

Derechos Laborales: ¿dónde están hoy, dónde mañana?

Antonio Romero Milano

Profesor Asociado de la UCLA. Profesor Invitado del Postgrado de Derecho del Trabajo de la UC. Doctor en Ciencias Sociales. Pasantías en las Universidades de Albacete (España), 2001 y Autónoma de México: 2001, en el área de las relaciones laborales. Pasantía en la sede de la OIT, San José de Costa Rica. 2004. PPI - Nivel 1.
E-mail: antonioro04@cantv.net

Resumen

Connotadas voces internacionales vienen insistiendo en las últimas décadas, en la necesidad de restablecer el status que en el mundo moderno se le habían conferido a los derechos laborales. Países y gobiernos habían tratado de conservar inalterables en sus alcances a todo un conjunto de leyes y normas laborales, en tanto requisito fundamental para el equilibrio de las relaciones laborales. Con la mundialización de la economía y el debilitamiento del Estado Benefactor, se dio paso a un conjunto de reformas en el mundo del trabajo, con notables efectos en la vida social. Las tendencias flexibilizadoras y desreguladoras

en muchas sociedades, están alertando acerca de la existencia de un futuro que podría colocar en entredicho a un conjunto de derechos laborales adquiridos, los cuales han sido el producto de constantes luchas del sector asalariado. Sobre esta premisa trata la presente ponencia. Cómo garantizar la protección de los derechos económicos, sociales y políticos de trabajadores y gremios, en el marco de impostergables cambios tanto en el funcionamiento del aparato productivo y de las instituciones, sin que ello conduzca a un clima de inestabilidad laboral.

Palabras clave: Derechos Laborales, Derecho de Afiliación, Flexibilización, Venezuela.

Labor Rights: Where are we Today, and Where Will we be Tomorrow?

Abstract

Well known international voices have been insisting over the last decades on the need to re-establish the status which had been conferred to labor rights in the modern world. Countries and governments have tried to conserve intact the advances achieved in in relation to a whole set of labor norms and laws as a fundamental requirement for equilibrium in labor relations. With the globalization of the economy, and the weakening social benefactor state, a whole set of reforms were established in the work place, with notable affects on social

life. The flexibilizing and deregulation tendencies in many societies are warning now as to the existence of a future in which the loss of a series of previously acquired labor rights which had been the product of constant labor rights actions, is possible. How to guarantee the protection of economic, social and political worker and labor union rights in the framework of these changes in the functioning of the productive apparatus, without producing labor instability is the question.

Key words: Labor rights, union affiliation rights, flexibilizatuion, Venezuela.

Introducción

En 1818, Robert Owen, hace un llamado a la naciente sociedad industrial europea: había que dictar medidas que protegieran al trabajador. Desde sus inicios, precisamente, este no constituía el mejor rasgo del modelo industrial. Lo resaltante de aquella época, eran las largas jornadas de trabajo diarias, el sometimiento de niños y mujeres, el trabajo forzoso, los bajos salarios y el decisivo impedimento de formar sindicatos. Luego vendrían los cambios. Las luchas de los trabajadores, el surgimiento del Derecho del Trabajo, la formación de sindicatos, la constitución de los sistemas de seguridad social, etc.

Las sociedades maduraron y establecieron un conjunto de marcos regulatorios que permitieron una mejor articulación de las relaciones laborales. Los actores se institucionalizaron. Empleadores, Estado y trabajadores asumieron cada uno sus roles. Sobre estas ideas se da inicio al presente trabajo. (Esto es lo que identificamos como el primer ciclo de los derechos laborales en el mundo).

Seguidamente, se mencionan una serie de iniciativas que tuvieron lugar en Europa y los Estados Unidos, que se convirtieron en referencias obligatorias para el resto del mundo, incluyendo Venezuela, como es el caso de la aprobación de la jornada laboral de 8 horas diarias (8 para el reposo y 8 para la recreación).

Acompañan a este proceso avances en materia de derechos laborales¹: eliminación del trabajo forzoso, derecho de formar sindicatos y de celebrar convenios colectivos, se reclama igual remuneración entre hombres y mujeres, se prohíbe el trabajo infantil, se crean los sistemas de seguridad y protección etc. En toda esta gesta se releva la actuación del Estado de Bienestar Social.

Como tercer punto, se incluyen una serie de datos que en los últimos años en todo el mundo, comienzan a advertir de una tendencia regresiva en materia de derechos laborales consagrados. Se reedita en muchas sociedades el trabajo forzoso y el uso desmedido de la mano de obra infantil. Se cercena el derecho de libre asociación y de huelga. Disminuye la cobertura de los sistemas de seguridad social. Desmejoran las condiciones en el ambiente de trabajo. Las enfermedades y accidentes laborales resaltan en las estadísticas mundiales. A esta sección la hemos identificado como el caso de unos derechos laborales diferidos, pospuestos o en cuarentena.

