

Derechos laborales

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Es fin del Estado fomentar el empleo.

La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes...

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo...

Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales...

Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes.

Todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad...

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a huelga.

**Artículos 87, 88, 89, 91, 95 y 97 de la
Constitución de la República Bolivariana
de Venezuela**

Durante el período analizado se observa una recuperación en el empleo y en el poder adquisitivo de los trabajadores; sin embargo, persisten patrones estructurales lesivos de los derechos laborales, tales como: baja remuneración, informalidad en el empleo y desigualdad por motivos de género. Se registra también un deterioro en los mecanismos de diálogo entre sindicatos, empresarios y gobierno, siendo este último casi el único protagonista en el diseño de las políticas laborales. Los mecanismos de negociación colectiva han sido duramente lesionados, principalmente como consecuencia de la intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE) en las elecciones sindicales, lo que ha debilitado la actividad sindical, en detrimento de su participación en las políticas públicas relativas al ámbito laboral.

Otro aspecto preocupante del período analizado lo constituyen las luchas asociadas a la obtención de empleo, las cuales comenzamos a reseñar en el Informe anterior. Durante el período se recrudecieron, generando hechos de violencia que no han sido adecuadamente investigados, y no se desarrollaron soluciones eficaces para afectar las causas que los generan, principalmente la falta de empleo en ciertas zonas del país, y la poca transparencia en la adjudicación de los mismos. Por otra parte, el derecho a huelga también fue cercenado, siendo reprimidas varias manifestaciones por reivindicaciones laborales. Se constataron avances en la estructura

gubernamental encargada de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, aunque se han registrado accidentes laborales importantes en el sector petrolero que no son debidamente registrados. En lo referente al trabajo infantil, no se han registrado avances.

Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Población Económicamente Activa (PEA) de Venezuela estaba conformada, para el 31.07.06, por 12.280.195 personas, lo que representa el 66% de la población total mayor de 15 años, y el 45.7% de la población del país¹. De ese total, 7.489.923 (61%) son hombres y 4.790.272 (39%) son mujeres. Esta cifra representa un incremento de 283.551 personas (-0,2%) respecto del número de personas activas constatado en julio de 2005.

En términos relativos, el 80,9% de los hombres en edad de trabajar se encuentra en disposición de hacerlo; por su parte, sólo el 51,2% de las mujeres en edad de trabajar se encuentra en disposición de hacerlo. Este indicador revela que se ha recuperado en el año 2006 ligeramente la tasa de actividad de las mujeres, la cual pasó de ser el 55,8% en septiembre de 2004, al 51,2% en julio de 2005, y aumentar al 51,3% en julio de 2006.

En cuanto a la tasa de ocupación, para julio de 2006 se ubicó en 90,4%, lo que coloca

al desempleo en 9,6%, una disminución de 3% en comparación con el mismo período del 2005, cuando se ubicó en 12,6%, lo que confirma la tendencia al aumento sostenido del empleo, observado en informes anteriores². De acuerdo con sondeos privados, la encuestadora Datanálisis señaló que el desempleo se ubicó en 11% para el mismo período³. Esta disparidad puede explicarse por las diferentes metodologías utilizadas para medir el desempleo: no obstante, nos apegamos a los datos oficiales por estar en consonancia con los criterios de medición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y por ser elaborados a partir de una muestra más amplia⁴. Lo cierto es que tanto fuentes oficiales como privadas coinciden en señalar que ha habido una disminución del desempleo,

Por edad, los índices de desempleo juvenil 15-24 años siguen siendo elevados, aunque muestran una disminución de 5,1% en comparación con el año 2005, cuando ascendían a 23% ubicándose para marzo de 2006 en 17,9%. En cuanto al sexo, el desempleo femenino sigue siendo más alto que el masculino; para julio de 2006, la tasa de desempleo femenina era del 11,5% en comparación con un 8,4% para los hombres⁵.

Por sexo, podemos caracterizar a la fuerza de trabajo de la siguiente forma: para julio de 2006⁶, de cada 100 hombres mayores de 15 años, 81 de ellos está en disposición de trabajar; de éstos 7 se encuentran sin empleo ya

1. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS: *Indicadores globales de la fuerza de trabajo según sexo*. [en línea] <<http://www.ine.gov.ve>>. Julio de 2006.
2. PROVEA: *Situación de los derechos humanos en Venezuela. Informe Anual octubre 2003-septiembre 2004*. Provea. Caracas, 2004
3. *El Universal*: Datanálisis calcula en 11% el desempleo, 24.09.06 [en línea] <http://www.venescopio.org> consulta del 13.10.06
4. BERMÚDEZ, Adriana et al: *La medición del desempleo*. En: *El desempleo en Venezuela*. OFICINA DE ASesorÍA ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA ASAMBLEA NACIONAL, Caracas, 2003.
5. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS: *Indicadores globales de la fuerza de trabajo según sexo* [en línea] <<http://www.ine.gov.ve>>. Julio de 2006.
6. Ídem.

que están cesantes. En términos absolutos, para julio de 2006, de cada 10 hombres, 7 se encuentran efectivamente trabajando. En el caso de las mujeres, de cada 100, 51 se encuentran en disposición de trabajar, de éstas, 6 se encuentran sin empleo, ya que 5 están desempleadas y una busca trabajo por primera vez; esto significa que de cada 10 mujeres, 4 están efectivamente trabajando.

En cuanto a la segmentación del empleo, para julio de 2006⁷ encontramos que el sector informal empleó al 46,5% de la fuerza de trabajo, en contraposición con el 53,5% del sector formal, lo que comparado con el mismo período de 2005 también muestra un retroceso sostenido de la informalidad (0,8%). Dentro del sector informal, encontramos que la mayor disminución la experimentaron los trabajadores por cuenta propia no profesionales (-1.2%) y los patronos o empleadores (-0.5%). El retroceso de la informalidad observado a partir de 2005 puede explicarse por el cambio de metodología de medición utilizado por el INE. Actualmente, todas aquellas personas que laboran en empresas de menos de 5 trabajadores son consideradas trabajadores del sector formal⁸.

Otro indicador que da muestra de la movilidad de la fuerza laboral venezolana se refiere a las categorías de ocupación: el sector público continuó su tendencia al aumento, producto del incremento del gasto público, absorbiendo a la masa laboral que pierde empleos en el sector privado. Desde el III trimestre de

2003 el sector público pasó de emplear al 14% del sector formal, al 17% en marzo de 2006⁹.

El sector privado ha disminuido en esa misma proporción su participación en el mercado de trabajo. Para marzo de 2006, la mayor transformación afectó al sector cooperativas, al privado empleador formal y a los trabajadores por cuenta propia. Los empleadores pasaron de ser 536.099 (5,2%) a 472.816 (4,3%), los cuenta propistas pasaron de 3.220.407 (32,5%) a 3.018.800 (29,3%). La mayor disminución se encuentra en el sector cooperativas: de representar el 5,8% del sector privado para el II trimestre de 2003 (572.395 personas), disminuyeron hasta representar el 1,9% para marzo de 2006 (210.936 personas), indicador que resulta incongruente con los esfuerzos realizados desde el gobierno para vigorizar este sector.

Sin embargo, tal y como analizaremos más adelante, en el segmento dedicado al derecho al salario y a una remuneración justa, los índices de ocupación observados no se corresponden en todos los casos con el disfrute de un empleo decente, en términos de ingresos y de horas trabajadas, y es aquí donde se genera una brecha importante entre los avances contabilizados por el INE y las fuentes privadas, que estiman que el desempleo abierto alcanza el 70% de la PEA. De acuerdo al sociólogo Luis Pedro España, de los 12 millones de personas que conforman la fuerza de trabajo, al menos 7 millones están en situación de improductividad¹⁰, 2 millones están desempleados y otros 5 millones se encuentran en el sector informal¹¹.

7. Ídem.

8. Ana Karina Moreno: *INE modifica metodología para medir pobreza y empleo*. [Quinto día \[en línea\] <http://www.quintodia.com.ve>](http://www.quintodia.com.ve)

9. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS: *Indicadores trimestrales de la fuerza de trabajo (Disco de 3½")*. I trimestre 2006.

10. Se denomina improductividad a la masa de trabajadores que a pesar de contar con empleo remunerado se encuentran en situación de pobreza.

11. CÁMARA JUNIOR DE BARQUISIMETO: *Siete millones de venezolanos en situación improductiva*. [El Impulso](#), 13.08.06, pág. A-8.

Cuadro N°1
Horas a la semana (h/s) trabajadas en el sector formal e informal por sexo

	Total trabajadores	%	Hombres	%	Mujeres	%
Menos de 15 h/s	448.344	5,06	136.276	2,64	312.068	8,46
15-19 h/s	526.688	5,95	204.432	3,96	322.256	8,74
20-29 h/s	429.340	4,85	180.473	3,49	248.867	6,75
30-39 h/s	3.763.333	42,51	2.041.048	39,52	1.722.285	46,69
Mas de 40 h/s	3.685.407	41,63	2.601.728	50,38	1.083.679	29,37
Total	8.853.112	100,00	5.163.957	100,00	3.689.155	100,00

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo*. I semestre 2005. Cálculos propios.

De acuerdo a los datos oficiales, para el I semestre de 2005¹², el 43% de los trabajadores percibía remuneraciones inferiores al Salario Mínimo (SM) y el 58% trabajaba menos de 40 horas semanales. Si se tiene en cuenta el género, la situación es peor para las mujeres, ya que el 69,7% trabajaba menos de 40 horas semanales, y el 61,8% percibía ingresos inferiores al SM, tal y como se evidencia en el Cuadro N°1.

La caracterización del desempleo la haremos siguiendo tres variables: el género, nivel educativo y tiempo del desempleo. Una vez más descubrimos un patrón de discriminación por género hacia las mujeres, ya que no sólo tienen tasas de desempleo más elevadas, sino que son una fuerza desempleada mejor capacitada, pero con menos posibilidades de ser

empleada en poco tiempo, tal y cómo se evidencia en los cuadros N°2 y N°3.

En cuanto a las medidas estatales para fomentar el empleo encontramos varias iniciativas que han tenido un impacto positivo, como las estrategias de crecimiento económico adoptadas desde el Ministerio de Producción y Comercio, hoy llamado Ministerio de Industrias Ligeras y Comercio (Milco): el fomento de las cooperativas, las ruedas de negocio, y la implementación de programas de compra venezolano, tal y como hemos venido reseñando en informes anteriores.

Sin embargo, la denuncia del Acuerdo de Cartagena por parte de Venezuela el pasado 22.04.06 afectará al sector exportador venezolano, quien realizaba operaciones de comercio de bienes entre Venezuela y los países de

Cuadro N°2
Caracterización del desempleo por nivel educativo y sexo

		%	% hombres	% mujeres
Analfabetos	52029	3,28	3,79	2,94
Sin nivel educativo	9527	0,60	0,74	0,46
Básica	848997	53,51	61,78	46,96
Media	401143	25,28	22,15	28,63
TSU	130111	8,20	5,62	9,67
Universitario	144714	9,12	5,92	11,34
Total	1.586.521	100,00	100	100

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo*. I semestre 2005. Cálculos propios.

12. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo* (Disco de 3 ½"). I semestre 2005.

