

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

*El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables para el trabajador las disposiciones que la ley establezca para protegerlo.*

**Artículo 85 de la Constitución de la República de Venezuela**

El último año de gobierno es un momento oportuno para evaluar la globalidad de una gestión en materia de derechos humanos laborales. Para ello traemos a colación el compromiso del Presidente de la República, Rafael Caldera, formalizado en la "Carta de Intención con el Pueblo de Venezuela". En el mismo se hacía énfasis en que "*Frente a este estado de cosas habrá de emprenderse una política consistente de empleo, remuneración y seguridad social como formulaciones unitarias. El Estado se convertirá en actor relevante en la institucionalización del mercado de trabajo [...] Defenderemos la protección de los [derechos de los] trabajadores consagrados en la legislación del trabajo y a través de los órganos del sector público y del sector privado previstos por el Derecho Laboral*".

Sin embargo, las evaluaciones realizadas por Provea desde 1994, cuando comenzó la gestión de la actual administración, permiten constatar el mayor retroceso histórico que conoció Venezuela en materia de protección de los derechos de los trabajadores.

Durante 1998, los derechos humanos de los trabajadores siguieron siendo los más afectados por las políticas de ajuste estructural y los procesos de globalización económica. Las promesas de que con el cambio de régimen de prestaciones sociales se elevarían los salarios y se generarían nuevos empleos fueron abiertamente incumplidas, y a cambio el deterioro del salario persistió y el incremento del desempleo se mantuvo.

El análisis de los derechos humanos laborales que presentamos a continuación, no hace otra cosa que confirmar que la reforma laboral aprobada en 1997 ha facilitado la flexibilización de las relaciones laborales, en consonancia con las exigencias del proceso de globalización de las relaciones económicas y comerciales.

### **Derecho a las prestaciones sociales**

El cambio de régimen de prestaciones, tal como fue advertido por Provea y otras organizaciones sociales que se opusieron a la reforma laboral, no produjo los resultados prometidos por la Comisión Tripartita. Aquella pregunta que popularizó el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, acerca de "*¿cómo quedo yo ahí?*", tiene hoy una evidente respuesta: peor que antes. La Comisión Tripartita y la mayoría del Congreso que aprobó la reforma laboral aseguraron que con el cambio de régimen el trabajador obtendría mejores salarios y disminuiría el desempleo: "*El nuevo régimen laboral premia la estabilidad del trabajador en la empresa, facilita aumentos salariales cónsonos con las necesidades del trabajador y su familia, e incentiva la inversión del empleador en la formación y capacitación del trabajador*"<sup>1</sup>.

Sin embargo, la realidad ha sido muy distinta; lo más grave del caso es que se ha constatado que se ha venido violando el artículo 666 de la reformada Ley Orgánica del Trabajo (LOT), que establecía el pago de un bono de transferencia en un plazo máximo de cinco años. Según Carlos Borges, presidente de la Federación de la Unión de Empleados Públicos (Fedeunep) "*hasta ahora ningún organismo público ha abierto fideicomisos a sus trabajadores*"<sup>2</sup>. El Estado –en sus diferentes instancias– tiene la obligación de cancelar en efectivo en los primeros seis meses Bs. 50.000 del total de la deuda acumulada por prestaciones sociales y bono de transferencia y Bs. 100.000 en títulos públicos garantizados y negociables a corto plazo en el mercado de valores. Los funcionarios públicos nacionales, estatales y municipales aún

esperan por los pagos respectivos que se les debió hacer. Algunos pocos han recibido apenas el primer abono de Bs. 25.000. Hasta la fecha, no se ha cumplido ni con el pago en efectivo ni con la emisión de los títulos que garanticen el pago de la deuda restante. El Estado está obligado a pagar el saldo del bono de transferencia en el transcurso de 5 años, contados a partir del momento de entrada en vigencia de la nueva Ley, lo que pretende hacerse mediante títulos que sólo podrán ser canjeados por efectivo cuando el trabajador culmine la relación de trabajo.

La falta de recursos ha sido la excusa esgrimida para no cumplir con las obligaciones en esta materia. Sin embargo, tampoco se les ha presentado a los trabajadores una fórmula efectiva para hacer viables esos títulos. El Consejo Nacional de la Industria (Conindustria) presentó como alternativa el otorgamiento a cada trabajador de *"bonos indexados de largo plazo de esa deuda pública, con posibilidad de canjearlos por acciones de empresas del Estado que se privaticen"*<sup>3</sup>, propuesta que tampoco fue implementada. Lo anterior nos indica que pese a la reforma laboral no se ha resuelto la deuda que mantiene el Estado con sus trabajadores.

Según fuentes oficiales, esta deuda es de 4,77 billones de bolívares y se agiganta cada día más, puesto que para junio de 1998 ningún organismo del sector público había abierto fideicomisos a sus trabajadores<sup>4</sup>. Es decir, que el Estado no viene realizando el depósito obligatorio de cinco días de salario por mes.

La deuda del gobierno central, que cuenta con 656.287 empleados, asciende a 4 billones de bolívares, mientras que los restantes 77 millardos de bolívares pertenecen a compromisos de las gobernaciones con sus empleados, que ascienden a 473.710 personas<sup>5</sup>.

En las empresas del sector privado, en opinión del abogado Humberto Villasmil, se ha cumplido mayormente con el pago del bono de transferencia: *"actualmente son muy pocas las empresas que no han cancelado la totalidad de la misma a sus trabajadores"*<sup>6</sup>. Sin embargo, este sector tampoco está cumpliendo con el artículo 108 de la LOT, según lo denunciado por el Presidente de la CTV, Federico Ramírez León: *"... de acuerdo a la información que se maneja no se está efectuando ni en la Administración Pública ni en muchas empresas del sector privado"*<sup>7</sup>.

No sólo de esta manera se ha incumplido con la nueva Ley. A pesar de que el artículo 672 expresa que *"Los regímenes de fuentes distintas a esta Ley [contrataciones colectivas] que en su conjunto fueren más favorables al sancionado en [...] esta Ley, se aplicarán con preferencia en su integridad y no serán acumulativos en ningún caso"*, esto no se ha respetado. El ejemplo más resaltante lo tenemos en el Laudo Arbitral que rige las relaciones de trabajo entre la Empresa Petroquímica de Venezuela S.A. (Pequiven) y sus trabajadores, mediante el cual se les impuso a los trabajadores la derogación del anterior régimen de prestaciones. Los trabajadores defendieron el régimen anterior considerando que les era más beneficioso. A pesar del texto de la Ley y del principio de aplicar la norma más favorable al trabajador, la mayoría de la Junta de Arbitraje consideró: *"Nos encontramos en este caso, cuando se promulga la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo en 1997, que al abrogarse el régimen de antigüedad, desechándose el anterior sistema de cómputo de los años de servicio, mal llamado en el lenguaje cotidiano 'pago retroactivo', se privó a la Cláusula 17 del Convenio Colectivo que se venía aplicando para la fecha de la reforma, de su soporte legal, representado en la forma de calcular la antigüedad"*<sup>8</sup>. En consecuencia, se impuso el nuevo régimen de prestaciones, menos favorable a los trabajadores. En su voto salvado, el árbitro disidente, Doctor Carlos Sainz Muñoz argumentó que *"... la Convención Colectiva o el laudo no podrá concertarse en condiciones menos favorables de las que vienen disfrutando los trabajadores"* y razonó su voto afirmando que *"...al transferirse en forma obligatoria al nuevo régimen de prestaciones sociales de los trabajadores de Pequiven se desconoció, el principio fundamental previsto en el Art. 396 de la LOT que no es más que el desarrollo en nuestra legislación del trabajo de la garantía constitucional del Art. 90 de nuestra Carta Magna que señala que la ley favorece las relaciones armónicas y colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para el mayor beneficio del mismo y de su familia ..."*<sup>9</sup>.

Por otra parte, hay que indicar que en algunas empresas privadas y estatales donde a través de los convenios colectivos se mantenía el anterior régimen de prestaciones, también finalmente se aceptó el nuevo sistema de cálculo de las prestaciones sociales. Para algunos, fue la falta de consecuencia de la dirigencia sindical en la defensa de los intereses de los trabajadores la causa de que tal hecho aconteciera. Así sucedió en empresas como Sidor, Venalum, Bauxilum, entre otras. Estos casos son analizados en profundidad en la sección sobre el derecho a la contratación colectiva.

