

DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES

JOSÉ IGNACIO ARRIETA ALVAREZ *

INTRODUCCION

1. EL DERECHO A LA VIDA.
2. EL DERECHO AL TRABAJO.
3. EL DERECHO A LA SALUD.
4. EL DERECHO A UNA REMUNERACION JUSTA.
5. EL DERECHO A LIBRE CONTRATACION Y A LA HUELGA.
6. EL DERECHO DE ASOCIACION.
7. EL DERECHO DE PARTICIPACION EN LA GESTION EMPRESARIAL.

INTRODUCCION:

La Constitución Nacional expresa de modo irrefutable los derechos de los ciudadanos. Los derechos son discriminados en individuales, sociales, económicos y políticos. Expresa como derechos individuales de forma apodíctica que el derecho a la vida, a la libertad y seguridad personales son inviolables (Arts. 58 y 59) que no se permitirán discriminaciones fundadas en raza, sexo, credos o condición social (Art. 61); el hogar doméstico es también inviolable (Art. 62); que todos tienen derecho a asociarse o reunirse (Arts. 70 y 71). Señala a su vez entre los derechos sociales el del derecho al trabajo, a su estabilidad (Art. 84 y 88), al límite máximo de horas de trabajo en el día y la semana (Art. 86), a participar de modo justo de cuanto ha producido: salarios, utilidades, prestaciones (Art. 87), a desarrollar negociaciones colectivas, a instaurar conflictos de trabajo y aun ejercer el derecho a la huelga (Arts. 90 y 92). La libertad sindical que incluye la garantía de los derechos de los sindicalizados y de sus dirigentes también es reafirmada (Art. 90 y 91). El derecho a la seguridad social relativa a los accidentes de trabajo, a enfer-

* José Ignacio Arrieta es Sociólogo y Magister en Relaciones Industriales. Es cronista y redactor de la *Revista SIC*, y se desempeña como Profesor de la Universidad Católica Andrés Bello y en la Universidad de Carabobo.

medades, invalidez, vejez, muerte, desempleo, etc., es enfocado en los derechos sociales.

Entre los derechos económicos se resalta el régimen económico de la república que debe fundamentarse en principios de justicia social sin hacer discriminaciones entre público o privado (Art. 95). En él se garantiza el derecho de propiedad (Art. 99) y esto no sólo para los actuales propietarios sino para toda la población.

Este elenco de derechos espigados de la Constitución Nacional no expresa de forma exclusiva los derechos laborales. Cuando se leen las formulaciones que contiene la Constitución Nacional o las que pueden derivarse de las concreciones hechas en la Ley del Trabajo, su Reglamento o en la normativa legal laboral así como en otras formulaciones internacionales: Declaración Universal de los Derechos del Hombre, Acuerdos o Declaraciones de la ONU o Convenios de la OIT, podríamos llegar a la conclusión de que los derechos del hombre y del ciudadano están claramente definidos. Pero desgraciadamente la simple enunciación de derechos no significa la aplicación ni la defensa de ellos en la práctica. Dichas formulaciones deberán ser puestas en conexión con la praxis vivida y con la historia.

Por otro lado frecuentemente defender los derechos humanos significa para mucha gente referirse únicamente a muertes, desapariciones, torturas, violaciones... Es verdad que estos hechos son la conculcación más extrema, pero no la única. Todo aquello que atente contra la vida, la humanización y la realización plena del hombre es una negación de derechos humanos. En este sentido la historización de los derechos laborales y la toma de conciencia de la situación de éstos es defender al hombre y su vida. Preocuparse por los derechos humanos es hacerlo por su historización y su praxis. De lo contrario quedan los derechos humanos en algo etéreo, abstracto, programático, pronunciado pero sin un verdadero contenido real.

Quien proclama los derechos humanos por tanto debe analizarlos en la realidad de las existencias concretas y de la historia vivida. La vida y desarrollo del hombre no se niega sólo en la muerte, desaparición, torturas, mutilaciones... Son si se quiere los modos o momentos extremos de enfrentarse y hacer desaparecer al hombre. Pero todo aquello que mutila al hombre, que no lo deja ser, que no le permite realizarse atenta contra estos derechos. Y esto desgraciadamente se hace día a día.