Cuadro N°3
Duración del desempleo según sexo

Total	1.381.666	100 %	Hombres	807318	100,00%	Mujeres	574348	100,00%
Hasta 3 meses	685.484	49,61%	0-3	471264	58,37%	0-3	214220	37,30%
4 a 6 meses	198.974	14,40%	4-6	117036	14,50%	4-6	81938	14,27%
6 a 11 meses	54.279	3,93%	6-11	24900	3,08%	6-11	29379	5,12%
1 a 2 años	246.297	17,83%	1-2 años	108010	13,38%	1-2 años	138287	24,08%
2 años y más	196.632	14,23%	2 años y más	86108	10,67%	2 años y más	110524	19,24%

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestra*. I semestre 2005. Cálculos propios.

la Comunidad Andina de Naciones (CAN), superior a los 4.700 millones de dólares¹³, generados en su mayoría por pequeñas y medianas empresas. A fin de minimizar el impacto negativo de la denuncia en el comercio interregional, el 09.08.06 la Comisión de la CAN dictó la Decisión 641, que aprueba el Memorando de Entendimiento suscrito entre los Países Miembros de la Comunidad Andina y la República Bolivariana de Venezuela¹⁴, medida que consideramos puede minimizar las consecuencias de este abrupto retiro del bloque comercial. Llama la atención que hasta la fecha no exista una evaluación de impacto sobre las consecuencias económicas y en la fuerza de trabajo de esta decisión.

En cuanto a la Misión Vuelvan Caras, sólo contamos con los resultados de la Misión Vuelvan Caras I, desarrollada entre 2004-2005¹⁵. El resultado fue la capacitación e incorporación a la fuerza laboral de 264.700 personas, de las cuales 166.100 eran mujeres y 98.620 hombres. Aún cuando los resultados de la Misión pueden catalogarse como positivos, pues ha logrado la inserción de 264.720

personas en su primera fase, no cumplió con las metas esperadas cuando se anunció su creación: disminuir el desempleo de 15,4% a 5% para diciembre de 2004, es decir, insertar laboralmente a 1.414.478 personas.

Durante la primera fase de Vuelvan Caras sólo se captaron 355.864 personas (el 25,1% del total de desempleados), de las cuales culminaron con éxito el 74,3%. Estas personas formaron a su vez 6.184 cooperativas, de las cuales el 83% recibieron créditos, en promedio por el orden de 161 millones de bolívares.

Desde su lanzamiento, las políticas estatales preexistentes se abocaron al financiamiento y gestión de la Misión, aspecto que resaltamos como positivo. Actualmente, la Misión Vuelvan Caras aglutina la cartera crediticia del Banco de la Mujer, Fondo de Crédito Industrial (Foncrei), Fondo de Desarrollo, Agropecuario, Pesquero, Forestal y Afines (Fondafa), Fondo de Desarrollo Microfinanciero (Fondemi) e Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (Inapymi), instituciones crediticias adscritas al Ministerio de Producción y Co-

13. Comunidad Andina de Naciones: *CAN y Venezuela acuerdan mantener vigencia plena y recíproca de ventajas comerciales*. [en línea] <<http://www.comunidadandina.org/prensa/notas/np9-8-06.htm>> Consulta del 15.09.06.

14. MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Y LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA –BOLIVIA, COLOMBIA, ECUADOR Y PERÚ. 09.08.06.

mercio, y cuenta con el apoyo del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), adscrito al Ministerio del Trabajo (Mintra).

No obstante, una vez más, la política de género fue un aspecto olvidado en su diseño, al no contemplarse explícitamente como uno de sus propósitos, definido como *“la estrategia implementada por el gobierno para transformar el modelo económico existente, en uno nuevo basado en el desarrollo endógeno, con la finalidad de lograr la dignificación del trabajo, la formación politécnica y la integración de los aspectos técnicos productivos con los socio-políticos y culturales para revolucionar las relaciones de producción”*.

Por otra parte, encontramos una brecha importante entre los resultados de la Misión y los indicadores de la fuerza de trabajo. Aún cuando entre 2004 y 2005 se insertaron a la fuerza de trabajo 264.720 lanceros y lanceras mediante cooperativas, dicho sector no reflejó ese incremento; por el contrario, para el II semestre de 2005 sólo estaban registrados 155.346 miembros de cooperativas, con lo cual se generan dudas acerca de la incorporación efectiva al mercado laboral de las personas capacitadas en la Misión, o de la veracidad de las estadísticas oficiales.

Otra medida que incide positivamente en la vigencia de los derechos laborales es la solvencia laboral, publicada mediante decreto emanado de la Presidencia de la República¹⁶. La solvencia laboral es un documento administrativo emanado del Mintra que certifica que el patrono o patrona respeta efecti-

vamente los derechos humanos laborales y sindicales de sus trabajadores y trabajadoras, y constituye un requisito imprescindible para solicitar divisas, obtener licencias de importación y exportación, solicitar créditos al sistema financiero público, y celebrar contratos, convenios y acuerdos con el Estado. Sin embargo, tal medida, al limitar derechos económicos de las empresas, y estipular sanciones administrativas, debió haberse dictado mediante una Ley, ya que además implica la modificación de leyes preexistentes tales como la Ley de Licitaciones y la Ley de Concesiones, entre otras. También establece doble sanción por los mismos hechos; por ejemplo, un empleador que no cumpla con la obligación de registrar a sus empleados en el Seguro Social Obligatorio tendrá sanciones derivadas de la aplicación de la Ley del Seguro Social, y además no contará con la solvencia laboral, con las implicaciones que ello acarrea. En tal sentido, el 30.03.06 la Confederación Venezolana de Industriales, (Conindustria), introdujo una demanda de nulidad por inconstitucionalidad e ilegalidad de dicho Decreto Presidencial ante la Sala Constitucional (SC) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ)¹⁷; a la fecha de cierre de este Informe no existía un pronunciamiento por parte del TSJ sobre el fondo de esta cuestión.

Por su parte, el 18.04.06¹⁸ y el 28.09.06¹⁹ se extendió la medida de inamovilidad laboral vigente desde abril de 2002, la cual se extiende hasta el 31.03.07. Asimismo, se dictó un decreto de inamovilidad laboral especial en el Edo.Vargas, medida con la que se pretende

15. Escuela de Gerencia Social. *Base de datos social*. [en línea] <http://www.gerenciasocial.org.ve/bases_datos/gerenciasocial/Index.htm#> Consulta del 05.03.06.
16. Decreto N° 4.248. Publicado en la Gaceta Oficial N° 38.371 del 02.02.06.
17. Conindustria: *Industriales solicitan al Tribunal Supremo de Justicia nulidad de solvencia laboral*. [en línea]: <<http://www.conindustria.org>> **CONSULTA DEL 08.09.06**.
18. Decreto 4.397. Publicado en Gaceta Oficial N° 38.410 del 31.03.06.
19. Decreto 4.848. Publicado en la Gaceta Oficial No. 38.532 del 28.09.06.

combatir el desempleo²⁰. Tal y como hemos señalado en informes anteriores, *“la medida de inamovilidad laboral resulta en sí misma positiva, pues ofrece a trabajadores y trabajadoras mayores garantías jurídicas para defender su derecho al empleo, equivalentes a las que garantizaba la legislación venezolana antes de iniciarse el proceso de flexibilización laboral”*²¹. No obstante, la medida tiene una eficacia relativa, ya que depende de la celeridad con que el Mintra tramite los casos. De acuerdo con la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias *“Bajo el amparo de los decretos de inamovilidad laboral acudieron a las Inspectorías del Trabajo 45.575 trabajadores en el año 2005, quienes solicitaron su reenganche y pago de salarios caídos. Por su parte, durante dicho período se generaron de parte de las Inspectorías del Trabajo 12.072 decisiones con lugar en dichos procedimientos”*²².

Procesos de cogestión

A finales de 2004 e inicios de 2005 comenzaron las iniciativas de cogestión. Las luchas de trabajadores cesantes de la empresa Venepal y CNV culminaron con medidas de expropiación, y la formación de Invepal e Inveval y el inicio del proceso denominado por el Presidente de la República como “Cogestión Revolucionaria”. Durante la primera mitad del 2005 la cogestión se extendió a otras empresas como Sideroca, Tomatera Caigua, Central Cumanacoa y Alcasa²³. De acuerdo con Marcela Máspero, coordinadora

de la Unión de Trabajadores (UNT) se esperaba recuperar 800 empresas inactivas. A partir de octubre de 2005, comenzó el proceso de expropiación de algunas empresas. Estas expropiaciones están orientadas a su compra por parte del Estado, con intención de que éste se constituya en su accionista mayoritario para luego reactivarlas. Con este fin, la UNT presentó un proyecto de Ley de Cogestión el 01.05.05 que hasta la fecha no ha sido discutido por la Asamblea Nacional (AN).

Actualmente se ensaya otra forma de cogestión, que no necesariamente incluye la medida de la expropiación. Para el Viceministro de Industria, Elio Colmenares, despacho dependiente del Milco, se han ensayado dos fórmulas para la puesta en marcha de más de 120 empresas: la expropiación y la cogestión voluntaria, a través de la aplicación del Acuerdo Marco de Corresponsabilidad (AMC) que desde marzo de 2006 se conoce como programa “Fábrica Adentro”. Mediante el AMC se contempla ofrecerles a los empresarios ayuda financiera y técnica a empresas inoperativas casi quebradas, a cambio de la participación de los trabajadores en la gestión y junta directiva, así como de un compromiso con la comunidad y la población donde está la fábrica. Actualmente existen 595 empresas que se han acogido al programa, en las que se han invertido 600 millardos en créditos que otorgan los organismos financieros del Estado a una tasa que no excede el 8%²⁴. Hasta la fecha, no se conoce a ciencia cierta el número de em-

20. *El Universal*, 25.01.06, pág. 2-5.

21. PROVEA: *Situación de los derechos humanos en Venezuela. Informe Anual octubre 2003-septiembre 2004*. Caracas, 2004.

22. MINISTERIO DEL TRABAJO: *Memoria y cuenta 2005* [CD-Rom] 2006.

23. Frente Revolucionario de Trabajadores de Empresas en Cogestión y Ocupadas: *Las empresas en cogestión y ocupadas en Venezuela, la lucha por el control obrero y el socialismo*. [en línea] <<http://www.freteco.elmilitante.org/content/view/24/30/>> Consulta del 07.05.06.

24. Noticia tomada de *Últimas Noticias*. 30/07/06. [en línea] <<http://www.aporrea.org/endogeno/n81513.html>> Consulta del 18.08.06.

presas en cogestión: para el Milco son 120, para el Mintra se trata de 300 empresas, y para la UNT son 200²⁵.

No obstante, estos procesos no han estado exentos de problemas en su implementación: la experiencia de la empresa Cadafe, prácticamente paralizada luego de la introducción de un pliego conflictivo por parte de trabajadores ante el Mintra evidencia la necesidad de que se formulen reglas claras antes de avanzar con nuevas tomas de empresas²⁶. Igual ocurre con la empresa Invepal, donde los trabajadores han hecho denuncias sobre falta de transparencia de la Junta Directiva, y escasa participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones de la empresa, así como el despido masivo de 120 trabajadores contratados²⁷. La empresa Probamasa, está paralizada por una sentencia que sostiene la ilegalidad de la expropiación aprobada por la Asamblea Legislativa del Edo. Barinas. Otra situación que ilustra la falta de regulación es la de la empresa Invetex, la cual estuvo más de 14 meses parada, por no haber una negociación satisfactoria entre el Estado y su propietario²⁸.