Del cambio de régimen de prestaciones sociales quedan todavía muchos aspectos por evaluar, lo cual podrá hacerse cuando se disponga de datos estadísticos oficiales o privados. Uno de ellos es el referente al cumplimiento por parte de los patronos de la obligación de aperturar las cuentas de fideicomiso individual o de contabilidad en la empresa donde depositar mensualmente los cinco días de salario que le corresponden a cada trabajador en concepto de prestaciones sociales. En este sentido, la Fedeunep denunció que el Estado "*tampoco está depositando los cinco días mensuales que establece la Ley*"<sup>10</sup> en su artículo 108. Asimismo, resta por evaluar la capacidad y disposición del Ministerio del Trabajo de hacer cumplir la Ley en esta materia.

Finalmente, queda pendiente el pronunciamiento que debe hacer la Corte Suprema de Justicia (CSJ) sobre la demanda de nulidad de la reforma a la LOT interpuesta por un grupo de parlamentarios el 15.07.97, a la cual se adhirieron días después numerosas organizaciones sociales del país. El 22.09.98 la parte actora en el proceso presentó el escrito de pruebas<sup>11</sup>.

### **Derecho a un salario y a una remuneración justa**

La mayoría de los trabajadores del país continuó percibiendo un salario insuficiente para cubrir sus necesidades básicas. El 01.05.98 entró en vigencia el salario mínimo de Bs. 100.000 para los trabajadores del sector privado urbano y de la administración central; de Bs. 90.000 para los trabajadores del sector rural y de Bs. 75.000 para los aprendices<sup>12</sup>. En el caso del sector privado urbano, esto representó un aumento del 33,3%. En el sector público se estableció para la misma fecha un salario mínimo de Bs. 100.000 para los empleados urbanos a nivel nacional, estatal y municipal, y un salario de Bs. 90.000 para los trabajadores rurales que laboran en el sector público, salario éste que se alcanzó de hecho mediante la salarización del bono de ingreso compensatorio al cual tenían derecho desde 1997 y que la Resolución formalizó jurídicamente. A nivel privado, igualmente entraron en vigencia ingresos que formaban parte del salario, los cuales habían sido "congelados" por la reforma de la LOT.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 167 de la nueva LOT, en el primer trimestre de 1999 la Comisión Tripartita deberá adoptar una recomendación para que sea el Ejecutivo Nacional quien decrete un nuevo aumento de salarios.

En 1997, se había prometido a los trabajadores que con el nuevo régimen de prestaciones gozarían de mayores ingresos, lo cual les permitiría afrontar en mejores condiciones los efectos devastadores de la inflación. Sin embargo, los estudios estadísticos demuestran lo contrario. El deterioro del salario ha sido una constante en los últimos años en Venezuela. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para el año 1997 en Venezuela el nivel del salario mínimo era equivalente al 40% del salario existente 17 años atrás<sup>13</sup>. Para 1976 –según un estudio realizado por el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CENDA)– el salario mínimo se ubicaba en 320 dólares, equivalente a Bs.1.380; para mayo de 1998, los Bs. 100.000 equivalen a tan sólo 200 dólares; es decir, dos tercios de lo que ganaba el mismo trabajador en 1976<sup>14</sup>.

Cada vez se agranda más la distancia entre el ingreso que perciben la mayoría de los asalariados y la canasta alimentaria. La canasta alimentaria, que es el costo de los alimentos tomando en consideración el consumo mensual de una familia de cinco miembros en la cual dos de ellos trabajan tenía –según CENDA– un costo de Bs. 177.151 mensuales para el 31 de marzo de 1998, lo cual demuestra que para el momento en que entró en vigencia el salario mínimo éste ya era deficitario en 43,6%<sup>15</sup>. Para septiembre de 1998, el costo de la canasta alimentaria se había elevado a Bs. 211.393 mensuales. El poder adquisitivo de los trabajadores

con un salario mínimo en relación con dicha canasta es de 47,31%<sup>16</sup>. Si tomamos en cuenta que más del 64% de los trabajadores reciben un salario menor a Bs. 200.000 mensuales constatamos que un porcentaje significativo de la población –a pesar de trabajar– no obtiene ingresos suficientes para acceder a una alimentación adecuada<sup>17</sup>. El número de asalariados que pueden cubrir con el salario la canasta básica –que agrupa servicios básicos tales como alimentos, vivienda, agua, electricidad, transporte, educación– es aún menor, ya que la misma sobrepasó en el mes de agosto los Bs. 592.000 mensuales.

Como hecho positivo cabe resaltar que durante este año, de acuerdo con la nueva ley laboral, entraron a formar parte del salario para el cálculo de los beneficios, tanto en el sector público como en el privado, todas las bonificaciones permanentes y regulares que se perciben en razón de la prestación del servicio, según lo pautado en el artículo 670 de la nueva LOT.

Una iniciativa legal que pudiera significar una mejoría parcial en la capacidad adquisitiva del salario, tiene lagunas que pudieran hacerla inefectiva o inaplicable. Efectivamente, el 01.09.98 fue sancionada la Ley “Programa de Alimentación para los Trabajadores” la cual entrará en vigencia en el sector privado a partir del 01.01.99 y en el sector público **siempre y cuando se establezca la respectiva disponibilidad presupuestaria**<sup>18</sup>. En ella se establece la obligación para los empleadores del sector público o privado con más de 50 trabajadores de otorgar el beneficio de una comida balanceada a quienes devenguen hasta dos salarios mínimos (Bs. 200.000) durante la jornada de trabajo mensual. En ningún caso el beneficio se otorgará en dinero en efectivo sino a través de los comedores propios de la empresa o contratados por ella u otras modalidades indicadas por la Ley<sup>19</sup>. La Ley establece que tampoco formará parte del salario, con lo que se reafirma la práctica de distorsionar el concepto de éste, al excluirse esta contribución regular del cálculo de las prestaciones e indemnizaciones.

Los trabajadores dependientes del Estado han sufrido constantes demoras para cobrar sus salarios y los aumentos y beneficios decretados desde el año pasado. Tal situación ha obligado al personal que labora en la administración pública a desarrollar conflictos de diversa naturaleza para garantizar sus derechos. Desde finales del año 97, el gobierno había anunciado que durante 1998 no habría aumentos para los trabajadores de la administración pública y que en el presupuesto sólo estaba previsto la salarización de los bonos. Sin embargo, ello tampoco se ha cumplido cabalmente. Recién en septiembre de 1998 se aprobó un crédito para atender los reclamos salariales de los empleados públicos<sup>20</sup>.

Por otra parte, a nivel del sector profesional se expresa una permanente inconformidad con los salarios que le otorga el Estado. Según informaciones oficiales, un médico, por ejemplo, devengaba un salario de Bs. 300.000 para enero de 1998 el cual se mantenía vigente para agosto de ese mismo año; es decir, apenas cubría la cesta básica. Aún así, el gobierno consideró injustas las acciones emprendidas por el gremio médico para obtener un salario de Bs. 600.000.

La falta de recursos es la excusa permanente del Ejecutivo Nacional para negar la posibilidad de incrementos salariales en el sector público. Esta excusa, que se presenta como consecuencia lógica de la crisis fiscal presente en el país, no es aceptable. El Estado tiene la obligación constitucional de “*amparar la dignidad humana y promover el bienestar general*”<sup>21</sup>, y como parte sustancial de ello garantizar un salario justo a todos los trabajadores, incluyendo a quienes le prestan servicio. El Ejecutivo Nacional, los gobernadores y alcaldes pueden realizar ajustes presupuestarios pero tienen la obligación de no tomar medidas que afecten la calidad de vida de la población, entre ellas las relacionadas con el salario.

En otro orden de cosas, cabe destacar que en materia salarial ocurrió un hecho sin precedentes en la historia laboral contemporánea. Cuando el 01.05.98 entró en vigencia el actual salario mínimo, se estableció que los jóvenes aprendices –a pesar de que realizarán el mismo trabajo que quienes no lo son–, obtendrán en igual jornada de trabajo un salario mínimo de Bs. 75.000; es decir, inferior al del resto de los trabajadores. Tal hecho, que forma parte de las llamadas políticas de flexibilización laboral, es contrario a la LOT, a la Convención de los Derechos del Niño y a la propia Constitución y constituye una clara violación del derecho

humano a la no discriminación y del principio en materia laboral de igual salario para igual trabajo.

### **Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral**

Continuó en este lapso el incumplimiento por parte del Estado de su obligación de garantizar a todos el derecho humano al trabajo y la estabilidad en el empleo. La reforma laboral tampoco ha garantizado la apertura de fuentes de trabajo suficientes para disminuir el desempleo; por el contrario, desde su entrada en vigencia se han incrementado los despidos. Los hechos contradicen las palabras expresadas por el Presidente de la República en su discurso al dar el ejecútese a la nueva Ley del Trabajo: *"...estamos todos contentos, estamos todos seguros de que este es un nuevo paso que va a aumentar la posibilidad del empleo- y que va a lograr posibilidades efectivas para el aumento de la remuneración del salario real de los trabajadores..."*<sup>22</sup>.

