

# EL TRABAJO Y SU NUEVA LEY

En mayo entró en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y la Trabajadoras. La ley refuerza derechos de los trabajadores y amplía la capacidad punitiva del Estado y su intervención en la relación entre trabajadores y patronos. Los partidarios del gobierno celebran la estabilidad laboral y el cálculo retroactivo de las prestaciones sociales. Para los críticos, la nueva ley será un obstáculo para la creación de empleos y terminará perjudicando a quienes pretende beneficiar.

## Una oportunidad perdida

JOSÉ RAMÓN PADILLA ■ Profesor del IESA

¿CUÁL ES EL SENTIDO último de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), de dónde viene y hacia adónde va? En primer lugar, esta ley es un hito más en la evolución de un proceso político que tiene catorce años. En modo alguno termina la película con la aprobación de este instrumento legal. En segundo lugar, el manejo del lenguaje por parte del oficialismo responde tanto a una carga ideológica como a una intención de ocultar unas cosas y proyectar otras, a los ojos de la opinión pública.

La LOTTT no responde a los principales desafíos del mercado laboral venezolano ni a las necesidades de los agentes económicos y productivos. Se ocupa de los que tienen trabajo, no de los que se encuentran en situación de inactividad. Pero lo cierto es que la mayoría de la población económicamente activa se encuentra desempleada o condenada a una precaria subsistencia en la economía informal.

El diseño de la nueva legislación reproduce el discurso dominante en la política nacional. El redactor de la LOTTT, al igual que el presidente de la República, está convencido de que Venezuela vive una encendida lucha de clases. El trabajador venezolano no puede tener en su empleador algo distinto a la figura del enemigo. El conflicto entre trabajadores y empleadores se presenta como una dinámica «suma cero», en la cual lo ganado por una de las partes es directamente proporcional a lo perdido por la otra. En esta historia no hay posibilidad de que ocurra una victoria simultánea. A lo sumo puede hablarse de tregua, cuando entra en vigencia una nueva contratación colectiva. Nunca habrá paz porque, tan pronto venzan los acuerdos, brotarán las diferencias y los enfrentamientos. En resumen, no hay nada que hacer: las empresas y los trabajadores están destinados a consumirse en una relación de eterno conflicto. Esta concepción del mundo explica el gran número de artículos de la nueva ley que se ocupan de regular la convocatoria y la realización de huelgas.

El enfrentamiento entre empresas y trabajadores no es un conflicto cualquiera, dice el gobierno. Es un conflicto asimétrico entre un actor muy poderoso y otro muy débil. La existencia de esta disparidad de fuerzas hace legítima la intervención del Estado regulador. Pero, ¿hasta qué punto el débil continúa siendo débil y el fuerte continúa siendo fuerte?

La debilidad de la fuerza laboral no es únicamente de orden económico. Para el legislador venezolano es también una suerte de minusvalía mental, que impide al trabajador tomar decisiones cotidianas o de inversión, como la posibilidad de planificar el uso final de su dinero. Aunque no se dice abiertamente, el legislador parece suponer que, si se entregase el dinero de las prestaciones sociales a los trabajadores, estos lo gastarían de mala manera. El prejuicio hacia las clases populares no es nuevo (de hecho, estaba bastante extendido en la Venezuela de los gobiernos adecos y copeyanos), pero nunca había alcanzado este grado de supuesta protección de los intereses laborales.

Lo curioso es que quien pretende hablar por los trabajadores es, nada más y nada menos, el principal empleador del país. La ideología chavista se nutre de dos grandes enfoques: el pensamiento marxista comprometido con la clase obrera y el pensamiento patrimonial que busca fortalecer la soberanía mediante la adquisición de empresas consideradas estratégicas. Esto se expresa en una dualidad esquizofrénica. En las empresas privadas se alientan los excesos sindicales; y en las estatales, se condenan. En las empresas privadas se estimulan las discusiones de contrataciones colectivas; y en las estatales, se congelan. En las empresas privadas se sataniza al patrón; y en las estatales, se le adora.

El pensamiento chavista se alimenta también, en materia laboral, de los ideales de Bolívar, Zamora y Simón Rodríguez. Al menos eso se afirma en el preámbulo de la nueva ley. Sin embargo, ese conjunto de frases célebres provenientes del siglo diecinueve no sirven para mucho, al intentar comprender los retos y desafíos de la economía nacional y su mercado de trabajo. Si la legislación laboral venezolana repite frases de Bolívar, Zamora o Simón Rodríguez, quizás sea para introducir elementos teóricos que permitan distorsionar la discusión legal de fondo o enturbiar los criterios jurídicos para la interpretación de las normas.