Finalmente, en el punto cuarto, nos detenemos en una revisión general sobre Venezuela en cuanto a lo que se percibe como la situación objetiva de

los derechos laborales. De la misma resalta, los intentos de un Estado, en conculcar un derecho básico como lo es el de la libre asociación sindical. La prohibición para el ejercicio de este derecho es de extrema gravedad. El no poder ejercerlo es un obstáculo para la concreción de otros derechos vitales. En esta disyuntiva se encuentran actualmente en Venezuela las relaciones laborales: de derechos adquiridos legítimamente a una situación de incertidumbre cotidiana. (15 años tiene el país debatiéndose en torno a la reforma del sistema de seguridad).

Se concluye este trabajo con un breve comentario: ¿Cómo procurar la vigencia de unos derechos laborales, en el marco de impostergables cambios e instituciones? ¿Cómo extender el derecho protector para quienes no están amparados por el contrato de trabajo tradicional...?

1. El trabajo no tutelado (primer ciclo)

“En nombre de la modernización y adaptación a las nuevas circunstancias se modifican las leyes para recortar los seguros de desempleo y la pensiones, facilitar la contratación por cortos periodos de tiempo de personas jóvenes, liberar de responsabi-

1 “Aludimos aquí a los derechos fundamentales económicos y sociales en general, conocidos como derechos de bienestar o garantes del acceso a medios de vida digna para uno mismo y su familia, lo que incluye, por cierto, el derecho al trabajo en primer lugar, a la seguridad social y a la higiene y seguridad en el trabajo, y genéricamente a toda la protección de las condiciones laborales, libertad sindical, derecho a huelga, acceso a formación profesional y tutela laboral especial para la maternidad, los menores y los discapacitados; que para mayor abundamiento están reconocidos expresamente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales acordado por la Asamblea General de la ONU en 1966 y en vigor desde 1976 (López, 2003: 67).

lidades a los empleadores” (Mariano Aguirre, 1995). Los días del futuro. La sociedad internacional en la era de la globalización. Icaria. Antrazyt. Barcelona).

171 años han transcurrido desde la promulgación de la primera “Ley de Trabajo” inglesa. Dicha Ley se aplicaba a todas las fábricas textiles y prohibía el empleo de cualquier niño menor de nueve años. De igual manera limitaba las horas de trabajo de los niños menores de trece años a nueve horas y el de los jóvenes menores de dieciocho a doce horas. Adicionalmente, prohibía el trabajo nocturno. (Birnie, 1957: 229). Para la fecha en la cual fue aprobada por el parlamento Inglés, 1833 sin duda que este hecho fue un importante paso en materia de justicia social. Y esto se debe a que precisamente el rasgo que caracterizó tanto al siglo XVIII como al XIX, no fue otro que el de la indefensión social. El trabajador que surge de la experiencia industrial capitalista desde 1760 en adelante es un ser desprovisto de cualquier norma de protección social-laboral.

Es un tiempo signado por la inseguridad social absoluta. Esta situación se tradujo, a lo largo de todo el siglo XIX, en una especie de incertidumbre cotidiana, donde el trabajador, veía transcurrir sus días con pocas expectativas de futuro. Como bien lo describe Eric Hobsbawm (1977).

“Al comienzo de la semana no sabían cuanto dinero podrían llevar a sus casas al finalizar aquella. No sabían cuánto iba a durar su trabajo, o, si lo perdían, cuándo podrían conseguir otro empleo, o bajo qué condiciones No sabían cuándo iban a encontrarse

con un accidente o una enfermedad y, aunque eran conscientes de que en cierto momento de su vida, en la edad madura -quizás a los cuarenta años para los obreros no calificados -, serían incapaces de llevar a cabo, en toda su extensión, el trabajo físico de un adulto, no sabían que les pasaría entre este momento y la muerte” (p. 75).

Este primer ciclo del desarrollo industrial en materia del trabajo tuvo evidentes signos de desprotección social. El trabajador medio se vio obligado a aceptar jornadas laborales de 12 a 14 horas diarias con insignificantes salarios. Los derechos de asociación o de huelga constituían verdaderos delitos. Pensar en dispositivos técnicos, en términos de salud e higiene ocupacional, no era más que exabruptos de la época. La esperanza de vida de un trabajador europeo llegó a situarse en los 32 años. El descanso o el disfrute de vacaciones eran sólo realidades adjudicables al capital. “El patrono disponía con absoluta discrecionalidad la suerte y el futuro del trabajador” (Romero Milano, 2003: 12). La figura de un contrato de trabajo estable era inexistente.

La norma sobre este particular se expresaba a través de subcontratos y de pagos en especies. La consideración del trabajo como mercancía, sujeta al estricto juego de la oferta y la demanda, se convirtió en un dogma incuestionable. En consecuencia, lo que prevalecía era un trabajo no regulado e inspirado en la doctrina del liberalismo económico absoluto, para el cual la injerencia del Estado en la relación capital-trabajo resultaba inadmisibles. Para esta teoría, la máxima consistía

en dejar a la voluntad de cada trabajador y patrono la marcha y destino de la relación laboral sin ningún tipo de actuación oficial. En la voluntad de las partes descansaba el buen desempeño de la economía, siempre y cuando no fuese “contaminada” por la presencia del Estado. En esta lógica se desarrollaron las relaciones laborales de buena parte del siglo XIX. Luego vendrían el reclamo y la protesta de los trabajadores que, sustancialmente, revirtieron el marco de las desigualdades que habían caracterizado al modelo industrial desde su génesis.