Según un estudio realizado por la Comisión Técnica Tripartita para la Política de Empleo Concertada, finalizando 1997 la tasa de desocupación en el país era de *"1.109.002 personas de un total de 9.187.881 (12,1%)"*; según la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), para el segundo trimestre de 1998 la tasa de desocupación se ubicaba en 11,1%. Para la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) ambas cifras están muy por debajo de la realidad. Su Secretario General, Carlos Navarro, afirma que la fuerza de trabajo desocupada está en el orden del 15%, lo que equivale a 1.429.069 trabajadores, y que otro 52,1% se ubica en el sector informal que se traduce en 4 millones 210.230 trabajadores, lo que implica que aproximadamente 6 millones de trabajadores se encuentra desempleados o en el sector informal de la economía<sup>23</sup>.

Fuentes de la OIT indican que Venezuela tiene una de la tasas de desocupación más altas de Latinoamérica (11,3%), muy por encima de la de México (3,4%) y por debajo de Colombia y Argentina, que tienen una tasa de desempleo del 15%<sup>24</sup>.

En el estudio "Ajuste Macroeconómico y Mercado de Trabajo en Venezuela" realizado en 1997 por la OIT, se afirma que el problema del desempleo *"no es consecuencia absoluta de factores coyunturales, propios de un ajuste Macroeconómico, sino de variables de orden estructural"*. Esta afirmación es ratificada por la Comisión Tripartita Técnica sobre la Política de Empleo Concertada, cuyo análisis –basado en fuentes distintas a las de la OIT– da cuenta de que *"el desempeño del mercado de trabajo en la presente década ha sido insuficiente, caracterizado por una contracción del empleo formal privado y un aumento importante del empleo informal, así como un incremento de la tasa de desempleo. Entre los años 1990 y 1997 la subutilización de la fuerza de trabajo, compuesta por los desocupados y los ocupados en el sector informal aumentó 6,6 puntos porcentuales"*<sup>25</sup>.

La OCEI señala que la informalidad es de sólo el 48,6% (3.927.557 personas), desagregadas de la siguiente forma: servicio doméstico (22,4%), trabajadores por cuenta propia no profesionales (30,1%), empleadores (3,6%), obreros de empresas que ocupan menos de cinco trabajadores (11,5%) y ayudantes familiares no remunerados (1%)<sup>26</sup>.

Por otra parte, el desempleo permanece afectando principalmente a las mujeres y jóvenes entre 15 y 24 años de edad. En ambos casos, el índice se incrementó en 2 o 3 puntos porcentuales por encima de 14,2% y 20,8% que alcanzaron respectivamente la desocupación femenina y juvenil en relación con el último semestre de 1997<sup>27</sup>. En la desocupación juvenil los índices de desempleo son superiores en el sector femenino, incrementándose cerca del 100% desde el primer semestre de 1989 al primer semestre de 1997. Para 1989, el desempleo de las jóvenes entre 15 y 24 años era de 16,4%, elevándose en el primer semestre de 1997 a 30,7%; mientras que entre los hombres de esa edad, se elevó en ese mismo período, de 17% a 19,5%<sup>28</sup>. Mientras se incrementa el número de mujeres desempleadas, se agiganta la brecha entre el número de mujeres y hombres empleados, pues mientras sólo 2,72 millones de mujeres están ocupadas en algún empleo, 5,35 millones de hombres se encuentran en la misma situación<sup>29</sup>, lo cual nos indica que persiste en nuestra sociedad el hecho injusto de no brindar a las mujeres iguales oportunidades que a los hombres para trabajar, lo cual impone la

necesidad de avanzar hacia la eliminación de obstáculos y prohibiciones que de una u otra manera redunden en discriminaciones a la mujer.

Adicionalmente, la mano de obra ocupada en Venezuela continúa caracterizándose por su bajo nivel de instrucción y capacitación: 57,7% de la población de 15 años y más que conforma la fuerza de trabajo en el país sólo ha concluido la primaria y sólo un 20,7% terminó la educación media diversificada o profesional. Resulta irónico comprobar que los trabajadores con mayor nivel de instrucción tienen las mayores tasas de desocupación<sup>30</sup>.

A raíz de la reforma laboral de 1997, el 08.12.97, la Comisión Tripartita presentó al país el denominado "*Plan de Empleo*", el cual tenía entre sus objetivos "*propiciar la transformación del sector informal para la generación de empleo de mejor calidad y eficiencia*", así como "*asumir la empresa como sujeto activo de la capacitación y formación profesional*". Sin embargo, como se señaló anteriormente, no se ha logrado disminuir los niveles de desempleo. Según la CTV, sólo entre los meses de mayo y septiembre de 1998 se han producido cerca de 100.000 despidos en la pequeña y mediana industria<sup>31</sup>, y en las grandes empresas también han ocurrido despidos. Solamente en la industria automotriz y de producción de partes se ha reportado en los últimos meses el despido de cerca de 6.000 trabajadores<sup>32</sup>. Según Carmine Maratea, Presidente de Fedecámaras Aragua y vocero de la industria textil, en los últimos años "*debido a la competencia desigual con importaciones especialmente asiáticas, el sector textil y de la confección venezolano ha venido sufriendo el cierre de empresas (aproximadamente 40%), la disminución de turnos laborales, el despido de 350.000 empleos y la reducción del cultivo de algodón en un 90%*"<sup>33</sup>. Por su parte, el Inspector del Trabajo de la región Monagas, Jesús Vegas León explicó que: "*antes del mes de mayo en las oficinas del Ministerio del Trabajo en Monagas se atendía un promedio de 20 personas diarias, pero luego de esta fecha el incremento de solicitudes por parte de los desempleados es alarmante, pues se hacen colas hasta de 60 personas, atendiendo un promedio de 45 personas al día [...] los sectores comercio y construcción son los más afectados, en el área petrolera la situación no es diferente*"<sup>34</sup>.

En el sector público se presenta una situación contradictoria. Mientras el Ministro de Hacienda afirma que en los últimos tres años, la nómina de la administración central se ha reducido en cerca de 80.000 personas<sup>35</sup>, el economista Héctor Valecillos afirma que en otros niveles la nómina se ha incrementado: "*En los últimos tres años hubo un incremento cercano a los 150.000 trabajadores en gobernaciones y alcaldías...*"<sup>36</sup>.

Para atender la problemática del desempleo, el gobierno implementó –entre otras cosas– los Centros de Atención al desempleado, para lo cual se instalaron cuatro agencias piloto con la cooperación técnica y financiera del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) por un costo cercano a los 500.000 dólares, para ofrecer una atención integral al desocupado y al cesante beneficiario del Seguro de Paro Forzoso<sup>37</sup>. Por su parte, la Ministra del Trabajo<sup>38</sup> propuso - para crear mayores fuentes de trabajo-, reducir la jornada laboral y la contratación de trabajadores para hacer horas extras, planteamiento que fue inmediatamente rechazado tanto por el sector de los empleadores como por el laboral.

### **Derecho a la libertad sindical**

En Venezuela, entre enero y septiembre de 1997, se legalizaron ante la Inspectoría del Trabajo 209 organizaciones sindicales y 6 sindicatos nacionales<sup>39</sup>. Sin mayores obstáculos pueden los trabajadores en el país conformar y registrar organizaciones sindicales. Sin embargo, en el marco de un contexto general de respeto a la libertad sindical, se presentaron algunos hechos contrarios a la misma, al tiempo que persiste una situación de baja sindicalización.

Entre los casos denunciados por violación al derecho a la libertad sindical destaca el del Sindicato Profesional Bomberos del Este (Sinprobom). La Mancomunidad Cuerpo de Bomberos del Este y la Alcaldía del Municipio Sucre (Edo. Miranda) han desarrollado una actividad sistemática orientada al debilitamiento de este sindicato, desconociendo su derecho a sindicación, negociación colectiva y fuero sindical. Para oponerse al sindicato alegan que la Ley del Ejercicio de la Profesión del Bombero, califica a este grupo de trabajadores como organismo de seguridad, concordando dicha Ley con el artículo 7 de la LOT, por lo cual no les

es aplicable esta Ley y en consecuencia no gozan del derecho a la libertad sindical. En virtud de tal situación, el 04.09.96 el sindicato elevó una queja ante la OIT, complementándola el 27.01.97, y este organismo, en fecha 14.11.97, emite las siguientes recomendaciones: *"a) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que se mantenga en la legislación y en la práctica los derechos de sindicación y negociación colectiva de los bomberos, quedando claro que su derecho de huelga puede ser prohibido; en tal caso los trabajadores privados del derecho a huelga deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses; b) la Comisión expresa la firme esperanza de que no se pronunciará la disolución de ningún sindicato de bomberos, y c) el Comité somete este caso a la atención de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones"*<sup>40</sup>.