Si el pensamiento de los próceres venezolanos torna brumosa la discusión, el ideario marxista, en apariencia, la hace más clara, gracias a la utilización de términos pensados para definir una nueva ciencia económica que facilite la construcción de un sistema productivo diferente del capitalismo. La reflexión chavista reivindica como concepto clave la «plusvalía»: la diferencia existente entre el monto total de la riqueza obtenida por el empresario (gracias al esfuerzo del trabajador) y el salario pagado, a modo de retorno parcial de la riqueza producida por la fuerza de trabajo. Sin duda, la plusvalía es una de las nociones centrales de la LOTT. Este concepto ayuda a explicar, por ejemplo, la abundancia de artículos que implican, en la práctica, una mayor distribución o retención de los beneficios producidos por las empresas. El Estado socialista disminuye la plusvalía de sus enemigos: los empresarios capitalistas.

La palabra riqueza es empleada 19 veces en la LOTT; en 14 oportunidades aparece referida al concepto económico de «distribución de la riqueza». Este dato curioso informa de la importancia que la noción de riqueza tiene para el legislador socialista, quien parece estar concentrado en una misión justiciera: devolver a los trabajadores el dinero supuestamente arrebatado por los empresarios y sus prácticas

explotadoras. Para confirmar esta sospecha hay otro dato: no se utiliza la expresión «generación de riqueza».

El Título III de la LOT lleva por nombre «De la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo». El capítulo uno («Del salario. Sección primera: Disposiciones generales») se inicia con el artículo 96:

La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La Ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en que esa se produce.

En este artículo el legislador socialista dice, de una manera indirecta, que el empresario no aporta nada a la generación de riqueza. Tampoco tiene influencia alguna la inversión de capital o la compra y el desarrollo de tecnología. Es legítimo reivindicar la importancia del esfuerzo de los trabajadores, pero parece realmente injusto pretender disminuir o anular la contribución del empresario.

En la redacción de la LOTT «creación de riqueza» es apenas una de las muchas expresiones relacionadas con una economía moderna que se echan en falta. Por ejemplo, el legislador no emplea términos como «mercados laborales», «prosperidad», «flexibilidad», «emprendimiento» o «seguridad jurídica». Nada de eso existe en esta versión socialista del mundo. Ni siquiera parece importar el tratamiento de fenómenos sociales como el empleo y el desempleo; términos técnicos usados únicamente en tres ocasiones, a lo largo de un texto jurídico supuestamente llamado a regular el ámbito social del trabajo. La palabra «inversión» se lee solamente una vez, cuando se habla del derecho del trabajador a invertir sus prestaciones sociales en determinados conceptos. La «inversión productiva» no existe a los ojos del

## El diseño de la nueva legislación reproduce el discurso dominante en la política nacional. El redactor de la LOTT, al igual que el presidente de la República, está convencido de que Venezuela vive una encendida lucha de clases

legislador socialista. La palabra «productividad» aparece en cuatro pasajes. El más curioso consagra la «productividad» como uno de los criterios para que el Ministerio del Trabajo establezca el salario verdadero de los mesoneros, que reciben propinas por su servicio. También se menciona la «productividad» en una advertencia a los empresarios: cualquier aumento en la cantidad de bienes y productos manufacturados o comercializados impactará la remuneración de la planta de trabajadores.

¿De qué se habla —y mucho— en la ley? Basta con tomar el conteo de palabras clave para dar con la respuesta: «conflicto» (más de 40 veces), «inamovilidad» (23 veces) y «estabilidad» (22 veces). También puede leerse en varias oportunidades el término «fraude», siempre relacionado con posibles actuaciones de empresarios privados.

La redacción de la LOTT tiene una conexión directa con el ideario recogido en el Proyecto Nacional Simón Bolívar; documento en el cual se satanizan las señas de identidad de una economía moderna y se fijan las directrices del futuro sistema de producción socialista, construido a partir de la dinámica virtuosa de un entramado de empresas «de producción social». Esto se emparenta con las propuestas políticas de dos de las principales referencias intelectuales del socia-

lismo del siglo XXI: el español Juan Carlos Monedero y el venezolano Haiman El Troudi. En un artículo publicado en 2006, ambos ideólogos afirman que el socialismo del siglo XXI resulta inviable en una economía capitalista infestada de empresarios especializados en la explotación del hombre por

### El legislador no emplea términos como «mercados laborales», «prosperidad», «flexibilidad», «emprendimiento» o «seguridad jurídica». Nada de eso existe en esta versión socialista del mundo

el hombre. Incluso hacen mención del moralmente intolerable «crecimiento de una minoría de privilegiados, que no aportan al colectivo ningún tipo de retorno social».

La LOTTT no tiene mucho que decirle al ciudadano que piensa, más que en la supuesta lucha de clases, en obtener un empleo de calidad, que pueda darle la posibilidad de contar con una póliza médica y tener acceso a cualquier modalidad de ticket de alimentación, además, por supuesto, de pagos por vacaciones y utilidades de fin de año. El desempleado y el trabajador informal no tienen razones para sentir que han sido reivindicados socialmente por la LOTTT.

