

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y AJUSTE NEOLIBERAL

¡Los derechos son irrenunciables!



Foto: Rubén Molina

Las medidas [económicas] han incidido de manera determinante en las relaciones de trabajo toda vez que la mayor carga ha correspondido a la clase trabajadora, la cual ha visto disminuir su poder adquisitivo y limitadas sus posibilidades de progreso.

Durante los últimos cinco años, Provea ha analizado la realidad venezolana desde una perspectiva integral de los derechos humanos, según la cual la vigencia y el goce efectivo de los derechos civiles y políticos dependen del respeto de los derechos económicos, sociales y culturales, y viceversa.

Enmarcados en esta visión, los derechos de los trabajadores, recogidos en el Capítulo IV, Título III de la Constitución, relativo a los Derechos Sociales, constituyen uno de los pilares normativos fundamentales para asegurar el mantenimiento de un nivel de vida acorde con la dignidad humana, guardando una inseparable relación con la situación de estabilidad que debe distinguir a toda sociedad democrática, a la luz de los principios de justicia social y solidaridad colectiva establecidos en el propio texto constitucional. En tal sentido, todas aquellas medidas económicas, políticas, legislativas y de orden público dirigidas a disminuir, relajar o desconocer los derechos humanos de los trabajadores deben valorarse, según los casos, como omisiones o acciones que tienden a fragmentar o diluir las bases de sustentación del régimen democrático, socavando su asiento legitimador y abriendo el camino para que la oposición surgida a dichas medidas sea objeto de criminalización, persecución y represión.

El presente Informe Especial pretende brindar una visión retrospectiva de los derechos de los trabajadores y la forma en que éstos han sido afectados desde la puesta en práctica del Programa de Ajuste Estructural. En esta oportunidad Provea quiere agradecer de manera especial a Elías Jaua, Verónica Guerrero y al Centro de Formación de Guayana, en particular a David Hernández por sus contribuciones en la preparación de este material.

Provea ha advertido reiteradamente a las autoridades nacionales sobre la necesidad de cambiar la orientación del Programa de Ajuste Estructural que ha distinguido la política económica implementada por el gobierno desde 1989, al considerar que la misma por sus efectos viola a corto y mediano plazo los derechos humanos de la población venezolana. De igual manera, hemos dejado claro que dicha política posee como una de sus principales bases la reforma de las relaciones de trabajo, profundizando los desequilibrios sociales, ya que la mayoría de la población activa del país seguía asumiendo los costos de la crisis financiera en la que se encuentra sumido el aparato estatal, desde el denominado "viernes negro" de febrero de 1983.

Las advertencias formuladas, lejos de ser atendidas y tomadas en cuenta por las autoridades competentes, obtuvieron como respuesta la indiferencia, dando continuidad a la cuestionada política económica. Sin embargo, para 1992 a la crisis política se le sumó la irrupción activa de los sectores sindicales, que han visto transcurrir el tiempo sin que sus peticiones sean satisfechas. Como ha constatado el propio Fiscal General de la República "*las medidas [económicas] han incidido de manera determinante en las relaciones de trabajo toda vez que la mayor carga ha correspondido a la clase trabajadora, la cual ha visto disminuir su poder adquisitivo y limitadas sus posibilidades de progreso*"¹, padeciendo de modo creciente despidos masivos e injustificados y el cierre de las fuentes de empleo.

El plan de Ajuste neoliberal

Durante la campaña electoral de 1988, el entonces candidato presidencial por Acción Democrática, Carlos Andrés Pérez, ofreció al electorado un programa de gobierno de naturaleza populista, reñido en sus principios y planteamientos con el que efectivamente se ejecutaría al ascender a la primera magistratura nacional. El verdadero programa "*había sido ya negociado con los organismos financieros internacionales al margen del proceso democrático venezolano*", incluyendo en su contenido "*las exigencias de la*

misión del Fondo Monetario Internacional que había visitado el país en 1987².

Una vez alcanzada la victoria electoral, el Presidente Carlos Andrés Pérez expone ante el país la necesidad de implementar un programa de gobierno que recogía en su totalidad los lineamientos contenidos en la Carta de Intención suscrita en esa ocasión por el Ejecutivo Nacional con el Fondo Monetario Internacional (FMI).

