art. 141) o sobre la escasa representación en la dirección de la empresa de dos directivos laborales aun en empresas privatizadas o empresas privadas donde exista financiamiento estatal (Art. 630 y 632). La defensa del privilegio patrimonial se hace con ello patente.

5. Visión individualizante sin solidaridad social

Pasando por alto el Art. 57 de la Constitución voceros empresariales rechazan también ciertas obligaciones que se imponen en el proyecto sobre atención educativa y sanitaria (escuelas, hospitales) en determinadas circunstancias (Art. 240-242) e inferiores a las que se establecen en la vigente ley, lo que deja entrever que la producción es para el beneficio y la inversión sin contrapartida de servicio y solidaridad social.

OTRAS OPOSICIONES

Desde otros ángulos, aunque de forma más matizada, representantes del Gobierno también han sido críticos del Proyecto con argumentaciones próximas a los planteamientos empresariales, distanciándose, sin embargo de ellos, en cuanto a la visión tremendista y apocalíptica expuesta por Fedecámaras.

El Presidente de la República reconociendo la necesidad de una nueva Ley del Trabajo señaló su inoportunidad en el contexto económico actual. El Ministro de Cordiplán, de forma más incisiva se adhirió en la prédica a posiciones empresariales. Otros, desde una perspectiva teórica, filosófica y jurídica distinta, han señalado puntos divergentes respecto al Proyecto en cuestión. Queremos dejar indicadas las posiciones asumidas por personas de indiscutible peso autoritario y de imparcialidad inequívoca. Como ejemplo de ello nos referiremos posteriormente a declaraciones del Dr. Rafael Alfonso Guzmán.

CALDERA DEFIENDE SU PROYECTO

Ante las críticas del sector empresarial el ex-presidente Caldera prácticamente salió solo a la palestra defendiendo el proyecto. No se amilanó al acusar a los detractores de no haberlo leído con seriedad y aun a veces ni siquiera la Constitución Nacional o de modo especial la ley vigente, ya que a menudo sus críticas se dirigen contra artículos que están presentes en la actual Ley. Por otro lado trató de mostrar el poco sentido social y la devaluada concepción que tienen sobre los trabajadores, viendo las cosas sólo desde la óptica de sus propios intereses.

A este propósito podríamos señalar lo siguiente:

- 1) Resalta Caldera el valor social del trabajo y el papel primordial que juegan los trabajadores en la vida de la sociedad. A lo largo de sus declaraciones el ex-presidente ha dictado cátedra de Ética y Filosofía Social.
- 2) Por ello habiendo subrayado la importancia de la productividad y la inversión piensa que ésta no tiene sentido si no es para el hombre y la vida y por tanto la necesidad de una justa y adecuada distribución. Debido a ello juzgaba perentorio establecer una correlación entre el costo de la vida y el salario, aun sin aceptar la indexación, desenmascarando las falsas verdades propagadas.

Por ello defendió un mejor reparto de las utilidades que el actual, haciéndolo subir al 15% hasta un máximo de seis meses. Ante las críticas capitalistas, no dudó en denunciar la voracidad del capital, ya que se pretende para la propiedad el 90% de las utilidades, preguntándose sobre cuánto esperarán ganar si el 15% iría más allá de seis meses. Sostuvo a su vez la justicia del aumento de los ingresos en relación con el incremento de productividad, aun por razones tecnológicas y les hace caer en contradicción: "Tenemos años oyendo a los representantes de las empresas y a los economistas decir que Venezuela necesita productividad. Y ahora cuando la ley establece que el aumento de la productividad debe reflejarse en un incremento salarial para los trabajadores, cosa que por lo demás existe en todos los países del mundo, resulta que se ponen bravos porque suponen que van a tener que pagar unos centavos más" (Número, o.c.).