Un lugar preclaro de atentar contra ellos es precisamente con la negación de los derechos sociales y laborales. Si bien por una parte en nuestra Constitución, en nuestra Ley del Trabajo y en nuestra normativa

legal se proclaman estos derechos laborales, la vida diaria de nuestra fuerza de trabajo hace otro tipo de proclamación más dolorosa, angustiante y acuciante que va desde el trabajador ocupado hasta el desempleado y que acongoja su vida individual y social. Aquí más bien podemos hablar de ausencia de derechos reales aunque sí tengan derechos afirmados. En último caso podemos señalar que éstos son los derechos de los oprimidos que están esperando su liberación.

Pretendemos referirnos más en concreto a algunos de aquellos derechos proclamados en la Constitución y compararlos con la ausencia real de ellos en la vida o con el conculcamiento para las grandes mayorías mientras sí son actuados únicamente por minorías privilegiadas algunas de ellas sedicentes representantes del mundo laboral.

1. EL DERECHO A LA VIDA

El derecho a la vida es el primero y fundamental de todos los derechos. La pregunta es dónde comienza y termina este derecho. Porque el poder vivir implica el desarrollo de la vida. Una vida que sea plenamente humana, es decir con el desarrollo de la hominización con lo que ella comporta en los diversos aspectos del ser humano: materiales y espirituales. Lógicamente damos por descontado todo lo que en ello está involucrado: derechos a una alimentación adecuada, educación propia, vivienda digna, vestido decoroso en fin los universales de la cultura sin olvidar los espirituales y religiosos. Pero especifiquemos de forma más precisa algunos que se encuentran más íntimamente interrelacionados desde la perspectiva laboral.

2. EL DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo queda muy lejos de cumplirse cuando más del 10% de la población activa está sin empleo. Su culpa podrá ser echada a la ausencia de reactivación económica o quizás más bien al comportamiento empresarial y a su tasa de ganancia esperada. La tecnología utilizada o a usar no tiene en cuenta este derecho fundamental si el incremento en la ganancia es mayor. La calidad del trabajo y el modo de realizarlo atenta también contra el derecho al trabajo. Por una parte existe en el país un número indefinible (¿40%?) de subempleados y por otra el tipo de trabajo es para muchos altamente perjudicial en la relación hombre-puesto de trabajo donde la ausencia de creatividad y par-

ticipación en el modo de realizar sus tareas está plenamente presente. Allí realmente puede decirse que el hombre es apéndice de la máquina. Las consecuencias fisiológicas y sanitarias atentan contra la salud y vida de los trabajadores y frecuentemente de la población donde están ubicados determinados complejos industriales.

3. EL DERECHO A LA SALUD

El derecho a la salud del pueblo 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 (saturismo). 4. Trastronos del aparato respiratorio (asma bronquial, rinitis, laringitis, perforación del tabique nasal, silicosis, bisinosis). 5. Efectos tóxicos de los solventes industriales, del mercurio, de insecticidas fosforados, del cromo, del monóxido de carbono, de gases y vapores de cloro, de sustancias corrosivas, ácidos y álcalis caústico. 6. Neurosis ocupacionales. 7. Conjuntivitis actínica irritativa. 8. Enfermedades por Rx. 9. Atrofia muscular inquémica de Vokman. . .

Relevancia especial ha tenido el Hidragirismo, enfermedad producida por el mercurio orgánico o en vapores con efectos irreversibles. En la Petroquímica de Morón se estableció su incidencia. El Difenil Ploricolado que mezclado con el Tricobenzeno produce el Apirolio es utilizado en la industria eléctrica y como tal usado por nuestras industrias básicas y eléctricas. Se han hecho experimentos de cómo repercute en la salud de una forma letal e irreversible (ver SIC, dic. 1982, p. 456). Ha sido difusamente discutido por los medios de comunicación social el caso de Cementos La Vega, que todavía sigue contaminando no sólo a los trabajadores de la cementera sino a la población de La Vega y Montalbán. La huelga que tuvo lugar en la fábrica Hevensa, en Ciudad Guayana tiene entre otros motivos como causa la problemática de la contaminación ambiental y la seguridad industrial. Nuestras empresas básicas y aquellas de quienes reciben insumos como Hevensa están altamente cuestionadas por sindicatos y trabajadores debido al descuido de filtros y medidas de protección ambiental así como de la alta temperatura, ruido, polvo. . . a que se ve

sometido el trabajador. La huelga de hambre realizada hace varios meses en la Empresa Tócome tenía ese ingrediente. La salud del pueblo con la incidencia que ello tiene en las futuras generaciones es un derecho que en la práctica es negado. De vez en cuando se hacen campañas pero la verdad es que el interés económico tiene más audiencia que el derecho a la salud.