Mientras se esperaba esta respuesta, el 14.07.97 fueron despedidos cuatro miembros de la junta directiva, trasladados tres, y a dos de éstos se les redujo el salario, constituyéndose esta medida en un despido indirecto y en otra violación de la libertad sindical y de los fueros sindicales. Ante ellas, Sinprobom se dirigió al Ministerio del Trabajo exigiendo la solicitud de reenganche de los dirigentes sindicales despedidos. Como respuesta, el Ministerio emitió una Providencia Administrativa, el 03.03.98, en la que se expresa que: *"declara con lugar las solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos incoados los días 18 y 23 de Julio de 1997"* a los cuatro directivos. *"En consecuencia, se ordena a la Mancomunidad Cuerpo de Bomberos del Este que proceda a la inmediata reincorporación de los precitados ciudadanos a los cargos que ocupaban antes del despido y en las mismas condiciones en que laboraban"*<sup>41</sup>. Esta decisión fue rechazada por los patronos al solicitar ante un tribunal la suspensión de efecto y la nulidad del Acto Administrativo. El tribunal –con sorprendente celeridad procesal– se pronunció en contra del sindicato en 5 horas y media.

En medio de esta situación ocurren dos hechos importantes. Por una parte, el sindicato eleva otra queja ante la OIT, organismo que en fecha 05.06.98 emite nuevas recomendaciones y le reitera al gobierno: *"...que tome las medidas necesarias para garantizar que se mantengan en la legislación y en la práctica los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los bomberos"* y pide que se *"garantice el reintegro en sus puestos de trabajo de los dirigentes sindicales..."*<sup>42</sup>. Por otra parte, ocurre una acción judicial individual intentada contra la Mancomunidad de Bomberos del Este ante la CSJ. El máximo tribunal declara en este caso: *"...la función que desempeñan los bomberos como función pública; mientras que el Tribunal requerido, al declinar su competencia para conocer de la presente causa, expresa que la empleadora demandada no es un organismo de seguridad del Estado como indebidamente fuera calificado. Aprecia la Sala, que el caso bajo estudio trata acerca de una reclamación de derechos laborales [...] la norma fundamental que rige la relación de empleo público de los funcionarios municipales es la Ley Orgánica de Régimen Municipal, la cual en su artículo 154, relativo al Régimen de Personal, establece [...] 'Los trabajadores de las entidades descentralizadas y mancomunidades no tendrán el carácter de funcionario público'". Y sentencia: "el Juzgado Superior Quinto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, es el competente para conocer y resolver el presente juicio laboral intentado [...] contra la Mancomunidad Cuerpo de Bomberos del Este"*<sup>43</sup>. Esta decisión, resolviendo un caso individual, reafirmó los argumentos jurídicos sostenidos por Sinprobom ante los tribunales y órganos administrativos de la República: se reconoce la existencia de la Mancomunidad como ente empleador, establece que los bomberos no son funcionarios públicos ni organismo de defensa y seguridad nacional, y establece que los tribunales y la Ley competentes para tratarlos son los del trabajo. A pesar de las recomendaciones de la OIT y de la decisión de la CSJ, al momento de cierre de este Informe la Mancomunidad del Este no había restituido los derechos sindicales de estos trabajadores.

El caso del Sindicato Único de la Base del Magisterio del Estado Miranda (Subatra) es otro ejemplo del desconocimiento de los derechos sindicales. En la actualidad, cuatro de los siete miembros de la junta directiva siguen desincorporados de sus actividades laborales y desconocidos como dirigentes sindicales. La Inspectoría del Trabajo en fecha 19.01.98 declaró inadmisibles las solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos. Es preocupante que con tales hechos se desconozca la protección que debe gozar el dirigente sindical, contemplada tanto en la LOT como en Convenios Internacionales ratificados por Venezuela. Esta práctica del Estado con respecto a funcionarios públicos, viola los convenios 87 y 98 de la OIT.

Por otro lado, a los trabajadores del Hospital Pérez de León de Petare, afiliados a la Organización de Trabajadores de la Salud del Municipio Autónomo Sucre del Estado Miranda (Osatramasen), se les continúa vulnerando el derecho a la sindicación. Luego del despido del secretario general y de dos directivos, en fecha 30.04.97, mediante Providencia Administrativa del 07.08.97, la Inspectoría del Trabajo sostuvo la calificación de despido. Posteriormente, en acto del 16.10.97, la parte sindical logró que el Inspector del Trabajo en el Área Metropolitana de Caracas, suspendiera temporalmente la medida "*hasta tanto quede definitivamente firme la sentencia que ha de recaer en el recurso de nulidad que se inicia*"<sup>44</sup>. Finalmente, las autoridades del Trabajo, en fecha 10.03.98 decidieron que: "... *este Despacho considera que los mismos [los trabajadores] están plenamente facultados en su caracteres [sic] de miembros de la Junta Directiva para realizar las actividades sindicales sin más limitaciones que las establecidas en el estatuto de su organización y en la Ley, en particular las relativas a la representación de los trabajadores afiliados a dicha Organización Sindical en este procedimiento, en consecuencia se declara sin lugar las excepciones opuestas por la parte patronal...*"<sup>45</sup>.

Es importante destacar que en este centro asistencial un aspecto de la política de las autoridades ha sido la remoción y jubilación de gran parte del personal, firmando con el nuevo personal contratos individuales, desmejorando de esta forma la condición de los trabajadores y debilitando a la organización sindical. Para el momento de la elaboración de este Informe, aún no se habían restituido las libertades sindicales de estos trabajadores.

Otro caso donde se ha violado el derecho a la sindicación es el del Sindicato Único Textil de Obreros y Empleados del Estado Aragua (Sutoea), que agremia a los trabajadores de las empresas textiles de la región. El 12.01.98 fue cerrada la empresa Texfin que agrupa a 1200 trabajadores, ante la negativa del sindicato de aceptar una reducción de 360 trabajadores sin el pago de indemnización por despido. Se desarrolló una serie de reuniones con las autoridades del Trabajo y la gobernación, procurando un acuerdo que no se alcanzó. El 05.02.98, se anunció la liquidación anticipada de la empresa, que se presenta como irrevocable. El 11.02.98, la Inspectoría del Trabajo declaró ilegal el cierre, ordenó la apertura inmediata, el pago de salarios caídos y la creación de una junta de arbitraje.

A petición de la empresa, la Federación de Trabajadores del Estado Aragua (Fetraragua) asumió la representación sindical, ignorando al Sutoea como vocero de los trabajadores. El 16.02.98, Fetraragua alcanzó un acuerdo que contemplaba el finiquito de la relación laboral con fecha 12.01.98, el pago de las prestaciones más la indemnización de despidos y un bono de Bs. 20.000, pagado la mitad en efectivo y la otra mitad en un giro pagadero en junio. Además, el acuerdo contempla que los trabajadores renuncian al reclamo de cualquier concepto bien sea contractual, de la LOT o de la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT). Los trabajadores en asamblea rechazaron ese acuerdo. Sin embargo, la empresa abrió con 800 trabajadores y un nuevo sindicato producto del acuerdo entre Fetraragua, la gobernación del Estado y las autoridades de Texfin. Quince días más tarde, quedaban en la empresa 500 trabajadores, trabajando sobretiempo y llenando los depósitos de tela. El 15.10.98, el nuevo sindicato patronal convino con la empresa el cierre técnico, mandaron a los trabajadores a sus casas hasta el 30.01.99, con el 75% del salario base, argumentando problemas de mercado.

Las dificultades para ejercer el derecho a la sindicalización pueden apreciarse también en la situación denunciada el 08.09.97, por un grupo de trabajadores al servicio de la Fundación para la Cultura y las Artes del Distrito Federal (Fundarte), que en representación de la mayoría del personal solicitó ante la Inspectoría del Trabajo en el Distrito Federal, la inscripción del Sindicato de Trabajadores de Fundarte (Sintrafundarte) en el registro sindical. Esta legítima solicitud de los trabajadores mereció como respuesta el despido de 30 afiliados a dicha organización que gozaban de fuero sindical, en fecha 29.09.98. Para el momento del cierre de este Informe, los trabajadores agremiados en Sintrafundarte están elaborando una queja ante la OIT, sin que aún sean reconocidos y restituidos sus derechos sindicales por parte de Fundarte.

