

## **EL ESTADO DE DERECHO LABORAL VENEZOLANO**

**Lic. Sabilia de Benítez**

Hablar de Estado de Derecho, implica reconocer la existencia de un Estado sometido al Derecho. En él vamos a encontrar como rasgo esencial el Imperio de la Ley, creado por un Organismo Legislativo que es, a su vez, representante de la voluntad popular. En ese Estado vamos a encontrar además, como rasgo característico, la defensa de los derechos y libertades de las personas. Todos los venezolanos nos hacemos las mismas preguntas:

¿En Venezuela hay Estado de Derecho?

¿Existe el imperio de la ley y la defensa de los derechos laborales en nuestro país?

Nuestro Fiscal General de la República, Dr. Ramón Escovar Salom, lo dijo todo referente al derecho de los venezolanos, "no hay Estado de Derecho, sino una apariencia formal, más que una realidad concreta y coherente".

Esto se presenta porque en la aplicación de un modelo de reorganización económica y social, neoliberal, se ha puesto de lado a la Constitución Nacional de 1961, la cual respondía a otros criterios sobre el papel del Estado, en lo referente a derechos y garantías sociales e individuales de los venezolanos, en estas condiciones el trabajador está desprotegido en sus derechos, se dice que los dirigentes políticos y gremiales no han echado las bases para una genuina democracia, que no han conformado con solidez las líneas maestras de un Estado de Derecho para todos los venezolanos. En ese orden jurídico, el laboral también es contrariado, desfigurado, desconocido y violado por empresarios, por el Estado y por los Tribunales del Trabajo, aprovechando la brecha que dejan las instituciones sindicales, ya que son creadas con ataduras políticas de intereses partidistas, dejando a un lado la lucha gremial de auténtica democracia. Dentro de ese orden jurídico la Constitución Nacional expresa de modo irrefutable los derechos de los ciudadanos, tales como el Derecho al Trabajo, a su estabilidad (Art. 84 y 88); el límite máximo de horas de trabajo en el día y en la semana (Art. 86); la Contratación Colectiva, Conflicto y Derecho a Huelga (Art. 90 y 92); La Libertad Sindical y garantías de los sindicalizados y de sus dirigentes (Art. 90 y 91); Derecho a la Seguridad Social relativa a accidentes, enfermedad, invalidez, vejez, muerte y desempleo, todo esto con relación al trabajo. Así como la Constitución Nacional, también tenemos la Ley del Trabajo y su Reglamento que expresan estos derechos, y en normativas legales con motivo del trabajo, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Acuerdos o declaraciones de la ONU o en Convenios de la OIT. Se puede decir que estos derechos están claramente definidos, pero en la práctica no existe la aplicación ni la defensa de ellos.

### **EL DERECHO AL TRABAJO**

El Derecho al Trabajo, establecido en el Art. 84 de la Constitución Nacional, queda muy lejos de cumplirse, cuando más del 15% de la población activa está sin empleo, las causas son muchas y cada organización jurídica dirá una versión, muchos dirán que es la falta de reactivación económica o el comportamiento empresarial y sus tasas de ganancias, otros dirán que es la tecnología utilizada, porque los implementadores no toman en cuenta este derecho al trabajo cuando desplazan mano de obra por tecnología, otros dirán que es falta de Autoridad

Gubernamental. Unido a esto está un número indefinido de sub-empleados, donde la relación, hombre-puesto de trabajo y remuneración están separados, ninguno de los tres son acorde con la actividad y la especialidad del que está realizando la tarea. Esto trae como consecuencias que se desaprovecha la mano de obra especializada, prolifera la economía informal y surgen brotes explosivos de la sociedad.

## **EL DERECHO A UNA REMUNERACION JUSTA**

El derecho a la vida y a la salud van acompañados del derecho a un ingreso producto del pago justo por una tarea realizada que también debe ser equitativo y acorde con las necesidades humanas del trabajador, ya que la vida y la salud no pueden ser protegidas sin un ingreso estable y suficiente, ello está íntimamente relacionado con el derecho al empleo. Esto está lejos de cumplirse cuando las cifras oficiales de octubre de 1985 dicen que el desempleo alcanza a un 14,5% que equivale a 800.000 trabajadores, aunque la CTV y FEDECAMARAS coincidían en que esta cifra llegaba al 20% y el subempleo al 35% de la fuerza de trabajo ocupada, esto demuestra que hay una población con ingresos deficientes de un 50%. Los indicadores de la fuerza de trabajo para el año 1987, señalan una cifra de desempleo de 9,8% y otras instancias laborales las aumentan. Para el primer semestre de este año 1990, el desempleo alcanzó un 30% y el subempleo a 40% y un 60% de hogares con ingresos inferiores a 4.000 bolívares, mientras que Cordiplán ha calculado en 5.611 bolívares el costo de la canasta de consumo familiar y en 4.126 el salario mínimo de subsistencia.