Para los trabajadores, el mayor reto consiste en tener participación protagónica en las nuevas unidades de producción. El esquema que se ha implementado otorga al Estado el 51% de las acciones, y el 49% a los trabajadores, organizados en cooperativas. En el caso de Invetex, el antiguo propietario retuvo el 49% de las acciones, y los trabajadores no

tienen ninguna representación accionaria, a pesar de estar formalmente en la dirección. Cada Junta Directiva cuenta con 5 miembros, 3 de los cuales representa al Estado, y 2 a los trabajadores, por lo que en palabras del Frente Revolucionario de Trabajadores de Empresas en Cogestión y Ocupadas: *“En la práctica, en Invepal e Inveval hay una estatización bajo control obrero. Todo el capital lo pone el estado: el dinero para el funcionamiento de la empresa, pago de salarios, materia prima, etc. Por otra parte, el control efectivo de la empresa –al menos hasta el momento– no lo tienen los representantes designados directamente por los Ministerios si no la asamblea de trabajadores. Sin embargo, los reformistas intentaron por todos los medios –y en parte lograron– que este contenido no se reflejase en la forma legal que adquirieron las nuevas empresas creadas tras la expropiación”*²⁹.

Actualmente se han paralizado los procesos de cogestión. De acuerdo con Marcela Máspero, *“paralizamos la ocupación forzada para desarrollar un proceso de capacitación de los trabajadores, a fin de lograr el éxito de la reapertura”*³⁰.

Conflictos laborales asociados al derecho al empleo

Durante el período se intensificaron los conflictos laborales, incluso algunos violentos, asociados a la obtención de empleos. Estas luchas estuvieron relacionadas con el otor-

25. *El Universal*, 21.05.06, pág. 2-2.

26. *Últimas Noticias*, 11.02.06, pág 16.

27. Luisana Ramírez/Ramón Prada: *Los trabajadores despedidos de Invepal Maracay tras 8 meses de lucha seguimos sin ser reintegrados a nuestros puestos de trabajo*. [en línea] <<http://www.aporrea.org/endogeno>> Consulta del 10.09.06

28. Frente Revolucionario de Trabajadores de Empresas en Cogestión y Ocupadas: *Las empresas en cogestión y ocupadas en Venezuela, la lucha por el control obrero y el socialismo*. [en línea] <<http://www.freteco.elmilitante.org/content/view/24/30/>> Consulta del 10.09.06

29. Ídem.

30. *El Mundo*, 23.05.06, pág. 10.

gamiento de puestos de empleo en la industria petrolera y las industrias básicas. Con la implementación del Sistema de Democratización del Empleo Petrolero (Sisdem) se han producido conflictos en los estados Falcón y Anzoátegui. En la empresa Petrozuata, la contratación de personal proveniente de otras regiones del país distintas al Edo. Anzoátegui generó la protesta de sindicatos de desempleados locales, quienes cerraron el acceso al Complejo Criogénico de José³¹. El Consejo Legislativo del Edo. Falcón, por su parte, investiga irregularidades denunciadas por los Círculos Bolivarianos de Punto Fijo, relativos a la venta de empleos por parte de gerentes³². En el Edo. Monagas se conformó la Asociación Civil Boquerón, que agrupa a 15.000 desocupados, precisamente para lograr la incorporación de los vecinos en el Sisdem³³.

No obstante, la situación más apremiante se vive en el Edo. Bolívar, donde hasta septiembre de 2005 la violencia asociada a la venta de empleos, y pugnas entre sindicatos de desempleados cobraron la vida de 37 personas³⁴. En este estado el desempleo abierto ronda el 65%, y las industrias básicas no alcanzan a satisfacer la demanda laboral, en particular en el sector de la construcción. Para el economista René Centeno, representante del Centro de Investigaciones de la UCAB-Guayana, las oportunidades de empleo son casi nulas; *“esas industrias grandes desde hace muchos años o mantienen su plantilla*

*laboral, o la han reducido. Aquellos que ingresan al mercado de trabajo por primera vez no consiguen cupo allí y son en el sector comercio y servicios o la economía informal las únicas opciones, no hay otras”*³⁵.

En este contexto, se forman sindicatos de desempleados, quienes manejan el 75% de los empleos asociados a la construcción en el Edo. Bolívar. Estos sindicatos tienen a su vez “delegados” en los portones de la construcción quienes presuntamente cobran a los desempleados que aspiran a ser contratados para ponerlos en la lista o “reporte”. Dependiendo del tiempo de la obra y calificación del trabajador, cada persona pagaría entre Bs. 600.000 y 5.000.000 por el empleo. Mientras, los sindicatos se disputan violentamente el control de los portones. Hasta septiembre de 2005, se reportaron 37 personas fallecidas producto de estas rencillas³⁶. El 14.10.05 se llevó a cabo un proceso de negociación entre los sindicatos Sinatracon Bolívar, Sompec, Gobernación del Edo. Bolívar, Defensoría del Pueblo, Mintra y Guardia Nacional (GN). Según el acuerdo, dos sindicatos manejarían los cupos de empleo, bajo la supervisión de la GN³⁷. Sin embargo, los hechos de violencia han continuado, y para diciembre de 2005, el número de personas fallecidas aumentó a 45³⁸. Durante el año 2006 también se han seguido registrando fallecimientos, como el caso de Carlos Alberto MUÑOZ LOPEZ (25) presuntamente por miembros del sindicato Sinatracom³⁹.

31. *Nueva Prensa de Oriente*, 31.10.05, pág. A-2.

32. *El Nacional*, 15.10.05, pág. B-17.

33. *La Prensa de Monagas*, 12.10.05, pág. 7.

34. *Últimas Noticias*, 09.10.05, pág. 25.

35. *El Nacional*, 24.01.06, pág. B-14.

36. *Últimas Noticias*, 09.10.05, pág. 40.

37. *Últimas Noticias*, 23.10.05, pág. 53.

38. *Correo del Caroní*, 08.12.05, pág. D-8.

39. *La Nueva Prensa*, 18.01.06, pág. 7-D.

Lamentablemente, los hechos de violencia no se circunscriben al área de las empresas básicas en Bolívar. En el Edo. Aragua se registró la muerte de dos afiliados del sindicato UNT, por presuntos sicarios. Este es otro hecho ligado a la construcción de obras públicas, en particular, del tramo del ferrocarril Aragua-Carabobo⁴⁰.

Hasta la fecha, no se ha llevado a la justicia a las personas culpables de estos crímenes, y tampoco se ha puesto en marcha un sistema transparente de adjudicación de empleos, lo que ha hecho que este tipo de conflictos se presente prácticamente en todas las obras de envergadura que están actualmente en marcha.

Derecho al salario y a una remuneración justa

Durante el período se aumentó en dos ocasiones mediante Decreto Presidencial el salario mínimo (SM)⁴¹. El aumento salarial continuó con la tendencia observada en decretos anteriores, de eliminar progresivamente las disparidades salariales, estableciendo en el último decreto dos tipos de salario: salario para el sector público y privado, independientemente del número de trabajadores (as); y para trabajadores (as) adolescentes y aprendices. Esta medida es muy positiva, ya que la eliminación de la discriminación existente entre empresas beneficia al 63,9% de la fuerza labo-

ral, que se desempeña en unidades económicas de menos de 20 trabajadores⁴².

El SM fue fijado unilateralmente por el Ejecutivo Nacional, tal y como ha venido ocurriendo desde 1999, en contradicción con el artículo 138 de la LOT. Anteriormente se aducía que el gobierno no iba a dialogar en forma tripartita con la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) ni con Fedecámaras. Actualmente, el gobierno reconoce a Fedeindustrias y a UNT como representantes legítimos de empleadores y trabajadores. No obstante, tampoco se adoptó esta decisión tomando en cuenta sus puntos de vista.

El aumento de salarios general para empleados públicos también se realizó por decreto, al margen de la negociación de su contrato colectivo marco. En esa misma línea se inscriben los aumentos salariales de los gremios, los cuales han sido sustraídos de sus espacios naturales de negociación y debate: los contratos colectivos.

El aumento del SM elevó el poder adquisitivo de los trabajadores, al ajustarse al valor de la canasta alimentaria, y recuperar la depreciación inflacionaria. Comparando el valor del SM con la Canasta Alimentaria Normativa⁴³ (CAN), elaborada por el INE para julio de 2006⁴⁴, el SM excedía en 7% su valor, constituyendo un máximo histórico de cobertura. Sin embargo, según fuentes privadas⁴⁵, el va-

40. Emilio Bastidas: *Asesinado otro dirigente sindical de la UNT-Aragua*. [en línea] <<http://www.aporrea.org>> Consulta del 01.09.06.

41. Decreto Presidencial N° 4.247, publicado en Gaceta Oficial N° 38.372 del 03.02.06 y Decreto N° 4.446, publicado en Gaceta Oficial N° 38.426 del 28.04.06. Ver Anexo: Decretos de aumento salarial 2006.

42. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo* (Disco de 3 ½"). I semestre 2005.

43. La Canasta Alimentaria Normativa comprende el costo de los alimentos suficientes para cubrir las necesidades nutricionales de una familia de 5 personas.

44. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Valor mensual de la Canasta Alimentaria Normativa* [en línea] <http://www.ine.gov.ve>. Consulta del 10.09.06.

45. CENDA: *Reporte Mensual*. [en línea] <<http://www.venescopio.org.ve>> Consulta del 12.09.06.

Avances legislativos

El 25.04.2006¹ fue reformado mediante Decreto N° 4.447, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Los principales cambios se detallan a continuación:

La eliminación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), figura que permitía la contratación de personal adicional a la plantilla fija de una empresa. Anteriormente, las ETT tenían que estar registradas ante el Mintra y sus trabajadores no se consideraban contratados por la empresa a la cual efectivamente prestaban sus labores, sino que eran empleados de la ETT. Actualmente, todas las ETT se consideran contratistas, lo que implica que los trabajadores al servicio de la contratista deberán tener los mismos beneficios que aquellos de la empresa contratante. Consideramos que esta medida es positiva para evitar las disparidades en la contratación de personal, y el cumplimiento de los convenios colectivos.

La reforma también señala que vencido el período de prueba, el trabajador que no sea contratado tiene derecho a un preaviso y a los demás derechos que se hubieren causado en proporción al tiempo trabajado. También se aclara que será nula la estipulación que establezca un período de prueba cuando el trabajador hubiere desempeñado las mismas o similares funciones con anterioridad en la empresa; con ello, se evitará la evasión de la estabilidad laboral mediante la figura del período de prueba.

También se elimina la figura de los jóvenes en formación, que permitía la contratación de trabajadores de hasta 24 años de edad, en condiciones especiales, con el objeto de incluirlos en un proceso de formación. Este aspecto, que también tiene como objeto evitar las disparidades en las condiciones laborales, podría repercutir en un aumento del desempleo juvenil, al eliminarse

este incentivo para la contratación de personas en formación sin que fuese sustituido por otro tipo de incentivo.

