

Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo

HÉCTOR LUCENA*

pp. 195-233

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo abordar las políticas públicas laborales en Venezuela relacionadas directamente con las diferentes organizaciones de los trabajadores; en primer lugar identificarlas y describirlas, conocer las motivaciones que llevaron al Gobierno a plantearlas y ponerlas en ejecución, y lo más importante, cuáles han sido sus consecuencias en los actores laborales, las empresas y los trabajadores, privilegiando a estos últimos, particularmente sus organizaciones colectivas y, concretamente, las sindicales. El autor ha hecho un seguimiento durante el lapso del 1999 en adelante, que corresponde a lo que el propio gobierno auto definió como la revolución bolivariana, durante la cual ha mantenido el control pleno, no sólo del ejecutivo, sino de todas las instituciones estatales. Los materiales revisados para hacer los análisis son de procedencia gubernamental y de las organizaciones de los trabajadores, especialmente de su propio accionar.

Palabras clave

Revolución bolivariana / Relaciones laborales / Sindicatos / Políticas Públicas

Abstract

This paper has the objective of addressing the public labor policies in Venezuela, directly related with the different workers organizations: In the first place, identify and describe them, explaining the reasons that led the government to conceive and create them and more importantly, what the consequences have been to the labor stakeholders, the enterprises and the work force, privileging the latter, specially their collective organizations and labor unions in particular. The author has monitored from 1999 onwards, a lapse which corresponds to what the government itself has defined as the Bolivarian revolution, period during which it has maintained full control not only of the executive branch, but of all the government institutions. The materials revised for the elaboration of the analysis are from government sources and from the workers organizations, especially from their own.

Key words

Bolivarian Revolution / Labor Relations / Unions and Labor Policies

* Ph.D Universidad de Glasgow. Estudios Doctorales en Ciencias Sociales, Maestría en Administración y Relaciones Laborales. Profesor del Doctorado en Estudios del Trabajo y en Maestría de Derecho del Trabajo, Universidad de Carabobo.
Correo-e: hector.lucena@gmail.com
www.hectorlucena.blogspot.com

Introducción

Se espera que las políticas laborales promovidas por el Estado para el funcionamiento de las relaciones de trabajo en una sociedad determinada tengan como propósito contribuir a que las actividades productivas se desenvuelvan normalmente, para que éstas brinden a la sociedad los productos y servicios necesarios para su funcionamiento y el bienestar general. Asimismo, promover condiciones de funcionamiento equitativo y justo en las relaciones entre empresas y trabajadores, cuya retribución tanto al capital como al trabajo permita satisfacer a ambos, favoreciendo por un lado, el mejoramiento de sus capacidades, el rendimiento del capital, la reinversión en la capacidad y mejoramiento productivo, y por otro lado, el bienestar integral del trabajador y su familia, a partir de una remuneración y beneficios suficientes. En este artículo se pretende evaluar esos asuntos de acuerdo a los rasgos de las políticas laborales y de sus impactos en las organizaciones de los trabajadores, en el lapso que cubre la revolución bolivariana.

A partir de los años sesenta del pasado siglo en nuestro país se hicieron presentes y se logró la difusión de tres elementos de políticas públicas en el orden laboral, fundamentales para los propósitos enunciados en el párrafo anterior. Primero, el fomento y garantías para el accionar de las organizaciones representativas de los actores productivos, especialmente de los trabajadores: la llamada libertad sindical. En segundo lugar, el fomento de la negociación colectiva como mecanismo para participar en las definiciones de reglas internas en los centros productivos y como institución que contribuye a la redistribución. Y tercero, intervenir en la solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores, sea por la vía de las instituciones administrativas o judiciales.

Estas instituciones habían sido objeto de un debate universal en los años inmediatos a la conclusión de la II guerra mundial, con la aprobación de los convenios 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aprobado en 1948, que entró en vigor en 1950) y 98 (Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado en 1949, que entró en vigor en 1951) por la Organización Internacional del Trabajo (2015), ratificados por Venezuela en 1982 y 1968, respectivamente.

Aunque el primero fue ratificado en 1982, para entonces, el fomento sindical en Venezuela había sido ya masivo desde 1959 en adelante, solo la no existencia de una legislación que facilitara la sindicación de los funcionarios públicos había retardado la ratificación.¹ A

¹ La Ley de Carrera Administrativa, con vigencia desde 1970 hasta 2002, cuando fue derogada por la Ley del Estatuto de la Función Pública, reconoció a los funcionarios públicos el derecho a organizarse sindicalmente (Art. 23), y en ese sentido fue dictada una reglamentación (Reglamento sobre Sindicatos de Funcionarios Públicos, 1971). No obstante desde la década del sesenta venía funcionando la Unión Nacional de Empleados Públicos que los organizaba y representaba.

estos convenios se agregan recomendaciones sobre la consulta tripartita (ramas de actividad económica y ámbito nacional) en 1960, que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores a establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y dichas organizaciones. Esta recomendación luego pasó a ser convenio en 1976 (el número 144) y ratificado por Venezuela en 1983.

Este enfoque de análisis de políticas públicas privilegia el ámbito colectivo ya que, en paralelo, existen, además de las instituciones mencionadas, las vías individuales, como es la contratación del trabajador, así como la existencia de mecanismos de resolución de conflictos individuales. Pero, se considera que no son estas las vías más efectivas para reducir las brechas de la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, y realmente no se consideran políticas de relaciones de trabajo, sino políticas de defensa del trabajador por su carácter individual.

Las políticas objeto de análisis en el presente documento se insertan en un ámbito más general desde el punto de vista de la formulación y puesta en acción de políticas desde el Estado, como son las políticas de desarrollo económico y social, donde existen espacios que van más allá del quehacer productivo, tales como el propio consumo, los servicios públicos y sociales, las políticas para mejorar las capacidades productivas que van desde: los incentivos; la educación y la salud; el mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura necesaria para la actividad productiva; el desarrollo de las capacidades de la ciencia y la tecnología al servicio de la producción y de las personas; o, desde el funcionamiento eficiente y fluido de la institucionalidad estatal en temas indelegables del papel del Estado, como los asuntos de gobierno, seguridad, justicia, ambiente, atender a los sectores más frágiles y orientar acciones a una mejor redistribución, como los más resaltantes.

Esto determina que los espacios en donde empresas y trabajadores conviven para producir no funcionan de manera aislada, sino que están rodeados de otras políticas públicas que han de tenerse en cuenta, algunas con una relación más clara y definida que otras, pero todas presentes. De modo que, analizar lo laboral en particular, tiene sentido porque privilegia el conocimiento y análisis de las relaciones y los actos que llevan a cabo empresas y trabajadores organizados en los espacios productivos y permite responder cuáles son sus logros y limitaciones, en primer lugar, explicables por lo que ocurre en su propio espacio y, aquellos explicables por fenómenos y factores externos al espacio productivo.

Contexto

Previo al período que se inicia en 1999, el país venía de cuarenta años de gobiernos electos democráticamente y con alternabilidad entre corrientes social demócratas y social cristianas, que gobernaron cinco y dos quinquenios presidenciales respectivamente, y que estas

mismas fuerzas controlaban a los otros poderes públicos. Al final de estas cuatro décadas de civilidad,² la falta de renovación política se tradujo en desgaste del modelo bi partidista; una constelación de nuevos partidos desprendidos de los social cristianos en alianza con algunas fuerzas de la izquierda, conquista una victoria electoral presidencial, aunque sin llegar a controlar el parlamento. Esta misma situación precipitó un desgaste institucional que venía desde el levantamiento popular contra la escasez y aumento de precios de 1989, hasta el surgimiento de los alzamientos militares a principios de la década del noventa y la destitución de un presidente constitucional, por un juicio llevado hasta la máxima instancia judicial.

Sin embargo, esta evolución apunta a destacar que en esos siete lapsos gubernamentales de alianzas entre fuerzas que aglutinaban ampliamente las mayorías electorales, además de reconocer la permanente alta participación electoral, permitió una construcción de políticas públicas en diversas áreas de la vida nacional, y muy especialmente en la laboral, que son justamente las que serán cuestionadas y eventualmente modificadas por el nuevo régimen.

En la mayor parte de estos ocho lapsos de gobiernos (1958-1998) en Venezuela se mantuvo una política económica con predominio del capitalismo de Estado y de orientación neodesarrollista, hasta el segundo gobierno de Carlos A. Pérez (1989-1993), que empezó con un programa neoliberal, resistido por el levantamiento popular de febrero de 1989 y por acciones de protesta posteriores. De ahí es que se señala que como política de ajuste fue un fracaso, dada la «imposibilidad de instrumentar a partir de ella programas de reestructuración económica relativamente exitosos...» (López y Lander 2001:233). Este mismo gobierno no pudo completar su quinquenio por la acción concertada de factores políticos que lo llevaron a su destitución (Rivero, 2010).

En este largo período (1958-1998) las políticas laborales fomentaron la organización de sindicatos y la firma de convenios colectivos; así mismo, se difundieron mecanismos estatales para la solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores. El mejoramiento de condiciones de trabajo y del nivel de bienestar es más visible en la primeras dos décadas de este lapso, pero en las décadas del ochenta y noventa se produjo una situación de estancamiento en ambos aspectos. De aquí que el ascenso al poder de nuevas fuerzas políticas, que se autodefinieron como la revolución bolivariana a partir de 1999 estuvo acompañado de un discurso cuestionador a quienes gobernaron durante esos cuarenta años previos, otorgando una especial preponderancia al combate de las políticas neoliberales de estos regímenes, a pesar de tratarse de gobiernos no exitosos en la implantación de tales políticas ya que, más bien crearon y privilegiaron un capitalismo estatista promotor de

² En toda la historia republicana de Venezuela ese fue el lapso de civilidad más prolongado. Desde que se creó la república lo predominante fueron los gobiernos militares: de 1830 hasta el año 1998, menos de un tercio de los gobiernos fueron civiles.

políticas neodesarrollistas, administrador de una alta renta petrolera a la cual accedían de manera ventajosa los sectores empresariales.

Sin embargo, no es mucho lo que en concreto se destaca, ya que más bien los cambios de políticas laborales en la revolución bolivariana, en algunos pocos casos, han confirmado algunas de las regulaciones encontradas, pero en cambio, aquellas realmente diferentes, más bien contra el desarrollo de las organizaciones de los trabajadores, como más adelante se explica y demuestra. Es importante tener presente a lo largo del presente documento que, si bien se observan regulaciones y políticas favorables a los trabajadores en el plano individual, ocurre lo contrario en lo colectivo, que es donde juegan un papel central las organizaciones de los trabajadores. El discurso de la revolución bolivariana es radical contra las instituciones sindicales dominantes al momento de irrumpir en la vida electoral para participar en las elecciones de 1998, lo que se materializa con varias regulaciones al construirse la nueva constitución nacional, en condiciones de amplia ventaja de su control de la Asamblea Constituyente (Iranzo, 2011).

Nuevas institucionalidades y la participación popular

Desde la primera campaña electoral que lo llevó al poder, Hugo Chávez se propuso emprender un gobierno que plantearía nuevas institucionalidades y por ello su principal oferta fue promover la elección de una Asamblea Constituyente y redactar una nueva carta constitucional que tendría como objetivo una mayor democracia, que fue recogida en su carácter de democracia participativa y protagónica. En ese orden se promueven políticas, leyes e innovaciones participativas que activan la inclusión social y el empoderamiento popular. Se aprecia una convergencia de ciudadanos, comunidades y funcionarios públicos en la búsqueda de soluciones a viejos problemas de los sectores populares, especialmente de los más pobres. Emergen entonces experiencias de cogestión en empresas estatales, procesos participativos en las llamadas mesas técnicas —de agua, energía, de gas, entre otras—, los comités de tierras, de salud y otras experiencias comunitarias y autogestionarias, las misiones, etc. (López 2011; Harnecker 2005; Parker 2007; Salamanca 2011).

En estos primeros años de la democracia participativa y protagónica se fomentaron elecciones en todos los ámbitos, las fuerzas gobernantes afirmaban la necesidad de relegitimar todos los poderes, empezando por la misma Presidencia de la República, pasando por gobernadores y alcaldes. Ello se extendió a entidades como las sindicales, no siendo organismos estatales que tenían sus propios estatutos para los procesos electorales, las cuales tuvieron que someterse a nuevas reglas provenientes del texto constitucional, que invadían la autonomía sindical; más que participación popular se trataba de intervenir en esta desde el Estado.

En política laboral se fomentaron desde el Ministerio del Trabajo las elecciones sindicales, con la novedad que el control de éstas fueron trasladadas a un ente ajeno al movimiento

sindical, como es el Consejo Nacional Electoral. De aquí que si bien el fomento de elecciones es un hecho positivo, no lo es su subordinación a un ente ajeno. Importante destacar que las elecciones que se promueven son las de las bases, y no tanto las de nivel sectorial y las centrales de tercer grado. Es por lo que entre el 2011 y el 2014 se han llevado a cabo 1766 elecciones de base, según registros y gacetas oficiales del Consejo Nacional Electoral.³

Estado regulador y empleador

Las políticas públicas que como Estado regulador han de construirse en el marco de la nueva constitución continúan con la misma tendencia interventora propia a la caracterización de capitalismo de Estado cuestionada en el modelo anterior, especialmente con el control de las actividades más generadoras de riqueza como es la industria petrolera, las empresas básicas y los servicios públicos. Todo esto se exagera y profundiza, incluso con un discurso que destaca el combate a políticas neoliberales, pero que no eran, como ya se dijo, notables en la dinámica económica del país, ni por tanto se materializaron de manera pronunciada en el ámbito del trabajo mediante la flexibilidad laboral.⁴

El Estado que encuentra el gobierno chavista tenía control de las principales actividades generadoras de riqueza en el país y funcionaba en su conjunto con una población laboral en el orden del 9 por ciento del empleo total, pero quince años más tarde este porcentaje se ha duplicado a más de un 18 por ciento, resultado de las estatizaciones y de la creación de nuevas instituciones y programas públicos, con pretensiones de hacer funcionar la economía de mercado con base en un esquema de planificación centralizada.