Se pretendía, en el terreno económico, equilibrar los índices macroestructurales, con vistas a incrementar la capacidad de pago de la deuda externa y mejorar la balanza comercial. Ello implicaba, además, redefinir el papel del Estado en el manejo de la economía, despojándolo de las denominadas tendencias intervencionistas, dando paso a la liberación de las fuerzas del mercado, con el fin de aumentar la producción y exportación de artículos no-tradicionales.

La nueva política se iba a caracterizar por impulsar el libre juego de la oferta y la demanda, valorando el mercado como mecanismo óptimo de regulación de la economía; dando total apertura al capital extranjero y al comercio internacional; permitiendo sin cortapisas el flujo de las importaciones y exportaciones; decretando una sustancial disminución de los aranceles y de las trabas fiscales; imponiendo una reducción del gasto público por vía de la eliminación de los subsidios indirectos a los productos básicos de consumo masivo y a los servicios públicos, la ejecución de despidos masivos de obreros y empleados al servicio de la Administración y la privatización de importantes activos del Estado.

El rol social del aparato estatal quedaba circunscrito a la ejecución de programas de atención focalizados en sectores vulnerables y depauperados de la población. Asimismo, se procura ejecutar planes de organización de la producción

Acogiendo el criterio sustentado por la Carta de Intención, se considera que los salarios deben permanecer congelados...

desde una línea promocional, mediante el subsidio a pequeñas unidades productivas como las microempresas. Al mismo tiempo se financian programas "comunitarios" de salud y distribución de alimentos, con el propósito de desprender al Estado de las responsabilidades que posee en el aseguramiento de derechos como la educación y la salud, confiando en que el acceso igualitario a ellos y a los servicios públicos estará garantizado por la sociedad civil "independiente" y el sector privado, éste en su condición de concesionario o propietario.

En lo que atañe a los trabajadores, la política oficial se distinguiría por la flexibilidad con el objetivo declarado de fortalecer la competitividad, subir el nivel de empleo y reducir las presiones inflacionarias.

Acogiendo el criterio sustentado por la Carta de Intención, se considera que los salarios debían permanecer congelados, recomendándose la eliminación de la práctica instaurada durante el primer mandato de Pérez (1974-1979) de elevar los niveles salariales y, en particular, el relativo al salario mínimo, por vía de decreto presidencial. Ahora, se dejaría que las remuneraciones de trabajadores fueran fruto de los acuerdos pactados directamente entre los trabajadores y los patronos, traducidos en la normal "concertación" en la materia o plasmados en las convenciones colectivas de trabajo firmadas.

La flexibilización de las relaciones de trabajo

La flexibilización de las relaciones de trabajo constituye uno de los elementos centrales de la política económica impuesta desde 1989. Hacia esa dirección se orientan un conjunto de reformas de naturaleza normativa, que buscarían "le-

galizar" el nuevo patrón de acumulación del capital tanto en el plano nacional como internacional. No obstante, la modernización jurídica no puede considerarse como el primer paso, sino como la consecuencia de las relaciones de intercambio y la apertura comercial que trasciende las fronteras nacionales, pone en cuestionamiento el intervencionismo del denominado Estado Benefactor, y reconoce la importancia adquirida por las empresas transnacionales para condicionar la magnitud de las inversiones y el acceso al mercado mundial de la producción interna de los países periféricos. Corresponde, por tanto, en este apartado centrarnos en el fenómeno de la flexibilización en cuanto innovación aplicada a los procesos productivos, que atenta contra vigencia de la legislación laboral.