Otra innovación de la reforma se refiere a la figura de los despidos masivos, estableciendo que en caso de que la Inspectoría del Trabajo suspenda el despido por razones de interés social, el empleador tendrá que cancelar los salarios caídos desde el momento en que se realizó el despido y hasta la fecha de la reinstalación o reincorporación. En cuanto a la reducción de personal por razones económicas o tecnológicas, se establece una nueva opción que podrá tener la Junta de Conciliación que aprobará o no la reducción de personal: el comenzar un proceso de cogestión o de autogestión. Este es el primer instrumento legal que regula la cogestión, señalando que este proceso tendrá como objeto superar la situación de crisis económica. La decisión la tomará la Junta de Conciliación, conformada por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, junto con el (la) Inspector (a) del trabajo, quien presidirá la Junta. De acuerdo con el Reglamento, el Estado brindará protección especial a las empresas cogestionadas, que consistirá en: a) Obtención de preferencias crediticias o subsidios por parte de entidades financieras gubernamentales; b) Renegociación de deudas con el fisco o con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS); c) Preferencias tributarias o financieras para la recuperación o fomento de la industria; d) Participación en los programas de compra del Estado y ruedas de negocios; e) Apoyo para innovación y ampliación tecnológica; f) Otros incentivos para la recuperación y reactivación de empresas.

Igualmente, a la par de la Comisión Tripartita, establecida en el Artículo 167 de la LOT, el

nuevo Reglamento establece una nueva modalidad para la fijación de salarios mínimos, medianamente “*la participación democrática y protagónica a través de una mesa de diálogo de carácter nacional*”. Esta mesa de diálogo tendrá la función de revisar los salarios mínimos al menos una vez al año, y tendrá un plazo de 30 días después de su instalación para adoptar una recomendación. La mesa de diálogo será convocada en el mes de enero de cada año, y estará compuesta por las organizaciones sindicales de trabajadores, empleadores y de la economía popular más representativas, y el Ejecutivo Nacional. Consideramos esta una medida positiva, en cuanto a la par de las organizaciones sindicales y de trabajadores, se incorporarán otros actores de la economía nacional. Cabe destacar que las organizaciones de trabajadores deben tener a sus directivas debidamente legitimadas.

El Reglamento también incluye el régimen de guarderías infantiles, regulado en el Reglamento Parcial de la LOT sobre Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores del 26.08.92. Toda empresa que ocupe al menos 20 trabajadores deberá mantener guarderías o servicios de educación inicial para sus hijos e hijas durante la jornada de trabajo. Los empleadores deberán garantizar este beneficio a los trabajadores que perciban una remuneración mensual que no exceda del equivalente a 5 salarios mínimos, hasta que sus hijos o hijas cumplan los 5 años de edad. En caso de que se incumpla con este beneficio, se deberá indemnizar al trabajador con el monto en dinero y los intereses del mismo que le correspondan.

El empleador podrá cumplir con este beneficio mediante: a) La instalación y mantenimiento de guarderías o servicios de educación inicial; b) El pago de la matrícula y mensualidades a la guardería o servicios de educación inicial. En este caso, la obligación del empleador se entenderá satisfecha con el pago de una cantidad de dinero equivalente

al 40% del salario mínimo, por concepto de matrícula y de cada mensualidad. Esta es una medida altamente positiva para superar la brecha de género en materia de empleo, ya que el costo de la reproducción no recaerá exclusivamente en la mujer, permitiéndole trabajar fuera del hogar a más mujeres.

En cuanto a los derechos colectivos, el Reglamento expresamente señala que los sindicatos son libres de realizar elecciones sindicales de acuerdo a sus estatutos internos. No obstante, los miembros de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales cuyo período haya vencido, no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración. En estrecha relación con este punto, se establece la figura del referéndum sindical, mecanismo que sirve para constatar la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, por motivo de negociación o conflicto colectivo de trabajo. El referéndum sindical debe ser totalmente organizado y tutelado por la Inspectoría del Trabajo. Por medio de este mecanismo, un sindicato que realizó un convenio colectivo podría perder el derecho de administrarlo, luego de transcurrida la mitad del período, si otro sindicato resultare ganador en las referidas elecciones. En nuestra opinión, se trata de un mecanismo novedoso y democrático que debería ser aplicado con extrema cautela, dada la actuación gubernamental demostrada de querer regular e incidir en la vida sindical. Si se abusa de este mecanismo, la conflictividad laboral aumentaría, ya que serían frecuentes los cuestionamientos sobre la mayor representatividad de las organizaciones sindicales. Por otra parte, en contraposición con el derecho de cada sindicato de regular y tutelar sus procesos eleccionarios, el referéndum sindical se encuentra enteramente regulado por el Mintra, lo que también puede interpretarse como una forma velada del Estado, principal empleador, para legitimar e incidir en la vida de los sindicatos.

Otra innovación del Reglamento es la regulación de las elecciones de los directores laborales, los cuales se elegirán mediante referéndum sindical. La función de los directores laborales es la de integrar la Junta Directiva de la empresa u organismo en cuestión. Esta figura se encuentra regulada en la LOT, y es obligatoria para los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social de la nación, y las empresas del Estado. Con la reforma, aquellas empresas del sector privado que reciban la protección especial del Estado y asuman como activos las deudas y obligaciones que mantengan con sus trabajadores, también estarán obligadas a contar con dos directores laborales, uno de los cuales es nombrado por el sindicato de mayor representatividad, y el otro, mediante votación. El proceso eleccionario se encuentra regulado en el reglamento vigente, el cual queda a cargo del Mintra.

Durante el período también se verificó la promulgación del Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores². Tal y como se encuentra establecido en esta Ley, el Reglamento ratificó que serán acreedores del beneficio de alimentación, aquellos trabajadores cuyo salario normal mensual no exceda de 3 salarios mínimos *urbanos*³, siempre y cuando laboren para empleadores⁴ con 20 o más trabajadores. A los fines de determinar el número de trabajadores, se deberá incluir a los aprendices que, a partir de la promulgación del Reglamento, serán igualmente acreedo-

res del beneficio en los mismos términos y condiciones que los demás trabajadores. El Reglamento también señala que los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a percibir el beneficio de manera fraccionada, en proporción a las horas trabajadas. Igualmente, se establece la obligación de entregar el beneficio cuando el trabajador falta a sus labores por causas no imputables a éste. Como última innovación, cuando un empleador disminuya su nómina, por causa sobrevenida, a un número inferior a veinte (20) trabajadores, deberá continuar otorgando el beneficio.

Otra medida positiva para la vigencia del derecho al trabajo se refiere a la promulgación por la AN de la Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad⁵. Este es un paso importante para que la AN apruebe definitivamente el Proyecto de Ley para Personas con Discapacidad⁶, instrumento necesario para garantizar la plena integración social, escolar y laboral de las personas con discapacidad.

Cuando existan grupos empresariales, en los términos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y en éstas laboren en conjunto más de veinte (20) trabajadores, será de obligatorio cumplimiento el otorgamiento del beneficio previsto en esta Ley.

1. Publicado en la Gaceta Oficial N° 38.426 del 28.04.06.
2. Decreto N° 4.448 publicado en Gaceta Oficial N° 38.426 del 28.04.2006.
3. Esta distinción actualmente pareciera carecer de utilidad, ya que por aplicación del Decreto N° 4.446 que estableció el nuevo salario mínimo (Gaceta Oficial N° 38.426 del 28.04.06), los salarios mínimos de trabajadores urbanos y rurales han sido unificados.
4. Artículo 9. LEY DE ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES: “*Cuando existan grupos empresariales, en los términos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y en éstas laboren en conjunto más de veinte (20) trabajadores, será de obligatorio cumplimiento el otorgamiento del beneficio previsto en esta Ley*”.
5. LEY APROBATORIA DE LA CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.347 del 30.12.05
6. Aprobada por la Asamblea Nacional en Primera Discusión el 13.07.06.

lor de la CAN es un 43% mayor, al ubicarse en Bs. 755.755, con lo cual el salario mínimo sólo cubre el 61% de su valor. En cuanto a la CBN⁴⁶, el salario mínimo cubre el 57% de su valor; sin embargo, estimaciones privadas consideran que el SM sólo representa el 29% de su valor, por lo que hacen falta más de 3 SM para cubrir los gastos de una familia de 5 personas.

No obstante, tal y como hemos señalado en informes anteriores, existen tres factores que inciden negativamente en la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, a pesar de los decretos de aumento general del SM. El primer factor es que la mayoría de la fuerza laboral devenga salarios inferiores al SM. Para el I semestre de 2004, el 36% de los trabajadores percibía ingresos inferiores al SM, y para el I semestre de 2005, ese porcentaje ascendía al 52%. El mismo Mintra reconoce que de las inspecciones realizadas durante el año 2005, el 40,12% de las empresas inspeccionadas incumplía el pago del SM⁴⁷. En el sector informal, donde se ubica el 46,5% de la fuerza laboral, ese porcentaje asciende al 71,6%. La disparidad entre el sector formal y el informal se hace más patente en el caso de los trabajadores dependientes. El sector cooperativas también refleja ingresos inferiores al SM en porcentajes superiores al promedio nacional. Esto en parte se produce debido a la práctica de utilizar las cooperativas como forma de simulación de relaciones de trabajo mal remuneradas y en condiciones precarias desde el punto de vista de la legislación laboral. En este sentido, la Ministra del Traba-

jo, María Cristina Iglesias, en su mensaje a la AN con ocasión de la presentación de la Memoria y Cuenta del Mintra expresó: “... los resultados arrojados por el denominado plan de inspección a las cooperativas en siete (7) Estados seleccionados como pilotos fueron los siguientes: cuantitativamente, se llevaron un total de 3.092 inspecciones y, cualitativamente, se confirmó la utilización de las cooperativas como instrumento de incumplimiento de los derechos laborales relativos a la seguridad social, higiene y salud en el trabajo. Por otra parte, se detectaron fraudes y simulaciones laborales por encubrimientos de relaciones de trabajo, bajo una relación o asociación, distorsión del cooperativismo, utilización de las cooperativas como empresa de trabajo temporal en la práctica y desviación de los valores y principios que animan el proceso revolucionario”⁴⁸.

En el Cuadro N°5 se comparan los ingresos de los trabajadores en varios sectores, según datos del I semestre de 2005, para ejemplificar la baja remuneración de la fuerza laboral, en especial en el sector informal:

Cuadro N°5				
Formalidad vs. Informalidad				
en remuneración a trabajadores de empresas				
	Total Formal		Total Informal	
Menos SM	1.072.902	43,55%	714.527	76,99%
Igual SM	741.049	30,08%	151.433	16,32%
Más SM	649.620	26,37%	62.171	6,70%
Total	2.463.571	100,00%	928.131	100,00%

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo*. I semestre 2005. Cálculos propios.

46. La Canasta Básica Normativa comprende el costo de los alimentos suficientes para cubrir las necesidades nutricionales de una familia de 5 personas, y el costo de los productos y servicios que cubren un conjunto de necesidades básicas no alimentarias. La Canasta Básica se obtiene de acuerdo con la siguiente fórmula: Canasta Básica Normativa = 2 X Canasta Alimentaria Normativa.

47. MINISTERIO DEL TRABAJO: *Memoria y cuenta 2005* [CD-Rom] 2006.

48. Ídem.

Por otra parte, sigue presente la brecha en los ingresos de hombres y mujeres, presente en todos los segmentos del mercado de trabajo. En el sector formal de la economía el 61,87 % de las mujeres ganan menos del SM contra un 51,78% de los hombres; en el sector informal la relación es 84,45% contra 71,63%, y en el sector de las cooperativas el 65,59% de la mano de obra femenina gana menos del SM, en contraposición del 30,91% de la mano de obra masculina⁴⁹. Por otra parte la remuneración de los trabajadores según el tamaño de la empresa es la siguiente:

	Menos de 5 trabajadores	%	Más de 5 trabajadores	%
Menos SM	714.113	77,79%	1.068.559	38,00%
Igual SM	151.433	16,49%	740.257	26,32%
Más SM	52.513	5,72%	1.003.293	35,68%
+ 1 millón	9.658	1,05%	126.225	4,49%
Total	918.059	100,00%	2.812.109	100,00%

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo*. I semestre 2005. Cálculos propios.