El problema del desempleo es atendido de manera distinta, por ejemplo, en la reciente reforma del mercado de trabajo en España. Allí se reconoce al empresariado como un factor clave en el proceso de creación de riqueza. Por tal razón, el legislador español no redacta artículos a espaldas de las necesidades de los generadores de nuevos puestos de trabajo, no todos ellos poderosos; de hecho, la gran mayoría pertenece

a la pequeña y mediana empresa. En España se habla abiertamente de conceptos tales como «confianza», «eficiencia», «seguridad jurídica», «recuperación del empleo», «mercado de trabajo», «flexibilidad de contratación y desvinculación» e «inversión productiva».

El marxismo es el gran vector ideológico del chavismo, al legislar en el ámbito laboral. Pero el articulado de la LOTTT revela también la presencia de un pensamiento autoritario, que no considera pertinente compartir toda la información con la sociedad. De allí el secretismo sobre el alcance y el nuevo contenido de los artículos reformados. Los parlamentarios siempre hicieron mención de un supuesto proceso nacional de consulta; sin embargo, nunca apareció en la prensa el primer sindicato o agrupación de trabajadores que expresara su participación activa en las discusiones. Y lo que es peor, un miembro de una comisión presidencial para el estudio de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo señaló, en declaraciones a la prensa, que el comandante presidente Hugo Chávez era el llamado a quitar o agregar artículos.

Nadie sabe a ciencia cierta qué ocurrirá en el mundo laboral venezolano. La incertidumbre crece, si se considera que el gobierno desea retomar la creación del Poder Popular Laboral a partir de los consejos comunales, una idea recogida en el proyecto de reforma constitucional rechazado por la mayoría de los electores venezolanos en diciembre de 2007. El manejo de las prestaciones sociales de los trabajadores por parte del gobierno revolucionario vendrá tarde o temprano: es un botín demasiado grande y tentador. Pero la mayor certeza es que la LOTTT es una nueva oportunidad perdida para los trabajadores venezolanos.

## La nueva ley dificulta la inclusión laboral

VICTORINO MÁRQUEZ ■ Profesor de derecho del trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello y profesor invitado del IESA

¿CUÁL SERÁ EL IMPACTO de la LOTTT en la actividad empresarial? ¿Cuáles son los aspectos más polémicos? La LOTTT desincentiva la contratación de nuevos trabajadores, frena los aumentos de salario y conspira contra el objetivo de aumentar la productividad de la fuerza de trabajo en Venezuela.

La primera novedad de la LOTTT que llama la atención es la eliminación del concepto de «trabajador de confianza», que permitía a los empleadores un resquicio de autonomía frente a los decretos gubernamentales de inamovilidad laboral. En la nueva ley solo se mencionan las definiciones de «trabajador de dirección» y «trabajo de inspección». ¿Cómo quedan ahora los trabajadores de confianza? ¿Se encuentran en un limbo jurídico? ¿Pasan a estar protegidos por la inamovilidad, a pesar de ganar más de tres salarios mínimos? En el último de sus trece decretos de inamovilidad laboral, el gobierno establece un ingreso tope de tres salarios mínimos como criterio para determinar cuáles trabajadores eran objeto de la medida de protección; sin embargo, todos los trabajadores de confianza superan este ingreso. ¿Se encuentran ahora los trabajadores de confianza incluidos en el ámbito de aplicación de los contratos colectivos?

Otro punto de controversia es que, según la nueva ley, el trabajador goza de estabilidad laboral una vez cumplido su primer mes de contratación, lo que implica, entre otras cosas, la desaparición legal de los periodos de prueba de tres meses. Pero estabilidad e inamovilidad no son sinónimas. Cuando

se despiden a un trabajador protegido por el decreto de inamovilidad, la empresa requiere un permiso del Ministerio del Trabajo; en cambio, para cesantear a un trabajador con estabilidad laboral, el empleador debe esperar la ocurrencia de uno de los supuestos del despido justificado, sustanciar un expediente y acudir a la instancia legal correspondiente.

La consecuencia directa de la «estabilidad absoluta» es la imposibilidad, para el patrono, de despedir a un trabajador. Venezuela se aparta de las tendencias actuales en materia de legislación laboral, que apuntan a establecer un sistema de incentivos pensados para facilitar la creación de empleos. Mientras que aquí se consagra la estabilidad laboral a partir del mes de contratación del trabajador, en los países más desarrollados se amplía la duración de los periodos de prueba. De este modo, la LOTTT encarece el despido de un empleado y establece un piso muy alto para la negociación, pues el trabajador sabe que existe un decreto de inamovilidad laboral y conoce su derecho a gozar de una liquidación doble de las prestaciones sociales, en caso de ser objeto de una medida de cesantía. Para desvincular a un trabajador se necesita una propuesta económica que supere el monto de la liquidación doble de las prestaciones acumuladas; de lo contrario, la opción racional para el trabajador es permanecer en la empresa.

El poder del trabajador experimenta un nuevo reforzamiento con el carácter obligatorio de las medidas de reenganche, dictadas por los tribunales con competencia

en materia laboral. Esto se logra con el aumento de la penalización y el castigo por el delito de desacato. Además, la introducción de un recurso de reconsideración o impugnación de la decisión de la Inspectoría General del Trabajo no exime a los patronos de cumplir la medida de reenganche y cancelar el monto completo de la multa.