2. Signos de justicia social (segundo ciclo)

El modelo industrial no conoce pausas. Las fronteras entre los países y sus economías se acortan. Crecen los centros urbanos. El maquinismo es el símbolo del progreso. El ferrocarril se convierte en el icono que acelera el intercambio comercial. El saber científico entra en las fábricas y talleres y se adueña del ritmo de la producción. Con los signos del nuevo tiempo civilizatorio, también se acentúan las tensiones entre los principales actores de las relaciones laborales. Se cristalizan algunos proyectos de asociación de los trabajadores. Para 1864, los trabajadores de Inglaterra, Francia, Alemania y de otros países Europeos, fundan la primera Internacional. Se esbozan los principales petitorios y la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias ocupa un lugar central en las demandas de los asalariados. Con los sucesos de Chicago de 1884 se abre un periodo de tensiones políticas y ideológicas que

conducen a futuros entendimientos entre trabajadores y patronos.

La sociedad industrial madura, se hace un tanto más adulta y la vía de la institucionalización de los actores de las relaciones laborales es una opción para la tolerancia y el funcionamiento del proceso productivo. Ya el Estado toma su perfil de árbitro aceptado. Es por ello que el siglo XX inaugura una fase de acuerdos que, sin ignorar las naturales diferencias e intereses existentes entre estos actores, permiten una materialización de determinados derechos laborales. La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, instancia tripartita concebida para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo... de todo el planeta, es un marco de referencia válido en la concreción de un importante número de derechos laborales que fueron traducidos en las constituciones nacionales de muchos países. Vale mencionar que en ese mismo año, la OIT aprueba el convenio N° 1, que limita las horas de trabajo a 8 horas diarias y a 48 semanales”. (Venezuela se hace eco de esta resolución internacional, cuando promulga su primera Ley del Trabajo, el 23 de julio de 1928. En el artículo 9 se establece la jornada diaria de 9 horas).

En todo este proceso el rol del Estado se torna crucial. La figura del estado Benefactor se convierte en una garantía respecto a la materialización de un conjunto de reivindicaciones económicas, sociales y políticas que se habían convertido en programas de acción de los trabajadores en el plano internacional. A través de la OIT se adoptan un conjunto de resoluciones

que hasta el presente tienen plena vigencia. De estas vale destacar las siguientes:

1. “Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (1930)
2. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)
3. Derecho de sindicación y negociación colectiva (1949)
4. Igualdad de remuneración y de prestaciones entre hombres y mujeres (1951)
5. Prohibición del uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política (1957)
6. Prohibición de discriminación en el trabajo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc. (1958).

Todo este legado se ha visto reforzado por las políticas públicas emprendidas por ese Estado Benefactor, que tiene como referencia importante los sistemas de seguridad social diseñados en Alemania a finales del siglo XIX por Otto Von Bismark. Los seguros de enfermedad (1883), de accidentes (1884), de vejez e invalidez (1889) representaron para Europa y Estados Unidos, así como para muchos países latinoamericanos incluyendo a Venezuela², puntos de partida que reforzaron un cuadro de derechos laborales en donde el Estado ha jugado un papel significativo hasta recientes fechas. Sin esa presencia acti-

va del Estado en lo que respecta a la protección social, sin duda alguna que las relaciones laborales en muchos países se hubiesen hecho insostenibles. Por ello es menester subrayar, a diferencia de lo que opinan las tendencias flexibilizadoras y desreguladoras del mundo del trabajo

“...que el Estado no puede abandonar la política de bienestar. Ello no sería posible ni en el liberalismo más puro. A finales del siglo XIX, Bismarck se planteó la intervención en áreas no reguladas con un seguro de cobertura obligatoria para los trabajadores, desde arriba, por la presión marxista de los de abajo. En el Reino Unido, a comienzos del siglo XX o en EEUU durante la gran depresión de 1935, el Estado debió asumir algunas responsabilidades, porque los intereses generales estaban en juego” (Díaz, 2001: 6).