El segundo factor es que, en promedio, la familia venezolana recibe menos de 2 SM, lo que significa que una familia promedio de 5 personas no podrá cubrir la Canasta Básica Normativa (CBN). El tercer y último factor es que la recuperación sostenida del ingreso dependerá del comportamiento del índice inflacionario, el cual diluye el poder adquisitivo del salario a lo largo de los meses.

Comparando el ingreso de los hogares entre el I semestre de 2004 y 2005, no hemos

observado avances significativos en la superación de la pobreza, a pesar del cambio en la metodología usada por el INE, que cuantifica como ingresos familiares las prestaciones no económicas que reciben las familias a través de los programas sociales llamados Misiones; este cambio metodológico explica la reducción de los niveles de pobreza, tal y como se evidencia en el siguiente gráfico:

Hogares	2004	2005
Sin ingresos	9,45%	10,14%
Menos SM	33,64%	27,95%
Igual SM	17,12%	15,68%
Más SM	27,65%	28,28%
+ 1 millón	12,27%	17,96%
Total	100,00%	100,00%

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo*. I semestre 2005. Cálculos propios.

Derecho a las prestaciones sociales

Durante el período analizado, la AN continuó en mora respecto de la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV, incumpliendo también la sentencia dictada por la Sala Constitucional del TSJ el 15.06.04 que otorgó 6 meses a la AN para la promulgación de la reforma de la LOT. Hasta la fecha, se han presentado varios proyectos de reforma, los cuales hemos analizado en informes anteriores⁵⁰.

Otro aspecto de este derecho tiene que ver con la cancelación de las prestaciones sociales a empleados públicos. Respecto a este punto, cabe recordar que con la entrada en vigencia de la reforma de la LOT, en 1997 se cambió la forma de cálculo de las prestaciones sociales, y se ordenó cancelar las presta-

49. Para mayores detalles revisar el Anexo: Discriminación salarial por genero.

50. PROVEA: *Situación de los derechos humanos en Venezuela. Informe Anual octubre 2004-septiembre 2005*. Caracas, 2005. Pág 100-101.

ciones sociales generadas hasta la fecha con el régimen anterior. A lo largo de los años hemos hecho seguimiento a este punto, observando cómo se han creado Comisiones Presidenciales y oficinas para atenderlas. En 2004 se habló de la creación de mesas de trabajo con los trabajadores, para buscar mecanismos alternativos para su cancelación. Pese a ello, a casi 10 años de la promulgación de esta normativa, el Estado todavía no ha cancelado completamente esta deuda, y tampoco existe un estudio actualizado que permita su cuantificación.

Para la fecha de cierre del Informe pasado, en septiembre 2005 el Ministerio de Finanzas estimaba que la deuda del antiguo régimen ascendía a 14.567 millardos de bolívares en capital, y 9.018 millardos en intereses. Tomando en cuenta las deudas contraídas en virtud del nuevo régimen, en total, la deuda se estimaba en 23.585 millardos de bolívares⁵¹.

Durante este período, volvió a surgir el tema de los pasivos laborales, y el interrogante acerca del monto de los mismos. La CTV estima que la deuda ronda los 27 billones de bolívares⁵², mientras que el Ministro del Trabajo afirma que la misma no sobrepasa los 16 billones⁵³. Por su parte, el Ministerio de Finanzas indicó que parte de la deuda correspondiente a los pasivos laborales se cancelará durante el año 2006 mediante créditos adicionales por el orden de los 669 millardos de bolívares⁵⁴. Durante el año 2005 se erogaron 740 millardos por este concepto, con lo cual la deuda con los empleados públicos continuará.

No obstante, la AN estudia otros mecanismos para el pago de los pasivos, como son:

abrir las oportunidades para que los trabajadores formen una empresa de producción social o el pago con bonos de la deuda pública. La AN también estudia la posibilidad de reformar la Ley de Administración Financiera del Sector Público, para que cada ente público calcule anualmente los montos adeudados por concepto de prestaciones sociales⁵⁵. Muchos de estos mecanismos ya se propusieron en el pasado, sin que hasta la fecha se hayan materializado; de hecho, en 2003 se propuso la creación de una Ley para el pago de pasivos laborales que contemplaba el pago a través de bonos de la deuda pública, y el otorgamiento de acciones en hoteles y empresas del Estado. Una vez más reivindicamos que el trabajador tiene derecho a percibir sus prestaciones sociales en forma líquida, en dinero, al finalizar su relación del trabajo, por lo que se haría necesaria una reforma de la LOT para establecer nuevos métodos de pago.

Derecho a la libertad sindical

Durante el período se expresó en el Estado una voluntad favorable para la libertad sindical, en relación con un hecho que fue el epicentro de intensos debates en períodos anteriores: la intervención del CNE en las elecciones internas de los sindicatos, confederaciones y gremios. En este sentido, el Magistrado Presidente de la Sala de Casación Social Juan Rafael Perdomo expresó: “...es *errada* la interpretación del CNE de exigir a las organizaciones laborales la autorización y certificación del CNE para que puedan realizar los comicios internos”⁵⁶. En este mismo sentido se expresó Carlos Alexis Castillo, direc-

51. Ídem. Pág.102.

52. *El Nacional*, 25.05.06, pág. A-22.

53. *Últimas Noticias*, 27.05.06, pág.21.

54. *El Universal*, 17.06.06, pág. 2-4.

55. *Últimas Noticias*, 12.08.06, pág. 20.

56. *El Nacional*, 25.02.06, pág. A-2

tor general del Mintra al afirmar que “*las organizaciones sindicales pueden hacer sus elecciones sin el CNE y legitimar así sus directivas*”⁵⁷. Esta es la primera vez que funcionarios públicos se pronuncian de esta forma respecto al tema, el cual constituye la principal amenaza a la libertad sindical y la negociación colectiva. No obstante, tal y como afirmó el Magistrado, hasta la fecha no existe ningún pronunciamiento judicial sobre este tópico específico.

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sí se pronunció, al decidir la queja N° 2.411, introducida por la CTV en relación con las atribuciones conferidas al CNE de organizar las elecciones sindicales. Al respecto, dicho Comité señaló que el Gobierno venezolano violó gravemente el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, que prohíbe la intervención de cualquier organismo gubernamental en las organizaciones de trabajadores⁵⁸. Más específicamente, el Comité recomendó lo siguiente: “*el Comité considera que en su estado actual el Estatuto para la elección de las directivas de las organizaciones sindicales adoptado por el Consejo Nacional Electoral viola gravemente el artículo 3 del Convenio núm. 87 y debería ser modificado rápidamente a efectos de ponerlo plenamente en conformidad con este Convenio [...]. b) en cuanto a los alegatos relativos a la resolución del Ministerio del Trabajo de fecha 3 de febrero de 2005 que impone a las organizaciones sindicales consignar en el plazo de 30 días los datos relativos a su administración y la nómina de afiliados con arreglo a*

un formato que incluye la identificación completa de cada trabajador, su domicilio y firma, el Comité considera que la confidencialidad de la afiliación sindical debería ser asegurada y recuerda la conveniencia de instrumentar un código de conducta entre las organizaciones sindicales que regule las condiciones en que se entregarán los datos de los afiliados [...]. c) en lo que respecta a la anulación de las elecciones del Comité Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) celebradas en el año 2001 en virtud de una resolución del Consejo Nacional Electoral de fecha 12 de enero de 2005, el Comité destaca que el CNE no es un órgano judicial independiente que pueda asegurar con suficientes garantías el derecho de defensa y debido proceso y por consiguiente no deberá estar habilitado para anular elecciones sindicales [...]”⁵⁹. En este contexto, el CNE no puede convocar ni certificar las elecciones sindicales, tal y como norman el reglamento vigente del CNE⁶⁰ y el numeral 6 del artículo 296 de la CRBV.

Un caso emblemático de la interferencia del CNE en la libertad sindical y sus repercusiones en el derecho a la contratación colectiva que también fue elevado al conocimiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT fue el del Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos, Profesionales, Técnicos y Administrativos del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (SUNEP-SAS), afiliado a la CTV. Este sindicato convocó a elecciones en julio de 2004, siguiendo sus estatutos sindicales, y de acuerdo con la normativa emanada del

57. Ídem.

58. *El Nacional*, 03.05.06, pág. A-4.

59. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. *Informe 340° del Comité de Libertad Sindical*. 295° Reunión. Ginebra, marzo de 2005. Párr. 1400.

60. Resolución 041220-1710 del Consejo Nacional Electoral, publicada en Gaceta Electoral N° 229 del 19.01.05.

CNE. El 29.11.04, mediante comunicación escrita, el CNE suspende y consecuentemente desconoce el proceso electoral aludido. El 15.08.05, cuando se instaló la reunión normativa laboral para los trabajadores y empleados del área de salud, el sindicato decidió solicitar su participación en la misma, la cual le fue negada el 17.08.05 por la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo para el Sector Público del Ministerio del Trabajo, fundamentándose en la no legitimación de su directiva, causada por la actuación del CNE cuando anuló su proceso eleccionario de 2004. Esta decisión fue impugnada mediante recurso jerárquico ante el CNE y hasta la fecha no ha sido resuelta. Finalmente, el Convenio Colectivo fue firmado con Fetrasintrasalud, sindicato que no representa a la mayoría de los trabajadores del sector, el cual introdujo el proyecto el 14.02.05, al cual no se pudo adherir SUNEP-SAS por presunta “mora electoral” de su directiva.

Las conclusiones del Comité de Libertad Sindical sobre este caso fueron contundentes, señalando una vez más la injerencia indebida del CNE en la legitimación de las directivas sindicales. Más precisamente, el Comité expresó: *“Aunque comparte las declaraciones del Gobierno sobre la necesidad de que las juntas directivas sindicales sean renovadas al término del período previsto en sus estatutos y comprende que al término de ese período una junta directiva quede incapacitada legalmente para celebrar convenciones colectivas, el Comité señala que esta situación no se aplica a la organización querellante ni al presente caso porque SUNEP-SAS sí que realizó elecciones sindicales concretamente el 30.11.04, eligiendo a los representantes sindicales subseccionales,*

*seccionales y nacionales simultáneamente. El Comité destaca el hecho de que el Consejo Nacional Electoral (CNE) haya querido suspender tales elecciones a través de una comunicación de fecha 29.11.04 (comunicación que el Gobierno ni comenta ni niega en su respuesta, a pesar de su importancia) y que fue objeto de un recurso de la organización querellante ante el CNE que no ha sido resuelto hasta ahora, pero al no ser el CNE una autoridad judicial su posición sobre las elecciones es irrelevante para la validez de tales elecciones como también el hecho de que tales elecciones no consten en los expedientes del Ministerio del Trabajo dado que en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87 los trabajadores tienen el derecho de elegir libremente sus autoridades sin intervención de las autoridades públicas. Por otra parte, en numerosas ocasiones el Gobierno ha informado a la OIT que la intervención del CNE no es obligatoria sino facultativa para las organizaciones”*⁶¹.