De las estatizaciones se observan diferentes motivaciones. Por un lado, el Estado asumió empresas que, luego de la paralización y debacle económica por la alta conflictividad del 2002 (que incluyó un paro⁵ de buena parte del aparato productivo por cerca de dos meses), no se reactivaron y fueron tomadas inicialmente por los trabajadores. Por otro lado, el interés de hacerse de aquellas empresas que consideraba estratégicas, como comunicaciones, alimentación, servicios de electricidad, servicios asociados a los puertos y aeropuertos. En algunas de este segundo caso supuso la re estatización de empresas que habían sido privatizadas en los dos gobiernos anteriores al régimen de Chávez, como Cantv, Sidor y algunos bancos. En ambos procesos estatizadores la nómina al servicio del Estado se incrementó, ya

³ Gacetas Oficiales 576, 578-81, 586-8, 590-99, 602, 607-9, 611, 619, 621, 623-26, 632-3, 636, 638, 640, 643, 647, 649, 651, 653, 659-65, 668-80, 682, 684, 688, 690-1, 694-5, 698-703, 708-709, 713, 718-19, 721, 724, 726, 728, 729-732, 734.

⁴ Las manifestaciones más notables de flexibilidad laboral se observan en el cambio del régimen de prestaciones sociales en 1997 y el establecimiento de las empresas de trabajo temporal -ETT- en 1999, otorgándoles una amplia facultad de contratación. En cambio, al salario que venía bonificándose desde mediados de los setenta hasta que éstas alcanzaron más del 80 por ciento del salario, con la reforma de las prestaciones en 1997 se le fijó un límite de no más de un 20 por ciento, optando más bien por convertir múltiples bonificaciones por encima de ese por ciento en salarios, con sus correspondientes repercusiones en seguridad social y en otros beneficios.

⁵ Término que se utiliza para referirse a la paralización de actividades por razones laborales o políticas.

que trabajadores del servicio privado pasaron al servicio estatal. Además en casi todos los casos se incrementó la plantilla sin que necesariamente se incrementara la producción; por el contrario en general ocurrió lo inverso (Lucena, 2012; Obuchi et al., 2011; Iranzo, 2011).

Al hacerse el Estado de una nómina de trabajadores cubiertos por la misma legislación laboral que cubre al sector privado, ya que no se trataba de funcionarios públicos, se empezaron a manifestar distintos tratamientos a los mismos problemas laborales, fueran estos en empresas privadas o en empresas del Estado.

Funcionamiento económico

La revolución bolivariana desde el primer momento dio prioridad a los temas políticos, y en ellos los electorales. Al principio se consideraba que al estar el gobierno centrado en el proceso constituyente y luego en la implementación de las nuevas instituciones, el tema económico sería soslayado. Por tanto, en el primer año del nuevo gobierno 1999 el resultado económico fue de -6 por ciento del PIB. Recordemos que tres elecciones se dieron en ese año, referéndum para convocar a la Asamblea Constituyente, elección de los constituyentistas y referéndum para someter el texto constitucional.

El sector económico privado se mantuvo en una postura de expectativa, a la espera de los resultados del proceso constituyente y luego de la implementación de las nuevas institucionalidades en los años inmediatos (2002-1), cuyos resultados fueron de 3.7 y 3.4 por ciento del PIB. Pero la debacle económica ocurre en los años 2002 y 2003, como se observa en la gráfica.

Cuadro 1

Tabla PIB 2002-14

Años	PIB %
2002	-8.9
2003	-7.7
2004	17.9
2005	10.3
2006	9.9
2007	8.8
2008	5.3
2009	-3.2
2010	-1.5
2011	4.2
2012	5.6
2013	1.6
2014	-3.9

Fuente: 2003-4: BCV; 2005-2013 Cepal; 2014 V Salmerón portal prodavinci. Héctor Lucena

Con la implementación de las nuevas institucionalidades y sus efectos directos en el aparato productivo, se estimuló la confrontación abierta entre empresarios y gobierno, a la que se sumaron los sectores sindicales opositores que para entonces eran mayoritarios en el mundo sindical y que ya se habían confrontado en el ámbito del sector estatal por discusiones de convenios colectivos (huelga petrolera en 2000), y el gobierno promovió la obligatoriedad de elecciones sindicales a todos los niveles. Entre diciembre del 2001 y 2002 se convocan cuatro paros nacionales, con distintas extensiones: desde un día, el primero de ellos, el 6 de diciembre del 2001, hasta de cerca de dos meses, el más largo, diciembre 2002 y todo enero de 2003 (Iranzo y Ritcher, 2005).

Luego, en el 2004-5, vino el efecto rebote por el esfuerzo de normalización de las actividades económicas que estuvieron casi paralizadas a lo largo del 2002-3. El gasto público fue generoso a lo largo del 2004 en adelante. El gobierno ante los procesos electorales que se realizaban casi todos los años, promovía, como parte de su campaña de vinculación con la población, programas sociales y actividades económicas desde el propio Estado, el cual gradualmente estatizaba actividades productivas y que, en casi todos los casos, experimentaban reducción en sus volúmenes de producción y ventas. La fuente de apoyo y sustentación de todo el gasto público era la actividad petrolera y los compromisos financieros que adquiría el Estado venezolano tanto en el propio país como en el exterior. Por ello la caída de la economía mundial en el 2008-9, se tradujo directamente en decrecimiento por dos años consecutivos, 2009-10.

La recuperación económica se observa en los años 2011-12, gracias especialmente al impulso de los programas de construcción de la «Gran Misión Vivienda de Venezuela» (GMVV)⁶. Sobre el sector construcción hay que mencionar que representa el 10 por ciento del PIB no petrolero del país y emplea a un 8 por ciento de los trabajadores; es un motor de la economía y en estos años aporta un incremento de 4.8 y 16.6 (Abadí 2015). El comercio se incrementó 9,2 por ciento, y la producción de servicios del gobierno central (inversión en salud, educación y pensiones) ascendió a 5,2 por ciento. También avanzó el PIB del sector de las comunicaciones, que en 2012 se mantuvo creciendo a una tasa de 7,2 por ciento (BCV, 2012). Sin embargo, el crecimiento indicado no se sustenta en el desarrollo de la actividad productiva de bienes; es decir, que la producción en los sectores primario y secundario no son los que ofrecen la plataforma de este crecimiento, muy por el contrario, hay un estancamiento en casi todas estas ramas productivas (Lucena y Carmona, 2011).

⁶ Este programa fue lanzado por el gobierno en el 2011, y se propone alcanzar la construcción de tres millones de viviendas para el 2019; hasta el primer trimestre del 2015 había entregado 700.000. Marco T. Díaz, Vicepresidente de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (El Mundo, Economía y Negocios, 7/4/15, pag. 8).

El dinamismo aportado por el sector de la construcción no pudo sostenerse en los dos años que siguen a 2013 (-2.3 por ciento) y 2014 (-10.9 por ciento), por trabas asociadas a la actividad sectorial, resaltando la escasez de insumos; se ha consumido un importante porcentaje de divisas, importando elementos necesarios para la construcción, que otrora se producían internamente y hoy son importados, como cemento, cabillas y acero.⁷ Ello ocurre incluso con la ingeniería y gestión de la construcción que provienen de las más diversas fuentes, como China, Rusia, Bielorrusia e Irán entre otros, desplazando a factores productivos nacionales que habían sido el puntal de la actividad de la construcción de viviendas en el país. En el empleo, el primer semestre de 2014, el desempleo del sector alcanza el 17.2 por ciento, más del doble del desempleo general de la economía, 7.8 por ciento.

El otro sector que contribuye a este crecimiento del PIB es el comercio, que se incrementó un 9.2 por ciento. Ciertamente, los consumidores han dispuesto de recursos que al gastarlos en las tiendas, abastos y centros comerciales es en buena medida para adquirir bienes importados o nacionales con materiales importados. Hasta cuando se compran papas o un kilo de harina de maíz, hay que tener presente que las semillas, en el primer caso y buena parte del maíz en el segundo, provienen del exterior, además, claro está, de los materiales de trabajo empleados tanto en la agricultura como en la industria.

El crecimiento en el sector de las comunicaciones ha sido una constante en las últimas décadas, lo que es un fenómeno universal. Esto se explica por el vertiginoso avance tecnológico que varios países del primer mundo mantienen y que han dado lugar al establecimiento de un nuevo paradigma tanto productivo como de consumo, en el cual Venezuela cumple sólo el papel de comprador y usuario.

Otro sector puntal en el crecimiento de 2011-12, son las erogaciones del gobierno central en salud, educación y pensiones. La inversión en estos conceptos –salud y educación– responde a actividades que tienen como principal componente los pagos al personal, lo que es la principal erogación; faltaría considerar los impactos en la calidad de este esfuerzo. El otro componente de esta inversión son las instalaciones – hospitales, ambulatorios, centros de salud, laboratorios, escuelas, liceos, universidades, como se observa, su estado general es crítico, se valora más construir que mantener y asegurar el funcionamiento óptimo.⁸ En cuanto a pensiones, no es una actividad productiva, ya que sólo conlleva entregar una

⁷ El coordinador de la Alianza Nacional de Trabajadores Cementeros (Antracem), Orlando Chirinos, aseguró que en el primer trimestre de 2015 registraron «una paralización de obras que está alrededor del 80 por ciento en todo el país», producto de la escasez de insumos. En el caso particular del cemento, precisó que la capacidad instalada en Venezuela es de 9 millones de toneladas métricas anuales, pero que el nivel de producción ronda el 50 por ciento. En cuanto a acero y canillas, la Siderúrgica del Orinoco reestatizada en el 2008, cuando producía 4.3 millones de toneladas en manos de Ternium, en el 2014 apenas produjo un 25 por ciento.

⁸ Más de seiscientos registros de conflictos en el sector salud por problemas de su funcionamiento pueden verse en <http://www.conflictive.org.ve/category/salud> a lo largo del último quinquenio. En cuanto a educación se pueden ver una importante cantidad de protestas por las condiciones de los centros educativos, en <http://www.conflictive.org.ve/category/educacion/>

cantidad de dinero —un salario mínimo— para que sobrevivan personas de la población pasiva, que destinan casi todo este ingreso en alimentación y salud.

Los dos últimos años 2013-14 corresponden a un desempeño económico de estancamiento y recesión. Técnicamente, con al menos tres trimestres sin crecimiento, un país está en recesión, que es justamente la situación de Venezuela en la segunda mitad del 2013, todo el 2014 y lo que va del 2015. En cuanto a la inflación a lo largo de todos los años que van del siglo ha sido la más alta del continente, al tiempo que no ha habido manera de detener la pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios, desmejorando los niveles de vida de la población trabajadora.

Conflictos en el sector petrolero y consecuencias

El manejo económico ha sido la mayor debilidad del régimen, lo que contrasta con la habilidad política mostrada en las relaciones con la oposición y con los aliados. Ha podido tapar desaciertos por la bonanza económica que disfrutó, producto de los altos precios petroleros a lo largo de casi todos los diez y seis años de administración. Téngase en cuenta que en el último año del gobierno precedente, el precio del petróleo alcanzaba los ocho dólares el barril. En el primer año del nuevo gobierno se duplicó y en los años sucesivos fue incrementándose hasta alcanzar niveles de cien o más dólares el precio del barril, años 2008, 20011, 2012 y 2013. La producción petrolera experimentó una baja sustancial por conflictos políticos y laborales en el 2002 y 2003, pero en los años siguientes recuperó la producción, sin alcanzar su nivel más alto pre conflicto de 3.5 millones de barriles diarios año 1998, pero continuó funcionando con dificultades ya que, fue despedida más de la mitad de sus trabajadores, especialmente los de mayor experiencia y calificación.⁹

Para aproximarse al análisis de este incidente político y laboral de nuestra historia reciente, un primer elemento a considerar fue la alta conflictividad abierta suscitada en el último año previo a la convocatoria del paro indefinido de actividades. Este, iniciado el 2 de diciembre del 2002, venía precedido de la realización de tres paros nacionales, el primero de una jornada laboral 12 horas el 10 de diciembre del 2001, convocado por Fedecámaras, al cual la CTV se adhirió. Se protestaba la acción inconsulta al aprobar un paquete de 49

⁹ «Se despidió al 67 por ciento del personal ejecutivo y gerencial; 67 por ciento del personal técnico y supervisorio; 29 por ciento de operadores y artesanos; 27 por ciento de obreros calificados. Entre ellos promediaban una edad de 41 años y 15 años de servicio en la empresa. Asimismo, se desmantelaron las operaciones de apoyo (Finanzas 98 por ciento, recursos Humanos 88 por ciento, planificación 80 por ciento y Auditoría 61 por ciento); adicionalmente, se dejó al Intevep (Instituto de Investigación) sin 60 por ciento de su personal". En cuanto actividades básicas estos despidos disminuyeron el personal en: "Exploración 79 por ciento; comercio y suministro 68 por ciento; mantenimiento 59 por ciento y operaciones 45 por ciento. En efecto, el personal despedido incluyó a 212 ingenieros geólogos de yacimientos; 120 ingenieros de procesos; 216 operadores de planta; 147 ingenieros de seguridad, higiene y ambiente; 377 profesionales de procesos de planificación y 156 expertos en presupuesto. En total se perdieron 282 mil años de experiencia» (Quiroz Corradi, <http://quirosorradi.blogspot.com/2008/04/la-nueva-operacion-petrolera-iv.html>. (consultado el 8-01-2015).

leyes con contenido económico la mayoría de ellas, en el marco de la primera Ley Habilitante otorgada al Presidente H Chávez. Los empresarios estaban acostumbrados a ser consultados en estos temas.