4. DERECHO A UNA REMUNERACION JUSTA

El derecho a la vida y a la salud van acompañados del *derecho al ingreso* producto del trabajo justo, equitativo y adecuado a las necesidades humanas. La vida y la salud no pueden ser protegidos sin un ingreso estable y suficiente. Ello está íntimamente relacionado con el derecho al empleo. Difícilmente sino imposible, se puede tener un ingreso equitativo si se está en condiciones de desempleo y subempleo. Para octubre de 1984 de acuerdo a las cifras oficiales del VII Plan el desempleo alcanzaba a un 14,5% (800.000). CTV y FEDECAMARAS coincidían en que esta cifra llegaba al 20%. El subempleo es de un 35% (700.000) de la fuerza de trabajo ocupada, lo que nos da una población con ingresos deficientes de un 50%. Los indicadores de la Fuerza de Trabajo (1er. Semestre de 1987) señalan una cifra de desempleo de 9,8%. Otras cifras oficiales disminuyen este índice, otras instancias laborales en cambio lo aumentan. Hay consenso en que la dismiución del desempleo se ha hecho a costa del incremento de la economía informal. Los indicadores de la fuerza de trabajo citados señalan que más del 50% de los hogares no llegan a percibir 4.000 bolívares mientras que CORDIPLAN ha calculado en 5.611 Bs. el costo de la canasta de consumo familiar mínimo y en 4.126 el salario mínimo de subsistencia. Mientras tanto hay más de 61% de hogares que no llegan al techo de 5.000 bolívares. La Ministro de la Familia acaba de reconocer que más del 43% de familias se encuentran en estado de pobreza crítica. Las cifras anteriores indican que se ha quedado corta.

Esto muestra la injusticia de la relación beneficio al capital/ingreso salarial. Podemos por tanto deducir cómo por este capítulo no se practica el derecho proclamado a un ingreso justo y equitativo (ver Curso de formación Sociopolítica "Realidad Social de Venezuela" N° 6, Centro Gumilla).

"El 74% de los hogares venezolanos (integrados por 6 miembros como promedio) se hallaban en situación de pobreza. Es decir las tres cuartas partes de las familias venezolanas tienen un nivel de ingresos inferior al necesario para comprar los bienes y servicios" (Ibid).

El siguiente cuadro nos expresa la realidad del ingreso en Venezuela .

INGRESOS MENSUALES MEDIOS POR HOGAR SEGUN AREAS

TOTAL NACIONAL

	Nº Hog.	%	% acum.	Ing. fam. medio
Hasta 700	66.148	2,1	—	466
701 - 900	39.125	1,2	3,3	829
901 - 1.200	88.375	2,8	6,1	1.068
1.201 - 1.500	93.406	3,0	9,1	1.421
1.501 - 1.700	72.746	2,3	11,4	1.582
1.701 - 2.000	250.140	7,9	19,3	1.931
2.001 - 2.500	257.561	8,1	27,4	2.311
2.501 - 3.000	271.280	8,6	36,0	2.890
3.001 - 4.000	456.454	14,4	50,4	3.614
4.001 - 5.000	336.019	10,6	61,0	4.651
5.001 - 9.000	726.590	22,9	83,9	6.816
9.001 - 15.000	343.149	10,8	94,7	11.590
15.001 - 20.000	79.590	2,5	97,2	17.589
20.001 y más	69.965	2,2	99,4	31.199
No declarado	19.983	0,6	100,0	
Total	3.171.031			5.674

Fuente: Indicadores de la fuerza de trabajo 1er. semestre 1987. Elaboración propia.

De aquí podrá deducirse a su vez la nula capacidad de ahorro que tiene la mayoría de la población venezolana y por tanto la imposibilidad de hacerse realidad la adquisición de cualquier tipo de propiedad. Se supone que la propiedad es factible cuando hay acceso al ahorro. Dada esta inaccesibilidad, tanto el Art. 87 como el 99 de la Constitución son derechos prohibidos para la mayoría del pueblo venezolano.