Lo descrito anteriormente en materia de avances sociales y jurídicos y de protección a los derechos humanos y laborales (OIT, 1999:58), hoy vigentes en muchas sociedades, no indica, en modo alguno, que hayan desaparecido las desigualdades entre los hombres. Lo que sí es seguro es que muy pocos ciudadanos querrían retroceder a la situación reinante de 1948 (Idem). La preocupación del presente gira en el sentido de las series de amenazas que hoy se ciernen sobre la humanidad acerca de la derogación de un conjunto de derechos laborales adquiridos, que dan muestras inequívocas de un ade-

2 El Seguro Social en Venezuela tiene su origen en el gobierno del General Eleazar López Contreras en el año 1936.

centamiento de las sociedades. Estos derechos, y lo demuestran ciertas prácticas en muchos países, incluyendo el caso venezolano, están siendo objeto de constantes violaciones. Hay quienes se preguntan, cuando se observa el incremento de la mano de obra infantil en todo el planeta, por ejemplo, de si este hecho no constituiría una reedición de las conductas antilaborales que caracterizaron al siglo XIX.

3. Derechos laborales en cuarentena (tercer ciclo)

Una interrogante como la antes enunciada, no puede ser conceptualizada como el simple y, a veces, tedioso ejercicio académico de nuestras universidades nacionales. Por el contrario se trata de una alerta frente a hechos que resultan irrefutables. Tampoco es la retórica característica de los representantes del mundo político que hace uso del dato estadístico y lo magnifica, con la idea de ofrecer una opción frente a los ciudadanos. Es más bien, la preocupación frente a una situación que demanda de urgentes correctivos por parte de la sociedad. Los datos que a continuación nos permitimos de listar, son muestras fehacientes de un franco retroceso social que hoy está vivenciado el mundo la región latinoamericana, y en particular Venezuela. Son pruebas de la más clara y contundente exclusión de las cuales están siendo víctimas vastos sectores sociales y, de igual forma, la más nítida evidencia de una permanente violación de los derechos humanos y laborales. Veamos las cifras:

- En los países en desarrollo aproximadamente 250 millones de niños entre 5 y 14 años trabajan. 120 millones de ese total trabajan a tiempo completo (Banco Mundial, 2000:62).
- En América Latina y el Caribe, el trabajo infantil afecta a un porcentaje entre el 15 y el 19% de los menores de edades comprendidas entre 10 y 14 años (Trabajo. OIT. 1999. N° 31 *Sept/Oct.* P.4).
- 300 mil niños (entre 15 y 17 años, pero algunos hasta 10 años) libran guerras en unos 40 conflictos en todo el mundo. Hay entre 6.000 y 14.000 peleando en el conflicto de Colombia y más de 10.000 prestando servicio militar en Paraguay. (UNICEF. NACIONES UNIDAS. EL NACIONAL. 12-02-02. A/3).
- 90% de la población activa mundial no está cubierta por programas de pensiones que proporcionen ingresos suficientes de jubilación. Esta población corre el riesgo de verse en la pobreza durante su vejez (Trabajo. OIT. 2000. N° 35. Julio/2.000 p.21).
- En Sudan, la ONG Christian Solidarity International, compró la libertad de 5.000 esclavos, a razón de 35 dólares por persona. Este ente, ha liberado en dicho país a más de 35.000 esclavos desde 1995 (Trabajo. OIT. N° 34. Abril/ mayo de 2000 p.26).
- Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL), al menos 140 afiliados a sindicatos fueron asesinados en todo el mundo en 1.999. 3.000 fueron objeto de acoso a cau-

- sa de sus actividades. En 113 países se viola la libertad sindical y sus actividades, y en 80 de ellos el derecho a huelga es limitado (Trabajo. OIT. N° 37. Dic de 2000. p.18).
- En las empresas maquiladoras y de zonas francas de Centroamérica, el Caribe y América del Sur, la rotación del personal es del 15% mensual promedio, con oscilaciones que podrían llegar al 35-40% en determinadas maquilas.... en estas industrias la jornada laboral se extiende entre 60 y 80 horas semanales. CIOSL – ORIT, 2002: 58.
 - En Canadá se les niega a los conductores de vehículos pesados el derecho de asociación. Este país es miembro activo de la OIT y en el año 1972 ratificó el convenio 87, que garantiza el derecho de formar sindicatos por parte de los trabajadores (Trabajo. OIT. N° 33. Febrero de 2000. p.25).
 - “Más de un millón de personas mueren cada año en el trabajo, lo que supone dos fallecimientos por minuto”, según la OIT. Anualmente se producen 250 millones de accidentes diarios. 475 por minuto y ocho por segundo. La “hecatombe del Trabajo” que representa 1,1 millón de muertes anuales, excede el promedio anual de fallecimientos por accidente de tránsito (999 mil personas), guerras (502 mil), violencia (653 mil) y sida (312 mil). (Trabajo. OIT. N° 30 Julio 1999. p.30).
 - En América Latina "... la seguridad social cubre apenas alrededor del 30%" de la población económicamente activa (Marshall, 2000: 474).
 - “Los sistemas tradicionales de seguridad social se aplican a menos del 20% de la población activa de la mayoría de los países en desarrollo, ya menos del 10% en el África Subsahariana” (OIT, 1999:37).
 - En los Estados Unidos, más del 40% de los acuerdos colectivos no incluyen el derecho a un periodo de descanso durante la jornada de trabajo. Este derecho es inexistente en las plantas donde los empleados no están agremiados. Un recreo para ir al baño no es un derecho general concedido por una ley nacional ni por las leyes de la mayoría de los Estados" (Standing, 2000:74)
 - Más de noventa millones de clientes acuden cada semana a las tiendas Wal-Mart. Sus más de novecientos mil empleados tienen prohibida la afiliación a cualquier sindicato. Cuando a alguno se le ocurre la idea, pasa a ser un desempleado más. La exitosa empresa niega sin disimulo uno de los derechos humanos proclamados por las Naciones Unidas: la libertad de asociación El fundador de Wal-Mart, Sam Walton, recibió en 1992 la medalla de la Libertad, una de las más altas condecoraciones de Estados Unidos. Uno de cada cuatro adultos norteamericanos y nueve de cada diez niños engullen en McDonald's la comida plástica que los engorda. Los trabajadores de McDonald's son tan desechables como la comida que sirven: los pica la misma máquina. Tampoco ellos tienen el derecho de sindicar-