El Comité de Libertad Sindical instó al Gobierno a que reconozca la Junta Directiva de SUNEP-SAS, y que remedie las consecuencias negativas del desconocimiento de sus elecciones de noviembre de 2004, pidiendo que se garantice su participación en la discusión del proyecto de convención colectiva.

Otro caso en el que hubo un pronunciamiento firme del Comité de Libertad Sindical de la OIT se refiere a la negativa de reconocimiento y registro por parte del Mintra del sindicato Unapetrol, lo que conllevó al despido de sus integrantes de PDVSA y a la persecución penal de sus directivos. En 2005 hubo un primer pronunciamiento del Comité, instando al Gobierno a dejar sin efecto las órdenes de captura contra los dirigentes de Unapetrol

61. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 296° Reunión. Ginebra, junio de 2006. Informe 342° del Comité de Libertad Sindical. Párr. 1035.

Horacio MEDINA, Edgar QUIJANO, Iván FERNÁNDEZ, Mireya RIPANTI, Gonzalo FEIJOO, Juan Luís SANTANA y Lino CASTILLO; así como a iniciar contactos directos con este sindicato a fin de encontrar una solución al problema de su registro. En 2006 vuelve a pronunciarse reiterando el pedido de dejar sin efecto las órdenes de detención contra miembros de este sindicato. El Comité “*considera que los fundadores e integrantes de UNAPETROL deberían ser reintegrados, ya que además de participar en el paro cívico se encontraban en período de formación*”⁶².

Durante el período también se constató el debilitamiento de la actividad sindical y la ausencia de diálogo tripartito. Los sindicatos estuvieron aislados en el debate político y el reclamo de reivindicaciones salariales, y con poca incidencia en la definición de las políticas públicas asociadas al mundo laboral. Según declaraciones de Marcela Máspero: “*Debemos superar lo reivindicativo y asumir posturas socio políticas generadoras de estrategias laborales cónsonas con el camino que marca el gobierno*”⁶³. Consecuentemente este ha sido el comportamiento de la UNT, el abocamiento a la actividad proselitista política. Durante su II Congreso, realizado los días 25, 26 y 27 de mayo de 2006, las corrientes mayoritarias propusieron la postergación de la elección de la directiva de la central hasta marzo del año 2007, para dedicarse durante el año 2006 a participar activamente en la campaña electoral a favor de la reelección del Presidente Hugo Chávez. Marcela Máspero se comprometió en nombre de la UNT a aportar 6 millones de votos para el candidato oficialista⁶⁴.

A pesar de ciertos reclamos puntuales, los sindicatos no han tenido participación en la fijación de salarios, tal y como evidencia el aumento general de salarios mínimos y el aumento en la escala salarial de trabajadores públicos. Tampoco impulsaron la reforma de la LOT e incluso, la medida más progresiva observada durante el período: la solvencia laboral, se dictó a espaldas del movimiento sindical, aun cuando esa ha sido una de sus consignas históricas. El proceso de dotar de marco legal al sistema de cogestión tampoco contó con la participación y el empuje de los sindicatos más representativos y los gremios. Nuevamente según declaraciones de Marcela Máspero “*creemos que el gobierno va cinco cuadras delante de nosotros en lo que tiene que ver con la participación de los trabajadores, la cogestión, el modelo de relaciones de producción*”⁶⁵.

Este debilitamiento de la actividad sindical ha trasladado el diálogo tripartito (Gobierno-Sindicatos- Empleadores) de sus espacios naturales dentro del país, a la OIT donde ha habido una participación intensa de sindicatos y empleadores, quienes se sienten discriminados por parte del gobierno. Esta ausencia de diálogo no pasó desapercibida, y se erige como una de las principales recomendaciones del Comité de Libertad Sindical al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. A propósito de la queja N° 2.254, dicho Comité presentó conclusiones y recomendaciones en la reunión 294° del Consejo de Administración de la OIT, expresando que: “*El Comité observa que el Gobierno no ha res-*

62. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 296° Reunión. Ginebra, junio de 2006. Informe 342° del Comité de Libertad Sindical. Párr. 203.

63. *El Mundo*, 23.05.06, pág.10.

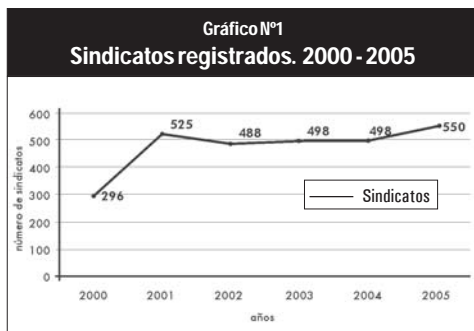
64. Prensa Corriente Clasista Unitaria Revolucionaria Autómoma: Orlando Chirino (CCURA/UNT) y Lina Ron (UPV) establecen alianza electoral para respaldar la re-elección del Presidente Chávez [en línea] Aporrea <<http://www.aporrea.org/trabajadores/n83287.html>> Consulta del 14.09.06.

65. *El Mundo*, 23.05.06, pág.10.

pondido a su recomendación de que sin demora convoque periódicamente la Comisión Tripartita Nacional prevista en la legislación. El Comité insta nuevamente al Gobierno a que cumpla con su legislación a que convoque sin demora periódicamente la comisión tripartita. [...] El Comité reitera la importancia que los anteproyectos de ley que les afectan directamente sean objeto de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas...⁶⁶.

En 2006, la ausencia de diálogo social volvió a ser tema de interés para el Comité de Libertad Sindical, quien ofreció al Gobierno “asistencia técnica de la OIT para establecer un sistema de relaciones laborales fundado en los principios de la Constitución de la OIT y de sus convenios fundamentales, de manera que el diálogo social se consolide y se estructure sobre bases permanentes. El Comité pide al Gobierno que [...] como primera medida vuelva a convocar a la Comisión Tripartita Nacional prevista en la Ley Orgánica del Trabajo⁶⁷”.

No obstante, a la par de su debilitamiento general como grupo de presión dentro de la dinámica social, el registro de sindicatos se ha incrementado, tal y como puede apreciarse en el Gráfico N°1.



Derecho a Huelga

En cuanto al derecho a huelga, resalta la inclusión del Artículo 357 en la reforma del Código Penal⁶⁸. Tal y como reseñáramos en el Informe anterior, esta reforma castiga y reprime mediante la aplicación de penas el derecho a la manifestación pacífica y el derecho a huelga con paralización de empresas, actividades frecuentemente asociadas a reclamos de índole laboral.

Preocupa adicionalmente que en ambos casos el Código expresamente proscriba la posibilidad de gozar de beneficios procesales o medidas alternativas al cumplimiento de la pena, lo que resulta discriminatorio y viola el derecho a ser juzgado en libertad.

66. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 294° Reunión. Ginebra, noviembre de 2005. Informe 338° del Comité de Libertad Sindical. Párr. 1589, 1592.

67. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 296° Reunión. Ginebra, junio de 2006. Informe 342° del Comité de Libertad Sindical. Párr. 1017.

68. CÓDIGO PENAL. Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.763 del 16.03.05. “Artículo 357. Quien ponga obstáculos en una vía de circulación de cualquier medio de transporte, abra o cierre las comunicaciones de esas vías, haga falsas señales o realice cualquier otro acto con el objeto de preparar el peligro de un siniestro, será castigado con pena de prisión de cuatro años a ocho años. [...] Parágrafo único: Quienes resulten implicados en cualquiera de los supuestos expresados, no tendrán derecho a gozar de los beneficios procesales de ley ni a la aplicación de medidas alternativas del cumplimiento de la pena.”

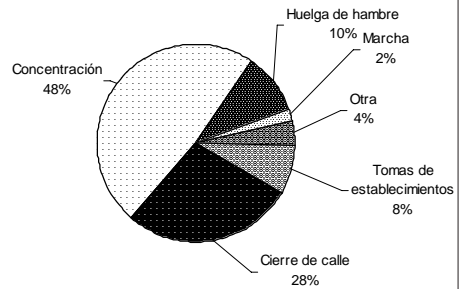
“Artículo 360. Quien produzca daño a los puertos, muelles, aeropuertos, oleoductos, gasoductos, oficinas, talleres, obras, aparatos, tuberías, postes, cables u otros medios empleados para los sistemas de transporte, servicios públicos, informático o sistema de comunicación, pertenezcan o no a las empresas estatales, serán penados con prisión de tres años a seis años. Si del hecho ha derivado un peligro grave para la incolumidad pública, la pena de prisión será de cuatro años a seis años y si el hecho produjera un siniestro, la pena será de seis años a diez años de prisión. [...] Parágrafo único: Quienes resulten implicados en cualquiera de los supuestos expresados, no tendrán derecho a gozar de los beneficios procesales de ley ni a la aplicación de medidas alternativas del cumplimiento de la pena”.

Por su parte, el 21.06.05 fue aprobado en primera discusión por la AN una nueva reforma al Código Penal. Cabe destacar como positivo que el artículo 9, sección II⁶⁹, que proponía una penalización física a cualquier acción de paralización de empresas básicas no pudo ser aprobado por la oposición presentada por corrientes sindicales afectas al gobierno quienes rechazaron de manera contundente y pública el contenido del artículo.

A pesar de ello, se ha imputado a líderes sindicales por delitos muchos más graves, como la rebelión civil e instigación a delinquir, y otros delitos comunes de igual gravedad. Tal es el caso de Ramón MACHUCA, presidente del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y Similares (Sutiss) a quien se le investiga por instigación a la rebelión e impedir el libre tránsito, debido al cierre de calles y avenidas, cuando el 20.09.05 encabezó reclamos sobre la plusvalía generada por el porcentaje accionario que los trabajadores tienen en la empresa siderúrgica de Guayana⁷⁰. Otra muestra de la aplicación indebida de las normas penales fue la detención de 3 de los miembros directivos del sindicato Sutiss, tras su participación en una acción de protesta. En la madrugada del 04.09.06 Leonel GRISSET, Juan VALO y Abel HERNÁNDEZ fueron detenidos por la GN, por haber sido acusados

Gráfico N°2
Protestas de trabajadores

Gráfico N°3
Protestas de desempleados



Fuente: Base de datos de Provea. Sept 2005-Agosto 2006.

por apropiación indebida, luego de que tomaran, en protesta por reivindicaciones laborales, la sede de la empresa contratista de SIDOR, Transportista Camila⁷¹.

69. "Quien, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el artículo anterior, ejecute una actividad tendiente a interrumpir el correcto desempeño o la normal actividad de una o varias, de las empresas básicas o estratégicas del Estado, será sancionado con prisión de dieciséis (16) a dieciocho (18) años. Si el delito se cometiere con la colaboración o propaganda o incitación mediática, de cualquiera de los medios de comunicación social, la pena será, sin perjuicio de lo previsto en la Ley de Telecomunicaciones, de 25.000 a 50.000 Unidades Tributarias, o acarreará la revocatoria de la concesión del medio de comunicación participante, cuando la participación de éstos sea indispensable para lograr su consumación; y con aumento de la cuarta parte de la pena corporal a imponer para el autor. De igual forma, si el hecho se ejecuta con el financiamiento o participación económica, suministrada por cualquier medio, por organizaciones, empresas o potencias extranjeras, la pena, sea pecuniaria o corporal se aumentará en unas dos terceras partes de la pena a imponer. Si del resultado del delito previsto en este artículo se produjese un deterioro parcial o un daño permanente en alguna de las instalaciones, equipos, o generara una disminución en el rendimiento de las actividades de estas empresas o sus filiales, la pena se merecerá un aumento de la mitad a imponer".