Como afirma Héctor León Moncayo *"la flexibilización laboral puede entenderse como una liberalización del uso de la fuerza de trabajo por parte de las empresas, que transforma, lógicamente, la noción de contratación colectiva. Se aplica en tres sentidos: respecto al proceso de trabajo, respecto al empleo y respecto al salario. En el primero supone simplificación categorial, movilidad interna y elasticidad de la jornada de trabajo. En el segundo, libertad de despidos y de contratación a término fijo, lo mismo que subcontratación. En el tercero, el ajuste a los niveles del mercado, el paso al salario por hora y el énfasis en el componente de productividad por individuo. En un sentido más amplio, es decir respecto del capital en su conjunto, la flexibilización puede entenderse como una relación más fluida entre población ocupada y ejército industrial de reserva. Esto implica ... la ampliación de formas de trabajo de supervivencia, (la consolidación de los empleos precarios, propios de la subcontratación, las labores no declaradas o registradas, clandestinas y eventuales). Desde luego, la idea de flexibilidad es más amplia y abarca tanto otros elementos del capital circulante como el propio capital fijo, todo ello con el propósito de acelerar la rotación del capital"*³.

Se trata, pues, de transformar lo referente a los principios de organización de las relaciones vinculadas a la producción, con el fin de destruir la rigidez adquirida por los contratos de trabajo. Así, se busca en:

a) el empleo, sustituir el modelo de ocupa-

ción tradicionalmente *"a tiempo indeterminado y de jornada completa"*, por otras formas de contratación signadas por el tiempo fijo o la culminación de obras o tareas cumplidas, el trabajo eventual y ocasional, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a domicilio y los trabajadores por cuenta propia o autónomos;

b) el salario, quitarle el carácter salarial a los diversos pagos que recibe el trabajador de manera permanente y constante por la labor desempeñada (las horas extraordinarias o el sobretiempo, las utilidades, los domingos y los días feriados, las vacaciones, etc), por estimar que la naturaleza de dichas retribuciones contribuye a encarecer la mano de obra;

c) las prestaciones sociales, los empresarios y el gobierno coinciden en cambiar el actual régimen legal que recompensa la antigüedad, eliminando el verdadero tiempo de prestación de servicios del trabajador a favor del patrono;

d) en las jornadas de trabajo, se tiende a eliminar los topes de su duración, admitiéndose legal y contractualmente convenios entre los trabajadores y el empleador para prolongar el tiempo diario de servicio, adaptándose a los requerimientos de la producción y aceptados por los trabajadores ante la evidente depreciación de los salarios que perciben, lo que les obliga a *"monetizar sus descansos"*.

De esta forma, el neoliberalismo pretende la superación del período de acumulación precedente, cuyas relaciones de trabajo, especialmente en el sector público, se encontraban reguladas por lo pautado en la contratación colectiva, la cual amparaba a los trabajadores en un número considerable de circunstancias vinculadas a la labor desplegada. En este contexto, las organizaciones sindicales adquirieron una importancia estrechamente relacionada al proceso productivo, pues a través de ellas los patronos lograban negociar la prestación de servicios de modo permanente por parte de la fuerza de trabajo, a cambio de la retribución salarial y de otros beneficios contractuales. Estando asegurada la contratación de la mano de obra por tiempo indefinido, se consideró que ello rigidizaba las relaciones laborales y afectaba la movilidad del capital en épocas de dura competencia en el mercado. Por tanto, el sector empresarial considera indispensable amoldarse a la nueva realidad, desregulari-

zar o relajar los derechos humanos de los trabajadores en cuanto individuos, debilitando adicionalmente la importancia de los sindicatos.

La política de flexibilización tiene normalmente como inicio los despidos masivos, dando paso a la creación y constante ampliación de un contingente de desempleados cualificado, ya que se trata de una mano de obra que procede de las nóminas de las mismas empresas, ensanchando el denominado sector informal. Así los trabajadores informales ejercen sobre los contratados colectivamente un impacto negativo, ya que al estar dispuestos a trabajar en condiciones precarias se constituyen en obstáculo para que éstos logren mayores reivindicaciones y, peor aún, se convierten en un estímulo al empresario para continuar con los despidos.

La reconversión tecnológica

El proceso de flexibilización vendría acompañado y se complementaría con la modernización tecnológica, que se asienta en la automatización de la producción, la fragmentación del proceso productivo y la reunión de los trabajadores fabriles en equipos de trabajo.