Las figuras legales de «estabilidad laboral» e «inamovilidad laboral» se relacionan estrechamente con el concepto de ausentismo. En estudios incipientes, formulados a partir de experiencias recabadas en algunas empresas, se ha identificado que el ausentismo se dispara al culminar el período de prueba para la contratación de los nuevos trabajadores. Este es, sin duda, un punto para reflexionar, ahora que ha sido eliminado el período de prueba.

La LOTTT arroja gran incertidumbre sobre la figura de la tercerización (*outsourcing*). Para las empresas, la tercerización es una estrategia para mejorar la eficiencia operativa, al delegar procesos no medulares del negocio en un proveedor de servicios. Hay organizaciones que someten a tercerización operaciones medulares de su negocio. En el caso de comprobarse una situación de «tercerización abusiva», el marco legal autoriza al inspector del trabajo, o a un juez con competencia en materia laboral, a dictaminar la actuación fraudulenta de la empresa contratante y ordenar la extensión automática de todos los beneficios socioeconómicos a los trabajadores tercerizados. La incorporación de estos trabajadores a la nómina de la empresa contratante deberá efectuarse en no más de tres años; tiempo equivalente al lapso aprobado para la *vacatio legis* (período que transcurre desde la publicación de una normativa hasta su efectiva entrada en vigor) de la LOTTT. La línea entre una tercerización legítima y una abusiva debe establecerse con sumo cuidado sin crear un estado general de sospecha contra cualquier subcontratación. Esta medida tendrá un gran impacto en el presupuesto público, porque el gran tercerizador de la economía venezolana es el Estado empresario.

En 1998 Hugo Chávez captó muchos votos y apoyos gracias al discurso satanizador de las negociaciones de la comisión tripartita. No desaprovechó escenario alguno para despotricar de los «sindicalistas corruptos de la CTV» que «transaron con las fuerzas del capital» la reivindicación histórica del pago doble de las prestaciones sociales.

La reforma legal de 1997 reemplazó la fórmula del «recálculo», consistente en el pago de treinta días sobre la base del último salario. En su lugar, el sistema diseñado por la comisión tripartita dispuso lo siguiente:

1. Depósito de cinco días al mes cuando el trabajador tenía tres meses de labor continua en la empresa.
2. Depósito de quince días al mes cuando el trabajador tenía más de tres meses y menos de seis meses de labor continua.
3. Depósito de 45 días de salario cuando el trabajador tenía más de seis meses o un año de labor continua.
4. Depósito de sesenta días de salario cuando el trabajador tenía más de un año y siempre que hubiese prestado, por lo menos, seis meses de servicio durante el año de extinción del vínculo laboral.

A esto se agregó el pago adicional de dos días de salario por año trabajado, hasta acumular los treinta días de salario.

Esto implica, en la práctica, un encarecimiento de los costos asociados a la contratación de nuevos trabajadores. La LOTTT no elimina el método de cálculo de las prestaciones sociales establecido en 1997. De hecho, ordena que la cancelación de las prestaciones sociales se haga sobre la base del cálculo

más favorable: el trabajador terminará recibiendo el mayor de los dos montos calculados. El método de recálculo le reporta más dinero al trabajador cuando la relación laboral supera los trece años de antigüedad; cuando tiene menos de doce años, a la persona le conviene más ser liquidada por el método de la comisión tripartita. Sin embargo en casos de terminación injustificada por mutuo acuerdo el nuevo esquema de recálculo es más beneficioso para el trabajador a partir del sexto año.

La ley diseñada por la comisión tripartita facultaba al trabajador para seleccionar entre dos modalidades de administración del dinero acumulado por concepto de prestación de antigüedad: (1) la realización de depósitos en una cuenta bancaria de fideicomiso (con un rendimiento

## El gran tercerizador de la economía venezolana es el Estado empresario

anual cuya tasa de interés resultaba del promedio de la tasa activa y la tasa pasiva) o (2) el manejo de los recursos por parte de los encargados de la contabilidad de la empresa. Además, cada empleado debía recibir un cheque por concepto de intereses del fideicomiso por antigüedad. La LOTTT ha creado una tercera opción: el depósito del dinero en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

La LOTTT también ha modificado la base de cálculo de los depósitos por prestación de antigüedad, al eliminar el concepto legal de «salario de eficacia atípica». Dicho en criollo: todos los ingresos percibidos por un trabajador (bonos, cláusulas de incentivos, etc.) pasan a ser tomados en cuenta al calcular el pago de las prestaciones sociales. Aún es muy temprano para cuantificar el efecto que esta reforma tendrá en la salud financiera de las empresas que lograron negociar con los sindicatos la exclusión de un porcentaje del salario de la base de cálculo de las prestaciones sociales.