El segundo paro nacional ocurre por el nombramiento de directivos de Pdvsa sin tener presente la meritocracia que los empleados de la institución reclamaban como una condición laboral por usos y costumbres en la empresa. El paro fue durante tres días a partir del 9 de abril del 2002; finalmente el conflicto se convirtió en una protesta nacional y más aún, en una situación contradictoria, en la que el militar del más alto rango en las Fuerzas Armadas, el General Lucas Rincón, acompañado de los jefes de las cuatro fuerzas, anunció al país la renuncia del Presidente de la República. En ese momento el paro de origen laboral pasó a ser un incidente secundario al lado de una supuesta renuncia presidencial. Hay quienes sugieren que lo laboral fue premeditado para hacer emerger una situación de violencia de calle. Interrogantes y respuestas siguen latentes. Por su parte el Presidente Chávez admitió que los despidos de los dirigentes gremiales de los empleados petroleros fue una provocación premeditada de su parte «las crisis, a veces, hay que provocarlas» «...Yo me declaro responsable de la crisis de Pdvsa» «...cuando en un Aló Presidente saqué un pito y empecé a botarlos, yo provoqué la crisis».¹⁰

El tercer paro de actividades de ese año tuvo una duración de un día, el 21 de octubre del 2002, fue igualmente convocado por Fedecámaras, CTV y los partidos de oposición organizados en la Coordinadora Democrática. Tres paros nacionales y la crisis política de abril, estimularon a las mismas organizaciones convocantes de los anteriores, a plantearse un cuarto paro que empezó por la parálisis de la actividad petrolera y se extendió a otras actividades económicas y de servicios en general. Recién se había iniciado un proceso de negociación (8 de noviembre del 2002) facilitado por la OEA, el PNUD y el Centro Carter, pero pasadas las primeras semanas con un mínimo de avance, estimuló a acciones más radicales, estimándose que un paro nacional aceleraría estas negociaciones. Originalmente el paro fue por 24 horas, luego se agregaron otras 24 horas, luego 48 horas hasta que se declaró con carácter indefinido, redimensionando la confrontación con el gobierno (Lucena, 2003a).

Igual hay que destacar en el análisis del conflicto la negativa del gobierno a establecer puente alguno con los convocantes del paro, tal como había ocurrido con los paros anteriores. No había institución de peso que promoviera con efectividad un dialogo entre gobierno y el liderazgo del conflicto. El Presidente Chávez tenía una postura definida con

¹⁰ Frases del Presidente en su discurso del 15-01-2004 ante la Asamblea Nacional http://www.soberania.org/Articulos/articulo_686.htm
Artículo El Mago de Andrei Tarkovski, 16-01-2004 (consultado el 13-01-2015).

este conflicto: «Cuando amenazaron con parar la industria yo los dejé, no quise que nadie interviniera»¹¹; dejar que se tornara indefinido, una prueba de resistencia entre las dos partes.

Téngase en cuenta que en la calle se movilizaban grandes contingentes de personas opositoras que realmente aspiraban una salida más allá de lo laboral, por tanto, esta dimensión finalmente quedó minimizada como objetivo central del paro.

A las semanas de haberse iniciado, el gobierno decidió tomar medidas e ir levantando expedientes para el despido de personal, llegando hasta el punto de desprenderse de más de la mitad de la fuerza y el talento laboral, con los veinte mil despidos de una nómina que para entonces alcanzaba a treinta y ocho mil trabajadores. Importante destacar que las primeras semanas del paro coincidieron con el período de vacaciones en todo el sistema educativo y en buena parte de la actividad manufacturera por sus vacaciones colectivas de fin de año.

Estos paros del 2002 aún tienen preguntas sin respuestas, especialmente el de abril y el de diciembre por las dimensiones políticas y conspirativas presentes en sus sustratos. Es una tarea de extrema complejidad que aún no se ha emprendido. Del paro de abril, Nelson (2012: 319) apunta: «las evidencias señalan que se trató de una situación confusa y compleja... Este no fue un golpe en el sentido clásico del término... hubo una marcha contra el gobierno cuya intención era la de precipitar algún tipo de cambio, pero no necesariamente un golpe».

Sobre la huelga de diciembre 2002 a enero 2003, todavía son insuficientes los testimonios de quienes lo promovieron (Ramírez, 2010) y de quienes lo enfrentaron (Pdvsa, 2004), sea ocupando los puestos y funciones de los despedidos de sus centros de trabajo, o en acciones de confrontación directa y abierta. Están aún por publicarse las respuestas y explicaciones de estos hechos.

El funcionamiento operativo de Pdvsa en los años posteriores ha resentido la pérdida del talento despedido, además de los vetos con aquella amplia mayoría de los proveedores y contratistas que también asumieron el paro de aquel año. Como reacción, el gobierno promovió precipitadamente organizaciones cooperativas cuya mayor parte no alcanzó los niveles de competencia y habilidades requeridas en esta actividad productiva. En general, la política de estimular la organización de cooperativas desde el mismo gobierno se extendió más allá de la actividad petrolera; se sugería en un primer momento que el cooperativismo se entendía como la alternativa de desarrollo productivo a la empresa capitalista tradicional, pero al poco tiempo el mismo gobierno rectificó y dejó de brindarles el apoyo inicial (Lucena, 2007).

También la empresa multiplicó su nómina hasta llevarla a más de ciento diez mil personas, sin que con ello lograra superar los indicadores de producción y productividad

¹¹ Programa «Aló Presidente No.130» file:///Users/hectorlucena/Downloads/alo_presidente_130_palacio_de_miraflores__caracas_domingo_8_de_diciembre_de_2002.pdf

previos. También es importante reconocer que en estos años la empresa amplió el abanico de actividades productivas y no productivas distintas a las petroleras, todo en consonancia con el proyecto político del gobierno. El país depende más del petróleo hoy que hace doce años, no porque se haya fortalecido la empresa estatal, sino más bien porque se han debilitado otros sectores productivos públicos y privados.

El análisis del crecimiento no estaría completo si no se destaca el hecho de la alta conflictividad en empresas que han sido estatizadas, sea por incumplimiento de los compromisos contractuales o por autoritarismo en la toma de decisiones (Iranzo y Richter, 1999).

Revolución Bolivariana y Sindicalismo

El gobierno bolivariano se plantea en un principio despojar al movimiento sindical de las prebendas que fueron acumuladas en el régimen anterior. Críticas hacia las cúpulas sindicales eran corrientes tanto desde las bases sindicales como desde otros sectores de la sociedad venezolana. Algunos autores caracterizaron al movimiento sindical mayoritario organizado en la CTV de neocorporativo, visto los vínculos y compromisos con el Estado (Ellner 1993; Salamanca 1998; Iturraspe 2001; Arenas et al., 2014). Realmente estos vínculos se generalizaron en la región al adquirir el movimiento sindical funciones políticas y económicas-productivas que subordinan las relaciones laborales a nivel de empresas, a las políticas estatales (Lucena 2009:54).

Las nuevas fuerzas en el poder adoptaron medidas para desmontar esta relación, que incluían: eliminar subsidios otorgados por el Ministerio del Trabajo y otros entes estatales; pedir la desincorporación de todos los directores laborales propuestos por la CTV en los directorios de las empresas estatales, organismos de desarrollo económico e institutos autónomos (esta medida fue más extrema porque incluso se extendió a directores laborales electos por las bases); la suspensión de las directivas sindicales en toda la estructura; la convocatoria y realización de un referéndum sindical; el sometimiento de las elecciones sindicales al Consejo Nacional Electoral, ente ajeno al movimiento sindical (Lucena 2008). Estas medidas mostraban desconfianza en el movimiento sindical que calificaban de reaccionario y al servicio de la derecha, por lo que igualmente desde un principio se promovió y alentó a otras corrientes sindicales (Iranzo, 2011).

La revolución bolivariana nace con poca fuerza sindical. Sin embargo acumula un historial de triunfos electorales nacionales. Hay que tener presente que la población trabajadora no sindicalizada es mayoritaria, especialmente por el predominio de las pequeñas empresas, la informalidad y el desempleo. El sindicalismo ha venido disminuyendo desde sus momentos de más alta afiliación, a mediados de la década de 1970, cuando alcanzó 30 por ciento, hasta llegar a sólo 14 por ciento con ocasión de la conformación del registro y de las elecciones sindicales de 2001, bajo control del Consejo Nacional Electoral (Lucena

2008a:188). Año tras año aumenta el número de sindicatos, como lo muestra el cuadro más adelante, elaborado con la información de las Memorias del despacho laboral, pero no aumenta la población sindicalizada sino que más bien lo que ha venido ocurriendo es un continuado proceso de fragmentación; el denominado paralelismo sindical, que se refiere a la legalización de sindicatos en donde ya los hay, generando tensiones y fricciones entre los propios trabajadores. En fecha reciente, la encuesta Encovi dio a conocer la existencia de un 20 por ciento de tasa de sindicalización, pero, con respecto a la población ocupada, es obviamente menor que la población económicamente activa (Encovi, 2014).¹²

La intervención estatal tradicional y que se preserva y acentúa en el período bolivariano, se apoya en la estructura sindical por empresa prevaeciente en el sindicalismo venezolano. Se trata de una estructura atomizada, por tanto más frágil a la influencia estatal y patronal, por tratarse de predominio de sindicatos pequeños y con poca visión de lo sectorial y nacional; es decir, dominados por el micro espacio empresarial (Lucena 2003b). Desde hace largos años se ha cuestionado que sea esta estructura la que predomine en el sindicalismo venezolano (Iturraspe 1991). Esto contrasta con el sindicalismo de los países de mayor desarrollo sindical en la región, que basan su organización en los sindicatos nacionales sectoriales como los casos de Brasil, Argentina y Uruguay (Ermida, 1995).

El gobierno tuvo en un primer momento dos alternativas en cuanto a su vinculación con el movimiento sindical: fortalecer al sindicalismo ubicado fuera de la CTV o integrarse a esta central tomando en cuenta que internamente había segmentos críticos de las cúpulas de AD y Copei. Se intentaron las dos vías. La primera, dando relevancia a otras centrales ya existentes y de menor tamaño (CUTV, Codesa, CGT), por ejemplo, a ser parte de las consultas de la determinación del salario mínimo y de cualquier otro tema que promoviera el gobierno. La segunda vía, fomentando elecciones al interior de la CTV, primero en los sindicatos de base y luego imponiendo un referéndum sindical que obligara a elecciones en todas las instancias, incluyendo el mismo comité ejecutivo de la central. Sin embargo los resultados sindicales no fueron similares a los logrados en las elecciones nacionales presidenciales o de gobernadores. De hecho, las elecciones generales sindicales de 2001 no las ganó la plancha promovida por el gobierno, sino la principal plancha opositora encabezada por Carlos Ortega, de Acción Democrática. Al final, el gobierno no reconoció los resultados electorales.

Por otro lado, se promovió una central alternativa con la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores -UNT-, luego de la crisis que comprometió a la CTV en las acciones

¹² Encovi refiere a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, emprendida por la UCV, USB y UCAB en el 2014, cuyos resultados se han dado conocer en diversos eventos. Los temas de trabajo y empleo muestran resultados sorprendentes: quienes trabajan para el Estado representan el 36 por ciento de los ocupados, en cambio los del sector privado son tan sólo el 26 por ciento. Los datos se pueden consultar en: <http://www.rectorado.usb.ve/vida/sites/default/files/empleo.pdf>

del 2002, con consecuencias que acentuaron dificultades para la convivencia de fuerzas tan opuestas en las posiciones políticas, que llevó a la creación de esta nueva central. Nace con amplio apoyo oficial sin celebrar un congreso fundacional y sin estatutos, en condiciones apesuradas, beneficiándose del apoyo y facilidades del Ministerio del Trabajo, tras un acuerdo de las principales corrientes y dirigentes que venían enfrentando al liderazgo de la CTV, ya sea en su seno o desde afuera. Este nacimiento se caracteriza por ser un acuerdo de dirigentes, sin asambleas ni congresos constitutivos. Sus dirigentes lo justifican por la crisis política reinante para entonces.

Los golpes dados a la estructura burocrática sindical cetevista, permitieron que fuerzas sindicales de izquierda, reprimidas en los periodos anteriores, alcanzaran mayores espacios de acción, así como el haberse producido un traslado de dirigentes que militaban en los partidos tradicionales socialdemócratas y socialcristianos hacia la nueva opción de la UNT, dejando a la tradicional central en situación menguada (Lucena 2008a). Pero al poco tiempo se evidencian contratiempos para satisfacer los elementos mínimos de una organización sindical, como es la elaboración de sus estatutos y las reglas de funcionamiento, así como la elección directa de manera democrática de sus autoridades. Sus dirigentes se fijaron un año para hacer un congreso y unas elecciones por la base. Sólo es al cabo del tercer año (mayo 2006) cuando se convoca el II congreso, pero en un ambiente de pugnacidad que no permite su realización ni la aprobación de los estatutos en discusión. Posterior a este evento, la crisis interna en la UNT persiste, cinco corrientes se disputan las posiciones de poder.¹³ No ha sido posible realizar las elecciones por la base de la dirigencia de la UNT.

