

La reforma de la Ley del Trabajo

3. LA ESTABILIDAD LABORAL

Isaías Rodríguez

¿QUE ES LA ESTABILIDAD?

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, dejando la disolución de la misma a la sola voluntad del trabajador salvo que, por parte de éste, se produzca algún incumplimiento grave a las obligaciones del trabajo, caso en el cual, excepcionalmente, el patrono podrá dar por terminada dicha relación de trabajo.

La estabilidad en el trabajo es la certeza y la seguridad de una relación de servicio en el presente y para el futuro. Ella dignifica al trabajo y al trabajador porque la permanencia en la empresa ya no depende del capricho del patrono sino del cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador. Por otra parte, a la idea de la dignidad se añade la idea de "la libertad del hombre frente al hombre", que señala De la Cueva en su Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Este es otro principio clave de la justicia social porque otorga al trabajador la fuerza y el valor para defender sus derechos. El no estar a merced de otro le confiere seguridad a las acciones para defender sus conquistas. Es lo que el tratadista mexicano define como "derecho a la igualdad", porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad es "igual al otro".

La estabilidad se manifiesta en la práctica, con la acción de reenganche, reinstalación o reincorporación al trabajo y con el pago de los salarios caídos, en el caso de un despido injustificado. En todo caso, la decisión sobre lo justificado o injustificado del despido corresponderá a un órgano del Estado, quien deberá declararla previamente al despido.

En Venezuela la estabilidad está consagrada constitucionalmente en los Arts. 84 y 88 del texto constitucional. En la primera de dichas normas se prevé el derecho al trabajo y la obligación del Estado de proporcionar al trabajador una existencia digna y decorosa. En la segunda disposición se establece la obligación de que la Ley adopte medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo.

LA ESTABILIDAD COMO DEBATE HISTORICO

La estabilidad no ha dejado nunca de ser un tema controversial y polémico.

El capital y los empresarios se oponen a ella porque, a su juicio, les restringe la voluntad y el poder absoluto sobre el personal. La empresa privada, conforme a esa opinión, presupone la absoluta libertad de acción del empresario, puesto que sólo de esa manera puede disponer la organización y el funcionamiento de la factoría, conforme a las exigencias de la economía y de la técnica. Al impedir el despido se restringe al propietario la capacidad de hacer cambios en la planta de trabajadores conforme a sus intereses y beneficios. El capital rechaza la estabilidad porque ésta, a su juicio, atenta contra el principio de autoridad al impedirle al patrono despedir aquellos trabajadores que no le inspiran confianza o no armonicen con las reglas internas de la empresa.

Esta concepción, propia del capitalismo liberal de comienzos de siglo, ha sido combatida por las mejores concepciones sociales del derecho. En efecto han dicho los defensores de la estabilidad que ésta termina con la inseguridad, la incertidumbre y la desesperación que anímicamente desestabiliza a los trabajadores y les impide prestar una función más idónea. Por otra parte, dignifica la prestación del servicio y mejora la productividad porque tiende a crear un personal verdaderamente especializado, con mayor capacidad técnica, mejor adiestrado en la actividad que le corresponde desarrollar y, en consecuencia, con más mística de trabajo.

LA ESTABILIDAD COMO PROBLEMA SINDICAL

La falta de estabilidad, traducida en desempleo y desocupación, genera una especie de acobardamiento colectivo en los trabajadores, que apaga la lucha por nuevas reivindicaciones y aun la lucha por mantener las condiciones actuales de trabajo. La inestabilidad disminuye la combatividad de los trabajadores y el miedo al despido y el terror al desempleo los sume en un estado de inercia que los inhabilita para el combate.