La cantidad máxima de vacaciones acumuladas por el trabajador pasa de tres a dos períodos y se incrementa el tiempo del régimen especial de protección a la maternidad y la paternidad. En el caso de las empresas que tengan en sus nóminas a más de veinte trabajadores con hijos en edades comprendidas entre tres meses y seis años, nace una nueva obligación: el acceso a la educación inicial, bien con la instalación de una guardería o bien con el subsidio de las mensualidades de un centro de cuidado infantil. El tiempo dedicado a la lactancia pasa de dos interrupciones laborales de treinta minutos a dos pausas laborales de noventa minutos. La jornada laboral diurna se reduce. A partir del 1 de mayo de 2013 habrá cinco días laborales y dos días de descanso continuos; además, se suma la creación de días feriados.

Un aspecto que no se ha discutido mucho es la pérdida de autonomía de empleados y patronos. El antiguo marco regulador permitía que ambas partes procuraran la búsqueda concertada de una instancia de solución de conflictos. La LOTTT niega esta tradición de consenso y allana el camino para el intervencionismo estatal, que se denomina «procedimiento de reclamo» y, en la práctica, funciona como una suerte de minijuicio presidido por un inspector del trabajo, quien cita a las partes a sucesivas audiencias, con el propósito de establecer una solución final al conflicto. Este reforzamiento de los poderes de los inspectores del trabajo puede menoscabar la solución negociada de los conflictos de intereses entre trabajadores y patronos.

Un punto a favor de la nueva ley es la eliminación de la prerrogativa sindical. Anteriormente, en determinados sectores productivos, se estilaba que el 75 por ciento de la nómina de

obreros fuese seleccionada directamente por los sindicatos, siempre que esta cláusula fuese pactada en las convenciones colectivas.

Otra característica de la LOTT es el incremento de los montos de las multas: de 30 a 360 unidades tributarias. La apelación a la unidad tributaria, como medida de indexación, es el reconocimiento, por parte del Estado, de la inflación que enfrenta el venezolano. También se disponen penas de prisión. Abundan los supuestos para castigar al patrón: simulación de la relación de trabajo, acoso sexual, obstrucción de la libertad sindical, negativa al reenganche de un empleado, violación del derecho a la huelga y desconocimiento del derecho a la sindicalización. El capítulo más llamativo tiene que ver con

el delito de «cierre fraudulento» de una empresa. En este caso específico, la Inspectoría General del Trabajo puede facultar a los trabajadores para que ocupen la totalidad de las instalaciones cerradas. El cuadro se agrava en los casos de incumplimiento de los pagos de las multas, porque la LOTT autoriza el embargo de la empresa y sirve la mesa para una medida de expropiación.

Es pertinente destacar la creación de las «inspectorías de ejecución»: instancias encargadas de ejecutar los actos administrativos emanados de las inspectorías del trabajo, en aquellos casos en que existan desacatos patronales. Se refuerzan de este modo, y por vía legal, las estructuras punitivas y coercitivas del Estado venezolano.

## Los beneficios laborales crecerán más que el salario

CARMEN CECILIA TORRES ■ Profesora del IESA

PARA EVALUAR LA LOTT es necesario tener en cuenta dos factores: la inflación y la antigüedad laboral.

La LOTT no causaría mayor revuelo en un país con una inflación de un dígito y con poca fluctuación. Pero en los últimos años la inflación en Venezuela es superior al 25 por ciento, con lo que los salarios alcanzan para comprar menos productos y servicios. Ante esta situación son mayores las expectativas de aumento de salario de los trabajadores. Las empresas (para retener a sus empleados) y el sector público (para ganar electores) han otorgado aumentos salariales en el orden de ochenta y noventa por ciento de la inflación. Las preocupaciones con respecto al cálculo de las prestaciones sociales están asociadas con la certeza de que la inflación continuará aumentando, lo cual empujará los salarios y encarecerá la retroactividad. De allí que el problema no sea la ley sino los efectos de la inflación. Quienes reciben la reforma con alegría parecen celebrar la promesa del gobierno de mantener alta la inflación, pues los salarios se elevarán y las prestaciones al final de la relación laboral pagarán con creces la sumisión al patrón.

El otro factor que debe analizarse es la antigüedad o permanencia del trabajador en su relación laboral. Indiscutiblemente, el marco regulador (pasado y presente) premia la antigüedad del trabajador; es decir, que acumule años en las organizaciones, no importa en qué condiciones, con cuáles estándares de desempeño o con cuáles políticas de desarrollo y promoción. La antigüedad se resguarda con inamovilidad, estabilidad, encarecimiento del despido y, ahora, regreso a la retroactividad.

Desde que empezó el mandato del presidente Chávez se ha satanizado a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) promulgada en 1997; aunque es interesante preguntarse qué tenía de buena para que la LOTT ratificara su contenido. La LOT de 1991 establecía treinta días retroactivos para el cálculo de las prestaciones; y la de 1997, sesenta días incrementables a noventa y liquidables cada año, cuyos fondos iban a un fideicomiso o a una cuenta de la empresa. La sorpresa es que la ley de 2012 reconoce los beneficios socioeconómicos del sistema anterior.