Sobre el tema de la autonomía sindical en el seno de los sindicalistas bolivarianos se mantenía un debate. Ellner aprecia que: «Una tendencia radical era partidaria de aprovechar la coyuntura favorable, con el control del Ejecutivo y de la Asamblea Nacional y el debilitamiento de su adversario, para asestar un golpe contundente a la *mafia sindical*» (2003:157). Esta tendencia era la que contaba con menor presencia en los sindicatos de base (Pedro Eusse dirigente de la CUTV); diferente al caso de las corrientes que reclamaban la autonomía como principio fundamental del movimiento, las que a la larga tuvieron que abandonar esta alianza.¹⁴

Finalmente, a principios de 2007, el Frente Bolivariano de los Trabajadores (FBT) órgano sindical del principal partido en el ejercicio de gobierno, el MVR, hace pública su posición

¹³ Las cinco fracciones se dividen en dos partes, cuatro de ellas con las mismas posiciones y propósitos, unidas por su relación de dependencia con el aparato de Estado y el gobierno. La otra posición, identificada con las siglas C-CURA (Corriente Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma) expresa en sus cuatro adjetivos el programa que la sostiene frente a las otras, en http://www.visionesalternativas.com/index.php?option=com_content&view=article&id=18579:el-desafio-del-socialismo-a-traves-del-psuv-parte-ii-final&catid=2:uncategorised 5-1-2007 y consultado el 10-4-2015.

¹⁴ Se trata de la corriente que se identifica con las siglas C-CURA (Corriente Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma). En los primeros años de creación de UNT jugó un papel protagónico.

de que la UNT ya cumplió su papel y debe desaparecer.¹⁵ Con la pérdida de la confianza del gobierno adopta posiciones críticas y para el 2014 forma parte del bloque de centrales y corrientes sindicales opositoras, denominada la Unidad Sindical en Acción.

Lo anterior conduce a la promoción de una nueva confederación, la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST), en acto celebrado en noviembre del 2011, que desde entonces asume posiciones de apoyo y coincidencias con la política oficial. Han pasado varios años desde su creación y aún no ha celebrado elecciones para legitimar su liderazgo.

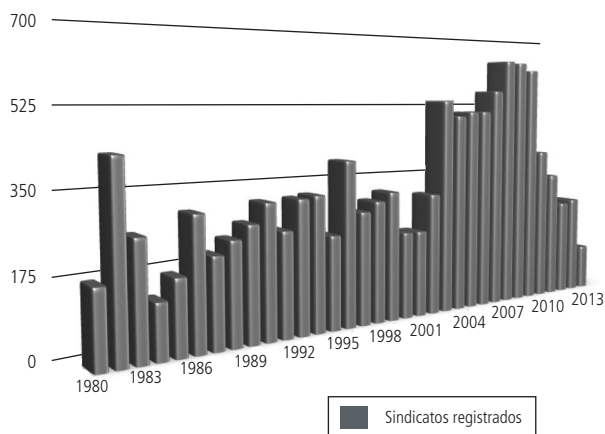
La política laboral oficial se ha inclinado por restringir el diálogo con las organizaciones sindicales no seguidoras de sus políticas. Las pocas instituciones creadas últimamente para consultas sólo incorporan a la CBST, e ignoran a todas las demás. Así ha sido con la comisión creada para elaborar la reforma de la ley orgánica del trabajo, puesta en vigencia en mayo del 2012, luego como el Decreto con rango y fuerza de ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (Dlottt), que dio nacimiento al «Consejo Superior del Trabajo, que tendrá un Reglamento de funcionamiento y se encargará de manera directa de coordinar todas las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras...» (Disposición transitoria séptima) en donde igualmente sólo se incluye a representantes de la CBST por los trabajadores del país.

Se ha mencionado la multiplicación de sindicatos del 2000 al 2011. El paralelismo en lo sindical ha sido un proceso efectivo para debilitarlo, ya que aportó desde el lado de sus promotores un exitoso plan de fragmentación que multiplicó las organizaciones sindicales en todos los ámbitos, sea tanto en el de empresas como sectorial y nacional. Si bien desde el oficialismo se empieza a observar recientemente, 2012-2013, un proceso de agregación a nivel de organizaciones de base, lo que tiene relación con procesos de estatización que colocan a todo un sector productivo extendido en todo el país bajo el patrón Estado, como ha ocurrido en electricidad, petrolero y en cemento.

La fragmentación sindical resultante del paralelismo ha desarticulado el movimiento sindical; especialmente ha roto mecanismos de vinculación orgánica y efectiva. Por ello a pesar de la muy alta conflictividad laboral como se aprecia en los informes del OVCS varios años, «Los estudios del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social revelan que en los 5 años recientes se han registrado al menos 27.832 protestas en todo el país». El Informe agrega que «Históricamente cerca del 40 por ciento de las protestas en Venezuela ha sido por motivos laborales, uno de los índices más altos de toda Latinoamérica» (OVCS, 2015:5).

¹⁵ El FBT realizó su congreso interno el 27 y 28 de enero y en el mismo se debatió la tesis de que la Unión Nacional de Trabajadores debe «desaparecer», propuesta que han hecho pública algunos de los voceros del FBT como Oswaldo Vera y Jacobo Torres (en declaraciones de prensa y TV) [<http://www.aporrea.org/trabajadores/n90292.html>] consulta del 8 de febrero de 2007.

Gráfico 1



Fuente: Memorias del Ministerio PP Trabajo y Seguridad Social.

Pero a pesar de la magnitud de las luchas y de los esfuerzos que demandan esas acciones, no se traducen en impactos y logros equivalentes. Apenas desde hace poco menos de un año se observan algunas incipientes manifestaciones de acciones coordinadas entre tendencias que andaban cada una por su lado, incluso enfrentadas entre sí. Luego de varios años de desencuentros, todas las corrientes sindicales opositoras promovieron dos acciones suscritas formalmente: una junto a Provea,¹⁶ de acción de nulidad ante el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), consignada en Diciembre del 2013 y que, por tanto, tienen más de un año sin recibir respuesta sobre el recurso de nulidad que introdujeron contra 15 artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), por considerar que violan la libertad sindical; y poco después, el encuentro con la misión de OIT que visitó el país en enero de 2014, del cual derivó un informe que nuevamente solicita al gobierno nacional, establecer diálogos con las organizaciones de los trabajadores y empresarios. Pero está aún distante alcanzar el grado de articulación necesario para contrarrestar políticas laborales perjudiciales para sus representados.

A pesar de que las confrontaciones abiertas del empresariado con el gobierno en las acciones del 2001-2002 eran de un alto riesgo, ya que apelaron a estrategias extremas como convocatorias a paros nacionales y poner en práctica lockout, es decir, cierres empresariales,

¹⁶ Provea es una organización no gubernamental, independiente y autónoma de partidos políticos instituciones religiosas, organizaciones internacionales o gobierno alguno, que tiene como fin la promoción y defensa de los derechos humanos, en particular los derechos económicos, sociales y culturales. <http://www.derechos.org.ve/provea/misionvision-y-objetivos-generales/>

trayendo consigo que sus organizaciones y dirigentes fueran sometidos a juicios y otros hostilizados ante la OIT, los empresarios documentaron oportunamente denuncias que referían a secuestros, asaltos de sedes y negación de diálogos, entre otros. Denuncias que el gobierno venezolano no ha respondido satisfactoriamente, lo que mantiene latente esos casos.

Por el lado sindical han ocurrido una mayor diversidad y cantidad de hostigamientos, sin embargo han repercutido menos en los ámbitos externos, como es la OIT, e incluso en las propias instancias internacionales sindicales. En las memorias e informes de la Central Sindical de las Américas (CSA) y de la Central Sindical Internacional (CSI) no se ven agresiones al movimiento sindical venezolano, lo que en buena medida es resultante de la fragmentación existente y la dificultad de presentar una voz unitaria y efectiva. Recientemente pudo verse al fin un caso, como es la manifestación de preocupación de la CSA por la situación de hostigamiento y agresión al sindicalismo mayoritario en el Inces.¹⁷

En la etapa avanzada del lapso de análisis se destaca una tendencia complicada para el funcionamiento del movimiento sindical, como es el fomento de otras organizaciones y alternativas de representación de los trabajadores que compiten con el sindicato, como ha sido el fomento de los consejos de trabajadores, de las milicias obreras, entre las más frecuentes. Sobre el primero, en el siguiente subtítulo se aborda en el marco de la representación de los trabajadores en la gestión.

Con anterioridad se había fomentado la figura de los Delegados de Prevención y de los Comités de Salud y Seguridad Laboral (CSSL) o Comités de Higiene y Seguridad Industrial. La reforma de 2005 dio impulso a esta nueva forma de representación de los trabajadores. El art. 49 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente del Trabajo (Lopcyamat) reza: «Los Delegados y Delegadas de Prevención son representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo...».

Un primer elemento a destacar es que su fomento proviene de la política laboral y no del desarrollo autónomo del movimiento de los trabajadores. Cierto que desde la primera se pueden fomentar políticas que contribuyan al desarrollo del segundo. No se juzga que por ser una política promovida desde el Estado, ella tenga efectos negativos en el movimiento de los trabajadores; el problema que se destaca es el carácter fragmentador de políticas disociadas de este movimiento. Interesante sería si desde el movimiento se produce una articulación con las políticas públicas para el fomento de determinado propósito.

Los Delegados de Prevención han sido objeto de una privilegiada atención por parte del Instituto Nacional de Prevención y Seguridad Laboral (Inpsasel), dependiente del Minppts, el

¹⁷ Comunicación de la CSA http://www.derechos.org/pw/wp-content/uploads/CSA.MPST_SINTRAINCES.pdf Consultado el (5-4-15)

cual se encarga de sus procesos de formación, capacitación y coordinación. La Memoria del Minptss (2009) reporta que en los primeros cuatro años post reforma del 2005 se habían organizado 35.621 CSSL y que 111.584 delegados recibieron formación y acreditación.

Las diversas alternativas de representación promovidas por la política laboral estatal y que se superpone sobre la del paralelismo contribuyen a una mayor fragmentación del movimiento de los trabajadores (Lucena 2008b).

La representación de los trabajadores en la gestión

La gestión de las empresas se considera un ámbito de la política laboral fundamental y por tanto susceptible de alteración en procesos de cambio político como el anunciado por la revolución bolivariana. Los procesos de nacionalizaciones, estatizaciones y re-estatizaciones, ofrecieron la oportunidad de que la representación de los trabajadores en la gestión jugara un papel activo, estimulando su esfuerzo productivo y su profesionalización.

¿Qué había en esta materia al llegar la revolución bolivariana al poder? Lo predominante era la figura de los Directores Laborales ¿De qué se trata esta figura? Se trata de la representación del trabajo en los directorios de las Empresas del Estado, Institutos Autónomos y Organismos de Desarrollo Económico o Social del sector público. En estos directorios se observa la representación mayoritaria del Ejecutivo, en algunos casos del Legislativo, también de otros estamentos de la sociedad, capital privado, usuarios, comunidades. Se trata de una representación del colectivo laboral, con su diversidad de categorías y calificaciones, pero en todo caso de asalariados al servicio de la entidad pública correspondiente.

Desde el punto de vista normativo la figura del Director Laboral había pasado por varias etapas.

- La de su nacimiento en 1966. Se entiende que nace como una manifestación del acuerdo entre las élites políticas y el liderazgo sindical de fortalecer el papel institucional del movimiento sindical, que ya había mostrado su identificación con el proceso político en desarrollo. La central más representativa, léase en esta etapa histórica, la CTV, tenía el monopolio de esta representación; ella nombraba y destituía.
- La segunda etapa fue la que se expresa en la Ley Orgánica del Trabajo -1991 en adelante- en donde se agrega un segundo Director Laboral, pero esta vez electo por los trabajadores y, además, se exigía la condición de trabajador del ente correspondiente. Indudablemente un avance participativo.
- La tercera etapa es la que nace con el proceso constituyente de 1999-2000, por lo tanto en el período bolivariano, que plantea la elección por los trabajadores de los dos Directores Laborales. Un avance indudable. La Asamblea Constituyente, ya al final de su ejercicio en el año 2000, decidió la suspensión de los Directores Laborales en todos los entes estatales; se entendía que era parte de la retaliación hacia el sindicalismo

existente, pero ello conllevó suspender también a los electos de manera directa por las bases, con el agravante posterior de que en la mayoría de los entes existentes para ese momento no se restituyeron. Luego se fueron creando organismos y estatizando empresas en donde se eludió su restablecimiento, sin el reclamo del sindicalismo oficialista que, en algunos contados casos, recibía sin elección directa el acceso a directorios de empresas del Estado, caso de Pdvsa.

Ahora veamos desde el punto de vista de los resultados el funcionamiento de la representación de los trabajadores por parte de los Directores. En la primera etapa, las cúpulas del movimiento sindical brindaron una suerte de premio o reconocimiento a sus líderes y aliados al nombrarlos para que ejercieran la representación laboral. Se careció de un plan estratégico en el cual se enmarcara el ejercicio de esta representación. Por otro lado, al estar desvinculado de las bases, tanto el nombramiento como su ejercicio, obviamente los trabajadores no lo sintieron como una representación propia; se puede más bien decir que contribuyó a la burocratización del sindicalismo en sus más altas esferas.

La segunda etapa remozó esta figura con la elección directa de al menos uno de los dos Directores Laborales. De todos modos, una representación elegida por las bases resulta más comprometida, así como generadora de mayores resistencias por parte de otros factores de poder.

En cuanto a la tercera etapa, ha sido sin duda la que levantó mayores expectativas, ya que nace enmarcada en un ambiente discursivo favorable a la participación y al protagonismo democrático. Además en esta tercera etapa, del 2000 en adelante, se han multiplicado los entes estatales, teóricamente sujetos de esta representación laboral.

Las entidades públicas sujetas a la representación laboral pueden perfectamente superar el millar de instituciones. Se trata de tener presente a los Institutos Autónomos, Bancos o entidades financieras y de desarrollo, Empresas del Estado con al menos la propiedad de un 50 por ciento del capital, los organismos de desarrollo económico y social; tener presente a las entidades nacionales, las regionales, las municipales.