En su defensa, Caldera llama la atención sobre la posibilidad de un neo-

luddismo si no se compensaba el crecimiento de la productividad debido a nuevas tecnologías, como si el éxito de éstas dependiera sólo de la compra y no existiera para nada el factor humano que las hace valer. "En todos los países del mundo, incluso en Venezuela, cuando traen nueva tecnología, los trabajadores que la manejan ganan más. Cuando desaparecieron los linotipistas y fueron sustituidos por estas muchachas que manejan los procesadores de palabras, los salarios para ellas aumentaron. Además es la única manera de que el trabajador no rechace los adelantos tecnológicos. Si no podría pasar lo que ocurrió en los inicios de la revolución industrial, que los trabajadores le cayeron a palos a las máquinas y las destruían porque las consideraban sus enemigas" (Ibid.).

- 3) En respuesta a la acusación de que el Proyecto es inflacionario y desfavorecedor de inversiones nacionales y extranjeras propuso estadísticas comparativas con otros países, desarrollados y latinoamericanos, con los cuales pretendía desmentir el asunto.
- 4) Señaló así mismo cómo el proyecto defiende la vida por medio de los decretos de protección de la maternidad (desentrañando las falsedades en la interpretación de sus artículos), de los niños (institución de guarderías), de la salud (primeros auxilios, dispensarios, hospitales), o en la educación (escuelas). A este propósito destacó la acción en beneficio de la sociedad a que estamos obligados en bien de la solidaridad social tal como lo estipula la Constitución.

- 5) Destacó a su vez el interés por la calidad de la vida del trabajador (reducción de la jornada, que podría servir para aumento del empleo, la seguridad industrial) y de sus intereses económicos y sociales (aumentos del tiempo de prescripción, período de preaviso, utilidades, derecho de amparo, sustitución de patrono, derecho de información para el sindicato con respecto a la contabilidad de la empresa, huelga de solidaridad)...

Pienso que estos pocos elementos indican la orientación del ex-presidente Caldera en el contenido del Proyecto. Con esto no queremos indicar que no haya ambivalencia, lagunas y debilidades en el Proyecto. De ello hablaremos posteriormente. La Comisión de la Cámara de Diputados cepilló bastante algunos de los avances de este proyecto.