¿A quién benefician, entonces, los cambios que ofrece la LOTT en cuanto a tercerización, estabilidad, prestaciones

sociales, régimen de vacaciones y utilidades, protección de maternidad y paternidad, jornada laboral, entre otros?

La LOTT impone costos mayores para los empleadores y serán mayores para los más pequeños, medido el tamaño en número de empleados o volumen de ventas. Tendrá mayor dificultad una empresa con diez trabajadores para asumir los costos de facilitar un sitio para que las mujeres amamenten a sus hijos, garantizar viviendas a sus trabajadores si operan en lugares muy apartados u ofrecer centros de asistencia médica y educativa. En consecuencia, la nueva ley reforzará una tendencia observada en los últimos diez años: se ha destruido más empleo en las pequeñas y medianas empresas (pymes) cuando ha habido cambios económicos y legales. Los trabajadores migran hacia las empresas grandes (estatales y privadas), que pueden asumir los costos laborales gracias a la escala de sus operaciones.

La inflexibilidad de los cambios económicos y legales no permite a las pymes adaptarse y mantener el personal que tienen. Este efecto se consolidará con la LOTT: los empleados empezarán a ser más costosos a partir del

### La ley supone que, como el gobierno se encargará de mantener alta la inflación, debe protegerse el salario con prestaciones dobles

quinto año de empleo, lo que se traducirá en desempleo y desinversión en formación y desarrollo. En fin, en vez de trabajo decente habrá empleo informal o tercerizado, e incluso informalización del trabajo formal.

¿Qué pasará con los funcionarios públicos, a quienes se aplica la Ley del Estatuto de la Función Pública? ¿Qué pasará con los trabajadores informales? Esta ley no los considera. La mayor antigüedad laboral se encuentra en el sector público (alrededor de diez años), según datos del Instituto Nacional de Estadística. ¿Cómo quedan los trabajadores amparados por la Ley del Estatuto de la Función Pública, cuando hace un año incluso se les redujo el salario? El gran olvidado en 1997 fue el trabajador de la empresa estatal. En un año electoral, ¿cómo enamorar al olvidado? Con la reforma. No todos los trabajadores del sector público están contratados, así que la ley exige contratarlos. La gran pregunta es: ¿bajo qué figura?

¿Tercerizados? Y otra gran interrogante: ¿se honrarán al final los compromisos económicos asumidos con la ley de 1997, que aún los trabajadores esperan?

Las mujeres son objeto de discriminación en cuanto a salario, oportunidades de empleo y ascenso. La LOTT se erige, en espíritu, como protectora de la mujer ante la discriminación y el acoso en general; sin embargo, ha creado el efecto contrario. La nueva ley ofrece dos años de inamovilidad al padre y a la madre, a partir del embarazo, y un reposo pre y post natal que alcanza las 26 semanas. Esto crea mayores estímulos para la contratación, los ascensos y los incrementos salariales para los trabajadores, lo que amplía la brecha ya existente entre los géneros. Es cierto que se abre una oportunidad a las mujeres que no se encuentran en edad reproductiva; pero parece que la población es mayor en esta edad y, casualmente, se encuentra en la búsqueda de su primer empleo. Nuevamente, el efecto conduce a la calle de la informalidad y la precarización del empleo.

Otra gran interrogante se refiere al desarrollo de carrera, factor de retención y compromiso de los trabajadores, ante una ley que incentiva el despido temprano. Si a los trabajadores no se les puede despedir, se van a encarecer a medida que pase el tiempo. Además, cada vez que aumenta el salario mínimo, los trabajadores de la base salarial ganan más que los supervisores y no se puede flexibilizar el salario de los supervisores porque se destruye el tabulador. Un resultado será que habrá menos incentivos para medir el desempeño y desarrollar el capital humano, porque las empresas estarán obligadas a conservar su personal. Otro resultado puede ser que no aumenten los salarios y que las empresas busquen otras maneras de premiar al trabajador (pagos con productos, por ejemplo). Es decir, continuará la tendencia de los últimos quince años: los beneficios laborales crecerán más que el salario, con lo que el empleo y los ingresos del trabajador venezolano serán más precarios.

## Una ley que tendrá vida efímera

**FROILÁN BARRIOS** ■ Presidente del Movimiento Laborista y de la coordinación nacional del Frente Autónomo en Defensa del Salario y el Sindicato (FADESS)

SI TUVIERA QUE ESCOGER un término para resumir mi primera impresión de la aprobación de la LOTT sería «madrugonazo». Siempre creí que la modificación de la LOT de 1997 se limitaba a los cinco artículos que el presidente Chávez comentó públicamente el viernes 30 de abril. Pero se aprobó un gigantesco instrumento legal: 554 artículos, además de siete disposiciones transitorias.