No obstante lo auspicioso que el discurso, acompañante de las medidas vinculadas con el ejercicio de la democracia protagónica y participativa en un primer momento y luego del socialismo, podía parecer a los trabajadores en la gestión y participación, la figura de la representación laboral más bien se ha venido a menos. La casi inexistencia de los Directores Laborales en el universo de las instituciones en las cuales ha de ejercerse, lo muestra. Por otro lado en casos emblemáticos por la importancia de estas instituciones, se ha sustituido la elección directa por las bases por el nombramiento de estos representantes directamente por el Ejecutivo, casos Pdvsa y Cadafe (luego Corpoelec).

Las re estatizaciones en teléfonos, siderurgia y las estatizaciones en electricidad, alimentación, banca, así como el fomento de cientos de nuevos entes estatales, ofrecieron

una oportunidad para el ejercicio de la participación en la gestión. La nueva CRBV había abierto un camino con la elección directa por las bases de los Directores Laborales; para el mundo de los trabajadores fue una oportunidad recuperar esta representación y ejercerla de manera trascendente.

Esta representación finalmente recibió un puntillazo con el Decreto con rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (DLTTT) —vigente desde el 2012— que incluyó los Consejos de Trabajadores como figura que sustituye a los Directores Laborales. Sobre estos consejos aún no existe legislación y muy poco se conoce de ellos, aunque dos borradores circularon en el año 2007 y sus textos se asomaban como un instrumento limitante de la vida sindical y de la propia gestión de las empresas (Iranzo, 2011).¹⁸

La negociación colectiva es otro elemento importante para abordar el tema de la participación en la gestión, que se analiza en un subtítulo más adelante.

Formas de propiedad, organización productiva y gestión

El primer experimento que se implantó, de importancia masiva, para estimular una forma de propiedad y organización productiva, fue el cooperativismo, que como se conoce es una forma de organización asociativa y empresarial que coexiste con las empresas privadas y estatales, e implica la participación en la propiedad y, obviamente con ello, la participación de los trabajadores —en este caso socios— en su gestión global.

Su fomento desde el Estado fue masivo y apresurado, privilegiando el cooperativismo de trabajo asociado y de producción en el sector servicios, y es este último el más crítico y expuesto a caer en el terreno del fraude (Lucena et al., 2007). Hay que destacar que el movimiento cooperativo existente para el momento de la construcción de nuevas institucionalidades en la etapa de la Revolución Bolivariana presentó importantes sugerencias que fueron acogidas en el texto de la nueva Constitución Bolivariana, las que lo flexibilizaron (Freitez, 2007:291-2). La segunda razón es que algunas experiencias de empresas con dificultades económicas han sido reestructuradas por la vía de la cooperativización, y ello ha traído consigo una mezcla compleja de organización del trabajo, partiendo del hecho de que se trata de empresas con problemas y cuyo rescate implica esfuerzos mayores.

Una de las medidas iniciales post crisis 2002-3 fue un enérgico fomento estatal de organizaciones cooperativas (VVAA, 2004). No obstante, en su constitución se observa que la mayoría de las iniciativas respondían a aspiraciones familiares, de socios y de la comunidad, especialmente como una opción para encontrar salida al desempleo, según lo indica un

¹⁸ Uno de los proyectos, que venía con logotipo del Partido Comunista de Venezuela, tenía 17 artículos y el otro, con el encabezado de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 34 artículos. Ninguno fue discutido por la Asamblea, pero sí circularon y dieron lugar a discusiones académicas, empresariales y sindicales.

74 por ciento en el estudio de Machado, del Centro Gumilla (2008:13). En menor proporción se observa la sustitución o conversión de empresas privadas convencionales (sociedades o compañías anónimas, empresas familiares o personales) en cooperativas.

Esto fue significativo en los sectores en donde empresas públicas o instituciones del Estado son contratantes estratégicos, ya que se emitió una normativa que privilegia la contratación de cooperativas. En general, dado las facilidades para el registro y los incentivos brindados a las organizaciones cooperativas, inmediatamente se produjo una explosión o boom cooperativo.

Para el año 2008, los registros de creación de cooperativas alcanzaban a 264.845 cooperativas legalizadas, lo cual representa un crecimiento exponencial del 25.344 por ciento pues, en el año 2001, apenas existían en el país 1.045. Sin embargo apenas un 23 por ciento de las registradas permanecían activas (ACI y Cooperativa Gestión Participativa, 2010).

La mayor parte de la promoción o fomento cooperativo procedía de la acción gubernamental directa en las propias empresas y en otros entes estatales, pero en este boom también levantó el interés en grupos privados de todo tamaño, a objeto de poder participar en el acceso a ventajas crediticias y en las contrataciones o licitaciones con los entes públicos. Sin embargo, en el estudio de Machado (2008:18) se destaca, al indagar sobre los problemas que enfrentan las cooperativas, en primer lugar la falta de dinero y créditos.

El fomento del cooperativismo de trabajo asociado ha dado lugar a que tanto empresas estatales como privadas hayan visto en esta figura la posibilidad de cooperativizar actividades que venían ejecutando por medio de otras formas productivas, entre ellas las mismas del convencional trabajo asalariado, y tomando con ello ventajas de doble tipo: una la de evasión de la tutela laboral y otra, la del acceso a beneficios de las políticas financieras públicas. En el primer caso, la práctica es que se trata de una imposición de los empleadores, ante la cual no le queda otra opción a los trabajadores sino de acogerse o irse. Muy pocos casos se conocieron de procesos de discusión, intercambio y consenso entre empresas y trabajadores. La empresa Venequip es uno de esos casos, y además se trata de un proceso no asociado con la búsqueda de las ventajas financieras públicas (Hernández, 2008). En cuanto a la cooperativización impuesta por los empleadores, esta trajo consigo en los años siguientes que frecuentes juicios laborales emprendidos por trabajadores obtuvieran sentencias favorables, lo que ha dado lugar a una mayor reserva empresarial en la promoción de la cooperativización de sus trabajadores, menos aún cuando el DLOTTT incluyó una disposición transitoria que condena la tercerización con fines fraudulentos.¹⁹

¹⁹ Para su cumplimiento fijó un plazo de tres años (abril 2015) para incorporar a la nómina a aquellos que desempeñen funciones del giro propio de la empresa.

Se ha llamado la atención de que este desarrollo estatal del cooperativismo respondió más a una política de asistencia social que a una de desarrollo laboral, económico y productivo (Freitez 2007). Los resultados en el fomento de la asociatividad han sido mucho mayores que en la producción. Aunque hay que destacar que el cooperativismo pasó de estar mayoritariamente presente en ahorro y crédito, y transporte, representando para 1997 el 32 y el 22 por ciento respectivamente de las cooperativas existentes, a estar dominado por las productoras de servicios y las agropecuarias, que representan el 53 por ciento y el 30 por ciento respectivamente (Colina, 2006). En este nuevo perfil cooperativo destaca que se multiplicaron las cooperativas de producción y en ellas las de trabajo asociado.

El tradicional sector cooperativo ya establecido vio con reservas y escepticismo este abierto fomento estatal. Si bien contaba inicialmente con la satisfacción de su participación en la redacción de los planteamientos de principios en el marco de la Asamblea Constituyente -1999-, posteriormente se fue desencantando al redactarse el Decreto Ley y observar la conformación de cooperativas al margen de los principios propios de este movimiento, ya que entendía que no se estaba constituyendo un desarrollo auténtico del cooperativismo. Al poco tiempo se pudo constatar que sus reservas fueron ciertas, ya que muchas de estas organizaciones apenas creadas empezaron a morir. Por ello en el Censo Cooperativo, apenas un 25 por ciento de las 155.000 registradas hasta el año 2006 pudo evidenciar y cumplir con los requisitos del censo, que eran tan sólo mostrar sus libros de actas y su nómina de socios. Obviamente muchas se crearon para propósitos circunstanciales, sin la debida formación cooperativa. Junto con ello el mismo entusiasmo gubernamental empezó a decaer en el fomento de esta organización productiva (El Troudi 2006; El Troudi y Monedero 2006). La emergencia de diversos tipos de problemas y contratiempos dejó en evidencia que no es nada fácil construir un movimiento cooperativo sin mantener principios y procesos formativos propios de estas instituciones. Lo que reclama conducir estos procesos en períodos más detenidos de tiempo.

Con el decantamiento de las cooperativas emerge la figura de las Empresas de Producción Social. Si bien aquellas tienen una conceptualización universal y nacional, esta nueva figura responde a la manera como sus propulsores la definen; es una construcción eminentemente local. «La novedad de las Empresas de Producción Social, bandera económica de la capacidad inventiva venezolana». Sus propulsores reconocen que existe confusión sobre su conceptualización:

Pocos en el gobierno, o dentro de las empresas, o en los grupos productivos de base, saben con certeza lo que son, su propósito y utilidad. Es obvio que ha hecho falta una campaña comunicacional, - educativa-, pero no menos cierto es que se ha requerido homologar el discurso oficial. Sectores empresariales cercanos se quejan por la disparidad de criterios empleados por Pdvsa, Milco, Minep, Mibam para la contratación y el otorgamiento de

créditos o garantías a sus EPS. Por ejemplo, Pdvsa exige a sus contratistas otorguen un 10 por ciento del monto a contratar al Fondo de Producción Social de Pdvsa. Este fondo es destinado por la industria petrolera para sus planes sociales; Milco exige participación accionaria a los trabajadores para otorgar créditos; MINEP financia proyectos productivos que estén acompañados de responsabilidad social; Mibam cambió la denominación de las cooperativas, llamándolas ahora, EPS (El Troudi, 2006:9).

Los propulsores de la EPS indican que estas nacen orientadas al socialismo, pero dentro de una economía que tiene sus anclajes en el sistema capitalista; por ello la diversidad de expresiones en organización, propiedad o cualesquiera otros aspectos (El Troudi y Monedero, 2006:94). En cuanto a la evolución y la construcción de un concepto, un material del Ministerio de Energía y Petróleo-Pdvsa expresa:

Son Empresas de Producción Social¹ las entidades económicas dedicadas a la producción de bienes o servicios en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico, no existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo, no existen privilegios en el trabajo asociados a la posición jerárquica, con igualdad sustantiva entre sus integrantes, basadas en una planificación participativa y protagónica y bajo régimen de propiedad estatal, propiedad colectiva o la combinación de ambas (Ministerio de Energía y Petróleo-PDVSA, 2006:1).

Está por promulgarse una ley que defina y precise esta figura. «La Ley deberá ser desarrollada a la luz de las vivencias sistematizadas, y en virtud a los aportes que las propias comunidades y los integrantes de las EPS ofrezcan. Debe ejemplarizar la idea señalada: premiar lo social, castigar lo antisocial, desechar lo socialmente ineficiente» (El Troudi, 2006:9).

Con lo expuesto, seguirá predominando que el modelo de EPS «Variará de acuerdo a las especificidades de cada caso, si bien siempre su condición esencial es la participación» (El Troudi y Monedero, 2006:23). Por ahora, con las experiencias acumuladas, los autores reconocen que en las EPS se encuentran distorsiones,

...como instrumento para la flexibilización y precarización laboral a través de la externalización de la producción. Estas EPS -que no tienen posibilidades de encontrar otros proveedores o compradores-, deben someterse a las reglas del juego que le fija la empresa madre, repitiéndose errores que ya se cometieron en el capitalismo de Estado de corte soviético (Ídem, 2006:24).

A pesar de que se señala que «las EPS son empresas que ayudan a dejar atrás el capitalismo», por otro lado se destaca que «No son empresas capitalistas de Estado» y que «La revolución bolivariana... requiere crear un nuevo inversionista privado, un nuevo con-

tingente de empresarios, referenciados en el ámbito comunitario, independientes del Estado y del mercado, consustanciados y comprometidos con la emancipación» (Ídem, 2006: 97).

En cuanto a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, la propuesta de las EPS aún no cuenta con hechos que evidencien sus virtudes. Por ello, en el capítulo referido a la cogestión del libro indicado, se mencionan como experiencias referentes a Alcasa, Invepal e Invetex (Ídem, 2006: 140 y 142), y todas ellas desde el punto de vista de la participación de los trabajadores en la gestión de empresas, cuando en realidad todas fueron un fracaso, ya que si bien iniciaron ensayos participativos, al poco tiempo fueron dejados de lado (Lucena 2009). Además que, desde la perspectiva productiva convencional, en cualquiera de las opciones organizacionales que se quiera ver, tampoco han dado una respuesta satisfactoria en función de los recursos recibidos y los activos disponibles para la actividad productiva.

Regulaciones laborales

Desde la entrada en vigencia de la Constitución Bolivariana en 2000, el tema de la reforma laboral ha estado latente, las disposiciones transitorias lo planteaban. Antes del nuevo instrumento regulatorio, el DLOTTT de 2012, se habían producido regulaciones sobre las relaciones de trabajo en determinados aspectos. Incluso un nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo entro en vigencia en el 2006, modificando una importante cantidad de conceptos y reglas, siendo la de mayor impacto en las relaciones de trabajo la eliminación de las empresas de trabajo temporal como mecanismo para desmejorar las condiciones de trabajo.