70. La nueva prensa de Guayana, 13.10.05, pág. A-7.

71. [en línea] <http://www.aporrea.org> Tomado de Correo del Caroní.

En general, durante el período registramos un total de 125 protestas de trabajadores y 50 protestas de desempleados. Sólo en 3 casos, tales protestas se tornaron violentas, tal y como se demuestra en los Gráficos N°2 y N°3.

Sin embargo, en 13 oportunidades, el derecho a la manifestación pacífica de los trabajadores fue conculcado por los cuerpos de seguridad del Estado.

Igualmente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se pronunció sobre estos aspectos, en particular sobre el Paro Cívico Nacional convocado por Fedecámaras y la CTV en diciembre de 2002, que ha sido el principal argumento del Gobierno para reformar el Código Penal, incluir nuevos tipos penales y juzgar a conocidas figuras del mundo sindical y empresarial venezolano. El Comité, al presentar su informe sobre la queja N° 2.254, elevada por Fedecámaras y la Organización Internacional de Empleadores, expresa la conclusión de dicho Consejo sobre este paro y el posterior enjuiciamiento de su presidente Carlos Fernández. Al respecto, el Comité subrayó:

“1) Que el paro cívico nacional de diciembre de 2002-enero de 2003 fue varios meses posterior al golpe de Estado y fue seguido masivamente por una parte importante de la población y que en algunos días la participación en manifestaciones fue de un millón y medio de personas; 2) que el sector del petróleo no es un servicio esencial en el sentido estricto del término cuya interrupción afecte a la vida, a la seguridad o a la salud de la persona y que los principios de la libertad sindical reconocen el derecho a la huelga general en protesta por la política económica y social del Gobierno; 3) que el Gobierno no ha dado una sola prueba que demuestre que el Sr. Carlos Fernández instigó a sabotajes, hechos de vio-

lencia o hechos delictivos análogos; el Comité subraya que las causas del paro cívico tienen origen en la ausencia de diálogo social y en la política económica y social del Gobierno según se desprende de los alegatos, así como que en su anterior respuesta, el Gobierno envió recortes de prensa sobre críticas de FEDECÁMARAS a esa política; 4) que por las razones que expuso el Comité, no comparte que el paro cívico no tenía nada que ver con situaciones gremiales o sindicales como afirmó el Gobierno, aunque dicho paro tuviera también finalidades políticas obvias sin que consten que fueran ilícitas durante el mismo; 5) que la responsabilidad penal de los afiliados a sindicatos o a organizaciones de empleadores por eventuales delitos individuales no debe trasladarse a los dirigentes de las organizaciones; 6) que salvo el presidente de FEDECAMARAS y de la CTV ningún otro organizador del paro cívico (ONG, partidos políticos, etc.) fue detenido; [...] Por último, el Comité destaca que el Gobierno no ha explicado por qué implica al presidente de la central de empleadores privados en la paralización de la empresa estatal petrolera PDVSA.

Habida cuenta de todo lo anterior, el Comité estima una vez más que la detención del presidente de FEDECAMARAS, Sr. Carlos Fernández, además de ser discriminatoria tuvo como objetivo neutralizar o ejercer represalias contra este dirigente empresarial por sus actividades de defensa de los intereses de los empleadores y por tanto insta al Gobierno a que tome las medidas a su alcance para que se deje sin efecto inmediatamente el procedimiento judicial contra el Sr. Carlos Fernández y u orden de captura y para que pueda regresar sin demora a Venezuela sin riesgo de represalias”⁷².

72. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 294° Reunión. Ginebra, noviembre de 2005. [Informe 338° del Comité de Libertad Sindical](#). Párr. 1598-1599.

En el mismo sentido se pronunció el Comité de Libertad Sindical respecto al juzgamiento del Presidente de la CTV, Carlos Ortega⁷³, quien fue condenado a 15 años, 11 meses, 5 días y 20 horas de presidio por el delito de rebelión civil, por su participación, como presidente de la CTV, en las protestas que se conocieron en el país bajo el nombre de Paro Cívico Nacional. Sobre este caso, ya existía un pronunciamiento del Comité en su 334° Informe, donde se señaló que la orden de detención de Carlos Ortega tuvo como objeto neutralizar o ejercer represalias por sus actividades en defensa de los intereses de los trabajadores, e instó al Gobierno a tomar medidas para dejar sin efecto su orden de detención. En su Informe 342°, presentado en la reunión 296° del Consejo de Administración de la OIT, el Comité, luego de analizar el juzgamiento de Carlos Ortega reiteró que *“el fallo condena al Sr. Ortega por los delitos mencionados en el párrafo anterior, a casi 16 años de prisión [...] era una actividad sindical seguida por centenares de miles de trabajadores. Además, como ha señalado antes, el Comité considera que en el proceso no se respetaron las reglas del debido proceso al haberse constituido el tribunal de forma unipersonal [...] En estas circunstancias, recordando la importancia de que se respeten las reglas del debido proceso, el Comité espera que el dirigente sindical Sr. Carlos Ortega será efectivamente puesto en libertad sin demora”*⁷⁴.

Otro pronunciamiento relacionado directamente con el ejercicio del derecho a huelga durante el Paro Cívico Nacional que tuvo eco en la

OIT se refiere al despido de más de 23.000 trabajadores de la empresa petrolera estatal PDVSA. En el Informe 334° del Comité de Libertad Sindical de la OIT, de junio de 2005, se calificó a estos despidos como *“despidos masivos antisindicales”*, constatándose que sólo alrededor del 25% de los despidos habían sido resueltos y que estos casos resueltos lo habían sido por desistimiento de los trabajadores (6.048 casos) o por haber sido declarados sin lugar o a favor de la empresa (147 casos), muchos de ellos por la interposición del recurso fuera del plazo, realizando la recomendación siguiente: *“El Comité urge una vez más al Gobierno en los términos más firmes a que inicie negociaciones con las centrales de trabajadores más representativas para encontrar solución a los despidos restantes en PDVSA y sus filiales como consecuencia de la organización o participación en una huelga en el contexto del paro cívico nacional”*⁷⁵. Nuevamente, en junio de 2006, el Comité reiteró la recomendación de reconsiderar los despidos, al momento en que también criticó a la administración de justicia por su inacción frente a éste y otros casos de violaciones a los derechos laborales. Al respecto, las recomendaciones acertadamente concluyen con la siguiente frase: *“de manera general, el Comité deplora el excesivo retraso en la administración de justicia que muestran diferentes aspectos de este caso, y subraya que el retraso en la administración de justicia equivale a su negación, así como que esta situación impide el ejercicio de los derechos de las organizaciones sindicales y sus afiliados de manera efectiva”*⁷⁶.

73. El dirigente sindical se encuentra actualmente prófugo de la justicia luego de haberse evadido el 13.08.06 junto a tres militares de la Cárcel de Ramo Verde, donde se encontraba recluso al ser condenado a 15 años de prisión.

74. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 296° Reunión. Ginebra, junio de 2006. Informe 342° del Comité de Libertad Sindical. Párr. 199-200.

75. Ídem. Párr. 179.

76. Ídem. Párr. 203.

Derecho a la contratación colectiva

La legitimación de las directivas sindicales tiene una incidencia directa en la realización de negociaciones colectivas. De acuerdo con la CTV, para febrero de 2006, se calculaba que al menos 300 sindicatos no habían realizado elecciones por no contar con la autorización del CNE para llevarlas a cabo⁷⁷.

La central sindical UNT tampoco ha realizado elecciones, con lo cual sus sindicatos afiliados tampoco pueden realizar contrataciones colectivas válidas. Por ejemplo, la Federación de Trabajadores del Sector Público (Fentrasep) esperó un año por la autorización de las elecciones, como afirmó su Presidente Franklin Rondón⁷⁸. Sin embargo, el retraso en la legitimación de la directiva de UNT no incidirá en los contratos colectivos que puedan firmar sus sindicatos afiliados, tal y como afirmara Carlos Alexis Castillo, Viceministro del Mintra, cuando señaló que la discusión y firma de los contratos colectivos de estos sindicatos no se detendrán por situaciones internas de las centrales o confederaciones⁷⁹. Resaltamos como positivas tales declaraciones: sin embargo, las mismas contrastan con la actuación del Mintra en las contrataciones colectivas adelantadas por los sindicatos afiliados a la CTV. Para Manuel Cova, Secretario General de la CTV, hay una política dirigida desde el Mintra para desmontar la contratación colectiva. Para Cova, las cooperativas y la cogestión *“han sido un instrumento para atacar a las convenciones colectivas, porque los trabajadores de las cooperativas no tienen contrato. Por esa vía se están eludiendo las obligaciones para discutir las convenciones colectivas [...] Debe discutir-*

*se la convención colectiva porque es un mecanismo que permite trasladar la bonanza económica, y promueve que los indicadores económicos exitosos se traduzcan en una mejor distribución de la riqueza”*⁸⁰.

Por ejemplo, el sector construcción tiene más de dos años sin celebrar convenciones colectivas, por lo que aspiran a un aumento de su salario mínimo en un 150%. Los trabajadores del magisterio introdujeron el 22.03.06 un proyecto de convención colectiva ante el Mintra sin que se haya comenzado a discutir el mismo. La CTV estima que existen al menos 320 proyectos de contratos colectivos de organismos, empresas estatales, gobernaciones y alcaldías que no han entrado en proceso de discusión⁸¹.

Los Gráficos N°4 y N°5 demuestran la disminución en el número de convenciones colectivas homologadas en los últimos años por el Mintra.

Durante el período, el Comité de Libertad Sindical se pronunció también sobre la violación del derecho a la contratación colectiva por parte de la Federación Médica Venezolana (Queja N° 2.428). En dicho caso, el Gobierno señala que la colegiación obligatoria de médicos es contraria a los Convenios 87 y 98 de la OIT, ya que no le permite al personal médico afiliarse al sindicato de su preferencia, ya que tiene que estar afiliado, y por ende, representado por el respectivo Colegio de Médicos. Al respecto, el Comité también considera que dicha práctica, legitimada por la Ley del Ejercicio de la Medicina del 23.08.82 es contraria a la libertad sindical. Sin embargo, en cuanto al fondo del caso, consideró que *“El comité constata que en las condiciones descritas anteriormente (anómalas y contrarias a los Conve-*

77. *El Mundo*, 08.02.06, pág. 6.

78. *El Mundo*, 08.02.06, pág. 6.

79. *El Universal*, 03.06.06, pág. 2-6.

80. *El Universal*, 15.07.06, pág. 2-6.

81. *El Nacional*, 06.06.06, pág. A-18.