Como ha evidenciado León Moncayo, el "núcleo de la transformación que se registra hoy está en el proceso de trabajo..., entendido como proceso de valoración, esto es de extracción y apropiación del sobretrabajo en beneficio del capital. En este sentido una nueva tecnología debe interpretarse como transformación de condiciones sociales". La innovación tecnológica no sólo comprende, pues, "nuevas herramientas y máquinas sino técnicas de gestión de la producción, formas de ordenar modos de operación y técnicas de organización del trabajo. De todo ello dependen, por una parte, la asignación a los puestos de trabajo,

...el sector empresarial considera indispensable amoldarse a la nueva realidad, desregularizar o relajar los derechos humanos de los trabajadores en cuanto individuos, debilitando adicionalmente la importancia de los sindicatos.

la jerarquía de las calificaciones, la movilidad de los trabajadores (dentro y fuera de la fábrica) y, por otra parte, los principios de formación y utilización del salario".

A diferencia del período anterior, las máquinas actuales "no sólo realizan la acción mecánica sino que incorporan los órdenes de funcionamiento y pueden autorregularse bajo el principio de retroalimentación"⁴. De este modo, se tiende a superar la anterior división entre la concepción y la ejecución del trabajo, ya que las máquinas reúnen en sí mismo ambas operaciones productivas.

Además, la reconversión en su afán por dotar de una nueva organización interna a las empresas, da paso a la constitución de círculos de calidad, la implementación del "justo a tiempo" y el control de calidad; siendo suplantada la fabricación "en masa, estandarizada, a niveles fijos..." por "una producción diversificada y cambiante"⁵. Para ello resulta necesario contar con trabajadores polivalentes y no fijos, generándose en éstos una situación de inestabilidad e impidiendo la formación de un curriculum que permita sustentar los aumentos de salarios, el pago de primas por méritos y lograr los ascensos dentro de las empresas.

La utilización de la informática y el control financiero por el gran capital, tiende a subordinar "múltiples actividades productivas, relacionadas entre sí aparentemente por el mercado..." lo que "conlleva una mutación de la forma de empresa y simultáneamente de la forma salario"⁶. Se busca el desplazamiento de operaciones productivas a "talleres o empresas satélites supuestamente autónomas, o se implementan fórmulas de subcontratación, trabajo a domicilio o temporal" y se estimula la creación de redes de microempresarios⁷. Todo ello se desarrolla alrededor o en torno a las grandes fábricas y en coordinación con los prin-

cipales centros industriales del Continente y del mundo.

Este proceso se plantea en Venezuela cuando los países altamente industrializados adelantan diversas medidas signadas por el proteccionismo, agrabando los efectos traumáticos de la reconversión en las empresas nacionales, ya que ello viene sumado a la eliminación de los subsidios oficiales, las divisas baratas y otras formas de protección ofrecidas por el Estado hasta 1989.

El proceso de flexibilización y reconversión en Venezuela

Un paquete jurídico para un "nuevo país"

Todos estos cambios responden a una estrategia integral que requiere de modificaciones en el terreno económico, en medidas de orden público, así como en las legitimaciones de naturaleza ideológica y en el marco normativo. A este último aspecto dedicaremos el presente apartado, procurando sintetizar en él las reformas jurídicas que en Venezuela sirven de base a la flexibilización de los contratos y condiciones de trabajo.

● Estabilidad laboral

En el período en análisis las disposiciones legislativas protectoras de la estabilidad relativa, recogidas anteriormente en la Ley Contra Despidos Injustificados (LCDI) resultaron derogadas, siendo subsumidas una parte de ellas en la LOT⁸, instrumento legal que entró completamente en vigencia en mayo de 1991. Por virtud de la mencionada derogatoria *"se eliminó la obligación que existía bajo el imperio de la LCDI de celebrar por escrito todo contrato a tiempo deter-*

*minado o fijo y, según el cual, le correspondía al patrono bajo amenaza de ser multado, informar de dicha contratación a la Comisión Tripartita competente, a fin de que ésta la calificara según su procedencia o no"*⁹. En razón de ello, y no obstante la genérica exhortación legal de procurar plasmarse preferentemente todo contrato de trabajo por escrito¹⁰, se iguala la prueba del mismo, independientemente de que haya sido celebrado a tiempo indeterminado o a tiempo fijo, no existiendo organismo del Estado que ejerza el debido control y vigilancia sobre esta última clase de contratación, que da origen a múltiples arbitrariedades y abusos por parte de los patronos.