Cuadro I

CUADRO COMPARATIVO DE ALGUNAS DISPOSICIONES DE LA LEY VIGENTE Y DEL PROYECTO DE LEY ORGANICA DEL TRABAJO

CONCEPTO	LEY VIGENTE	PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO
1. Personas amparadas por la Ley del Trabajo	Sólo los que están subordinados al patrono, reciben órdenes de él, ya sea con contrato expreso o tácito.	Los que están subordinados al patrono por recibir órdenes de él y cualquier persona que reciba de otros, a cambio de un servicio personal remuneración que constituye la base de sustentación suya y de su familia o al menos una parte importante de ella (Reformulado por la Comisión en una nueva redacción Art. 40).
2. Jornada diurna semanal	- Obreros: 48 horas semanales - Empleados: 44 horas semanales	Obreros y empleados: 44 horas semanales
3. Jornada nocturna semanal	42 horas semanales. 4 horas de trabajo nocturno es jornada nocturna.	40 horas semanales. 3 horas de trabajo nocturno es jornada nocturna.
4. Jornada mixta semanal	45 horas semanales	40 horas semanales
5. Horas extraordinarias	Recargo del 25%	Recargo del 50%
6. Jornada nocturna	Recargo del 20%	Recargo del 30%
7. Días feriados y de descanso	El feriado que se trabaje se paga adicionalmente pero sin recargo	Recargo del 50% en el pago de los días feriados y de descanso trabajados
8. Aumentos en la productividad de la empresa	No influyen en la remuneración del trabajador	Dan derecho a un aumento en la remuneración aunque el aumento de productividad sea consecuencia del progreso tecnológico (Eliminado por la Comisión lo relativo al aumento por razones tecnológicas y reformulado el texto).
9. Aumentos en el costo de la vida	No influyen en la remuneración del trabajador	Se crea una relación entre salario y costo de la vida. Se establece que tal adecuación se hará preferentemente por contratación colectiva pero que el Ejecutivo podrá hacerlo por decreto con consulta a ciertos organismos e instituciones (La Comisión reformula el artículo).
10. Preaviso	El preaviso es de un mes	El preaviso es de 2 meses si el trabajador tiene más de 5 años y de 3 si tiene más de 10 años.
11. Antigüedad y cesantía	La cesantía y la antigüedad se pagan a razón de 15 días por año o fracción de 8 meses cada una.	Se sustituyen por una indemnización por despido: entre 3 y 6 meses 10 días; entre 6 meses y 1 año 20 días; después de 1 año 30 días por año o fracción de más de 6 meses.
12. Pagos dobles	En el despido injustificado se pagan doble antigüedad, cesantía y preaviso.	En el despido injustificado se paga doble indemnización por despido y preaviso.
13. Participación en beneficios	- Se distribuye 10% de la utilidad de la empresa hasta un máximo de 2 meses. - Las empresas no afectadas pagan 15 días.	- Se distribuye el 15% de la utilidad de la empresa hasta un máximo de 6 meses, con un mínimo de 15 días (Reformulado por la Comisión). - Las empresas de 1 millón o menos de capital o de menos de 50 trabajadores tienen un límite máximo de 2 meses. - Los patronos sin fines de lucro 15 días.
14. Vacaciones	- 15 días hábiles - Bonificación en dinero equivalente a un día por año de servicio, hasta 15 días de salario.	- 15 días hábiles más 1 día adicional de vacaciones remuneradas por cada año de servicio hasta un máximo de 30 días continuos. (Reformulado por la Comisión). - Bonificación adicional en dinero equivalente a un día por año de servicio hasta 15 días de salario.
15. Trabajadores domésticos	- Vacaciones: 15 días continuos - Descanso semanal medio día	- Indemnización por despido de 15 días por año servido. - No hay derecho a reenganche ni a pago doble. - Vacaciones igual que los demás trabajadores - Descanso semanal: día y medio (Reformulado por la Comisión).
16. Becas	Una beca entre 400 y 2.000 trabajadores, 3 becas por más de 2.000 trabajadores.	Una beca por cada 200 trabajadores
17. Escuelas y hospitales	No hay obligaciones sobre esto	Se crea obligación para los patronos con más de 1.000 trabajadores de sostener un hospital con todos sus servicios, incluyendo cirugía y una escuela de educación básica (Reformulado por la Comisión).
18. Riesgos profesionales	Las indemnizaciones van de un máximo de 2 años de salario o Bs. 15.000 hasta 6 meses o Bs. 10.000.	Las indemnizaciones van de un máximo de 2 años o Bs. 60.000 a 1 año o Bs. 30.000.
19. Sanciones	En general los límites máximos no exceden de Bs. 1.000	Se aumentan las sanciones. Algunas llegan hasta límites máximos de Bs. 10.000.

¿QUÉ PODEMOS DECIR DEL PROYECTO?

No cabe la menor duda que en el Proyecto se logran una serie de avances en los derechos individuales y económicos de los trabajadores con respecto a la ley vigente y de modo particular para ciertas categorías (servicio doméstico, trabajadores rurales...). Ya hemos señalado algunas: Preaviso mayor de acuerdo a años de servicio, porcentajes sobre horas extras, trabajo nocturno y feriado, utilidades, vacaciones, huelgas de solidaridad, derecho a la información, inamovilidad maternal y mayor descanso pre y postnatal, etc. (Ver cuadro I)

Sin embargo el proyecto tiene profundas reservas críticas que no es posible callar y que invalidan las mejoras. En el análisis hecho por la Revista SIC, números citados, se señalaron críticas que no han sido corregidas. Están más presentes aún en el cepillado que hizo la Comisión de Diputados.

No dudamos de la buena voluntad y del sentido social del Dr. Caldera pero la ambivalencia ideológica y política y su ubicación socio-política, así como el de la mayor parte de los componentes de la Comisión bicameral no pueden desarrollar un proyecto que defienda los intereses de la gran mayoría. Por el contrario de hecho sirve más bien a intereses patronales.