De las diversas reformas y regulaciones adoptadas algunas han sido bien percibidas por los trabajadores; vistos los resultados y opiniones de los actores laborales, aquí se incluye la reforma procesal del trabajo, implantada a partir del 2002, que aligeró los juicios laborales al introducir la oralidad y la mediación obligatoria; la reducción de la jornada de trabajo y la ampliación del descanso semanal; una mayor estabilidad e inamovilidad en el trabajo; las medidas sobre trabajadores discapacitados fijando cuotas porcentuales en los centros de trabajo; el trabajo doméstico incorporándolo a la tutela de legislación laboral; permitir que el trabajador sea quién decida sobre el régimen de liquidación de las indemnizaciones al término de la relación laboral;²⁰ una mayor protección de la maternidad y la familia garantizando el empleo y prolongando los lapsos de permisos; el permiso parental; y los bonos de alimentación, estableciéndolos obligatoriamente. Es nítido que en materia de relación

²⁰ Existen dos regímenes prestacionales y en la reforma se decidió eclécticamente mantener vigentes los dos —el pre 1997 y el que nació en la reforma de ese año— y que fuera el trabajador quién escogiera el que le diera mayor cantidad de bolívares, ya que según escenarios de antigüedad, inflación y ritmos de incrementos salariales, puede ser más beneficioso uno u otro. Por cierto que esto derrumbó la tesis del «despojo», como en algunos medios se le señalaba a la reforma de 1997.

individual de trabajo hay avances y progresividad. Esto determina que la inspección del trabajo se ha fortalecido para ver de cerca el cumplimiento de estas nuevas regulaciones. Los empleadores resienten que estas disposiciones han sido establecidas sin dialogo social y que algunas de ellas han traído problemas al funcionamiento productivo, en particular la inamovilidad y los cambios en la jornada laboral.

Otras regulaciones han sido polémicas por su contenido y la manera de aplicarlas, y han dado lugar a tensas relaciones entre los actores laborales, como es el caso de algunas reformas vinculadas con el área de prevención y medio ambiente de trabajo. Destacable, el fomento estatal de los delegados de prevención que forman parte de los comités de higiene y seguridad en el trabajo, obligatorios en todo centro de trabajo. Hoy se estiman más de 120 mil delegados de prevención en acciones cotidianas en la inspección y denuncia de las condiciones de trabajo, que han sustituido a los sindicatos en este campo vital de la vigilancia de la representación de los trabajadores, como es asegurar condiciones de trabajo seguras.

El principal órgano productor y ejecutor de la gran mayoría de las políticas laborales es el actual Ministerio del Poder Popular del Proceso Social del Trabajo (MPPPST), hasta fecha reciente se le denominaba el Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social (MPPTSS). En sus acciones se destaca un doble comportamiento ante su papel regulador y sancionador, por un lado riguroso con el sector privado, y por el otro, es indiferente de las anomalías e incumplimiento que ocurren en el sector público gestionado por la corriente gobernante. Otras regulaciones han estado sesgadas hacia el sector privado y han obviado a tan importante empleador como es el Estado, tal es el caso de lo relativo a la inamovilidad laboral y al cumplimiento de la legislación sobre prevención y condiciones de trabajo.

En el área de la libertad sindical y las negociaciones colectivas, las regulaciones han sido problemáticas. Por ello son notorias las dificultades que experimenta el movimiento sindical para su desenvolvimiento, incluso ya no se explica el asunto por el hecho de ser un movimiento de orientación opositorista u oficialista, pues las dificultades en su accionar en el caso de las empresas y entes estatales abarcan y afectan la acción sindical en general, cualquiera sea el signo y orientación política ideológica de la dirigencia.

Esta situación ha llevado al extremo de la criminalización de la acción sindical cuando de lo que se trata es de reclamar al patrono el cumplimiento de sus obligaciones. El asunto se agudiza por la muy frecuente desobediencia de patronos públicos a las decisiones de los entes administrativos del trabajo.

El resumen anterior lleva a la necesidad de plantearse un balance entre los avances en las regulaciones laborales, así como los retrocesos y las situaciones de estancamiento que se observan. Este balance no es sólo de textos y discursos. Ciertamente Venezuela es una sociedad, *aparentemente*, muy legalista y reglamentista, que privilegia los textos legales, antes y por encima de las instituciones y su funcionamiento. Destacamos lo de *aparentemente*

porque, apenas puesto el ejecútese a una nueva ley o reglamento, se reduce el interés de los promotores y de la opinión pública en general en la instrumentación y aplicación debida. Esto acentúa situaciones de discrecionalidad, así como problemas de interpretación en la aplicación de lo aprobado.

Sobre lo relativo a la valoración de las instituciones y la transparencia en el funcionamiento de los contenidos en las regulaciones laborales hay una gran tarea por delante. Se trata de una acción permanente de monitoreo y vigilancia que interesa a toda la sociedad, ya que refiere al tema del trabajo y la producción de bienes y servicios. El ministerio del ramo es opaco en la divulgación de la información y limitado en los análisis requeridos; de hecho, las reformas de fondo en materia laboral han sido por leyes habilitantes sin debate parlamentario y no se conocen de los estudios e investigaciones que sirven de sustento a los cambios aprobados e implementados.

El principal esfuerzo de construcción reguladora en materia laboral es el que trajo consigo el Decreto con rango y fuerza de la LOTT, un texto que contiene modificaciones que exceden lo que venía siendo identificado como reforma puntual. Es decir que, fue más allá de la modificación requerida por la disposición transitoria de la nueva Constitución, que refería a tres asuntos concretos: al régimen de prestaciones sociales, a la reducción de la jornada y al aumento del tiempo para las prescripciones. También fue más allá de la reforma que llamamos adecuación, que incorporaría normas que adaptaban la nueva ley laboral a modificaciones que estaban en el cuerpo de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela.

El propósito de dicha ley, más que la relación entre trabajadores y empleadores, sus redactores la presentan como el proceso social del trabajo, es decir, representa un cambio desde la protección del trabajo como hecho social, hacia la inclusión del trabajo como un elemento central pero no único en una configuración mayor, que podría estar intentando justamente transformar la relación de trabajo hacia otras formas de organizar la producción de carácter marcadamente estatal, aunque se conserve la propiedad privada de los medios de producción.²¹

Ya con el marco regulatorio anterior y el conjunto de las políticas económicas, el empleo se venía resintiendo. Sólo crecía a nivel formal el empleo público, pero con las reservas de que la mayor parte era simplemente empleos que pasaban del sector privado al público, consecuencia de las estatizaciones. En tanto el empleo informal mantiene su espacio en el conjunto de la población económicamente activa.

²¹ Héctor Jaime (2012:261) lo expresa de la siguiente forma «este control del Estado nos lleva a concluir que la función perseguida por la Lottt no es la de brindar protección a los trabajadores, sino la de implantar un sistema en el cual todo se encuentre en función de lograr los fines del Estado. Lo que nos recuerda cierta frase: 'Todo dentro del Estado, nada contra el Estado, nada fuera del Estado'».

¿A cuántas personas beneficiará esta ley? A la población trabajando en el sector formal sin duda. A la informalidad no dejará de beneficiarla pero en una proporción menor. Las unidades productivas en este sector no son fácilmente controlables e inspeccionables por las instituciones de la Administración del Trabajo. Hay que recordar que entre los siete millones que laboran en el sector formal hay importantes contingentes de informales²² que, si bien laboran para empresas formales, lo hacen en un estatus de precariedad tal que incluso no están cubiertos por la legislación y la seguridad social (Lucena, 2012).

Una legislación del trabajo es una regulación para la relación entre las partes; sin embargo, en el discurso oficial se repite que ésta es una ley para los trabajadores. La construcción de auténticas leyes e instituciones para estos tiene dos campos esperando ser atendidos, uno el de la seguridad social y el otro el del empleo. Parece que en ese orden se inscribía la reciente medida de plantear desde el Ejecutivo que los trabajadores informales pasarían a la Seguridad Social. Hay que recordar que ya desde hace largos años existe en la Seguridad Social el régimen de inscripción de los informales, pero que ha tenido muy poco éxito. Una razón importante es porque les exige cotizar tanto el aporte de trabajador como el aporte patronal, sumando todo el 13 por ciento de su salario, mucho más que lo cotizado por los trabajadores dependientes del sector formal; este aspecto se mantiene en lo anunciado por el gobierno.

El régimen prestacional de empleo, vigente desde el 2005, al no contar con la institucionalidad necesaria deja sin ejecutar todo el potencial apoyo que el Ejecutivo debe a los trabajadores en cuento a empleo, orientación, inserción, capacitación y formación.

La construcción de la reforma de la más importante legislación laboral se hizo en el marco de una ley habilitante concedida a la Presidencia a raíz de la tragedia ocurrida en una zona del país con motivos de torrenciales lluvias. Inexplicablemente se incluyó entre las leyes para atender esa contingencia la construcción de la nueva legislación laboral. De ahí que el parlamento no intervino, no hubo debate, no hubo diálogo con empresarios y sectores sindicales; tan solo una Comisión Presidencial integrada por Ministros, Parlamentarios oficialistas, Magistrados, Profesores de Legislación Laboral, sindicalistas y un empresario, todos identificados con el gobierno.

El descenso de la Convención Colectiva

Las convenciones colectivas son expresión de la libertad sindical. En tanto esta experimente restricciones, ellas se reflejan en el desenvolvimiento de las primeras. Al plantearse su análisis

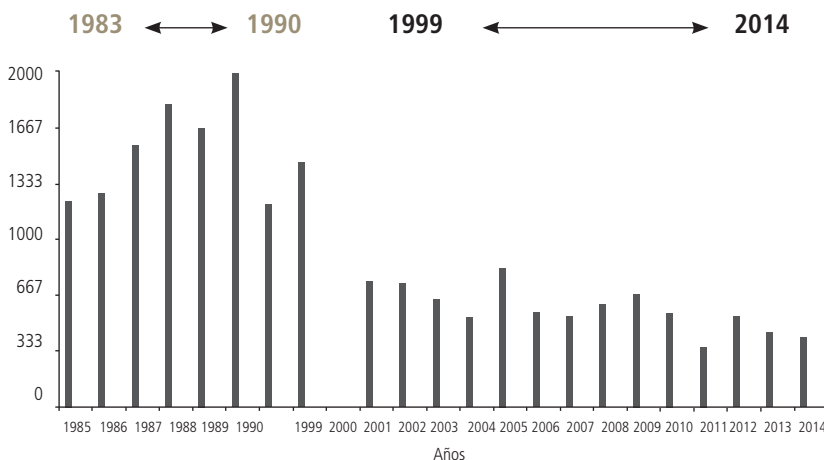
²² Según el concepto de informalidad de la OIT desde 2003, el cual aún no ha sido adoptado por la entidad de recolección y procesamiento estadístico nacional, INE.

es necesario tener presente el contexto que permite su evolución. Lo anterior se afirma por el marcado descenso que experimenta la negociación colectiva en los últimos años. Salvo los años 2002 y 2003, con descensos pronunciados en los indicadores económicos, el resto de estos años que corren del siglo XXI no darían razones económicas al pronunciado descenso de las negociaciones colectivas.

Las negociaciones colectivas han venido paulatinamente reduciéndose, como puede verse en la gráfica siguiente. Veamos el contraste de los cerca de dos mil convenios colectivos negociados anualmente en varios años de la década del ochenta. En contraste, en los años que corren desde 1999 al presente, apenas en los dos primeros se superaron las setecientas negociaciones: 753 en 1999 y 741 en 2000. En la década de los noventa, no obstante las dificultades financieras de la economía venezolana, cuando el barril del petróleo llegó a bajar hasta ocho dólares, no hubo menos de un mil convenios negociados en cada año. En lo que va del presente siglo, el número de convenios negociados ha oscilado entre un mínimo de 360 –año 2011– y un tope de 680 –año 2005– anualmente (Memorias del MPPTSS).

Gráfico 2

Convenios colectivos firmados. Evolución: ascenso, descenso



Fuente: Memorias del Ministerio PP Trabajo y Seguridad Social.

En las relaciones de trabajo primero surgen las organizaciones de trabajadores y luego las convenciones colectivas. Para ambas instituciones un marco favorable para la libertad

sindical es imprescindible. El marco comprende varias dimensiones, pero es esencialmente político. Es decir, que las fuerzas dominantes en una determinada etapa histórica accedan a facilitar el desarrollo de estas instituciones. Por supuesto que esto sólo resultaría si las fuerzas en el poder sienten el peso de las presiones y demandas de los diversos sectores laborales.

En las relaciones de trabajo venezolanas, la negociación y la convención colectiva se instalaron positivamente en la práctica de los actores laborales directos. En los antecedentes de las negociaciones colectivas se cuenta que es una institución que recibió su mayor impulso en los años sesenta del siglo pasado en adelante, al tiempo que se extendía la sindicalización en el marco del fomento de la industrialización por sustitución de importaciones, y de la instalación de las empresas básicas por parte del Estado. Luego en los años setenta la institución experimenta otro salto en su desarrollo al extenderse el mecanismo en el ámbito de las entidades estatales. Luego de varias décadas de crecimiento sostenido la institución se resiente en los primeros años de la década del ochenta, consecuencia de las primeras manifestaciones de dificultad económica.

La negociación colectiva está descentralizada, predomina la negociación por empresas; sin embargo, existe un régimen legal que permite la negociación por rama de industria, la cual se ha desarrollado discretamente. El escaso desarrollo de la negociación por rama de industria va asociado al hecho de predominar el sindicato de empresa como unidad de organización de los trabajadores. Además, los empleadores privilegian negociar por empresa, incluso en aquellos grupos que están conformados por varias empresas vinculadas entre sí.

Se mantiene como negociación más importante de rama productiva a nivel nacional la del sector de la construcción. Otros sectores practican este tipo de negociación, pero no a nivel nacional, sino regional; tales son los casos de gráficos, lavanderías, estaciones de expendio de gasolina; por cierto, se trata de unidades productivas en donde predominan pequeñas y medianas industrias.