## **Derecho a Contratación Colectiva**



En el lapso de enero a septiembre de 1997, se depositaron ante la Inspectoría del Trabajo 494 convenciones colectivas, amparando a 122.605 trabajadores por un monto de Bs. 10.849.327.267.723,9046. Provea había alertado en el Informe anterior sobre las graves consecuencias que para el contexto de los derechos laborales traería la reforma laboral. En el caso del derecho a la contratación colectiva se presentaron dos hechos resaltantes.

El primero –mencionado anteriormente– es que el Estado, a través de distintos medios, les impone a los trabajadores el nuevo régimen de prestaciones sociales, a pesar de que el artículo 672 de la LOT y algunas convenciones colectivas de empresas del Estado contemplan disposiciones que les garantizan a los trabajadores la opción de permanecer con el viejo sistema de prestaciones sociales. El segundo es la tendencia a flexibilizar las contrataciones colectivas a cambio de la formalización de contratos individuales o por tiempo determinado.

Durante el período en estudio, la tendencia presentada en las empresas básicas en la zona de Guayana, la industria petroquímica y las filiales de Petróleos de Venezuela (PDVSA) fue la de imponer a los trabajadores el actual régimen de prestaciones sociales. En la Siderúrgica del Orinoco (Sidor), en la Industria Petroquímica y en las filiales de PDVSA como Maraven, Lagoven, y Corpoven, correspondió realizar las convenciones colectivas por lo que se abordó la situación de los trabajadores respecto a la permanencia o no del anterior régimen de prestaciones sociales. Los trabajadores agrupados en la Federación de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos y sus similares (Fedepetrol) y la Federación de Trabajadores de los Hidrocarburos (Fetrahidrocarburos) se apoyaron en la cláusula N° 9 de su Convención Colectiva y en las minutas respectivas:

*“Notas de Minuta: N° 1.- Quedó aclarado entre las partes, que el régimen de indemnizaciones aquí previsto está suficientemente garantizado y en consecuencia, si por efecto de cualquier reforma legal se modifica dicho régimen en forma tal que no supere los beneficios que concede esta Cláusula, ésta seguirá aplicándose, conforme a lo dispuesto en la Cláusula 71 de esta Convención Colectiva [...] N° 5.- Igualmente las partes ratifican que los pagos aquí previstos incluyen las prestaciones e indemnizaciones legales que pudieren corresponderle al trabajador por la aplicación del Artículo 125 de la LOT. Lo dispuesto en esta Cláusula no impide al trabajador o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderle conforme al derecho común...”*47.

A pesar de lo ya expuesto y de que la nueva contratación no debe por ningún concepto desmejorar la condición de los trabajadores, la industria petrolera se resistió a esta demanda. Esta situación se presentó desde el 22.09.97, fecha de inicio de las conversaciones, hasta el 25.11.97, momento en el que se firmó el acuerdo. Previamente, los trabajadores paralizaron sus actividades el día 13.11.97 durante 12 horas y presentaron un pliego con carácter conflictivo ante el Ministerio del Trabajo, como medida de presión ante una eventual actitud negativa de las autoridades. Triunfaron los trabajadores. La firma del acuerdo contempló entre otros compromisos mantener igual que en el contrato anterior el régimen de prestaciones sociales48.

Otra fue la suerte de los trabajadores de la Industria Petroquímica Venezolana (Pequiven), afiliados a Fedepetrol. Su contratación colectiva venció el 26.05.98. Como medida de presión, al ver que las conversaciones no progresaban, presentaron un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo. Transcurridas las 120 horas, pararon sus actividades el 02.07.98. Las principales exigencias de los trabajadores eran mantener el anterior régimen de prestaciones sociales y un aumento salarial, a lo que la empresa les contraofertó un incremento salarial del cien por cien y una compensación de transferencia al nuevo régimen de prestaciones49. El paro, que se prolongó por varios días, fue declarado ilegal y acompañado de persecución y hostigamiento a trabajadores en el Edo. Zulia. Ante la exigencia de que se les homologara con los trabajadores de PDVSA, la empresa respondió: *“El negocio petroquímico es totalmente diferente al petrolero, es una industria de transformación, no de extracción; pero eso no quiere decir que la industria no remunere bien a su personal”*50. Aunque el Estado visualiza de manera distinta a ambas industrias, intentó en ambos casos cambiar el régimen de prestaciones. El 09.07.98, el Presidente de la República dictó el Decreto N°. 2.602 estableciendo que: *“en consideración a que la industria petroquímica es un sector de*

*producción de interés público por lo que su paralización produciría pérdidas irrefutables a la economía nacional, ordenó terminada la huelga*<sup>51</sup>. El resultado de este laudo arbitral fue imponerle a los trabajadores petroquímicos el régimen de prestaciones sociales acordado el 19.06.97, como consta en la Gaceta Oficial N°. 5.259: “... *los trabajadores que prestaban servicios a la Empresa para el 19 de junio de 1997, se les liquidarán, como lo establece la Ley, cinco días de salario en cada mes de servicio ininterrumpido, contado a partir de aquella fecha y además, se les pagará adicionalmente, a partir del 19.07.98, dos días de salario en cada año sucesivo, hasta completar 30 días de salario...*”<sup>52</sup>. En definitiva, se violó el artículo 672 de la LOT y se desmejoró el régimen de prestaciones sociales de los trabajadores.

En las empresas básicas del sur del país, se presentaron varios procesos de manera simultánea: las convenciones colectivas hasta ese momento vigentes, las discusiones de los nuevos contratos y los procesos de privatización, creándose la incertidumbre acerca de si con éstos, se reconocerían o desmejorarían los derechos adquiridos por los trabajadores.

El Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar (Sutiss), que agremia a los trabajadores de la Siderúrgica del Orinoco (Sidor), ante el proceso de privatización de la empresa exigió “*se reconozca a los trabajadores dos años de inamovilidad laboral para las nóminas diarias, nóminas mensuales ‘A’, ‘C’ y ‘D’[...]* aproximadamente ocho mil 500 trabajadores”<sup>53</sup>. También exigieron se respetara el paquete accionario que le corresponde a los trabajadores<sup>54</sup>.

Las conversaciones por el nuevo contrato en Sidor se iniciaron el 12.01.98, una vez vencido el lapso de prórroga solicitado por el sindicato el pasado año. Esta es la primera contratación colectiva con el consorcio Amazonia, nuevos propietarios de la siderurgia. La discusión se inicia en momentos en que los trabajadores reclamaban el cumplimiento de obligaciones por parte de la empresa tales como pago de los bonos de transferencia, aumentos por méritos, reconocimiento de los certificados emitidos por el IVSS de los enfermos con apiloro y otras enfermedades profesionales, liquidación de las prestaciones sociales mediante “Carta Modelo” emitida un año antes por la empresa Sidor<sup>55</sup> y estabilidad en la Fábrica de Tubos. Luego de tres paros, uno el 22.01.98, otro el 06.04.98 y el tercero el 03.06.98, llamados a huelga y un referéndum, el Contrato entre los trabajadores siderúrgicos y el grupo Amazonia se firma por fin el día 06.07.98. Uno de los aspectos fundamentales en la discusión era la cláusula N°. 14 que establecía las condiciones para el pago doble de indemnización por antigüedad de aquellos trabajadores que fallecieran, que obtuvieran pensión por vejez, jubilación o que quedaran en incapacidad absoluta o permanente, así como para aquellos trabajadores que renunciaran y tuviesen 11 años o más de servicios ininterrumpidos, lo que evidentemente era superior a lo establecido en la LOT. Igualmente era fundamental la cláusula N° 99, puesto que ella expresamente establecía que si el cambio de la Ley desmejoraba a los trabajadores, se aplicaba el Contrato Colectivo. El nuevo contrato finalmente se firmó y las opiniones entre los trabajadores están divididas entre quienes consideran que con la nueva contratación colectiva se les desmejoró y quienes opinan lo contrario.