La LOTT es otra oportunidad perdida para mejorar la calidad de vida del venezolano. ¿Cuáles factores se unieron para determinar este fracaso? Primero, la necesidad del gobierno de captar el apoyo de los votantes en las elecciones del 7 de octubre; segundo, el empeño de acabar con el sindicalismo libre; tercero, el deseo de administrar directamente los diez mil millones de dólares acumulados en los fondos de fideicomisos de los trabajadores venezolanos; y cuarto, reforzar la política de hostigamiento del empresariado y la inversión privada.

El gobierno pretende comprar votos y paz social con la aprobación de una ley de supuesto contenido progresista. El año pasado se registraron más de cinco mil protestas callejeras, de las cuales el cuarenta por ciento obedeció a una causa laboral. Algunas modalidades de protestas reprodujeron manifestaciones de disconformidad nacidas en el ámbito penitenciario: la huelga de hambre, el encadenamiento a portones (en el caso de los trabajadores de Alcasa y Venalum), la huelga de sangre o la práctica de coserse los labios (en el caso de los empleados de las contratistas petroleras). Estos conflictos laborales son la expresión ciudadana de un malestar acrecentado en los últimos cinco años, entre otras razones, por la pulverización del poder adquisitivo por tres grandes devaluaciones: una figurada, con la conversión de la moneda y la llegada del dizque «bolívar fuerte», y dos directas, ocurridas en los años 2010 y 2011. Además, el conflicto social es atizado por el déficit de viviendas, el intento de ideologizar los contenidos educativos, el desmadre de la delincuencia y la crisis de autoridad en los recintos penitenciarios.

El chavismo, a su manera, ha intentado solucionar el problema laboral. Lamentablemente, ha tratado de hacerlo con políticas basadas en una ideología trasnochada y en una concepción clientelista de la relación laboral. Esa mezcla explosiva de pensamiento político y pragmatismo politiquero puede apreciarse en la «Gran Misión Saber y Trabajo», en los dos decretos sobre inamovilidad laboral y en la reciente reforma de la LOT.

Un foco importante de conflicto laboral viene dado por la dualidad del gobierno: una instancia de mediación social (entre los trabajadores y los empresarios) y un patrono (de los empleados del sector público). Esta condición de patrono desvirtúa el discurso chavista del Estado obrerista y socialista. En el socialismo, y dentro de las tendencias políticas de orientación marxista, no tienen cabida los patrones, los dueños de empresa. Esta situación intrínsecamente anómala se manifiesta en un doble comportamiento que causa mucho daño a la sociedad venezolana. Por ejemplo, al interactuar con la esfera privada de las relaciones socioproductivas, el gobierno asume una pose de aliado estratégico de los trabajadores en su lucha contra los capitalistas explotadores. Pero cuando le toca actuar como patrono asume un discurso contrario: los malos ya no son los dueños de las empresas, sino los dirigentes sindicales que pretenden hablar de aumentos, beneficios y negociación de nuevas contrataciones colectivas. Esto explica, por ejemplo, que la remuneración de un empleado privado, beneficiado por una convención colectiva, cuadriplique la remuneración de un empleado público. ¿La razón? El gobierno chavista solo ajusta anualmente el monto del salario mínimo: una medida que beneficia únicamente a 3,9 millones de venezolanos.

La negativa oficial a sentarse con los sindicatos es otra fuente de conflicto. El gobierno solo ha aceptado discutir los contratos colectivos de cuatro sectores: telefónico, eléctrico, petrolero y docente. Las discusiones son teatrales porque, al final, la administración chavista no modifica más de cinco cláusulas, generalmente las de menor impacto en los beneficios

sociales de los empleados. El gobierno comete abusos que nadie puede reclamar, so pena de sufrir hostigamiento y cárcel. En este momento, 250 dirigentes sindicales se encuentran detenidos y hace poco se le reabrió el juicio a Rubén González, el ratificado secretario general del Sindicato de Trabajadores de Ferrominera, por su supuesta responsabilidad en la organización de una protesta laboral en 2009.

El trabajador no padece solamente la tragedia de una pésima remuneración y la persecución de su dirigencia sindical. También sufre la burla moral que supone el cinismo presidencial. ¿Quién no ha escuchado a Chávez jactándose públicamente de que el salario mínimo de Venezuela es el más alto de América Latina? Esta es una declaración discutible, porque los cálculos están hechos a partir de un dólar a 4,30 bolívares. Es un secreto a voces que en la economía venezolana se emplea como referencia otro tipo de cambio.

Los números del gobierno colocan el salario mínimo en 518 dólares. Pero este dinero no es suficiente para adquirir los productos de una canasta alimentaria calculada en 870 dólares; menos aun para cubrir una canasta básica de comida y servicios estimada en 1.700 dólares (según estadísticas del

### **Ningún sistema de cálculo de prestaciones sociales cumplirá su objetivo social si no se para el crecimiento desbordado de los precios de los bienes y servicios**

Centro de Documentación y Análisis de los Trabajadores). En otras palabras, en Venezuela se necesitan dos y medio salarios mínimos para adquirir la canasta alimentaria, y cuatro y medio salarios mínimos para costear la canasta básica de comida y servicios. Estos datos desnudan la verdadera situación de los trabajadores venezolanos: una de las poblaciones peor pagadas del planeta.