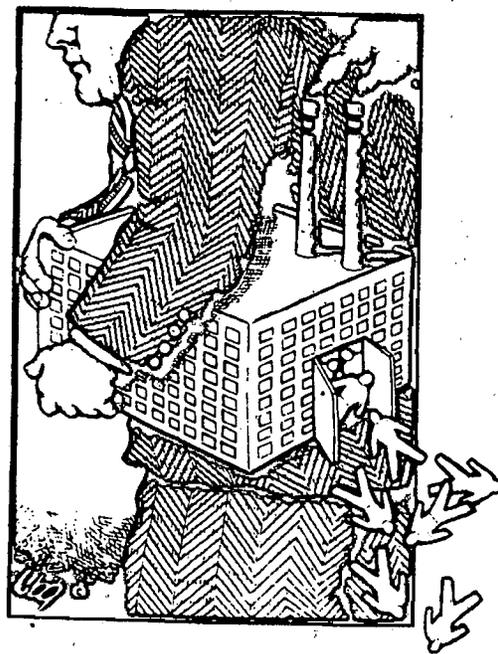
Por otra parte, la inestabilidad baja los salarios porque a mayor demanda de trabajo, menor oferta de salarios. Las leyes de la oferta y la demanda se confabulan para disminuir los salarios. A me-

didada que haya más trabajadores en busca de empleo los patronos ofrecen las plazas vacantes con menores salarios y la necesidad y la desesperación se encargan de lo demás. Lo más grave es, sin embargo, la repercusión que tiene la inestabilidad sobre la organización de los trabajadores en el aspecto sindical. Casi desaparece el sindicato como instrumento de lucha, la contratación colectiva se mediatiza y los conflictos colectivos se reducen a cero. El desempleo asusta y los trabajadores ocupados eluden las acciones sindicales comunes.

Para quienes creemos en una nueva estructura sindical, la estabilidad tiene un gran papel que jugar en la democracia obrera. Ella puede generar una verdadera libertad de expresión en los trabajadores, y sus opiniones y el debate abierto, y el propio intercambio de experiencias, son un clima propicio para que se dé una nueva visión de la relación sindical.

TIPOS DE ESTABILIDAD EN EL DERECHO VENEZOLANO

En Venezuela hay tres tipos de estabilidad. La absoluta, mediante la cual el trabajador no puede ser despedido sin la autorización previa del funcionario administrativo encargado de vigilarla. Este tipo de estabilidad está sujeto a causas específicas de terminación y está ceñida a un procedimiento especial.



Se le conoce también como inamovilidad y ampara a los promotores de organizaciones sindicales, a los directivos de esas organizaciones sindicales, a los trabajadores que pretendan una contratación colectiva, a los que se encuentran en conflicto colectivo, a las mujeres en estado de gravidez y a quienes se hallen en situación de suspensión de la relación de trabajo.

Otro tipo de estabilidad es la relativa. Mediante ella el trabajador puede ser despedido sin autorización previa de la autoridad administrativa, pero si no hay causa legal justificada el patrono está sujeto a sanciones, como por ejemplo la doble indemnización. Ampara la mayoría de los trabajadores y está regida por la llamada Ley Contra Despidos Injustificados que ordena incluso el pago de los salarios caídos cuando el patrono despide sin causa para ello.

La estabilidad numérica es el tercer tipo de estabilidad legal en Venezuela. Consiste en la obligación de sustituir al trabajador despedido por otro que tendrá el mismo salario y el mismo cargo con iguales condiciones de trabajo. También está recogida en la Ley Contra Despidos Injustificados.

PROPOSICIONES DEL ANTEPROYECTO EN MATERIA DE ESTABILIDAD

Podría decirse que la reducción de la jornada y su unificación, los aumentos del lapso del preaviso, el beneficio de antigüedad como derecho adquirido, la consagración de una indemnización por despido injustificado, el aumento del descanso en la mujer embarazada y las disposiciones sobre inalterabilidad de la relación de trabajo en caso de sustitución de patronos, constituyen manifestaciones de una tendencia destinada a estimular la estabilidad en el trabajo.

En efecto, reduce la jornada de 38 a 44 horas y se unifica para los empleados y obreros. El preaviso se aumenta a 60 días para quienes tengan una antigüedad de cinco años y a 90 días para quienes tengan una antigüedad de 10 años. El beneficio de antigüedad se tendrá como una prima anual y su cuantía es aumentada al doble al subsumir el auxilio de cesantía que desaparece en el anteproyecto. Incorpora una indemnización por despido con el cual sustituye la indemnización doble prevista en la Ley Contra Despidos Injustificados, para los casos de despido sin causa legal. Aumenta a catorce semanas el período de descanso en la mujer embarazada, pudiendo

disfrutarlo, incluso, en el post natal. Recoge los más recientes aciertos jurisprudenciales en materia de sustitución de patronos para evitar que la transmisión de titularidad de la empresa, por cualquier causa, burle los derechos laborales de los trabajadores, afectados por el cambio de titularidad.