Se relaja la noción de estabilidad relativa bajo la cual se inspiraba la ley derogada, según la cual cada trabajador despedido con o sin justa causa, imponía al empleador la obligación de sustituirlo por otro que devengase igual salario, debiendo realizar dicha sustitución dentro de los 30 días siguientes a la decisión definitiva que declarara el despido, o desde el momento del pago de las prestaciones sociales al trabajador.

La LCDI confería a las Comisiones Tripartitas y a los sindicatos, la potestad de actuar conjuntamente para vigilar la relación y los índices de empleo de una región determinada.

No obstante los cambios introducidos por la LOT en esta materia, los empresarios mantienen sus objeciones frente a la estabilidad relativa, pues consideran que la misma elimina el poder discrecional del patrono de poner término a los contratos de trabajo, limitando así la libertad económica y de propiedad; esto ha propiciado la necesidad de la automatización de la producción para abaratar los costos derivados de la mano de obra.

La nueva normativa orgánica dió entrada a nuevas formas de contratación inscritas en el proceso de flexibilización: los empleos temporales, eventuales y ocasionales¹¹; el trabajo a domicilio¹² y los trabajadores autónomos o por cuenta propia. Por esta vía, se busca equiparar la contratación a tiempo indeterminado con otras figuras flexibles de prestación de servicios, logrando al propio tiempo desvincular a los empleadores de responsabilidades laborales e, incluso, de costos directamente relacionados con la producción.

● Jornada Máxima de Labores

Si bien la LOT impuso la reducción de las jornadas de trabajo, fijando como límites a la jornada diurna de 8 horas diarias y 44 semanales, a la nocturna de 7 horas diarias y 40 semanales, y a la mixta de 7 1/2 horas diarias y 42 semanales¹³; sin embargo se estableció en su seno excepciones dirigidas a relajar los topes normativos previamente señalados en función, no de las necesidades de descanso y recreación de los trabajadores, sino de los requerimientos de la producción.

Se instaura la figura del trabajo a domicilio, realizado por varios integrantes del núcleo familiar, colocados al margen de la regulación sobre la extensión "*de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno*"¹⁴ que consagra la ley. Se trata, en este caso, de actividades productivas desarrolladas en los propios hogares, determinadas no por la jornada cumplida, sino por las tareas o piezas elaboradas.

No obstante la facultad dada al Ejecutivo Nacional para fijar una jornada de labores menor a las 8 horas diarias y a las 44 semanales en aquellos trabajos con un esfuerzo físico excesivo o que se efectuen en condiciones peligrosas o insalubres¹⁵, se observa con preocupación que a través de figuras atípicas de contratación, los trabajadores convienen la prestación de servicios que vayan más allá de los límites señalados en labores o zonas consideradas de alto riesgo, caracterizadas por diversas formas de contaminación (sónica, respiratoria, etc.) y la peligrosidad. En estos casos, se considera como asiento legal de la extensión de los horarios, las causales previstas en el artículo 199 de la LOT o, bien, la realización de trabajos de producción continua y con sucesión de turnos, fijando como tope máximo "*que el total de horas trabajadas... en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites*" diarios y semanales; o, finalmente, el mutuo acuerdo alcanzado entre los patronos y trabajadores mediante el otorgamiento a éstos de "*previsiones compensatorias en caso de exceso*", sin traspasar los límites precitados¹⁶. Valga mencionar que el tiempo de descanso obligatorio que imponen estas disposiciones habitualmente no se cumple con aquellos trabajadores sometidos a regímenes de trabajo informal, cuyos contratos pueden incluso no alcanzar las 8 semanas.