se. En Malasia, donde los sindicatos obreros todavía existen y actúan, las empresas Intel, Motorola, Texas Instruments y Hewlett Packard lograron evitar esa molestia. El Gobierno de Malasia declaró “unión free” (libre de sindicatos) el sector electrónico. Tampoco tenían ninguna posibilidad de agremiarse las 190 obreras que murieron quemadas en Tailandia, en 1993, en el galpón trancado por fuera donde fabricaban los muñecos de “Sesame Street”, “Bart Simpson” y los Muppets” (Eduardo Galeano. El País, Madrid. 07-05-01)

- En América Latina para el año 1997, un importante número de trabajadores no tenían contrato de trabajo. Las cifras se reflejan de esta manera: Chile (30%) Perú (74%), Argentina y Colombia (60% respectivamente), (Rendón y Salas, 2000:561).
- En la Unión Europea tan sólo el 49% de los trabajadores disfrutaban de contratos indefinidos en el tiempo. 31% están bajo contratos a tiempo determinado. Un 9% se ubica como aprendices, y un 5% está bajo la denominación de “otras” formas de contrato (Goudswaar y De Antevil, 2000: 26).
- Estados Unidos tiene 20 millones de empleados a tiempo parcial. Según el Departamento de Trabajo de ese país, sólo un 19% de empleados a tiempo parcial tiene seguro médico, en comparación con el 77% de los trabajadores de tiempo completo que sí disfrutaban de ese beneficio. Menos del 50% de los

trabajadores de media jornada tienen vacaciones y días festivos (El Nacional. 06-08-97. E/4) .

- Cada año se presentan 160 millones de casos nuevos de enfermedades ocupacionales en *todo* el mundo, incluidas las enfermedades respiratorias y cardiovasculares, cáncer, trastornos auditivos, óseos musculares y reproductivos, y enfermedades mentales y neurológicas (Rozov, 1999:2).

Se podría continuar con la presentación de más datos estadísticos sobre el mundo del trabajo. Abundan sobre el particular estudios de diversa índole que, muestran tanto el retroceso o congelamiento que hoy experimentan muchos países, respecto a los derechos humanos y laborales. Sobre los segundos cabe advertir que, en ciertas regiones del planeta, tales derechos no existen en tanto leyes. En otros se ha producido una especie de “huída” del Derecho del Trabajo, como consecuencia de las políticas de flexibilización y desregulación, de las cuales han sido objeto muchas legislaciones laborales.

El dilema estriba en cómo preservar un conjunto de derechos laborales protectores, producto de largos procesos de luchas sociales y de prácticas conciliatorias, en el marco de una cambiante economía que plantea nuevas realidades; donde además, las desigualdades sociales no han desaparecido, sino por el contrario, se han profundizado. Frente al reto de la economía mundial de tener que generar para los próximos diez años un total de 500 millones de nuevos puestos de trabajo, según la OIT, la interrogante obligada es ¿cómo quedan los derechos adquiridos, des-

pués de más de dos siglos de hegemonía del modelo industrial?

En esta dinámica en donde se cruzan lo global y lo local, también las especificidades presentan sus requerimientos. Venezuela en lo particular, ha sido uno de los pocos países de la región latinoamericana en donde la fiebre de las reformas laborales no ha tenido un gran impacto. No obstante, ya se presentan serios indicios que apuntan a una hipotética alteración o modificación del estamento laboral protector, del cual ha dispuesto el país desde el año 1.936. Sobre este aspecto nos detendremos en el siguiente punto.

4. Los Derechos Laborales hoy en Venezuela (o el ciclo por venir)

Probablemente Venezuela, dado su carácter de país petrolero, se haya hecho eco de las crisis contemporáneas en forma “tardía”. Esto es: de la crisis energética de la década de los setenta que alteró a la economía internacional y estimuló la reaparición hasta el presente del liberalismo económico, el país parece haber resultado ileso. Tal situación obedece, en primer lugar, al modelo de relaciones laborales que se instauró después del año 1958, en donde el control e intervención estatal, gracias a la renta petrolera, permitieron toda una suerte de subsidios que no ameritaron grandes reformas laborales. Mientras que países como Argentina, Chile, Uruguay y Colombia, adelantaron toda una serie de reformas laborales que desmejoraron la situación de los sectores asalariados, en el país por el contrario estas reformas

fueron diferidas. Hoy la situación ha cambiado significativamente.