Al discutir acerca de contrataciones colectivas y salarios suele obviarse el carácter minoritario del asunto. En Venezuela, la población económicamente activa está integrada por 13,4 millones de personas, de las cuales solo 6,4 millones tienen un empleo formal. El resto, siete millones de personas, se mueven en las filas del empleo informal y el desempleo. Esta realidad se revela mucho más dura cuando se advierte que el único ingreso de muchos «trabajadores formales», gracias a los cálculos mágicos del Instituto Nacional de Estadística, viene dado por el monto de una misión chavista.

En la Asamblea Nacional Constituyente de 1999 hice hincapié en que los venezolanos no mejorarían su situación solo con la restitución del cálculo retroactivo de las prestaciones sociales. ¿Por qué? Porque la solución implica crear empleos de calidad, bien remunerados, que ofrezcan opciones de crecimiento profesional y estén unidos a un sistema integral de seguridad social, cuyos fondos de previsión puedan ser utilizados por las personas. También es necesario que el gobierno aplique medidas efectivas contra la inflación. Ningún sistema de cálculo de prestaciones sociales cumplirá su objetivo social si no se para el crecimiento desbordado de los precios de los bienes y servicios.

Estoy convencido de que la nueva LOTTT tendrá una vida efímera. Lo sugiere una máxima de la sabiduría popular: lo que comienza mal, termina mal. El país fue testigo de la juramentación de una comisión especial, cuyos miembros eran todos del oficialismo. ¿Dónde quedó el ideal de la pluralidad democrática? Además, estos personajes operaban en total silencio. Nunca se supo de sus debates. Los

venezolanos tenían que comprar todos los días tres periódicos diferentes, para armar el rompecabezas de los rumores y los adelantos noticiosos. De este modo fue como el país se enteró de la creación de una supuesta superintendencia para el manejo de un fondo único de prestaciones sociales. Para rematar, el presidente de la República no tuvo mejor idea que aprobar una ley orgánica, a partir de los poderes concedidos temporalmente por una ley habilitante, en un abierto desconocimiento de los requisitos legales expuestos en la Constitución Nacional. El abuso fue avalado por el silencio de los magistrados de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, tal como quedó demostrado con el rechazo del recurso de impugnación introducido por el diputado Alfredo Ramos y mi persona.

La LOTTT cierra las puertas de las empresas a los siete millones de venezolanos que subsisten en la informalidad o padecen el desempleo. También reduce las expectativas de los 150.000 jóvenes venezolanos que este año se incorporan al mercado de trabajo.

La presión de la opinión pública obligó a retirar la propuesta del fondo único para el manejo de los fideicomisos de los trabajadores venezolanos, pero la adopción de esta medida es cuestión de tiempo. Este es un gobierno de vocación totalitaria: un totalitarismo peligroso, porque a veces intenta hacerse pasar como custodio del bienestar físico y psicológico de la clase obrera. Por ejemplo, el artículo que norma la reducción de la jornada laboral desincentiva la creación de empleos en la pequeña y mediana industria. La urgencia de contratar más trabajadores para cubrir la jornada laboral del día sábado, o la necesidad de redoblar la cantidad de horas extras pueden comprometer la viabilidad financiera de los pequeños negocios.

La LOTTT también puede interpretarse como otra pieza en la estrategia maestra de desaparecer a los sindicatos del país e impulsar la creación de los denominados consejos de trabajadores, totalmente plegados a las órdenes del presidente Chávez. El Ministerio del Trabajo cuenta con poder y recursos legales para dificultar la formación de una agrupación sindical o retardar la discusión de un contrato colectivo. Además, este gobierno se ha negado a aceptar que los directores designados por los sindicatos se sienten en la junta directiva tanto de Pdvs como de las treinta empresas mixtas surgidas de los convenios petroleros de asociación.

Chávez avanza gracias a nuestra incapacidad para unirnos. Cámaras empresariales, centrales sindicales, gremios profesionales, universidades, organizaciones no gubernamentales, cada quien actúa por su lado, sin la menor intención de liderar un proceso de diálogo intersectorial. Si no concertamos una reacción institucional sólida y unívoca, asistiremos a la consolidación del Estado comunal, nada nuevo en el fondo, porque es la modernización del Estado corporativo, beligerante, excluyente y perseguidor del estalinismo, el mussolinismo y el maoísmo.

El Frente Autónomo de Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (Fadess) está declarado en movilización permanente. Su interés es coordinar acciones con todas las centrales sindicales de vocación democrática. Es necesario formar equipos de lectura e interpretación de la LOTTT, para identificar la totalidad de artículos lesivos a los intereses de la clase trabajadora. En el campo de la lucha cívica se pueden emprender muchas acciones, como, por ejemplo, protestas de calle, paralizaciones de actividades, introducción de recursos judiciales, recolección de firmas y convocatoria de un referendo revocatorio parcial o total de la LOTTT. ■