La realidad es que un 75% de hogares no llegan a 5.000 bolívares de ingresos, eso demuestra que un 75% de familias se encuentran en estado de pobreza crítica, éstos son los resultados de una injusta relación, beneficio al capital / ingreso salarial.

Queda demostrado que no se practica el derecho proclamado en la Constitución Nacional. Un Ingreso Justo y Equitativo.

## **EL DERECHO A LIBRE CONTRATACION Y DE HUELGA**

El Derecho a libre contratación, a establecer conflictos de trabajo y a huelga, están constantemente cercenados. La Contratación Colectiva es un instrumento derivado de la concepción liberal burguesa y se concibe como elemento fundamental para la obtención de la democracia industrial en la búsqueda de la paz laboral. El ordenamiento adecuado de las relaciones laborales deberían ser tal que no debilite ni recorte tal derecho. Este derecho está limitado en muchos Instructivos emanados del Ejecutivo Nacional, como ejemplo de ello tenemos el instructivo N° 11 dictado por el presidente Carlos Andrés Pérez donde se demuestra el recortamiento de la libertad de Contrato, cuando obliga a los empleados públicos a discutir conciliatoriamente sus contratos colectivos en un plazo de 90 días; El Decreto 440, que conduce al arbitraje obligatorio en aquellos casos de discusión de Contratos Colectivos por Rama de Industria que no logren llegar a un acuerdo. El Derecho a Huelga también es maltratado, tenemos que el reglamento de trabajo puesto en vigencia durante el gobierno de Rafael Caldera, dio apoyo a la negación de conflictos debido a las inmensas trabas jurídicas que se establecieron previas al inicio de una huelga. De esta forma toda huelga es ilegal. El Ministerio del Trabajo ha eliminado el concepto de huelga legal en su Memoria y Cuenta y lo ha sustituido por paro intempestivo. La Corte Suprema de Justicia en el año 1985 decretó la eliminación de los artículos 383, 384, 387,

388,390, 391 y 392 del Reglamento de Trabajo debido a la ampliación de plazos que exigía para comenzar una huelga más allá de los requeridos por la Ley del Trabajo.

Se reafirmó a su vez que el Inspector no puede entrara juzgar el contenido de los pliegos conflictivos y el tiempo para iniciar una huelga es el establecido por la ley. Pero una cosa es la legalidad y otra la práctica. A veces jueces y legisladores dan sus sentencias y leyes pero quienes están encargados de hacerlas respetar se oponen con todo su poder. El caso ampliamente conocido de Hevensa es un ejemplo triste de ello. Allí estuvo en juego el derecho de asociación, la defensa de la salud y seguridad industrial, el derecho al ejercicio de huelga....

## **EL DERECHO DE ASOCIACIÓN**

El derecho de asociación y sindicalización es otro de los derechos laborales que están en causa. Nadie dudaría que el derecho de asociación es respetado y valorado en nuestro país. Partidos políticos, gremios, sindicatos, asociaciones tienen libertad para asociarse y definir las características de la asociación. Sin embargo el análisis del fenómeno sindical y de su actuación nos llevaría muy lejos y nos haría concluir la ausencia de libertades. Ello procede de diversos frentes: El empresarial, el gubernamental y el mismo interno sindical. Muchos trabajadores saben que silencio y prudencia deben guardarse para establecer un sindicato con el fin de evitar que el patrón les despida a todos aquellos que están en la iniciativa antes de legalizarlo. El tipo de sindicato debe recibir también la aprobación de ciertas empresas, gobierno y confederación. El manejo interno del mismo sindicato por quienes se han apropiado de él o de la federación incide en la ausencia de derechos humanos. Son conocidas las actuaciones de diversas federaciones a través de intervenciones, bandas armadas, suspensiones, entronización de juntas espúreas contra la genuina representación de los trabajadores. La historia de Ciudad Guayana es un verdadero testimonio plagado de ello. El sindicato SUTISS es su ejemplo más viviente. Intervenido desde noviembre de 1981 hasta septiembre de 1987 no tiene representantes ni en FETRAMETAL ni en FETRABOLIVAR a pesar de ser el sindicato más grande del sector metalúrgico. Durante seis años no se permitieron elecciones. La partidocracia, el burocratismo, la ausencia de libertad sindical son las características de este sindicalismo.