El clima de consenso entre los principales actores de las relaciones laborales (Estado-patronos y trabajadores) que había prevalecido hasta mediados de los ochenta, hoy pareciera haberse resentido. Desde los sucesos del 27-F del año 1989 el país transita una conflictividad social-laboral de manera inocultable. Con la puesta en marcha de los programas de ajuste estructural emprendidos durante el segundo mandato constitucional de Carlos Andrés Pérez (1989-1993), el tema de las reformas legales ha estado en el ambiente como un requisito indispensable para que el país transite hacia otro destino. De estas reformas, el aspecto laboral se encuentra en el centro del debate. La reforma al sistema de la seguridad social ya tiene 15 años de discusión, sin que hasta el presente se haya tomado una decisión definitiva sobre el particular. Aquí lo álgido, en el caso de las prestaciones sociales, es lo relativo a la deuda acumulada por el Estado por tal renglón.

La capacidad financiera del Estado para honrar sus pasivos laborales ha sido puesta en duda. Del manejo de esta variable, depende en gran medida, el que se pueda adoptar un sistema alternativo como el que ya existen en otros países de la región. La cuestión radica en cómo producir un cambio en esta dirección, sin que ello signifique el menoscabo de un conjunto de derechos sociales, económicos y políticos que las actuales leyes laborales consagran.

Derechos básicos como la libertad de asociación colectiva, se encuentran hoy en el país en entredicho. El tema

de un salario mínimo digno o el de la estabilidad del empleo, resultan difíciles de garantizar con un Estado envuelto en una crisis financiera donde el ingreso petrolero ya presenta signos de debilidad. Frente a una tasa de desempleo abierto del 17,8% y de una Informalidad que ronda el 53%, según el Instituto Nacional de Estadística, INE, la capacidad de maniobra del Estado como para producir ciertas reformas laborales que no lesionen los derechos adquiridos, hoy se presenta como cuesta arriba.

La propuesta de un nuevo sistema de seguridad social en el país está condicionada ante un hecho objetivo: a qué están dispuestos a ceder tanto sindicatos y gremios en materia de protección social, y ¿cuál sería el costo económico y político que debería el Estado asumir en razón de garantizar tales reformas?

Lo deseable es la vía del consenso. Lo más fácil es la ruta del desconocimiento del estamento legal laboral, es decir, la imposición que cercene buena parte de los derechos laborales adquiridos durante los últimos 50 años. De estos derechos laborales el más sometido a la presión del estado, es el relativo al de la libertad de asociación y de derecho a huelga. En el ejercicio del primero de estos -la libertad sindical- se encuentra la clave del asunto: no poder formar sindicatos impide la concreción del resto de los derechos económicos, sociales y políticos de los trabajadores, consagrados tanto en la Constitución Nacional como en la Ley Orgánica del Trabajo, LOT (CN artículo 95. LOT, artículo 397). Y precisamente este ha sido el derecho consagrado, so-

bre el cual se vienen observando en el país de reiteradas manifestaciones, tendentes a su restricción.

A continuación presentaremos algunos aspectos que grafican un retroceso considerable en materia de derechos laborales en Venezuela.

- Medio millón de niños en Venezuela trabajan en la economía no estructurada. De ese total, solo 300 mil tienen permiso para trabajar (El Nacional. 30-05-99.E/1)
- Febrero de 1995: Rafael Caldera, durante su segundo gobierno (1994-1998) promulga el Decreto Nro. 572, el cual establecía que los trabajadores de los aeropuertos nacionales no tenían derecho a formar sindicatos ni a realizar huelgas, dada su condición de funcionarios que involucraban a la seguridad nacional.
- Diciembre de 1997: Una Comisión Tripartita (Ejecutivo, Fedecámaras y la CTV) aprueba (la Ley Orgánica de Seguridad Social Integral. De esta Ley resalta el hecho de la eliminación de la retroactividad de las prestaciones sociales. Cuatro meses más tarde (01-04-98) se presentó a esta Comisión Tripartita un esquema de eliminación del Instituto Venezolano del Seguro Social, IVSS.
- Enero de 2000: La Asamblea Nacional Constituyente decreta la realización de elecciones generales por la base de toda la estructura sindical del país, violando de esta forma el Convenio