Por otro lado, a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Operaciones del Sur del Orinoco (Sintraopco), de la factoría Operaciones al Sur del Orinoco, C.A. (Opco C.A.), ubicada en Ciudad Guayana (Edo. Bolívar), en la zona industrial de Ferrominera, se les desconocen los derechos de convenir colectivamente, de sindicalización y de huelga. El 03.03.98, luego de 9 meses de discusión de la convención de 1997, los trabajadores introducen un pliego conflictivo en la Inspectoría del Trabajo. Después de 15 días de paro ejerciendo su derecho a huelga, los patronos -con protección de la Guardia Nacional (GN)- ponen a operar a la empresa con un equipo conformado por personal contratado, supervisores y personal de confianza, sustituyendo a 230 trabajadores en conflicto. El 14.04.98, los trabajadores y el sindicato se trasladan a Caracas para interpelar ante el Congreso de la República al Comandante de la GN, por las acciones de violencia ejercidas para impedir que los trabajadores ingresen a la sede sindical y a las áreas no productivas. Luego de 56 días de huelga, el 19.05.97 los trabajadores la levantan, flexibilizando sus exigencias en la convención colectiva y deciden incorporarse a sus labores el 21.05.98. La empresa les impide el acceso, aduciendo que les ha otorgado el permiso remunerado que habían solicitado. Según el sindicato: “*ellos en ningún momento han pedido tal permiso*”, y además, se presentaron “*ante la Inspectoría del Trabajo introduciendo un comunicado para que se les dé la restitución de sus*

*puestos de trabajo*<sup>56</sup>. Luego de la inhibición de la Inspectoría del Trabajo y de dos jueces más, el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Tránsito y del Trabajo del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, *"concedió amparo constitucional a los 120 trabajadores que discutían la contratación colectiva con la empresa [...] El Tribunal basó su decisión en los artículos de la LOT: 84, que se refiere al derecho al trabajo; 88, alusivo a la garantía de estabilidad y 90, sobre la garantía de las relaciones colectivas de trabajo y a la inamovilidad derivada de intervención o participación en un conflicto colectivo"*<sup>57</sup>. En ese sentido, la empresa había ignorado dos providencias emitidas por la Inspectoría del Trabajo, de fechas 30 de abril y 9 de junio de 1998. Previamente, con fecha 31.10.97, la Inspectoría del Trabajo en la zona del hierro, emitió un auto señalando quiénes integran la directiva sindical y notifica a las partes que gozan de la inamovilidad prevista en el artículo 451 de la LOT, y que no pueden ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo<sup>58</sup>. No obstante, la empresa desconoce las decisiones emitidas por las autoridades del Trabajo. El sindicato ejerce una acción de Amparo Constitucional ante el Tribunal del Trabajo en Ciudad Bolívar. El fallo, a favor de los trabajadores, ordena la reposición en sus labores y el cese a la violación de sus derechos y libertades sindicales.

Para finales de septiembre de 1998 surge un nuevo sindicato, organización con la que OPCO muestra disposición a discutir. La Inspectoría del Trabajo dictó un Auto donde no acepta el depósito de la Convención Colectiva presentada el 22.09.98 por esta organización, debido al amparo que protege a los trabajadores despedidos y a la directiva de Sintraopco. Esta situación se agrava cuando los trabajadores continúan en conflicto y reafirman a Sintraopco como su sindicato. La empresa se resiste a reconocerlos y restituirlos en sus puestos de trabajo, desconociendo las obligantes decisiones de las autoridades del trabajo, del tribunal, el derecho a convenir colectivamente y a afiliarse libremente a una organización sindical.

### **Derecho a huelga**

Durante este período se siguieron presentando prácticas gubernamentales contrarias al derecho a huelga. Entre las más usuales podemos señalar: la aplicación de decretos de reanudación de faena, amenazas de militarización de los conflictos, trabas dilatorias en las Inspectorías del Trabajo en numerosas huelgas de carácter nacional, campañas a través de los medios de comunicación con el objeto de generar opinión pública negativa en la población respecto del derecho a huelga de algunos sectores, y exigencias de algunos sectores oficiales y privados sobre la conveniencia de reglamentar el derecho a huelga.

Entre octubre de 1997 y septiembre de 1998, Provea contabilizó 65 conflictos huelgarios desagregadas de la siguiente forma: 49 huelgas fueron promovidas para hacer respetar los acuerdos contractuales violados o lograr las firmas de las nuevas convenciones colectivas. Entre éstas, se contabilizan 3 paros en Sidor e igual número en las empresas petroleras y uno en Electrificación del Caroní (Edelca). Dentro de las 49, seis fueron de alcance nacional impulsadas por empleados públicos, tribunales, del sector salud, petroleros, las universidades y trabajadores aduaneros. Del resto, cuatro paros fueron para impedir despidos, 6 por exigencias salariales, 4 por retardos en el pago de las prestaciones sociales y 2 por el derecho al empleo.

Para el 16.06.98 reposaban en la Sala de Contratos, Conflictos y Conciliación de la Inspectoría del Trabajo del Edo. Lara, 16 pliegos conflictivos de carácter regional (11 del sector público y 5 del privado). Para la misma fecha, situación similar se presentaba en los Edos. Zulia, Bolívar, Miranda, Carabobo y Aragua.

En Venezuela, el derecho a huelga puede ejercerse *"dentro de las condiciones que fije la Ley"*<sup>59</sup>. Basándose en esta disposición y ante la eventualidad de un conflicto huelgario de los trabajadores petroleros, la Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo, Sector Público, del Ministerio del Trabajo el 26.06.98, *"ordenó a las partes involucradas en el conflicto acordar el número de trabajadores que deberían encargarse de los servicios mínimos, tal como lo ordena el artículo 498 de la LOT..."*<sup>60</sup>. Significa ir a la huelga cumpliendo los servicios y requerimientos mínimos de operatividad de la planta.

Esta misma reglamentación se les exigió a los trabajadores siderúrgicos y a los del Metro de Caracas. En el caso de los trabajadores petroquímicos, el 09.07.98, el Presidente de la República dictó el Decreto 2.602, con el cual ordena *“terminada la huelga que habían iniciado las Organizaciones Sindicales, la reanudación de sus labores ordinarias y el sometimiento del conflicto a la decisión de una Junta de Arbitraje, constituida por tres Árbitros: uno escogido por la empresa, el otro por las Organizaciones Sindicales y el tercero, que la presidiría por el acuerdo de los otros árbitros”*<sup>61</sup>. La Comisión de Arbitraje quedó integrada de la siguiente manera: Juan Ignacio Lessmann Vera, por la Empresa, Carlos Sainz Muñoz por la CTV y éstos designaron a Alberto Arria Salas como Árbitro Presidente. La decisión tomada por esta instancia fue objeto de análisis en el apartado referido al derecho a las prestaciones sociales en este mismo capítulo.

En el sector salud, enfermeras, odontólogos, radiólogos y bioanalistas iniciaron desde mayo una serie de paros. Luego se incorporó un sector del gremio médico liderizado por el Colegio de Médicos del Distrito Federal. Entre los reclamos estaban: un salario mínimo de 600 mil bolívares, la exigencia de dotar de insumos a los hospitales y la negativa a los proyectos de ley vinculados a la salud contemplados en la Ley Habilitante que violan derechos adquiridos y tienden a la privatización de la salud. Se decidió el 01.09.98 una *Hora cero* que contemplaba el paro de todas las actividades de atención médica, incluidas las emergencias. La huelga duró 17 días. Durante la misma, las autoridades desplegaron una gran campaña en su contra, aduciendo que los galenos violaban el derecho a la salud de la población. Paralelamente, el gobierno anunció la apertura de expedientes y medidas penales contra los médicos que acataran el llamado a paro, se militarizaron algunos hospitales y se anunció un conjunto de despidos en el hospital de Lídice, que nunca se formalizó. Finalmente, el Ejecutivo Nacional mediante el Decreto N° 2718 ordenó la reanudación de faena y el sometimiento del conflicto a una Junta de Arbitraje.