Hay quien piensa que la gran alharaca de los sectores empresariales fue orquestada con el fin de que el proyecto se quedara tal como está y quizás se limaran ciertas asperezas, como ha sucedido en la Comisión de Diputados. Se sabe que hay un entendimiento entre AD y COPEI para aprobar esta Ley. Por estas razones, sindicalistas congresantes de Causa R fueron obstaculizados, a pesar de su interés en participar en la Comisión de Diputados. No nos extrañaría que estos diputados y otros afines salvaran sus votos en el momento de su aprobación.

A título sólo indicativo señalamos algunas de las críticas que podemos hacer al proyecto que a nuestro entender, lo invalidan seriamente:

1. La prescripción de las acciones derivadas de las relaciones de trabajo es de un año (Art. 61). En la ley vigente es sólo de 6 meses. Parece un avance y aunque se señalan causas de su interrupción, este lapso es ridículo si lo comparamos con las deudas u obligaciones de contratos en otras esferas de la vida social o jurídica. El vencimiento para cobrar una deuda es de 10 años y el del reclamo de un inmueble

de 20. Está es más importante que el reclamo de los derechos económicos de la vida dejada en el trabajo.

2. El periodo de prueba se extiende a 60 días (Art. 79) mientras que en la vigente ley es de 30 días (Art. 33). ¿Se mejora al trabajador por el hecho de que le paguen hasta 60 días en caso de su renuncia?
3. Se flexibiliza la relación contractual dejando puertas abiertas al contrato por tiempo determinado (Art. 75), mientras se era mucho más explícito en la defensa del contrato por tiempo indeterminado, impidiendo prórrogas por tiempo determinado (Ley 28; Regl. 36). Ahora se abren así más boquetes para los despidos sin que se caiga en el despido injustificado, con lo que se vulnera más la estabilidad laboral.
4. Mediante la figura de indemnización al fin de la relación laboral se eliminan los conceptos de antigüedad y cesantía aunque el monto equivale exactamente al que se pagaba por estos conceptos (Art. 114). El fin de estos pagos al concluir la relación de trabajo era defender al trabajador durante el tiempo de su desocupación. El concepto de indemnización no indica cuál es su origen. Por ello no es raro que Caldera haya propuesto que, en vez de pagarse al término de la relación laboral, se pagara cada año como prima de antigüedad. Hasta ahora no ha prosperado afortunadamente su posición que favorece a las empresas pero desfavorece económicamente a los trabajadores que los deja indefensos en el momento del desempleo.
5. Uno de los puntos más débiles del proyecto y más criticables es la poca defensa de la estabilidad del trabajo ya vulnerada con la ley de despidos injustificados. En el proyecto se introduce lo normado en dicha ley dejando, como hasta ahora, a voluntad del empresario en último término, el despido, pagando dobles prestaciones, a pesar del mecanismo del procedimiento contemplado. Con ello se elimina todo tipo de disidencia y crítica dentro de la empresa. La ridícula sanción (500 a 5.000 Bs⁶) que se impone a quien despide a un trabajador con fuero sindical y no se le repone después de la decisión del Ministerio del Trabajo, es signo de la nula estabilidad.
6. El derecho colectivo del trabajo es otra de las debilidades sustanciales del proyecto. La libertad sindical sigue abiertamente golpeada. Ello se inicia desde el registro sindical exigido que

puede ser negado por el Inspector aludiendo a falta de recaudos. Y aunque los trabajadores pueden recurrir a otras instancias, los lapsos de inamovilidad pueden caducar en este proceso, dejando indefensos a los trabajadores firmantes de la sindicalización. Esta intervención estatal va contra el convenio 87 de la OIT ratificado por Venezuela.