- 87 de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- En Camerún y Venezuela, según la OIT, se violan sistemáticamente el derecho de sindicación (Trabajo OIT. N° 35 Julio de 29000, p.15).
 - Diciembre de 2001: La Asamblea Nacional aprueba la Ley del Estatuto de la Función Pública, el cual elimina el derecho a huelga, limita la estabilidad laboral para la mujer embarazada y restringe el derecho de asociación sindical.
 - Marzo de 2002: La Defensoría del Pueblo denuncia que en Venezuela, los derechos más vulnerados son los laborales. 10.807 personas durante el año 2001 denunciaron incumplimiento del pago de prestaciones sociales o jubilaciones, destituciones arbitrarias, violaciones de fueros sindicales y falta de cancelaciones de salarios comprometidos. De ese total de quejas, 6.631 corresponden a trabajadores del Sector Privado, 3.445 se ubican en el Sector Público (El Nacional, 02-03-02. D/2).
 - Junio de 2003: “...por un error de la Asamblea Nacional, AN, se derogó la prestación de paro forzoso en la nueva Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, LOSSS, lo que afecta a los beneficiarios de esta prestación en caso de pérdida, voluntaria o no, del empleo” (PROVEA, 2003: 97)
 - Mayo de 2003: Según el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, INPSASEL, en Venezuela se producen unos 150.000 accidentes de trabajo por año... cerca de 15.000 trabajadores afectados por accidentes laborales resultan con algún grado de discapacidad permanente (leve o severa) y unos 1.500 mueren por esta causa (Idem, 2003: 129).
- De todos los elementos anteriormente enunciados que, como ya se ha insistido, evidencian un claro retroceso en materia laboral en el país, vale desatar el caso de los derechos sindicales. Por la violación de estos últimos le han merecido al Estado venezolano, incluyendo el conocido referéndum sindical de diciembre de 2000, varias mociones de censura por parte de la OIT, por lo que se consideran prácticas de desconocimiento de convenios internacionales, que Venezuela ha ratificado y que tienen rango constitucional.
- Simultáneamente a esta violación de la cual son objeto tanto los trabajadores del sector público como los sectores privado, no debe olvidarse el caso de la mayoría de los asalariados del sector informal que se encuentran en la absoluta desprotección legal. Ese 53% de trabajadores de la economía informal son objeto de constantes violaciones a través de la figura de la subcontratación que tanto empleadores públicos como privados ejercitan en el mercado laboral nacional.
- Como parte de esa onda mundial flexibilizadora y desreguladora, en el

país abundan los trabajadores que son objeto de contrataciones laborales fraudulentas, frente a los cuales la acción oficial resulta tímida. Excepto por aquellos trabajadores que han apelado a los tribunales de justicia laboral, como es el caso de los transportistas de la Polar que reclamaron su condición de dependientes de esta empresa en el año 2000; existe un considerable número de personas que hoy experimentan situaciones contractuales ajenas a lo pautado en el Derecho del Trabajo nacional vigente. Para estas personas, en especial para las que se encuentran en el área de los servicios, la protección social o la estabilidad laboral es relativa, en otras, sencillamente no existen en tanto derechos establecidos.

El tradicional contrato de trabajo, estable e indefinido en el tiempo, le ha cedido lugar en los últimos años en Venezuela, a la fórmula del medio tiempo o trabajo temporal sin ningún tipo de beneficios económicos y sociales. Al funcionario público, dada su adscripción casi automática a los sindicatos en donde presta sus servicios, se le ha hecho menos complicado el reclamar sus derechos, para el trabajador del sector privado, la situación ha resultado diametralmente opuesta. Pensar en una pensión vejez o en su inclusión en cualquier sistema provisional, representa para el trabajador privado en Venezuela en los actuales momentos, un proyecto de difícil materialización, toda vez que la presencia o supervisión oficial sobre esta materia, está plagada de inocultables debilidades. Este hecho lo confirma la existencia en todo el territorio nacional, de tan sólo 97 Inspecto-

res del trabajo que deben abocarse a la supervisión del fiel cumplimiento por parte de los patronos, (públicos y privados) de sus obligaciones legales.

Deben además estos funcionarios, cumplir tareas relativas en lo que a condiciones de trabajo y seguridad industrial se refiere. Como puede observarse, la suerte de muchos trabajadores depende de un grupo de funcionarios que técnica y numéricamente tienen grandes restricciones.

Garantizar lo pautado en las convenciones colectivas públicas y privadas, así como el darle protección legal a quien no está amparado por ellas, constituye una enorme responsabilidad en el presente y en el futuro que se avecina, por parte del Estado. Aún bajo las exigencias que suponen los nuevos escenarios económicos y tecnológicos en todo el planeta y, de modo muy particular en el país, la cuestión de los derechos laborales y sociales deberá encararse desde una perspectiva de equidad y justicia.

Flexibilizar no tiene por que implicar el relajo de las normas protectoras. Es cierto que algunas normas laborales no corresponden a los tiempos actuales, que es necesario repensar el alcance de determinados derechos. Pero de nuevo aparece la interrogante impostergable de las páginas iniciales: ¿Cómo avanzar en el marco de urgentes reformas, sin provocar la desprotección del sector laboral, y darle a los que están al margen de la Ley, un mínimo de seguridad social?