### **Presiones públicas para limitar el derecho a huelga**

En distintas oportunidades, Provea ha señalado la negativa tendencia de algunos representantes del Estado de aunar medidas que restringen o niegan el derecho a huelga. El 10.01.98, ante la huelga del sector tribunalicio en exigencia del cumplimiento de su convención colectiva, la Presidenta del Consejo de la Magistratura, Magistrada Gisela Parra Mejías, anuncia su intención de negar el derecho a huelga de los trabajadores tribunalicios: *“... su administración será enérgica al combatir los conflictos que han empañado el buen nombre del Poder Judicial, [...] está de acuerdo con que se modifique el derecho a huelga de los trabajadores tribunalicios, que al ser funcionarios públicos, su paralización afecta negativamente a la colectividad ...”*<sup>1</sup>. Posteriormente, el 05.07.98, cuando en el país había conflictos en los sectores siderúrgico, petrolero, de la salud y otros, Pedro Pablo Aguilar, Presidente del Congreso Nacional, se pronunció a favor de la suspensión de la garantía constitucional del derecho a huelga en sectores estratégicos: *“El país recibirá muy bien que se suspendiera, por vía de emergencia, el derecho a huelga en la educación, la salud y en el área petrolera y petroquímica”*<sup>2</sup>, y seguidamente, parangonando la situación con una economía de guerra, en la cual no se concebiría que los trabajadores de la industria del armamento se declarasen en huelga, afirmó: *“Venezuela no podría admitir que los trabajadores petroleros se declaren en huelga, así como tampoco los educadores y los médicos”*<sup>3</sup>. Esta declaración provocó la respuesta de la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, quien planteó: *“Nuestra Ley contiene una serie de mecanismos que permiten al Ejecutivo Nacional ordenar el cese de las huelgas y la reincorporación de los trabajadores, cuando estas se prolonguen demasiado y causen daño a la colectividad o a las instituciones, por lo que no es necesario prohibir el derecho a huelga”*<sup>4</sup>. Un día después, la Ministra precisó su posición: *“En Venezuela el porcentaje de sindicalización del funcionario público es mucho más alto que el porcentaje de sindicalización en el sector privado de la economía [...] En ese sentido, se hace necesario un reglamento que contenga los mecanismos para regular las huelgas con el fin de frenar un poco la conflictividad social en servicios públicos elementales como la salud, la justicia y la*

*educación [...] la elaboración de esta normativa no puede ser impuesta sino que será producto de un acuerdo entre las partes [...] Esta iniciativa venezolana fue planteada también ante la OIT por lo que es muy probable que antes de culminar este gobierno estará listo el reglamento que regulará cuándo y cómo se podrá hacer un conflicto laboral”<sup>5</sup>.*

Esta tendencia gubernamental favorable a restringir el derecho a huelga en los sectores públicos, como también la recurrencia a dictar decretos de reanudación de faena laudos arbitrales, ante conflictos huelgarios que afectan a los empleados de la administración pública, lo que pone en entredicho el cumplimiento de las obligaciones constitucionales e internacionales establecidas por la OIT en esta materia. La probable limitación del derecho a huelga vendría a fortalecer el proceso de flexibilización laboral inaugurado por la reforma a la LOT, y supondría una debilitación aún mayor del ejercicio de los derechos humanos laborales en Venezuela.

- 
- 1 Últimas Noticias, 10.01.98, pág. 16.
  - 2 El Universal, 05.07.98, pág. 1-18.
  - 3 Ídem.
  - 4 El Globo, 06.07.98, pág. 8.
  - 5 El Diario de Caracas, 07.07.98, pág. 8.

### **Derecho a un ambiente de trabajo sano**

La salud de los trabajadores en Venezuela continúa siendo un tema que se conoce poco. La realidad de las enfermedades, los accidentes de trabajo y la mortalidad laboral se desconocen y el subregistro es cada vez mayor. Esta situación se ve agravada ante el desmontaje de la única instancia que cumplía con la atención y registro de la salud laboral de los trabajadores asegurados, que era la Dirección de Medicina del Trabajo del I.V.S.S. Tampoco se conocen los problemas de salud de poblaciones específicas, como las del creciente sector informal, de los niños que trabajan, de los trabajadores del sector agrícola y de los desempleados, grupos que no cuentan con sistemas de protección en salud, contrato laboral, ni cobertura de sistemas de previsión y salud. Por otra parte, el desempleo y el subempleo se constituyen en factores de riesgo sociales condicionantes, entre otros, de problemas de salud psicosocial.

En opinión del Dr. Francisco González, director del Postgrado de Salud e Higiene Ocupacional de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado: *“Una primera limitación para conocer la magnitud y gravedad del problema de salud de los trabajadores en Venezuela es la ausencia de datos globales y detallados sobre factores de riesgo ocupacional, accidentes y enfermedades ocupacionales”*<sup>62</sup>. Para el citado investigador las principales limitaciones que impiden llevar un registro de datos confiables serían:

*“a) La ausencia de integración entre los sectores responsables de la salud de trabajadores, dificultando el registro nacional unificado y homogéneo;*

*b) La ausencia de sistemas nacionales de vigilancia epidemiológica en salud ocupacional;*

*c) La limitada formación de recursos humanos en salud ocupacional para el adecuado diagnóstico y registro de accidentes y, principalmente, de enfermedades ocupacionales;*

*d) La emergencia de nuevos grupos laborales no cubiertos por los sistemas de salud ocupacional y de grupos laborales con alta movilidad laboral (como los trabajadores de subcontratas o maquilas)*<sup>63</sup>.

Vale destacar que en el estudio realizado por González se constata que *“los accidentes de trabajo continúan siendo un grave problema de salud pública en el país, por cuanto los mismos afectan a más de 100 mil trabajadores cada año; el 85% de éstos son menores de 40 años de edad; las lesiones que sufren son heridas, fracturas, quemaduras y aplastamientos, quedando al menos el 10% de ellos con secuelas permanentes”*<sup>64</sup>.

Provea procesó durante el presente período varias denuncias de enfermedades profesionales causadas por sustancias químicas en empresas ubicadas en la zona de Guayana. Según Andrés Velásquez, ex-gobernador del Edo. Bolívar *“... seis mil trabajadores de la Siderúrgica del Orinoco están contaminados con productos químicos, como consecuencia de inhumanas condiciones de higiene y seguridad industrial ...”*<sup>65</sup>.

Para atender esta grave situación la empresa afirma haber implementado medidas precisas. Según la Dra. Daney Orta, Superintendente de Salud Ocupacional de Sidor, dentro del Programa del Sistema Integral de Salud, se implementó un subsistema de Salud Ocupacional que tiene la misión de *“atender a todos los trabajadores, en su ambiente de trabajo, bajo una infraestructura propia de Sidor y apoyado por convenios con entes públicos y privados y responde a las exigencias legales nacionales e internacionales ...”*<sup>66</sup>.

A nivel de las empresas del aluminio, la situación que se reporta también es crítica. Según el sindicato de Trabajadores de Bauxilum *“... la Comisión del Ministerio de Sanidad en presencia de la Comisión de Higiene y Seguridad Industrial de Sutralúmina determinó la veracidad de las denuncias realizadas por el sindicato, que atenta contra la salud de los trabajadores que laboran en esa área, donde están sometidos a una concentración de mercurio 10 veces mayor que las permitidas por las normas internacionales y la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”*<sup>67</sup>.

Un vocero de los sindicatos del aluminio, refiriéndose a los enfermos profesionales en las empresas del sector, expresó: *“Nosotros manejamos alrededor de 1.500 trabajadores afectados, pero hay muchos más [...] la industria del aluminio tiene una nómina de 7.800 trabajadores y casi la mitad de la misma está contaminada por el proceso industrial de los desechos tóxicos, hipoclorito y apirolio...”*<sup>68</sup>. Según los propios trabajadores afectados, *“En Venalum están afectados 480, en Interálumina 350, en Bauxiven 220, Alcasa 435 y en Carbonorca más de 100”*<sup>69</sup>.

Asimismo el proceso de reforma de la seguridad social adelantado durante el presente año afectará lo poco que realiza el Estado en materia de protección de la salud de los trabajadores, ya que en el Proyecto de Ley Especial del Subsistema de Salud se crea el Sistema de Riesgos y Accidentes Laborales que en opinión de Francisco González *“desvirtúa y pervierte absolutamente los principios que han sostenido la base socio-jurídica de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en los últimos 10 años, poniendo en manos de las compañías de Seguros Privados el establecimiento de los montos, las formas y las condiciones de pago de las indemnizaciones; menoscaba la prevención (principio fundamental de la Salud Ocupacional), destruye el carácter de derecho social de la LOPCYMAT, exime de toda responsabilidad a los patronos del incumplimiento de las normas de higiene y seguridad, reduce los lapsos de prescripción para las acciones civiles derivados de los daños producidos por los accidentes y enfermedades ocupacionales, extrae de la jurisdicción laboral las demandas para el pago de las indemnizaciones y traslada a los tribunales mercantiles dichos procesos”*<sup>70</sup>.

## **Trabajo infantil**

A pesar de que el Estado venezolano creó en 1997 la Comisión Nacional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Niños Trabajadores<sup>71</sup>, resulta alarmante la situación

de los niños trabajadores y el aumento de niños ocupados en distintos oficios. Para la OIT, la existencia de niños trabajadores es una flagrante violación a los derechos humanos, que debe ser erradicada.