Por todos estos problemas planteados, es que los trabajadores venezolanos no tienen el amparo de una fuerza sindical unida que defienda sus intereses y los derechos de los trabajadores agremiados, ya los trabajadores perdieron la fe en sus dirigentes Cetevistas, porque como todo organismo oficialista no puede implementar sus planteamientos y resoluciones de congresos, todo se queda en el escrito, nada de práctica, nada de lucha gremial sólo control de las masas trabajadoras, como quedó demostrado el 18 de mayo de 1989. Cuando se esperaba una marcha del 12 de mayo de ese año, se dio un paro el 18 de ese mes, evitándole contratiempos al gobierno nacional.

## **EL DERECHO A LA SALUD**

La industrialización y modernización en general del aparato productivo en Venezuela se ubica en los años sesenta, por tal motivo es que sólo a finales de esa década es cuando se reglamenta dicha área ya que la normativa de la Ley del Trabajo no respondía a la amplitud del tema, surge un reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial de marzo de 1969, hoy contamos con una Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Instituciones como: El Consejo Nacional de Prevención, Salud y

Seguridad Laboral, para la elaboración de la política nacional; y el Instituto Nacional de Prevención Nacional sobre condiciones y medio ambiente de Trabajo. Esto nos demuestra que tenemos instrumentos que protejan eficientemente la salud y la integridad física del trabajador.

La realidad en nuestro país es que el derecho a la salud del trabajador es enfrentado por tantas enfermedades laborales y accidentes de trabajo producidos por el interés mayor puesto en la lucratividad que en la humanización. Las enfermedades profesionales minan la vida y la salud de la población trabajadora. Entre aquellos podemos reseñar: 1. Traumas acústicos o hipoacusias (sordera). 2. Dermatitis: dermatitis por cemento, solventes, detergentes, grasas y aceites, sustancias químicas, cal, goma y otros agentes específicos; dermatitis inespecífica, neuro-dermatitis, acné profesional, leucodermia, xerodermia, hiperqueratosis, radiodermatitis, foliculitis. 3. Efectos tóxicos del plomo (saturnismo). 4. Trastornos del aparato respiratorio (asma bronquial), rinitis, laringitis, perforación del tabique nasal, silicosis, bisinosis). 5. Efectos tóxicos de los solventes industriales, del mercurio, de insecticidas fosforales, del cromo, del monóxido de carbono, de gases y vapóradore de cloro, de sustancias corrosivas, ácidos y álcalis. 6. Neurosis ocupacionales. 7. Conjuntivitis. 8. Enfermedades por Rx. 9. Atrofia muscular, etc.

Así podemos señalar que no existe un sistema uniforme en materia de seguridad, prevención y reparación de riesgos profesionales, que el amparo es de la siguiente forma: Con relación a los trabajadores cubiertos por la Ley del Seguro Social, se aplica la teoría del riesgo social, en donde el empleador traslada sus propios riesgos al Instituto Nacional Venezolano de los Seguros Sociales, cumpliendo con el requisito de la inscripción en el Seguro Social Obligatorio, de acuerdo con el salario respectivo.

En tal sentido la Ley del Trabajo, establecerlo siguiente: Art. 167 "La entidad aseguradora se obligará a responder del pago total de las indemnizaciones, rentas o pensiones que en derecho corresponda, en cuyo caso el patrono quedará relevado de su responsabilidad por el riesgo respectivo". En igual forma el reglamento de la Ley del Trabajo establece: Art. 307 "En los casos cubiertos por las disposiciones de la Ley del Seguro Social Obligatorio no se aplicarán las previsiones de la Ley del Trabajo y de su Reglamento, relativo a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".

## **EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL**

Este Derecho de la garantía de estabilidad laboral consagrado en el Art. 88 de la Constitución Nacional, también tenemos vigente desde agosto de 1974, la Ley Contra Despidos Injustificados, la cual establece en su Art. 1 que tiene por objeto proteger a los trabajadores contra despidos sin causas justificadas. Tenemos por otro lado que el sistema de contratación no involucra una estabilidad propia, por lo cual el patrono puede despedir un trabajador, pero luego de ejecutado el despido es cuando el trabajador puede acudir a la Comisión Tripartita del Ministerio del Trabajo en el lapso de 5 días hábiles, para que se le califique su despido, el cual ordenará la doble indemnización y salarios caídos. Es de observarse que en una liquidación anual de las prestaciones sociales es difícil de controlar el despido arbitrario, porque el patrón podría despedir a un trabajador o grupo de trabajadores sin que esto signifique mayores cargos económicos.

## **LIQUIDACION ANUAL DE LAS PRESTACIONES**

Art. 85 de la Constitución Nacional "son irrenunciables por el Trabajador las disposiciones que la Ley establezca para favorecerlo o protegerlo". Con motivo de la reforma legal impulsada por

el presidente Carlos Andrés Pérez en el año 1975, donde se consagró el Auxilio de Antigüedad y Cesantía como derecho adquirido, surgió un criterio que el último salario no era el que debía servir de base para el cálculo de las prestaciones sociales, surgiendo como consecuencia que en abril de 1983 la Corte Suprema de Justicia interviniera para reformar los artículos 37,39 y 41 de la Ley de Trabajo, reafirmando así que la base para las prestaciones es el último salario, lo que significa que la liquidación anual presentada en la nueva Ley Orgánica del Trabajo debe ser en forma de anticipo.