La libertad sindical y contractual es también negada al impedir que grupos de trabajadores no afiliados a sindicatos puedan ejercer acciones jurídicas contractuales o conflictivas quedando sólo en exclusividad para los sindicatos. Esto es un retroceso con respecto a la vigente ley. Al impedir la existencia de más de un sindicato de empresa en una empresa - esto es corregido por la Comisión de Diputados - también se golpea la libertad de afiliación. Se busca robustecer la nueva figura de sindicatos de industria y así afincar aún más el modelo sindical cetevista: verticalista y burócrata. Ello aparece palpable en el número mínimo exigido para la constitución de un sindicato: 30 para el sindicato de empresa (en la ley vigente es 20 o sea 50% más) (Art. 431), 300 por sindicatos profesionales, de industria o sectoriales (432) (en la ley actual 40 o sea 700% más). Es de hacer notar que el 50% de las empresas del país tiene menos de 30 trabajadores con lo cual se está impidiendo el derecho de constituir su propio sindicato. La Comisión de Diputados vuelve a la exigencia del Anteproyecto de 50 trabajadores para la constitución de un sindicato. Pero en su haber está el eliminar del artículo el que no haya más que un sindicato de empresa. El proyecto aumenta considerablemente el fuero sindical hasta incluir delegados sindicales y miembros del comité de empresa, pedido sin duda por los miembros cetevistas de la Comisión Bicameral (anulado afortunadamente por la Comisión de Diputados). Estos mismos obtuvieron una capacidad exagerada de presentar listas para empleo en las empresas con lo cual queda indefenso un trabajador no grato al sindicato, para encontrar empleo en otra empresa.

La democracia sindical tan necesaria en el modelo sindical actual queda sin ser tocada y promovida en el proyecto. La posibilidad de hacer realidad el derecho de huelga queda muy conculcada, por la excesiva discrecionalidad en manos del Estado tanto para negar el

Cuadro II

CRITICAS AL PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO DEL DR. RAFAEL ALFONZO GUZMAN

Es mucho más fácil y menos arriesgado para la seguridad y confianza jurídica del país perfeccionar la vigente Ley del Trabajo, por cuanto el proyecto de Ley Orgánica del Trabajo es el producto de un precipitado conjunto de disposiciones, que de aprobarse a nivel del Congreso Nacional, originarían un posible "caos jurídico"...

Los vicios del proyecto ya aprobado en primera discusión, pueden sintetizarse así:

1. Ignora la mayor parte de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo aprobados por Venezuela.

2. Es un dispositivo al margen de los verdaderos problemas que constituyen la cuestión social venezolana a saber:

a) Ausencia de un sindicalismo difundido por igual dentro de la organización productiva, y en todas las regiones del país. Nuestros sindicatos se concentran casi exclusivamente en cinco regiones de Venezuela, y concretamente en las grandes y medianas empresas, ignorando con ello que Venezuela es una nación cuya organización productiva está constituida mayoritariamente por pequeñas empresas...

b) Como consecuencia de ello no existe contratación colectiva. Anualmente se celebra un promedio de 1.400 contratos colectivos, número que refleja su pobreza si se considera que sólo el Seguro Social registra para el pasado año más de 150.000 empresas en las 11 regiones donde esta institución está extendida.

c) No hay justicia laboral. Las comisiones bipartitas sólo resuelven anualmente un 17% escaso de los asuntos que ingresan en tales comisiones. En el Distrito Federal existen sólo cuatro tribunales del trabajo, al par que existen cerca de 50 tribunales penales como si en Venezuela hubiera más delincuentes que trabajadores.

3) Carece de iniciativas jurídicas para fomentar inocultables realidades evidenciadas especialmente por la situación de crisis económica del país. Por ejemplo Francia desde 1952; Austria desde 1977 y España desde 1980, instituyen garantías para el pago del salario y de los créditos de trabajadores en caso de insolvencia del patrono por quiebra o concurso de los acreedores. Tampoco especifica el proyecto regla alguna sobre los intereses moratorios que devengan las sumas por prestaciones no pagadas puntualmente por el patrono al trabajador. Esto significa que si el patrono está obligado a pagar por el indicado concepto los intereses fijados por el Banco Central de Venezuela mientras el contrato de trabajo está en vigencia, una vez que el trabajador es despedido o se retira sólo tie-

ne derecho al interés fijado por el Código Civil (3%) en caso de que el patrono no le pague puntualmente sus prestaciones sociales. El negocio consistiría entonces en no pagar esas prestaciones puntualmente y provocar interminables juicios para devengar los altísimos intereses que como provecho, provendrían del incumplimiento voluntario de la obligación de pagar puntualmente las prestaciones sociales...