En este sentido, es indudable que el anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo contiene manifestaciones que estimulan la estabilidad en el trabajo.

PROPOSICIONES NEGATIVAS DE LA ESTABILIDAD EN EL ANTEPROYECTO

A. El Anteproyecto deroga la Ley Contra Despidos Injustificados. No estamos entre quienes se rasgan las vestiduras para defender a esta Ley. Sabemos de los perjuicios que causó a los trabajadores y a la productividad en el país. Vivimos la experiencia de trabajadores que "vendieron" su estabilidad al mejor postor con o sin necesidad. Estamos conscientes, sin embargo, de que la promulgación de esta Ley con ese desacuerdo fue una propuesta de los mismos patronos para conservar su derecho a despedir sin causa. Aun así, creemos que esta Ley es, sin lugar a dudas, un paso cierto y concreto hacia la estabilidad real de la relación de trabajo. Sobre todo si tomamos en cuenta que el proyecto inicial de esta Ley proponía la llamada estabilidad absoluta. Creemos, en conclusión, que su eliminación no debe afectar ni la estabilidad numérica, ni los salarios caídos que, de alguna manera, se han convertido en la verdadera sanción para el patrono que abusando de su derecho a despedir despide sin causa arbitrariamente.

B. El Anteproyecto permite el despido masivo de hasta nueve trabajadores y sólo cuando este despido afecte un número mayor de trabajadores podrá el Ministerio del ramo, por razones de in-

terés social, suspenderlo mediante Resolución especial. Lo más grave es, sin embargo, que refuerza este derecho a despedir masivamente a los trabajadores dejando intactas las causas de reducción de personal recogidas en la actual Ley Contra Despidos Injustificados. No entendemos cómo se deroga esa Ley y se dejan intactas las disposiciones que afectan la estabilidad colectiva de los trabajadores. Pensamos que no es lo más conveniente mantener esas causales de reducción de personal sin el actual procedimiento para sustanciarlas y sin la posibilidad que hoy tienen los trabajadores de participar en el proceso por vía de apelación. Creemos, además, que la causal de reducción por razones técnicas cuando se trate de automatizar la empresa para producir más mercancía con menor número de trabajadores, no debe ser autorizada en situaciones de crisis como la que actualmente vive el país.

C. Mantiene el contrato a tiempo determinado. Este contrato no sólo liquida la estabilidad sino los derechos de asociación sindical, de contratación y de conflicto. La constitución mexicana restringe la posibilidad de celebrar contratos de trabajo por tiempo determinado en virtud de que la relación de trabajo sólo puede disolverse válidamente por alguno de los motivos justificados que consagra la Ley. Creemos que, a todo evento, pudiera sustituirse la contratación a tiempo determinada por el contrato para una obra determinada con las regulaciones previstas en el Art. 10 del Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados, es decir, expresando con toda precisión la obra a ejecutarse o la parte específica de la misma donde prestará servicios el trabajador.

D. La prima de antigüedad con la cual pretende sustituirse la indemnización simple que prevé la Ley del Trabajo y que los trabajadores denominan "dere-



chos adquiridos" no se sustituye en idénticos términos. El anteproyecto dispone que se recibirá cada año y se calculará con los salarios "que haya devengado en el mes inmediatamente anterior a aquel a que se cumple el año de trabajo ininterrumpido". Es decir se vuelve a la setencia que obligó a la modificación de la Ley del Trabajo porque no consideraba abono a cuenta los pagos parciales con cargo a las prestaciones.

E. Eleva el período de prueba de 30 a 90 días. Ello no sólo afecta la estabilidad en ese breve tiempo sino que cambia las estipulaciones para el desempeño de un puesto de categoría superior y la calificación del despido indirecto, conforme a las previsiones del Art. 33 de la Ley del Trabajo en su aparte "a".