5. EL DERECHO DE LIBRE CONTRATACION Y DE HUELGA

El derecho a libre contratación, el derecho a establecer conflictos de trabajo y aun el derecho a la huelga están constantemente cercenados. La contratación colectiva es un instrumento derivado de la concepción liberal-burguesa y se concibe como elementos 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. Ello es especialmente vulnerable cuando el Estado es a la vez juez y parte como sucede cuando legisla en aspectos en que él está involucrado como empresario. El instructivo 11 dictado

por el gobierno de Carlos Andrés Pérez es un ejemplo patético de este recortamiento de la libertad de contrato. Otras veces la normativa también pone trabas al desarrollo de este derecho (Decreto 440) o simplemente lo prohíbe como en la problemática que gira alrededor de la negativa legal a los empleados públicos de contratar. ¿Cómo conciliar la característica del servicio público de estos empleados con sus derechos de contratación y aun de conflictos? Estos ceden ante la potencia avasalladora de Estado. Por otro lado, hay una distribución creciente, entre los años 1977 y 1984 del número de Contratos Colectivos. (Ver cuadro).

CONTRATOS COLECTIVOS CELEBRADOS Y TRABAJADORES AMPARADOS

Año	Nº de Contratos colectivos	Trabajadores cubiertos
1958	1.016	168.872
1959	659	96.245
1960	680	98.529
1961	684	73.127
1962	642	62.503
1963	783	146.621
1964	884	102.053
1965	1.004	83.565
1966	1.066	163.474
1967	1.051	80.464
1968	1.062	202.306
1969	1.140	164.010
1970	1.422	178.207
1971	1.445	263.133
1972	1.292	98.326
1973	1.401	283.175
1974	1.171	151.812
1975	1.746	298.490
1976	1.754	333.653
1977	1.735	318.061
1978	1.681	531.187
1979	1.411	166.944
1980	1.498	391.997
1981	1.469	478.459
1982	1.329	140.943
1983	1.237	249.659
1984	1.071	268.430
1985	1.329	379.729

Fuente: Memorias del Ministerio del Trabajo. Varios años.

La libertad y participación en la contratación de parte de los involucrados están íntimamente ligadas con el derecho de gestión propio de cada miembro de una sociedad o institución. Por el contrario ¿quiénes deciden desde la parte laboral sobre los contenidos del contrato y sobre la oportunidad de la firma? Esto está íntimamente conectado con el modo de actuar de líderes sindicales burocratizados e inescrupulosos, donde los contratos se venden y las firmas devengan sumas jugosas. El interés hacia una contratación participada por los involucrados y hacia un contrato justo y equitativo está supeditado a la relación a veces bochornosa entre quienes son parte opuesta en la mesa de negociación. Difícilmente podríamos decir que se cumple el derecho de contratación entre aquellos que se ven forzados a aceptar lo que otros firman por ellos sin ningún tipo de participación real sindical.

Todavía más cercenado es el derecho a establecer conflictos laborales. ¡Qué mundo es el que se mueve a través de ciertas inspecciones de trabajo! Su papel fundamental parece ser negar, por muy justos que aparezcan, los reclamos y evitar que se materialicen los conflictos. Desde el punto de vista teórico parecería noble esta posición y así lograr que su papel conciliatorio llegara a poner de acuerdo a las partes. Pero la verdad es que niegan justos reclamos, poniéndose de la parte patronal.

El reglamento de trabajo puesto en vigencia durante el gobierno de R. Caldera, dio apoyo a la negación de conflictos debido a las inmensas trabas jurídicas que se establecieron previas al inicio de una huelga. De este modo prácticamente 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 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 (ver José I. Arrieta "Un triunfo para el Derecho de Huelga", SIC, Ju.-Agosto 1984). Se reafirmó a su vez que el Inspector no puede entrar a 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... Todo ello fue conculcado por la empresa, el Inspector del Trabajo, la Guardia Nacional... Dos jueces intervinieron decretando con lugar el

recurso de amparo al derecho de huelga interpuesto por los trabajadores y no se pudo ejecutar por oposición de aquéllos. Parecen haber sido apoyados desde muy arriba. Hubo un claro enfrentamiento entre el Poder Judicial y el Poder Ejecutivo (ver José I. Arrieta "Hevensa: Siete meses en defensa de la legalidad", SIC feb. 1985; además SIC mayo 1985 p. 232 y jun. 1985 p. 266). Si aquí no hay desconocimiento de derechos laborales no sé dónde serán... Ni siquiera después de decisión judicial pueden ejercerse los derechos.