En las más importantes negociaciones colectivas, como en la industria petrolera, siderúrgica, hierro, empresas estatales en general, existe una notable intervención política orientada a impedir la ocurrencia de conflictos como consecuencia de las negociaciones colectivas. Estos contratos, tradicionalmente ejercían una notable influencia en el resto, pero hoy son innumerables los centros de trabajo del ámbito privado que cuentan con mejores beneficios salariales y económicos que aquellos. Además gozan de un mayor cumplimiento pues en el sector público es traumático el desarrollo de las relaciones de trabajo por el no cumplimiento de lo negociado.

¿Qué factores contribuyeron al decaimiento de las negociaciones colectivas? En líneas generales las políticas públicas no han sido favorecedoras del desarrollo sindical. En un principio el gobierno entendió que el sindicalismo era una base de sustentación del antiguo régimen y que, por tanto, debía mantenerlo a distancia. Agréguese que el liderazgo

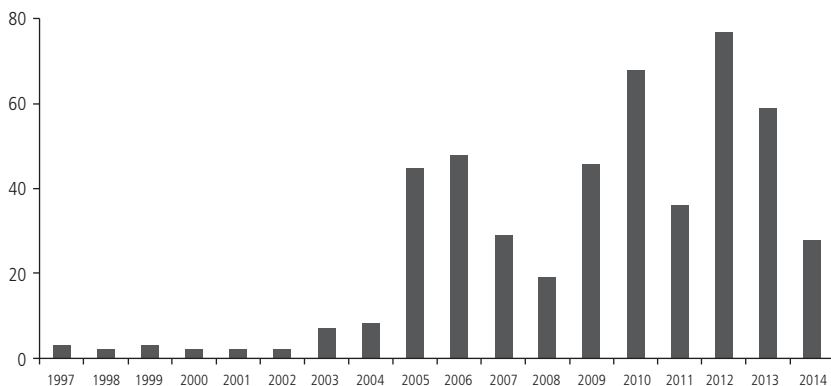
sindical hizo causa común con el empresariado en acciones de confrontación abierta con el régimen, de las cuales salió derrotado. Ante el vacío dejado por el sindicalismo opositor, el gobierno fomentó un sindicalismo propio, pero con limitada autonomía, que no ha facilitado el fomento de negociaciones colectivas como práctica reivindicativa propia del movimiento, dando lugar a prolongados lapsos de vencimiento de convenios sin su negociación.

Violencia Sindical

En Venezuela ser sindicalista de la industria de la construcción es una actividad altamente peligrosa. El Informe anual del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social nos informa del número de sindicalistas o trabajadores asociados con sindicatos de diferentes actividades, que fueron asesinados en el transcurso de cada año. El gráfico nos informa desde 1997 hasta el primer semestre del 2014. El lapso correspondiente al gobierno bolivariano suma 538 personas asesinadas por sus actividades sindicales, de ellos el 90 por ciento vinculado con el sector de la construcción. Importante destacar que en el Anexo Laboral del Informe de Provea pueden verse los nombres y apellidos, fecha y circunstancias del asesinato ver: <http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/27AnexosLaborales.pdf>

Gráfico 3

Sindicalistas asesinados



Fuente: Informes varios años de Provea, Vicaría de los DDHH y Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social.

Hay que destacar que la violencia en los medios sindicales y laborales se expresa en su forma más extrema en el homicidio, pero abundan situaciones menos noticiosas, de intimidación, tortura, hostigamientos, amenazas, despidos, desplazamientos forzados, atentados con o sin lesiones, allanamientos, criminalización, campañas de desprestigio, daños psicosociales, absolutamente todas violadoras de derechos humanos fundamentales.

En estos casos, ya no son patrimonio del sector de la construcción, sino que son visibles en muchos otros sectores productivos, tendiendo a su generalización.

De las fuentes oficiales, la sociedad espera y demanda que el Ministerio Público y el Ministerio del área laboral, se hagan eco, registren y actúen ante una situación tan alarmante como esta. Pero en una u otra Memoria o Informe anual presentados a la Asamblea Nacional por parte de esos organismos, por medio de los cuales reporta sus actividades institucionales, no hay una frase referida al tema. Se puede concluir, que para el Estado venezolano el problema no existe. Se ha destacado que una característica de la divulgación oficial de los temas del mundo laboral es la opacidad, pero en este caso la situación es extrema, ya que más que eso es la ignorancia total del asunto.

Situación similar se observa en instancias sindicales internacionales. Tal es el caso de la Confederación Sindical Internacional (CSI) organismo al cual están afiliadas algunas organizaciones sindicales venezolanas. Pues bien, en su Informe de lo acontecido en el 2011 (CSI, 2012), no informa sobre el tema, más bien reporta con justificada alarma el asesinato de 29 sindicalistas en Colombia y 10 en Guatemala, cuando para ese año en Venezuela hubo 36 asesinatos. En esos dos países hay una manifiesta y abierta sensibilidad por corregir este problema por parte de densos sectores de la sociedad, incluido entes estatales. La imagen de la situación laboral venezolana es percibida generosamente por esta entidad sindical internacional.

La baja percepción de la extrema violencia en los ámbitos sindicales venezolanos es semejante a la violencia general en la sociedad. Véase que el Observatorio Venezolano de la Violencia informa que en el 2012 ocurrieron 21.692 homicidios, lo que equivale a 73 por cada cien mil habitantes; sin embargo en los medios internacionales es más visible este problema en México, en donde la tasa para este mismo año es de 23, más de tres veces menos. Luego en el 2013, se registran 24.763 muertes violentas en el país y una tasa igualmente conservadora de 79 fallecidos por cada cien mil habitantes.

La opacidad venezolana la señala M. Tarre,²³ estudioso del tema de la seguridad:

El gobierno no informa, no revela cifras oficiales; cerró tiempo atrás las oficinas de prensa en los cuerpos policiales nacionales, mantiene una conveniente opacidad que le permite acusar a los medios de comunicación nacionales de generar campañas de desinformación o de desestabilización cuando publican las inculcables efectos de la violencia y criminalidad.

Se han destacado los datos numéricos y la insensibilidad oficial ante el problema, dejando impune una alta proporción de los casos. Si la impunidad general de los homicidios

²³ «Visible en México, invisible en Venezuela» El Nacional, 20-01-13.

es alarmante, la de los sindicalistas es aún mayor. «...en el 2009, por cada cien homicidios se realizan 9 detenciones. Por ello se habla de 91 por ciento de impunidad, con la concesión de que una detención no es sinónimo de juicio, sino de una averiguación que si no arroja resultados, el sospechoso o testigo queda libre» (Briceño, 2010: 9).

El tratamiento noticioso que ha venido adquiriendo el asesinato de sindicalistas y trabajadores asociados con sindicatos corre el riesgo de convertirse en una rutina, dando lugar a la banalización de estos hechos, pasando a convertirse en problemas y manifestaciones de la violencia común, cuando en el ámbito laboral hay instituciones y responsables, de aquí que hay a quienes habría que interpelar, pedir explicaciones y exigir acciones.

Seguridad Social

El nuevo régimen consiguió al llegar al poder un paquete de propuestas de leyes de Seguridad Social que promovían su reforma, producto del acuerdo tripartito celebrado al momento de realizar reforma de la ley orgánica del trabajo en 1997.

La institución que maneja la seguridad social, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, es al mismo tiempo organismo rector, administrador, financiero y prestador de los servicios médicos. En todos sus frentes presentaba déficit de funcionamiento y de calidad de servicios. Dos factores eran determinantes para mantener esta institución postrada, primero la extrema bonificación salarial, que daba lugar a que los trabajadores cotizaban con base en una mínima porción de sus ingresos y, en segundo lugar, la masiva evasión de la seguridad social, en desmedro todo ello de la sustentación económica de tan importante institución.

Desde el mismo momento que se redactó la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela se le dio debida jerarquía a la Seguridad Social. Se mencionaron las protecciones que debían brindarse a la población trabajadora. Un abanico amplio y avanzado con relación a la trayectoria del país en este campo, avanzado incluso respecto a los otros países de la región. Se fijaron plazos, pero no se han cumplido. A quince años de vigencia de la constitución, aún persisten los retrasos en esta materia. Los temas jubilaciones y salud son los postergados. Otros campos de la seguridad social han logrado que sus regulaciones se hayan aprobado, aunque también algunos aún tienen la mora por no haberse avanzado en la creación de sus instituciones y mecanismos de funcionamiento.

Pero el caso concreto de las jubilaciones ha sido amortiguado con un incremento importante del número de ellos. Haber pasado de menos de quinientos mil jubilados cobrando su pensión a dos millones y medio en quince años es un hecho relevante. Sin embargo, el esquema del sistema no tiene el sustento ni la institucionalidad que amerita y exige la estabilidad financiera para un colectivo tan importante. Por ello inquieta que para pagar las pensiones de los últimos años se recurre a la emisión de bonos de deuda pública, con vencimientos entre el 2015 y el 2027. ¿Qué futuro se construye para las generaciones

venideras si les dejan deudas adquiridas para pagar pensiones, así como también para prestaciones y salarios? Teóricamente las deudas se adquieren para aumentar la capacidad productiva y la infraestructura de un país.

Tras el anuncio de la devaluación del 8 de febrero 2013, el Ministro de Planificación Jorge Giordani, llegó a expresar que: «¿De dónde se van a sacar los reales para mantener los 2 millones y medio de pensionados? Eso es justo, nadie discute la justicia, pero eso cuesta». ²⁴ Para ese año, cómputos realizados en el primer semestre preveían que el monto del gasto para la cancelación de las pensiones había aumentado 32 por ciento. Para el final del año, era una cifra conservadora si tomamos en cuenta dos consideraciones: que en septiembre se produjo un incremento de un 10 por ciento en las pensiones y que en el 2012 el incremento del gasto social por pensiones aumentó en un 87 por ciento. De 31.5 millardos se saltó a 59.

Los receptores de esas pensiones de jubilación y la sociedad toda requieren que un pago que es vital para la sobrevivencia no tenga tal fragilidad. Se destaca esto último porque la pensión es una contribución al sostenimiento del jubilado, pero evidentemente no le cubre todas sus necesidades; incluso la cesta alimentaria está por encima de su monto y más aún la cesta normativa.

Recientemente, ha llamado la atención que personas de 70 o más años continúan trabajando en empleos dependientes. Subrayamos esto último porque para los trabajadores por cuenta propia de nuestro país, pocos beneficios derivan de la seguridad social y por tanto pasan de largo la edad de la jubilación y forzosamente tienen que atender cotidianamente sus tareas. ²⁵

En torno a estos casos, cabe destacar que la expectativa de vida del venezolano se ha venido incrementando. Si bien la edad mínima para la jubilación por legislación de la seguridad social es de 55 años para la mujer y 60 para los hombres, es baja al comparar con países de equivalente desarrollo que el nuestro. Lo otro es que en estos tiempos de alta inflación y luego de haberse restituido el pago de las prestaciones sociales multiplicando el último salario por el número de años de servicio, se agrega una cantidad importante de recursos a cobrar en el cheque de liquidación de las prestaciones sociales. De aquí que, en aquellos casos de una prolongada prestación de servicios a un mismo empleador tenga sentido prolongar la edad de dejar la vida activa. Aparte del hecho que un porcentaje importante de trabajadores han retirado sus prestaciones con el régimen que inició su vigencia con la reforma de la LOT en 1997, el sistema que persiste no favorece a los trabajadores de

²⁴ Mayela Armas en El Universal, 20-7-2013.

²⁵ Los casos en cuestión son trabajadores que prestan servicios en Sidor. Otros casos están en la empresa Dominguez y Compañía.

alta antigüedad y aún menos en tiempos de alta inflación como los que vivimos; aunque si favorece en los casos opuestos, es decir trabajadores con poca antigüedad.

El segundo factor a destacar es que, al dejar la condición de activo, la generalidad de los trabajadores pasan a recibir sólo la pensión del Seguro Social, que invariablemente equivale en nuestro caso al salario mínimo, cualquiera haya sido el nivel salarial con el cual cotizaran en su vida laboral. Esto representa para quien devengue ingresos que estén por encima del salario mínimo un desmejoramiento de sus ingresos y de calidad de vida. Este es el caso que explica la situación de trabajadores que alcanzan la edad de jubilación y prefieren quedarse trabajando porque la pensión es insuficiente para mantener su calidad de vida.²⁶

Sin duda hay que prestarle atención a la organización social y gremial de los jubilados, entendida como una conquista laboral pero que la débil institucionalidad que hoy muestra la coloca en delicada situación de fragilidad.

Sobre el tema de la evasión se reconoce que el establecimiento de la solvencia laboral ha contribuido a su disminución. Se trata de un requisito establecido por el despacho laboral el cual es requerido a las empresas para poder hacer diversos trámites ante el Estado y que exige entre otros requisitos estar solvente con los aportes al IVSS. Uno de los trámites fundamentales para las empresas es el acceso a las divisas preferenciales en el marco del control gubernamental establecido a principios del 2003, vigente desde entonces. Importante llamar la atención que la solvencia laboral sólo se exige al sector privado.

Conclusiones

Este documento se planteó analizar las políticas laborales hacia los sindicatos y cuáles han sido sus impactos. En tal sentido, si bien el discurso oficial destaca que la revolución bolivariana tiene en los trabajadores su principal apoyo y destinatario para lograr sus propósitos de transformación de la sociedad venezolana a estadios superiores de bienestar y de felicidad, se observan decisiones y acciones que no han permitido el fortalecimiento del movimiento de los trabajadores. Más bien, además de enfrentar los problemas propios de la relación de los sindicatos con los patronos, se agrega el tener que responder a políticas gubernamentales que limitan los espacios de la acción sindical.