Gráfico N°4
Convenciones homologadas. 2000-2005

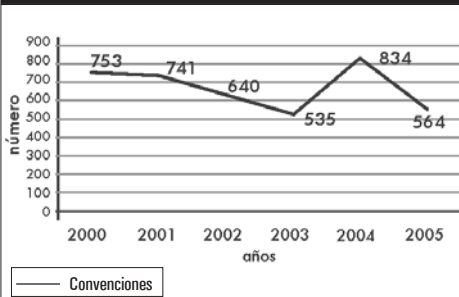
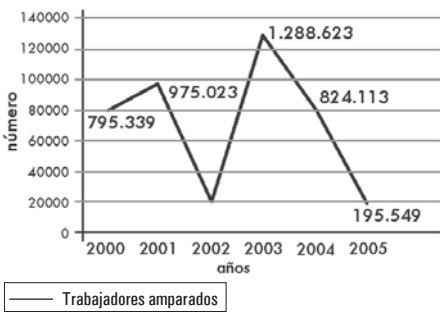


Gráfico N°5
Trabajadores amparados por contrataciones colectivas. 2000-2005



Fuente: Ministerio del Trabajo [en línea] <http://www.mintra.org.ve>.

nios núms. 87 y 98) la Federación Médica Venezolana ha venido representando y representa al conjunto de los médicos del país. El Comité lamenta que el Gobierno haya optado simplemente por cambiar su anterior práctica en relación con la negociación colectiva con la Federación Médica Venezolana aparentemente sin notificar a dicha federación su nuevo enfoque y sin que se hayan tomado medidas para corregir las disposiciones en la legislación de una manera que asegure plenamente las garantías de la li-

bertad sindical para el sector médico al tiempo que se promueve un mecanismo efectivo de negociación colectiva. Por todo ello, parece que el sector médico ha sido obligado – por la falta de acción del Gobierno a estar varios años sin una convención colectiva que regule sus condiciones de empleo”⁸². El Comité recomendó al Gobierno que “mientras no se modifique la ley de ejercicio de la medicina, promueva la negociación colectiva entre la Federación Médica Venezolana y los colegios médicos con los entes empleadores del sector médico, incluidos el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y el Instituto de Previsión y Asistencia para el personal del Ministerio de Educación”⁸³.

El Comité también se pronunció sobre los actos discriminatorios sufridos por Fedeunep en la contratación colectiva del sector público. Esta federación, afiliada a la CTV, fue excluida de la negociación del contrato colectivo marco de los empleados del sector público en 2003, beneficiando a Fentrasesp, federación afiliada a la central UNT. Al respecto, el Comité “Pide al Gobierno que reconozca a Fedeunep y se asegure de que no es discriminada del diálogo social y en la negociación colectiva, en particular teniendo en cuenta que está afiliada a la CTV, organización que también ha tenido problemas de reconocimiento. [...] El comité recuerda el principio de que tanto las autoridades como los empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales, especialmente en cuanto al reconocimiento de sus dirigentes a los fines de sus actividades legítimas”⁸⁴.

82. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 295° Reunión. Ginebra, marzo de 2006. Informe 340° del Comité de Libertad Sindical. Párr. 1439.

83. Ídem. Párr. 1441.

84. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. 296° Reunión. Ginebra, junio de 2006. Informe 342° del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 201.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Según cifras del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), en el período marzo-diciembre 2005 se registraron en Venezuela 8.308 accidentes laborales, de los cuales 7.714 fueron accidentes leves, 499 accidentes graves y 95 accidentes mortales⁸⁵. Sin embargo, de acuerdo con Ángel Chacón, Director del Centro de Atención al Trabajador con Discapacidad por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales (Catdis), sólo en el Edo. Aragua se han producido un aproximado de 15.000 accidentes discapacitantes durante el año 2005, que han arrojado la lamentable cifra de 15 muertos y 1.500 afectados, a consecuencia de la falta de medidas de seguridad e higiene laboral en los centros de trabajo. De acuerdo con esta misma organización, las estadísticas emitidas por los organismos con competencia en la materia señalan que los más afectados con lesiones discapacitantes graves son los hombres con edades comprendidas entre los 20 y 39 años. También las mujeres resultan perjudicadas, pero en menor grado, debido a que no suelen estar empleadas en las tareas más peligrosas.

De acuerdo con los datos de Inpsasel en la entidad, las enfermedades ocupacionales con mayor reincidencia son las originadas por trastornos músculo-esqueléticos, con 739 enfermos de lumbalgia ocupacional, protrusión y hernia discal, síndrome del túnel carpiano, bursitis, hombro doloroso, hernias y otras.

Ángel Chacón refirió que las cifras que maneja el Estado son incompletas debido a que no reflejan los accidentes, ni las enfermedades que se registran en aquellos lugares que, a consecuencia de la contracción industrial, ha obligado a numerosas personas a convertir sus hogares en centros fabriles, en los cuales el trabajador no ha sido instruido ni orientado para reconocer los riesgos y peligros existentes. Este problema se agrava porque sólo el 20% de los trabajadores activos está protegido por algún sistema de seguridad social que le permita recuperarse de sus lesiones, sin poner en peligro el sustento de las personas que dependen de su ingreso económico. Más específicamente, el Director de Catdis señaló: *“Ante esta situación, son los mismos empleados y obreros quienes deben solicitar asistencia al organismo encargado de la supervisión y control de las condiciones de seguridad e higiene al medio ambiente de trabajo, Inpsasel, con el objeto de que éste envíe sus técnicos y constate las irregularidades para la toma de los correctivos correspondientes. Sin embargo, cuando se trata de empresas familiares, la labor se vuelve titánica y hasta imposible, pues se desconoce la cantidad y ubicación de este tipo de industrias, donde por el hecho de ser realizada por integrantes de una misma familia no se cumple con las normas establecidas al respecto”*⁸⁶.

En cuanto a las causas de la falta de salud laboral, para Catdis la intensificación del trabajo, la precariedad ligada a la flexibilización y la contratación temporal están haciendo estragos en la salud de la fuerza laboral. Junto a

85. Comunicación emanada del Lic. Jorge Castillo. Director de Epidemiología e Investigación (Inpsasel) N° 018-006 de fecha 11.05.06.

86. Ilen de Lóbrega: *15 mil accidentes discapacitantes se registran en Aragua anualmente*. *El Siglo*, 25.07.06, pág. D-30.

Cuadro N°8
Gestión en la salud y la seguridad en el trabajo

Riesgo	% de incumplimiento
Programa de prevención de accidentes en la empresa	71,03%
Empleadores instruyen y capacitan a trabajadores en prevención de accidentes y enfermedades profesionales	64,73%
Advertencia de riesgos	75,51%
Botiquín de primeros auxilios	55,16%
Constitución de Comité de Higiene y Seguridad	66,28%
Previsión de medidas para enfrentar urgencias y accidentes	60,51%
Empresa realiza inspecciones en los sitios de trabajo	57,70%
Empresa cumple con suministros de ropa de trabajo y equipos de protección	50,59%

Fuente: MINISTERIO DEL TRABAJO: Memoria y cuenta 2005 [CD-Rom] 2006.

los riesgos laborales clásicos, se están incrementando los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, como resultado de la puesta en práctica de las nuevas modalidades de labor. Para el director de Catdis, *“en la actualidad estamos en presencia de un nuevo fenómeno: ahora hay más accidentes, pero no por mal funcionamiento de los instrumentos de producción, los cuales han crecido en su calidad tecnológica. El incremento se debe a la presión sobre la producción ya que no hay tiempo para gestionar los problemas técnicos. La respuesta a una necesidad de esta magnitud radica sencillamente en promover la movilización social y colectiva”*⁸⁷.

Durante el año 2005, el Mintra realizó un plan de inspecciones, donde se evaluaron diversos aspectos de la legislación laboral. Entre ellos, destaca el alto porcentaje de incumplimiento de la legislación relativa a las condiciones y medio ambiente de trabajo por parte del sector formal.

Otro aspecto que llama la atención son los accidentes laborales en la industria pe-

trólera. La alta siniestralidad observada motivó a que Inpsasel emitiera un comunicado público, afirmando que *“durante los últimos meses en las instalaciones de PDVSA se han suscitado accidentes de trabajo con heridos y víctimas fatales, hechos que llaman a la preocupación y a la revisión de los actuales programas de salud y seguridad y cómo se están aplicando”*⁸⁸. Cabe destacar que no existen cifras oficiales sobre tales eventos, pero se han reseñado al menos 9 muertes desde noviembre de 2005 hasta abril de 2006⁸⁹, registrándose posteriormente, en julio de 2006, 5 heridos en el Complejo Refinador Paraguaná⁹⁰. Para Fedepetrol y Sinutrapetrol, las causas de este incremento en el número de accidentes están relacionadas con la inexperiencia de los empleados y la falta de mantenimiento de algunos equipos. Para Oswaldo Caibett, presidente de Fedepetrol *“el problema se reduce a la designación a dedo de los cargos en PDVSA, ello a pesar de que se puso en marcha, el año pasado, el Sistema de Democratización del Empleo (Sisdem)”*⁹¹.

87. Ídem.

88. *El Nacional*, 01.08.06, pág. A-20.

89. *El Nacional*, 01.08.06, pág. A-20.

90. *El Universal*, 18.07.06, pág. 2-1.

91. *El Mundo*, 07.07.06, pág. 5.

Trabajo infantil

Durante el período, Venezuela anunció su retiro de la CAN. Desde el punto de vista del trabajo infantil, inquieta la suerte que correrá el “Plan Subregional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los Países de la Comunidad Andina” analizado en el Informe anterior, y que se implementaría durante el período 2005-2007, única iniciativa observada para cuantificar el trabajo laboral y elaborar políticas públicas para la regulación y progresiva eliminación del trabajo infantil.

Como puntos positivos, destaca el nombramiento de 56 comisionados especiales de Inpsasel, quienes inspeccionarán el trabajo infantil en relación con condiciones de higiene y seguridad en el trabajo de los niños, niñas y adolescentes que trabajan como empaquetadores en supermercados. Estos comisionados se encargarán de hacer un diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo de estos trabajadores, y realizarán sus labores en los estados Amazonas, Aragua, Bolívar, Carabobo, Distrito Capital, Lara, Miranda, Vargas y Zulia⁹².

En Venezuela está permitido el trabajo de adolescentes a partir de los 14 años, teniendo éstos el deber de armonizar el trabajo con el estudio. A tal fin, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA) establece que “*El Estado debe garantizar regímenes, planes y programas de educación dirigidos a los niños y adolescentes trabajadores, los cuales deben*

adaptarse a sus necesidades específicas, entre otras, en lo relativo al horario, días de clase, calendario y vacaciones escolares. El Estado debe asegurar recursos financieros suficientes que permitan cumplir esta obligación”⁹³. El Mintra tiene competencia en la materia, a través del Programa Nacional de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores (Pronat). Dicho ente únicamente avanzó durante el período realizando encuentros con Consejos de Protección, Entidades de Atención y entrevistando a niños y adolescentes trabajadores. También llevó a cabo reuniones de trabajo con la Dirección de Inspecciones del Mintra para definir normas y procedimientos para la supervisión de adolescentes trabajadores del sector formal de la economía⁹⁴. Notamos con preocupación que aún persiste la falta de estadísticas y estimaciones sobre la cantidad de niños, niñas y adolescentes trabajadores del país, tanto en el sector formal como informal de la economía, sus condiciones laborales, y la estimación de cuántos se encuentran ocupados en trabajos considerados peligrosos.

Reiteramos que existe una mora importante del Estado venezolano en atender a un sector de la masa laboral particularmente vulnerable al abuso y a la explotación. Los programas emprendidos, aunque importantes, resultan a todas luces insuficientes para hacer frente a una realidad que desde 1998, fecha de promulgación de la LOPNA, es un imperativo por Ley.

92. *Últimas Noticias*, 20.10.05, Pág. 6.

93. Artículo 59. LEY ORGÁNICA PARA LA PROTECCIÓN DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE. Publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 del 02.10.1988.

94. Programa Nacional de Atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores (Pronat): *Actividades ejecutadas* [en línea] <<http://www.inpsasel.gov.ve/paginas/pronat.htm>> consulta del 12.09.06.