6. EL DERECHO DE ASOCIACION

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 qué silencio y prudencia deben guardarse para establecer un sindicato con el fin de evitar que el patrón les madrugue y bote 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. Mucho se ha escrito sobre esto y no es necesario abundar. Cuando corrientes adversas, como el sindicalismo clasista, han intentado enfrentar al sindicalismo "burócrata" se han empleado todas las armas sin excluir el apoyo del gobierno o de los partidos para amordazarlos. Hasta se ha pretendido sacarlos del movimiento sindical. Se utilizan argumentos y métodos propios de la Teoría de la Seguridad Nacional

y se les tacha de extremistas, comunistas, adversos a la democracia y subvertidores del orden público y de la democracia. Entonces la inviolabilidad del domicilio, la no discriminación por razones de credo, la libertad y seguridad personales son realmente violables como la experiencia lo enseña. Las elecciones sindicales frecuentemente en este tipo de sindicalismo son amañadas y dirigidas desde los cogollos de los partidos y de la burocracia sindical. Las elecciones para los máximos organismos de la confederación son de tercer grado y no se permite la elección directa. Causa R en el IX Congreso de la CTV presentó un proyecto de reglamento para elecciones universales, directas y secretas del Comité Ejecutivo y demás autoridades de la CTV. No se le hizo ningún caso. En la nueva Ley del Trabajo habría que definir como prioritario la libertad sindical y sus mecanismos. Lo mismo que todo lo relacionado a las intervenciones. Los cogollos sin embargo lo impedirán. ¿Dónde queda entonces la libertad de asociación y de organización? La corrupción financiera hartamente conocida por desgracia incita a la permanencia de prácticas contrarias a los derechos humanos. La proposición de sindicatos nacionales por rama de industria descansa en un modelo sindical verticalista. Con ello se da más poder a los cogollos y todo queda centralizadamente bajo control.

7. EL DERECHO DE PARTICIPACION EN LA GESTION EMPRESARIAL

El derecho de participación en la información control y gestión está íntimamente interrelacionado con esto. Mucho se habla de cogestión desde las cúpulas sindicales, pero habría que preguntarse a quién va a favorecer el modelo cogestivo. Es patente que la participación en lo que uno ha producido es un derecho fundamental. Esto abarca tanto la información cabal como la posibilidad de control y gestión. Sin embargo de hecho son sólo los derechos de quienes tienen en sus manos el poder económico, político o sindical quienes pueden acceder a la información, al control y a las decisiones. La sociedad en que vivimos está basada en la propiedad. El propietario es quien acumula derechos. Ya indicamos la imposibilidad real dados los ingresos de nuestro pueblo de hacerse propietario, por tanto tampoco de ejercer estos derechos. El derecho de asociación y el grupo de presión derivado podría lograr conseguir ciertos accesos a la información, control y gestión, donde se dé más importancia al ser que al tener, pero como también estos derechos están frustrados por la cogollización de la estructura sindical quedan también por este capítulo impedido de ejercerlo.

En este artículo no hemos pretendido pasar revista a todos los derechos laborales, ni tratarlos con la profundidad que ello ameritaría. Simplemente hemos espigado algunos de sus elementos. Al concluirlo pensamos que nuestros lectores coincidirían en que el tema de los derechos humanos atañe a toda nuestra población y no es sólo problema de minorías sufridas aunque éstas lo son de la forma más angustiante. Pienso que es necesario que tomemos conciencia de la gravedad del problema, de modo de poner eficaces controles a todo esto que hemos apenas insinuado. Debemos lograr que los derechos que nuestra Carta Magna nos otorga no queden en letra muerta y vacía de significado. Son muchos los sufrimientos de nuestro pueblo que deben exigir una actuación más vigorosa en la línea de los derechos humanos históricos y concretos.