Hay necesidad de establecer de una vez el mecanismo de reajuste conforme al cual el salario ha de modificarse periódicamente según el crecimiento del costo de la vida y de algunos factores incidentes.

4) El proyecto es jurídicamente incoherente en instituciones básicas, por ejemplo reconoce paladinamente la facultad del patrono para despedir injustificadamente, con preaviso y, de modo simultáneo, proclama la estabilidad en el trabajo, es decir la prohibición de despedir sin justa causa.

5) Reinicia inútil y peligrosamente controversias periclitadas en el derecho venezolano, como la idea entre el contrato de trabajo y la relación del trabajo. El proyecto diferencia claramente las dos figuras jurídicas, pero sólo contempla la posibilidad de pago de prestaciones sociales a la terminación de la relación de trabajo y no del contrato. Imaginamos las controversias que serán planteadas por tal motivo.

6) En materias importantes como la determinación de las prestaciones sociales, el lenguaje del proyecto es impreciso y promiscuo. Por ejemplo en el Art. 148 habla de salario básico para el cálculo de las "indemnizaciones y beneficios"; en el Art. 149, habla del cálculo de las "prestaciones e indemnización"; en el 153 habla de "prestaciones sociales"; en el 150 sólo de "salario para el cálculo de las prestaciones" como si todos estos conceptos tuvieran intencionalmente una significación diferente.

Creo con sinceridad que es mucho más fácil y menos arriesgado para la seguridad y confianza jurídica del país, perfeccionar la vigente Ley del Trabajo, ya que lo que a ésta le falta, le falta también al proyecto, con la ventaja de conservar así el inapreciable tesoro de una jurisprudencia de casi 53 años que al fin y al cabo ha venido cubriendo muchas veces los vacíos y las imperfecciones de la vigente ley.

(Tomado de El Correo del Caroni,
Ciudad Guayana, 6 de junio de 1989).

derecho de huelga (Art. 505) como para decretar el fin de ella (513) o el arbitraje o las limitaciones que se imponen para exigir nuevos planteamientos (Art. 486) y la complicada procedimentación para el período de conciliación. Aunque se rechazó las pretensiones de Caldera de alargar el período para el inicio del conflicto, sin embargo quedan elementos que hacen dudar de la posibilidad del ejercicio de este derecho tan fundamental, aunque como último recurso, que es proclamado por nuestra Constitución. El laudo arbitral tiene una duración de 2 a 3 años, mientras que en la ley vigente es sólo de 6 meses. El nudo central de todo el derecho colectivo está en los mecanismos y leyes de procedimientos jurídicos vigentes: Mientras no haya sustanciales cambios en ellos, no es posible una re-

al y efectiva protección laboral. El título IX de la Administración y el Trabajo no ofrece en este sentido novedades.

9. Esperábamos un planteamiento más incisivo en cuanto al derecho de gestión de los trabajadores. No hay ningún atisbo de posibilidades cogestionarias o autogestionarias.
10. El aumento de los directores laborales (ahora 2) en la junta directiva de empresas del Estado, privatizadas o con un sustantivo financiamiento estatal no son sino un saludo a la bandera, máxime cuando son nombrados por la Confederación y no por los trabajadores de la empresa, aunque hay cambio en el informe de La Comisión, queda muy ambiguo.
11. Está ausente la defensa de los trabajadores sin empleo. No aparece ninguna posibilidad para el establecimiento

del seguro de paro forzoso o para la reforma del S.S.O., dejado para ley especial.

Véanse en el cuadro II un extracto de las declaraciones críticas sobre el proyecto suministradas por el Dr. Rafael Alfonso Guzmán.