5. Comentarios Finales

No hay duda acerca del franco retroceso que experimentan los dere-

chos laborales en todo el planeta. Las señales que hoy se perciben en muchos países, parecieran sugerir un retorno a las prácticas antilaborales que caracterizaron el siglo XIX. La preservación de estos, no es tarea exclusiva de organizaciones internacionales o gobierno alguno. En un tema que resulta ineludible para todos los ciudadanos.

Un empleo decente y estable no es una abstracción. Es un derecho humano. Un salario digno y el derecho de asociarse no son simples exigencias de la retórica contestaría. Son derechos que garantizan el acceso objetivo, a los bienes y servicios mínimos que todo ser humano requiere para su sobrevivencia. Una pensión de vejez honorable o el retiro adjudicable a una cuestión de salud o muerte, no tienen por que conceptualizarse como la respuesta dadivosa del empleador.

Son respuestas solidarias que la sociedad debe interiorizar, como una forma de retribución, para quien ha dado su esfuerzo y dedicación de toda una vida, a una empresa o a una institución. Si bien todo lo anterior se ubica en el campo de principios universales, no es menos cierto que un país como Venezuela, el llamado para la preservación de estos derechos hoy adquieren su plena justificación. No es una exageración cuando se advierte que estos derechos en el país enfrentan serias amenazas. No es un problema que afecta a un solo sector social de la nación.

Es una realidad aún más grave, para quien no está amparado por un contrato legal registrado. De la vigencia de los derechos laborales básicos,

dependerá la estabilidad de la democracia en el país. En la búsqueda de una opción técnica que se ajuste a los nuevos requerimientos de los tiempos que se avecinan y, sin lesionar los más elementales derechos laborales de los ciudadanos, está la clave del bienestar general. Ese es uno de los retos de primer orden que Venezuela está obligada a asumir en el presente.

Bibliografía

AGUIRRE, Mariano. **Los Días del Futuro. La Sociedad Internacional en la Era de la Globalización. Icaria** Antrazyt. Barcelona. 1995.

BANCO MUNDIAL. **En el Umbral del Siglo XXI.** Informe sobre el desarrollo Mundial, 1999-2000. Ediciones Mundi Prensa. Madrid. 2001.

BIRNIE, Arthur. **Historia Económica de Europa. 1760 -1939.** Luis Miracle, Editor. Barcelona. 1957.

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, y Organización Regional Interamericana de Trabajadores, ORIT. **MUJER. Diagnóstico sociolaboral y sindical y trabajo de América Latina y El Caribe.** Costa Rica. 2002.

DÍAZ, Luis Eduardo. **Despliegue Estatal y Fondos de Pensiones.** Mimeo: Doctorado en Ciencias Sociales. Mención: Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Valencia. 2001.

GALEANO, Eduardo. **Los derechos de los trabajadores. ¿Un tema para los arqueólogos?** El País, Madrid. 7 de Mayo. 2001.

GOUDSWAAR, A. y DE ANTEVIL, M. **Flexibility and Working con-**

ditions: A qualitative and comparative study in Seven EU Member States: A Summary European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. Ireland. 2000.

HOBBSAWM, Eric. **La Era del Capitalismo.** Punto Omega I Guadarrama. Volumen 11. Madrid. 1977.

LOPEZ, Diego. “¿Derecho del trabajo o derecho del Empleo?” En: **Nueva Sociedad.** N° 188. Nov.-Dic. Caracas. 2003.

MARSHALL, Adriana. “Efectos Sociales y Económicos de la legislación del trabajo: Debates y Evidencias”. En: **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** Enrique de la Garza (Coordinador). El colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica. México. 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajo Decente.** Ginebra. 1999.

_____. **Informe sobre el Trabajo en el Mundo. La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena transformación.** Ginebra. 2000.

_____. **La OIT. ¿Qué es, qué hace?** Ginebra. 2001.

RENDÓN, Teresa y SALAS, Carlos. “El cambio de la estructura de la Fuer-

za de Trabajo en América Latina”. En: **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** Enrique de la Garza (Coordinador). El colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica. México. 2000.

ROMERO MILANO, Antonio. **Relaciones Laborales Encubiertas en Venezuela. Presente y Futuro desde una perspectiva sociológica** (Tesis Doctoral). Mimeo. Doctorado en Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo Universidad de Carabobo. Valencia. 2003.

ROZOV, Igor. **Salud Ocupacional, Éticamente Correcta, Económicamente Adecuada.** Oficina Mundial de la Salud, OMS. Fact Sheets y Feature de la OMS, N° 84. Ginebra. 1999.

STANDING, Guy. “La Inseguridad Laboral”. En: **Revista Latinoamericana del Trabajo** (El Trabajo en los umbrales del siglo XXI). Año 6. N° 11. Buenos Aires). 2000.

REVISTAS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra.

TRABAJO (1999) N° 30. Julio.

(1999) N° 31. Septiembre / Octubre (2000) N° 33. Febrero.

(2000) N° 34. Abril/ Mayo (2000) N° 35. Julio.

(2000) N° 37. Diciembre.