F. El anteproyecto establece nuevas modalidades para prolongar la jornada de trabajo: 1) Se podrá prolongar la jornada nocturna pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario. 2) Se podrá prolongar debido a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar una obra urgente o atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda en ciertas épocas del año. 3) Se podrá prolongar igualmente, en aquellas empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. 4) Previa consulta a las organizaciones sindicales podrá el Ejecutivo Nacional extender las limitaciones para el trabajo en horas extraordinarias. Creemos que la prolongación de la jornada no sólo es incoherente con la reducción, sino que además de atentar contra la estabilidad contribuye a crear condiciones para dañar la salud y la vida de los trabajadores.

G. El anteproyecto no establece garantías ciertas y reales para que el reenganche o reincorporación del trabajador despedido no sea burlado por el patrono. En efecto, el anteproyecto respeta las situaciones de inamovilidad absoluta que actualmente recoge la Ley vigente. Esas inamovilidades tienen derecho al reenganche cuando no hay causa legal para el despido. Si el legislador no prevé un mecanismo procesal conveniente, ese derecho a la reinstalación del trabajo, injustificadamente despedido, se hace irreal. Actualmente, como lo vimos en el conflicto de Hevensa, el patrono no reenganchó a pesar de haberlo dispuesto así la Ley y la autoridad jurisdiccional competente. El anteproyecto sólo prevé una multa que el patrono en muchos casos preferirá pagar a cumplir con "la obligación de hacer" de reponer

al trabajador en su puesto inicial. Creemos, en consecuencia, que la única forma de garantizar el reenganche es con multas progresivas y sanciones penales a la libertad del patrono.

RECOMENDACIONES

1. Consagrar un sistema de estabilidad con un atributo de permanencia que haga imposible el despido si no se fundamenta en causa legal.
2. Mantener la estabilidad numérica prevista en la Ley Contra Despidos Injustificados.
3. Eliminar el procedimiento para despidos masivos.
4. Eliminar de la reducción de personal la causa técnica por automatización

de la empresa y permitir que en el procedimiento de reducción participen los trabajadores y sus organizaciones sindicales como parte en dicho procedimiento.

5. Eliminar el contrato a tiempo determinado como forma de prestación de servicio.
6. Mantener los derechos de antigüedad y cesantía tal como están establecidos en la legislación actual.
7. Dejar el período de prueba en 30 días.
8. Limitar al máximo la posibilidad de prolongar la jornada de trabajo.
9. Garantizar el cumplimiento del reenganche con multas progresivas y sanciones penales a la libertad del patrono.

LA EDUCACION EN VENEZUELA

Serie de trabajos que recogen la problemática de la Educación en Venezuela: su historia, su filosofía, sus contenidos, sus maestros... para la reflexión y búsqueda de perspectivas del presente educativo venezolano.

1. La Educación en los orígenes y creación de la nacionalidad (1498-1830)
2. Organización y consolidación del sistema educativo (1830-1935)
3. La Educación en el proceso de modernización de Venezuela (1936-1948)
4. Pensamiento educativo de AD. Raíces e ideas básicas (1936-1948)
5. El maestro en el proceso histórico venezolano
6. El maestro hoy
7. La Educación en COPEI
8. El Sistema Educativo
9. La Educación Técnica. Descripción general
10. El Ciclo Diversificado Industrial
11. Educación Básica. Filosofía
12. Educación Básica. Plan de Estudio
13. Educación Básica. El Alumno. Proceso evolutivo de su personalidad
- G-13. Educación Básica. El Alumno. Proceso evolutivo de su personalidad
14. Educación Básica. El Docente. Su perfil y formación
- G-14. Educación Básica. El Docente. Su perfil y formación
15. Educación Básica. La Comunidad Educativa
16. Educación Básica. La Evaluación
- G-16. Educación Básica. La Evaluación
17. La Ley Orgánica de Educación
18. Los Institutos Universitarios de Tecnología
19. Los Colegios Universitarios
20. Educación Básica. La orientación
- G-20. Educación Básica. La orientación
21. Actitudes y valores en la Educación Básica
22. Educación Básica. Área Estudios Sociales
- G-22. Educación Básica. Área Estudios Sociales

Los títulos precedidos de la letra G se refieren a GUIAS DE ESTUDIO correspondientes