El proyecto que comentamos es sin duda más avanzado que los resultados derivados de los ajustes de la Comisión de Diputados en vistas a la 2da. discusión en la Cámara. Numerosos artículos han sido lavados y diluidos por aquella. Aquí es donde se nota la presión de los sectores empresariales, quienes lograron su objetivo en gran parte. Por ello nuestras críticas son más valederas aún para este informe de la Comisión.

A título de ejemplo señalamos algunos cambios sugeridos por la citada Comisión (ver cuadro III).

CUADRO III

ALGUNOS DE LOS CAMBIOS PROPUESTOS POR LA COMISION DE DIPUTADOS AL PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO

PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO

INFORME DE LA COMISION DE DIPUTADOS

(El cambio en la numeración se debe a las correcciones hechas por la Comisión)

Art. 138: Conceptos que no constituyen salario

Art. 141: El aumento de productividad del trabajador en sus labores, ya sea consecuencia del progreso tecnológico o ya de su propia actividad o de ambas le dará derecho a una más alta remuneración.

Art. 142: 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.

Art. 150: La propina percibida por el trabajador mediante un recargo al cliente por el servicio se considerará como parte del salario en la proporción que corresponda a cada trabajador. La propina pagada directamente al trabajador por el cliente se considerará como un incremento en la remuneración en cuanto su percepción esté autorizada por el patrono, de acuerdo con el uso local. A los fines del cálculo de las prestaciones, se hará una estimación del valor que corresponda al derecho a percibir la propina por acuerdo entre el patrono y el trabajador. A falta de acuerdo se fijará por el juez.

Art. 176: Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que se hubieran adquirido al fin de su ejercicio anual...

Parágrafo primero: Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador como límite mínimo el equivalente al salario de quince días y como límite máximo el equivalente al salario de seis meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social de un millón de bolívares o menos, o tengan menos de cincuenta trabajadores será de dos meses de salario...

Art. 183: Las empresas tienen la obligación de suministrar a los trabajadores toda la información disponible en relación a sus utilidades, costos, precios y ganancias...

Art. 218: Cuando el trabajador cumpla un año ininterrumpido para un patrono disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince

Art. 137: Se añade que no se considera como parte del salario el aporte patronal a las cajas de ahorro.

Art. 140: Al aumento de la productividad en una empresa corresponderá al trabajador que participe en él una más alta remuneración.

A los fines enunciados, la empresa y sus trabajadores acordarán respecto a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes según su contribución.

Art. 141: En caso de aumentos desproporcionados del costo de la vida el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

En el ejercicio de esta facultad el Ejecutivo Nacional podrá:

- a) Decretar los aumentos de salario de todos los trabajadores o por categorías o por regiones geográficas o tomando en cuenta una combinación de los factores señalados;
- b) Establecer que los aumentos de salario puedan ser o no considerados en todo o en parte en el salario de base para el cálculo de las prestaciones o indemnizaciones o cualquiera otros beneficios que puedan corresponder al trabajador con ocasión de la terminación de su relación de trabajo; y
- c) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los ajustes recibidos por los trabajadores en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del Decreto y los convenios para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores. En este caso los ajustes de salario que hubieren recibido los trabajadores o estén por recibir, y que el Ejecutivo Nacional acuerde comprender en los aumentos de salario decretados, producirán los efectos de esta ley respecto a las prestaciones e indemnizaciones.

Art. 149: El porcentaje percibido por el patrono mediante un recargo al cliente con ocasión del servicio, se considerará como parte del salario en la proporción que corresponda a cada trabajador.

Parágrafo Único: Cuando el trabajador suela recibir como contraprestación a sus servicios o aparte de ellos, propinas voluntarias de los clientes, la estimación de lo que para él representa el valor del derecho a percibir las se establecerá por acuerdo entre patrono y trabajador a los efectos de la relación de trabajo. A falta de acuerdo la fijará el juez de conformidad con el uso local.

Art. 175: Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos a que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual...

Parágrafo Primero: Esta obligación tendrá respecto de cada trabajador como límite mínimo el equivalente al salario de quince días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses...

Art. 182: Se elimina el parágrafo.