Esto indica claramente que por mandato constitucional, ni el Congreso de la República, ni un acuerdo de concertación nacional, ni siquiera un referéndum podría derogar la disposición legal que obliga al pago de las prestaciones con base al último sueldo.

## **LEYES Y DECRETOS VIGENTES EN NUESTRO PAIS**

Un estudio de las leyes y decretos que a lo largo de estos 30 años han sido realizados para promover un sindicalismo fuertemente centralizado y burocratizado y a la vez leal al sistema político, excedería los límites de este trabajo. Sin embargo, es importante señalar que el sindicalismo venezolano posee una serie de derechos y beneficios que serían imposibles en otros países latinoamericanos. Este cuerpo jurídico ha sido propiciado por el Estado mismo, con un mínimo de lucha sindical, salvo el caso del decreto general de aumento de sueldos y salarios de 1980.

### **ENUNCIAREMOS BREVEMENTE ALGUNAS DE ESTAS LEYES:**

1.- La Ley del Trabajo de 1966 que descansa en la Ley del Trabajo de 1936. Posteriormente la Ley del Trabajo de 1973, con pocas modificaciones sobre la anterior. En líneas generales la Ley del Trabajo vigente hoy en Venezuela es sustancialmente la del 36 y no podemos decir que las modificaciones que se le han hecho hayan alterado su sentido. Lo que fue un avance en el 36 es hoy bastante modesto.

2.- La Ley sobre representación de los trabajadores en los institutos, organismos de desarrollo económico y empresas del Estado promulgada el 11 de julio de 1966.

3.- La serie de leyes y decretos emitidos durante el período presidencial de Carlos Andrés Pérez (1974-1979) de las que destacan:

a) El decreto N° 122 del 31 de mayo de 1974 que establece un salario mínimo nacional.

b) El decreto N° 123 del 31 de mayo de 1974 que establece un aumento general de sueldos y salarios.

c) El decreto N2 124 del 31 de mayo de 1974 que dispone la modificación del art. 37 de la Ley del Trabajo, estableciendo el derecho de indemnización al trabajador cualquiera que sea la causa de terminación del contrato de trabajo.

d) La Ley contra despidos injustificados del 8 de agosto de 1974 que establece que el despido injustificado obliga a doble indemnización.

No ha sido básicamente el sindicalismo venezolano un elemento de presión y lucha en la consecución de sus derechos y algunos de estos decretos revelan el carácter paternalista del Estado que da ciertos beneficios y recorta derechos legítimos. En el reglamento a la Ley de Trabajo de 1973 es posible observar un mayor poder de decisión del Ejecutivo sobre los conflictos laborales. Está también el decreto 440 vigente que conduce al arbitraje obligatorio en

aquellos casos de discusión de contratos colectivos por ramas de industria que no logren llegar a un acuerdo. La "Ley Orgánica de Defensa y Seguridad" que explícita "una zona de seguridad" en la cual las Fuerzas Armadas pueden ser utilizadas por el Ejecutivo para imponer medidas de excepción. Y el Instructivo Presidencial N° 11 que obliga a los empleados públicos a discutir conciliatoriamente sus contratos colectivos en un plazo de 90 días, pasados los cuales pasará a una comisión cuya decisión es inapelable. Baste decir que estos mecanismos de control se reflejan en la casi imposibilidad de realizar una huelga legal en Venezuela.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- ⇒ Arrieta, José Un Tribunal para el Derecho de Huelga Sic, agosto 1984
- ⇒ Arrieta, José Derechos Humanos y Derechos Laborales UCAB, julio diciembre 1987
- ⇒ Garay, Juan Legislación Laboral Práctica octava edición, 1983
- ⇒ Lucena, Héctor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Art. N° 9, 1987
- ⇒ Constitución Nacional, de Gaceta Oficial N° 662 de 1961.
- ⇒ Enmienda N° 1 Gaceta Oficial N° 1.585 de 1973.
- ⇒ Enmienda N° 2 Gaceta Oficial N4 3.119 de 1983.
- ⇒ Ley y Reglamento del Instituto Venezolano del Seguro Social.
- ⇒ Ley y Reglamento del Trabajo.
- ⇒ Ley y Reglamento de Despidos Injustificados.
- ⇒ Diario El Nacional de fechas
  - 30-09-1989
  - 11-12-1989
  - 30-03-1990