²⁶ Para pagar jubilaciones en algunas pocas empresas se han creado fondos con aportes patronales y de los trabajadores. El más robusto de ellos experimentó un desfalco descomunal, lo ocurrido con el Fondo de Jubilaciones de los Petroleros. Un fondo creado con los aportes de los trabajadores que hace dos años fue objeto de un multimillonario desfalco -540 millones de US \$- descubierto en los EEUU cuya justicia ha tomado medidas, pero que lamentablemente las instituciones públicas venezolanas aún no han cumplido con sus obligaciones y con los trabajadores afectados, todo ello causando un perjuicio a los contribuyentes del fondo (<http://hectorlucena.blogspot.com/2011/03/seguridad-social-insegura.html>). En los dos últimos años los miembros del fondo han dejado de percibir un noventa por ciento de los dividendos que corresponderían para el capital del fondo.

La revolución bolivariana ha sido promotora de las consultas electorales en los diversos ámbitos del quehacer político y efectivamente en sus inicios fue muy entusiasta en promover las elecciones hasta más allá incluso de los cargos públicos. Tal fue el caso del referéndum para obligar al movimiento sindical (ente privado) a hacer elecciones supervisadas por un ente externo estatal (CNE) pero fueron las únicas de carácter general y nacional en el 2001 llevadas a cabo hasta ahora, y con un resultado favorable a las fuerzas opositoras. Entonces, el gobierno optó por desconocer los resultados violando la regla básica del que compete en una contienda, aún más cuando el órgano que administró este proceso era del total control gubernamental, como sigue siéndolo. Han pasado quince años y el oficialismo es reticente para llevar a cabo elecciones en los entes sindicales de segundo y tercer grado. En cuanto a las organizaciones de base, es ineludible llevar a cabo sus elecciones, porque de lo contrario entran en un estatus creado por el gobierno, la llamada mora electoral, que inhabilita al sindicato para ejercer sus funciones más importantes de representación.

Es interesante tener presente que la inestabilidad de la economía y la producción venezolana han evolucionado en dirección contraria a ofrecer un contexto favorable al desarrollo sindical. Empecemos por tener claro que como condición primaria para este desarrollo es necesaria la existencia de empresas y de sectores productivos con estabilidad en su funcionamiento.

En general los sistemas económicos mundiales han evolucionado en una dirección que no facilita las condiciones para el desarrollo sindical. En algunos casos es el desempleo, pero en otros, es más por el deterioro del mercado del trabajo, sea por la vía de la informalidad o la precarización. Igual complejidad le plantean a los trabajadores para organizar los procesos de reestructuración productiva para reemprender el crecimiento.

En el medio oficial predomina un discurso que menciona la centralidad del trabajo y el apoyo a los trabajadores; sin embargo, predomina una política que gradualmente ha venido minando y erosionando al movimiento de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Se privilegia ofrecer beneficios a los trabajadores en tanto individuos, pero no a ellos mismos en tanto afiliados a organizaciones colectivas. Por eso la muy frecuente dificultad para la negociación de convenios colectivos y la represión a la protesta laboral. Esta muy justificadamente se ha multiplicado y ha alcanzado desde hace varios años la razón de protesta más frecuente en el país, incluso por encima de aquellas motivadas por necesidades y problemas de aguda repercusión en la vida familiar y social, sea por la inflación, el desabastecimiento, la inseguridad, el deterioro de los servicios públicos, o la violación de los derechos humanos.

Predomina igualmente un discurso anti empresa, que ha dado lugar a la existencia de casos en los que los propios trabajadores han hecho causa común con muchos empresarios que se ven acosados y en dificultades, derivado del funcionamiento del modelo económico. Este fenómeno se ve complementado con el hecho de que la mayoría de las empresas que

han pasado a manos del gobierno no logran mantener sus niveles de producción y suelen caer en dificultades para cumplir con los compromisos contractuales. Quienes en ellas continúan trabajando pasan a experimentar diversas situaciones de incertidumbre, que se agregan a las ya existentes de prestar servicios en una empresas que venía mostrando señales críticas en la producción y funcionamiento en general.

Referencias bibliográficas

- Abadi, Anabella** (2015). «Todo lo que debe saber sobre la actualidad del sector Construcción en Venezuela» en <https://saladeinfo.wordpress.com/2015/04/03/todo-lo-que-debe-saber-sobre-la-actualidad-del-sector-construccion-en-venezuela/> (consultado el 6/4/2015).
- Arenas, Nelly, Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter** (2014). «Neautoritarismo y neocorporativismo bajo el gobierno de Hugo Chávez (1999-2012)» en Juan Carlos Celis, coord., *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, Bogotá, Clacso-Escuela Nacional Sindical.
- BCV Datos económicos** (2012). [http://www.bcv.org.ve/c4/notasprensa.asp?Codigo=10326&Operacion=2&Sec=False\(consultado 08/01/15\)](http://www.bcv.org.ve/c4/notasprensa.asp?Codigo=10326&Operacion=2&Sec=False(consultado 08/01/15)).
- Briceño León, Roberto** (2014). <http://informe21.com/observatorio-venezolano-violencia-0> (consultado el 09/01/15).
- Briceño León, Roberto** (2010). «La delincuencia en Venezuela es un asunto de salud pública», en *ABC de la Semana*, Valencia, 2 de septiembre, pp. 8-9.
- Canova Antonio, Luis Herrera, Rosa Rodríguez y Giuseppe Graterol** (2014). *El TSJ al servicio de la revolución. La toma, los números y los criterios del TSJ venezolano (2004-2013)*, Edit. Galipán. Caracas.
- Colina Rojas, Ali** (2006). «El nuevo cooperativismo venezolano: Una caracterización basada en estadísticas recientes» *Revista Cayapa, Revista Venezolana de Economía Social*, año 6, n° 12, pp. 227-248 Universidad de Los Andes, ULA NURR, Trujillo, Ciriéc.
- Confederación Sindical Internacional -CSI-** (2012). «Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales 2012», en web <http://survey.ituc-csi.org/Americas-Global.html?lang=en> (consultado: 15/10/2014).
- El Troudi, Haiman** (2006). «Nos invitaron a debatir sobre el socialismo del siglo XXI», disponible: <http://www.innovaven.org/quepasa/polpub2.pdf> (consultado: 12/09/2013).
- El Troudi, Haiman y Monedero** (2006). *Empresas de Producción Social. Instrumento para el Socialismo del Siglo XXI*, 2ª. ed., Caracas, Ed. Centro Internacional Miranda.
- Ellner, Steve** (1993). *Organizad labor in Venezuela, 1958-199. Behavior and concerns in a democratic setting*, USA, Edit. Scholarly Resources Books.
- ENCOVI** (2014). Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, UCV/USB/UCAB. <http://www.rectorado.usb.ve/vida/sites/default/files/empleo.pdf> (consultado 26/04/2015).
- Ermida, Oscar** (1995). «El futuro del Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales» en *Sindicalismo Latinoamericano: entre la renovación y la resignación*, Brasil, Edit. Nueva Sociedad.
- Freitez, Nelson** (2007). «Avances y limitaciones de la política de promoción cooperativa sobre la participación de las cooperativas en la gestión pública», en Lucena, H, coord., *Cooperativas, empresas, estado y sindicatos. Una vinculación necesaria*, Valencia, Edit UC-UCLA, pp. 291-302.

Instituto Nacional de Estadística -INE- (2015) Datos de pobreza http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=104:pobreza&Itemid=45# (consultado 07/01/15).

Harnecker, Marta (2005). *Los desafíos de la cogestión. Las experiencias de Cadafe y Cadela*. 1ª. ed., Colección Testimonios, n° 2, Biblioteca Popular, La Burbuja Editorial, Alcaldía de Caracas.

Hernández, Aymara (2008). «Externalización, vinculaciones interempresariales y redes de cooperación. Caso de estudio de organizaciones pertenecientes al ramo de equipos, repuestos y servicios de maquinaria pesada en Venezuela, período 1995-2004», Tesis Doctoral en Estudios del Desarrollo, Cendes, UCV.

Iranzo, Consuelo (2011). «Chávez y la política laboral en Venezuela» en *Trabajo*, año 5, n° 8, julio-diciembre, tercera época. México.

Iranzo, Consuelo y Jaqueline Ritche (2005). «La relación Estado-sindicatos en Venezuela (1999-2005)» en *Venezuela visión plural. Una mirada desde el Cendes* (tomo II), Caracas, Cendes-Bid & Co.

Iranzo, Consuelo y Jaqueline Ritche (1999). *La Privatización: ¿ruptura en las relaciones laborales?* Caracas, Ed. Cendes-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, UCV.

Iturraspe, Francisco (2001). «El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización, la transición del 'punto-fijismo' al 'bolivarianismo'» en De la Garza, Enrique, comp., *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, México, Edit. Clasco-UAM- CILAS, pp. 109-134.

Iturraspe, Francisco. (1991). *Materiales para el estudio de la organización sindical y la negociación colectiva por rama de industria en Venezuela*, Caracas, Fundación Friedrich Ebert.

Jaime, Héctor (2012) «El trabajo como proceso social», *Revista Sic*, Centro Gumilla, n° 746, julio, pp. 259-262.

López, Margarita (2011). *Democracia participativa en Venezuela*. Temas de Formación Socio Política, n° 11. Caracas, Edit. Centro Gumilla.

López Maya, Margarita y Luis E. Lander (2001). «Ajustes, costos sociales y la agenda de los pobres en Venezuela: 1984-1998» en Emir Sader, comp., *El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas*, Buenos Aires, Edit Clasco, pp.231-254.

Lucena, Héctor www.hectorlucena.blogspot.com (consultado entre el 2014-2015).

Lucena, Héctor (2012). «Apuntes para políticas de fomento del empleo» en *Revista Derecho del Trabajo*, n° 13 -Extraordinaria-, pp. 75-85. Edit. Fundación Universitas.

Lucena, Héctor (2009). *Lo laboral en tiempos de transición*. 1ª reimpresión, Valencia, Edit. UC.

Lucena, Héctor (2008a). *Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*, Caracas, Edit Tropykos, 3ª.ed.

Lucena Héctor (2008b). «Revolución Bolivariana y sindicalismo» en *Revista Veredas*, Universidad Autónoma Metropolitana, UAM-Unidad Xochimilco «Instituciones Laborales para el Siglo XXI», n° 16, 1er. semestre, México, pp. 85-106.

Lucena, Héctor, coord. (2007). *Cooperativas, empresas, estado y sindicatos. Una vinculación necesaria*, Ed. Universidad de Carabobo-Fondo Editorial UCLA.

Lucena, Héctor (2003a). «Confrontación y paros nacionales en Venezuela. Exploración preliminar» en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 8, n° 15, Buenos Aires, pp. 173-192.

Lucena, Héctor (2003b) «Sindicalización y nuevas formas organizacionales empresariales» en J. Ritche y Y. Delgado, comp., *El trabajo desde diversas miradas*, Valencia, Ed. UCV-UC, pp. 35-59.

Lucena, Héctor y Hermes Carmona (2011). «La industria venezolana, auge y ocaso a través de tres modelos productivos» en *Ensayos de Economía*, n° 39, julio-diciembre, Medellín.

- Machado, Jesús**, coord. (2008). *Estudio sobre cooperativas en cuatro estados de Venezuela*, Caracas, Ed. Fundación Centro Gumilla.
- Ministerio de Energía y Petróleo-PDVSA** (2006). «Empresas de Producción Social. Preguntas y respuestas», Caracas, Gerencia Corporativa de Empresas de Producción Social.
- Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social**, Memorias e Informes de varios años.
- Navarro, Sandra** (2007). «En qué consiste el Proyecto Bolívar 2000 de Hugo Chávez», noviembre; <http://snavarro.wordpress.com/2007/11/28/en-que-consiste-el-proyecto-bolivar-2000-de-hugo-chavez/> (consultado el 06/01/15).
- Nelson, Brian** (2012). *El silencio y el escorpión. Crónicas de un golpe de estado*. Caracas, Editorial Alfa.
- Obuchi, Richard, Bárbara Lira y Anabella Abadí** (2011). *Gestión en Rojo*, Caracas, Ediciones IESA.
- Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social**. Informes de varios años. <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/category/violencia-sindical-2>.
- Observatorio Venezolano de la Violencia** <http://observatoriodeviolencia.org.ve/ws/informe-del-ovv-diciembre-2013-2/> (consultado 09/01/15).
- Organización Internacional del Trabajo** (2015). «Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones» Ginebra, en web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343026.pdf (consultado 6/7/15).
- Parker, Dick** (2007). «El desarrollo endógeno: ¿camino al socialismo del siglo XXI», *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, vol. 13, n° 2, Caracas.
- PDVSA** (2004). *Caballos de Abril. Los que hicieron la historia. Sucesos en la Refinería El Palito 2002-2003*, Ediciones El Cayapo, Superintendencia de Asuntos Públicos, Refinería El Palito.
- Quiroz, A.** (2008). quirosorradi.blogspot.com/2008_04_01_archive.html, /
- Ramírez Serfaty, Eddie** (2010). *La indoblegable sociedad venezolana. Relatos de un petrolero*. Caracas, Edit. Los libros de El Nacional, Colección Actualidad y Política.
- Rivero, Mirtha** (2010). *La Rebelión de los Náufragos*, Caracas, Edit. Alfadil.
- Romero, Juan Eduardo, Yessica Quiñonez, Carlos Pinto y Eduvío Ferrer** (2010). «El discurso político sobre la reforma constitucional y la enmienda: Hugo Chávez y la oposición (2007-2009)» *Politeia*, vol. 33, n° 45, Caracas.
- Salamanca, Luis** (2011). «Necesidades, esperanzas y satisfacciones. La valoración social de la democracia desde la óptica de los sectores populares», Caracas, mimeo.
- Salamanca, Luis** (1998). *Obreros, movimiento social y democracia en Venezuela*, Caracas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Edit. UCV.
- Tarre, Marcos** (2013). «Visible en México, invisible en Venezuela», *El Nacional* 20/01/13. Caracas.