Según un Informe del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)<sup>72</sup>, más de medio millón de niños y niñas venezolanos, en edades comprendidas entre 13 y 16 años se dedican a actividades laborales, ya sea a medio tiempo o a tiempo completo. Los que trabajan y estudian, dedican a estas actividades entre 38 a 44 horas semanales, lo que implica hacer un doble esfuerzo: cumplir con las tareas escolares y con las responsabilidades laborales, sin que ello necesariamente signifique una mejora en su condición de vida. Los que solamente trabajan, lo hacen durante 44 horas semanales, para un promedio de 8,5 horas diarias, lo cual constituye una violación a la LOT, que establece una jornada máxima de 6 horas diarias para los menores de 16 años; en todo caso, no debe exceder las 30 horas semanales. Del total de niños trabajadores y adolescentes que trabajan hay un 52% que no estudia, es decir, alrededor de 300.000 menores. El 79% de los niños trabajadores se ubican en el área urbana y el 21% en el área rural.

El Informe de la UNICEF hace referencia a que –según el Instituto Nacional del Menor (INAM)–, los niños y trabajadores adolescentes se incorporan a los siguientes sectores de la economía: el 13,4% al formal, el 77 % al informal y el 9,1% al familiar. Del 0,5% restante, no hay información sobre el área en la cual se desempeña. Vale recordar que la LOT prohíbe emplear a menores de 12 años y delega en el INAM la responsabilidad de autorizar en determinadas circunstancias debidamente justificadas el trabajo de menores de 14 años y mayores de 12 (Artículo 247). Asimismo, establece que los trabajadores menores de edad tienen el derecho a las remuneraciones y prestaciones que por trabajo realizado corresponderían a una persona “hábil”. Según la UNICEF, durante 1997 el INAM otorgó 15.820 permisos de trabajo y 7.818 en los primeros seis meses de 1998.

Otro motivo de preocupación en esta materia es la ausencia de mecanismos de control, registro y supervisión efectivos por parte de las autoridades competentes, así como de políticas coordinadas destinadas a dignificar la situación de los menores en esta situación. Situación que no se resuelve con la aprobación de la Ley Orgánica del Niño y el Adolescente, puesto que en el capítulo que regula los derechos de los niños trabajadores, se reproduce –con algunas modificaciones– lo ya establecido en la LOT.

---

1 MINISTERIO DEL TRABAJO. Memoria y Cuenta 1997, Informe de la Ministra del Trabajo ante el Congreso de la República. Caracas, 1998, pág.V.

2 El Universal, 19.06.98, pág. 2-4.

3 El Universal, 19.06.98, pág.1-24.

4 El Universal, 19.06.98, pág.1-24.

5 El Nacional, 11.09.98, pág.E-2.

6 El Universal, 19.06.98, pág. 2-4.

7 El Universal, 27.10.98, pág. 1-16.

8 Laudo Arbitral que regirá las Relaciones de Trabajo entre la Empresa Petroquímica de Venezuela S.A (Pequiven) y sus trabajadores, publicado en Gaceta Oficial Nro. 5.259 Extraordinario del 04.09.98.

9 Ídem.

10 El Universal, 19.06.98, pág. 2-4.

11 Ver PROVEA: Informe Anual octubre1996 – Setiembre 1997, Págs.184-185.

- 12 Resolución Nro. 2.848. Publicada en la Gaceta Oficial N°. 36.399 del 19.02.98.
- 13 Economía Hoy, 19.12.97, pág.10.
- 14 El Universal, 29.04.98, pág. 1-2.
- 15 El Universal, 29.04.98, pág. 1-2.
- 16 Economía Hoy, 02.10.98, pág. 12.
- 17 El Globo, 17.10.98, pág. 9.
- 18 Publicada en Gaceta Oficial N°. 36.538 del 14.09.98. Énfasis añadido.
- 19 La Ley deroga la Ley Programa de Comedores para los Trabajadores del 26.09.88.
- 20 El Nacional, 02.09.98, pág. E-2.
- 21 Preámbulo de la Constitución.
- 22 MINISTERIO DEL TRABAJO: Folleto: La Nueva Venezuela, 1997. Pág. 5.
- 23 El Diario de Caracas, 03.09.98, pág.12.
- 24 OIT: El Empleo en el Mundo 1998-99. Tomado de <http://www.ilo.org>.
- 25 Economía Hoy, 16.12.97, pág.11.
- 26 Economía Hoy, 02.10.98, pág.5.
- 27 El Nacional, 20.06.98, pág. E-1.
- 28 Cálculos del Centro de Análisis y Documentación de los Trabajadores (CENDA) sobre la base de la Encuesta de Hogares por Muestreo de la OCEI y de la división de Información Social del Ministerio de la Familia.
- 29 El Nacional, 7.12.97, pág. E-1.
- 30 Ídem.
- 31 EL Diario de Caracas, 03.09.98, pág.12.
- 32 El Nuevo País, 01.09.98, pág.7.
- 33 Economía Hoy, 07.10.98, pág.14.
- 34 El Universal, 07.10.98, pág.2-5.
- 35 El Universal, 03.12.97, pág. 2-1.
- 36 El Globo, 18.10.98, pág.7.
- 37 Economía Hoy, 08.04.98, pág.16.
- 38 El Nacional, 10.06.98, pág. E-1.
- 39 MINISTERIO DEL TRABAJO. Memoria y Cuenta 1997. Caracas, 1998. Pág. 85-86.
- 40 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe Definitivo. Caso N°. 1907. Ginebra, 14.11.97.
- 41 INSPECTORÍA DEL TRABAJO DEL ESTE. Dirección General Sectorial del Trabajo. Providencia Administrativa. 03.03.98. Dra. Gloria Vélez.



- 42 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Caso N° 1952. Informe Provisional. Ginebra, 05.06.98.
- 43 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Civil. 13.08.98. Exp. N° 98-069.
- 44 JUZGADO NOVENO DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS. Providencia. Expediente 6923, 16.10.97, pág. 26.]
- 45 MINISTERIO DEL TRABAJO EN EL ESTE DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS. Providencia. 10.03.98, págs. 6-7.
- 46 MINISTERIO DEL TRABAJO: Memoria y Cuenta 1997, Caracas, 1998. Pág. 84.
- 47 CORPOVEN S.A., LAGOVEN S.A., MARAVEN S.A., FEDEPETROL y FETRAHIDROCARBUROS: Convención Colectiva de Trabajo 1997, Cláusula N° 9. Págs. 24-26.
- 48 El Universal, 25.11.97, pág. 2-4.
- 49 La Columna, 02.07.98, pág. 2.
- 50 El Nacional, 08.07.98, pág. E-2.
- 51 Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 5.259. Caracas, 04.09.98. pág. 2.
- 52 Ídem, pág. 9.
- 53 Correo del Caroní, 25.11.97, pág. A-4.
- 54 Este paquete accionario, reservado a los trabajadores según consta en Gaceta Oficial N°. 36.349, del 03.12.97, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de Privatización, alcanza al 20% de las acciones de la Siderúrgica, lo que obliga a la organización y articulación de los trabajadores debido a la débil capacidad adquisitiva de éstos.
- 55 Ver PROVEA: Informe Anual Octubre 1996- Septiembre 1997, Anexo N° 14: Carta de Sidor sobre prestaciones sociales, pág. 345.
- 56 Correo del Caroní, 28.05.98, pág. D-5.
- 57 Correo del Caroní, 28.07.98, pág. A-1.
- 58 INSPECTORÍA DEL TRABAJO: Auto, Dra. María de la Salette Vera. Puerto Ordaz, 31.10.97.
- 59 Artículo 92 de la Constitución de la República de Venezuela.
- 60 Gaceta Oficial N° 5.259 del 04.09.98, pág. 2.
- 61 Ídem.
- 62 GONZALEZ, Francisco: Salud de los trabajadores en Venezuela 1997-1998. Barquisimeto, Lara. Septiembre de 1998, mimeo, s/p.
- 63 GONZALEZ, Francisco, Op. Cit.
- 64 Ídem.
- 65 Últimas Noticias, 13.11.97, pág.12.
- 66 Correo del Caroní, 20.11.97. Pág.A-5.
- 67 El Guayanés, 11.03.98. Pág. A-4.
- 68 Correo del Caroní, 29.01.98. Pág. A-6.

69 El Carabobeño, 21.01.98. Pág. C-5.

70 GONZÁLEZ, Francisco, Op. Cit.

71 PROVEA: Informe Anual octubre 1996-septiembre 1997. Caracas, 1997. Pág. 199.

72 El Impulso, 10.09.98. Pág. D-3.