Art. 220: Cuando el trabajador cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año

PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO...

días hábiles. Los años sucesivos tendrán derecho además a un día adicional remunerado por año de servicio, hasta un máximo de treinta días continuos.

Art. 241: Los patronos que tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán también sostener:

- 1º) Establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores en la proporción y condiciones que fijen las autoridades educacionales de acuerdo con las del Trabajo, y conforme a la legislación de la materia, y
- 2º) Un hospital o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica y farmacéutica, según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.

Art. 274: Los trabajadores domésticos gozarán de un día y medio de descanso por lo menos cada semana.

Art. 275: Los trabajadores domésticos gozarán de vacaciones en las mismas condiciones que los demás trabajadores.

Art. 431: Treinta o más trabajadores de una empresa, sea cual fuere la naturaleza de ésta podrán constituir un sindicato de empresa. En una misma empresa sólo podrá existir un sindicato de empresa.

Art. 465: ...

Tendrán igualmente inamovilidad los delegados sindicales y miembros del comité de empresa que se elijan en la proporción siguiente: hasta cincuenta trabajadores, un delegado; de cincuenta y uno a cien, dos delegados; de ciento uno a doscientos, tres delegados; de doscientos uno a mil, un delegado por cada cien o fracción; más de mil, el mismo número y aquellos que se determinen en la respectiva convención colectiva...

Art. 511: La huelga de trabajadores que sólo tenga por objeto ayudar a otros en su lucha con sus patronos es legítima, siempre que se tramite de conformidad con el Título VII, Capítulo III, Sección 2ª de esta Ley, en cuanto sea compatible con los fines de solidaridad a que obedece.

Art. 619: Los Directores Laborales serán designados directamente por la Confederación de Trabajadores legalmente constituida que represente el mayor número de trabajadores a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se cumplan con mayor extensión territorial.

INFORME DE LA COMISION DE DIPUTADOS...

de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Parágrafo Único: El trabajador podrá prestar servicios en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.

Art. 243: Los patronos que tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar del trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los Ministerios de Educación Nacional y del ramo.

Art. 244: Los patronos que ocupen más de mil trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante más de cien kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o más de cincuenta cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberá sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.

Art. 277: Los trabajadores domésticos gozarán de un día de descanso por lo menos cada semana.

Art. 278: Los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos en un hogar o casa de habitación tendrán derecho a una vacación anual de quince días continuos con pago de salario...

Art. 438: Cincuenta o más trabajadores de una empresa, sea cual fuere la naturaleza de ésta podrán constituir un sindicato de empresa. (Se elimina la última frase)

Art. 472: Se elimina este parágrafo.

Art. 520: En caso de huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha con sus patronos este se ejercerá dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde está planteado el conflicto principal.

Parágrafo Único: La huelga de solidaridad se tramitará de conformidad con el procedimiento pautado en el Título VII, Capítulo III, Sección 2ª de esta Ley, en cuanto le sea aplicable dicho procedimiento a los fines de solidaridad que obedece.

Art. 629: La Confederación Sindical que represente el mayor número de trabajadores a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se cumplan en mayor extensión territorial nombrará a uno de los directores a que se refiere el Art. 617 de esta Ley.

Art. 630: El otro director designado por la federación o sindicato nacional de trabajadores o de industria, de comercio o de servicios, la federación regional según el caso, o el sindicato más representativo, debe detentar en el momento de su designación la condición de trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en aquel durante un lapso no menor de tres (3) años.

Se añade un nuevo artículo que define los sindicatos patronales y sus finalidades, el artículo 430.

Se añaden dos artículos que facilitan la flexibilización de la jornada de trabajo:

Art. 194: Patrono y trabajador podrán convenir en la relación de trabajo la prestación de servicios por una jornada de duración menor a la de los límites que se establecen en la presente ley. En este caso los beneficios se considerarán satisfechos cuando se dé cumplimiento a la alícuota de que se trate.

Art. 206: Los límites fijados para la jornada diaria podrán modificarse por acuerdo entre patrono y trabajador, siempre que se establezcan provisiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de seis (6) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.