La mano de obra del campo tampoco escapa a la flexibilización de sus jornadas de trabajo por la vía legal, ya que los trabajadores rurales, en contraste con los urbanos, no sólo no resultaron beneficiados por la reducción establecida en la LOT, sino que ésta dispuso que "*en casos especiales*" o de "*emergencia*", esto es, las épocas de cosecha o siembra, la jornada semanal podrá extenderse hasta las 60 horas¹⁷.

● El Salario Justo

Las clases de remuneración salarial se han venido transformando al calor de las figuras de contratación mencionadas. Así, diversas normas se han aprobado para fraccionar el pago del salario por horas o por un tiempo de labores menor a la jornada máxima de trabajo¹⁸, estableciéndose la base para la contratación por horas que comienzan a desarrollarse en las empresas básicas de Guayana o en la confección textil.

A su vez, la LOT confiere al Ejecutivo Nacional la facultad para calificar o no, en todo o en parte, los aumentos salariales en cuanto éstos excedan del 30% como integrantes del salario base para el cálculo de las prestaciones sociales¹⁹, desligando así el pago regular, permanente y constante de su naturaleza como "*salario normal*".

Se prevé, de igual modo, la conformación de Comisiones con competencia nacional o regional, en la totalidad de las actividades o en determinada rama de ellas, destinadas al estudio de los índices inflacionarios y a la necesaria compensación salarial mínima, a tenor de las necesidades y características propias de cada región o sector productivo del país, previa consulta a las organizaciones patronales y sindicales, quedando finalmente a cargo del Ministerio del Trabajo su aprobación mediante la respectiva resolución²⁰. La experiencia demuestra que tal procedimiento buscaría burocratizar el proceso administrativo dirigido a la fijación de un salario mínimo acorde con las cifras de inflación y contribuye a atomizar las luchas de los trabajadores por la conquista de una tabla salarial digna, diluyendo la responsabilidad de las autoridades nacionales en instancias regionales o sectoriales integradas paritariamente por empleadores y representantes sindicales.

En esta misma línea, se viene imponiendo a nivel gubernamental el criterio sustentado en la Carta de Intención con el FMI de congelar los costos salariales, dejando que los mismos sean el producto de los acuerdos alcanzados a través de la contratación colectiva, dejando al 80% de la población activa sin el derecho a un revisión periódica de sus retribuciones y plegándose a las condiciones unilateralmente fijadas por los patronos, so pena de engrosar las estadísticas de desempleados o a ingresar a la irregular economía informal.

● El derecho a la antigüedad y las prestaciones sociales

En lo que respecta a este derecho, el Ejecutivo Nacional asumiendo las propuestas de la Cámara de Comercio de Caracas y de FEDECAMARAS, pretende la modificación del vigente régimen de prestaciones sociales, a cambio de la instauración de un nuevo régimen de seguridad social que incluiría a las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, las cuales estarían a cargo de Administradoras de Fondos de Retiro.

El Proyecto de Ley sobre Prestaciones Sociales y Fondos de Retiros, sometido a la consideración del Congreso de la República el 20.11.90, plantea en líneas generales:

- La liquidación anual de la prestación de antigüedad, correspondiéndole al trabajador el equivalente a un mes del último salario devengado por el año de servicios respectivo;
- El pago de esta prestación se encontrará sujeta a las siguientes reglas:
 - Un 50% será obligatoriamente colocado en fideicomisos individuales;
 - El 50% restante será entregado al trabajador que libremente podrá optar entre destinarlo al fideicomiso individual, o enviarlo al fondo de retiro, o bien, disponer de esa cantidad para sus gastos;
 - Los rendimientos generados por las sumas en fideicomiso podrán ser capitalizados o entregados periódicamente al trabajador de acuerdo a la modalidad del fideicomiso suscrito.
- Adicionalmente se crea una *Prima de Antigüedad*, que implica el pago de un día del

último salario normal devengado, multiplicado por los años de servicios ininterrumpidos.

- Se establece un reajuste trianual, es decir, el recálculo de los montos correspondientes a las prestaciones anuales de antigüedad causadas durante los últimos tres años de trabajo ininterrumpidos, estimados sobre la base del último salario normal devengado durante el tercer año. A la cantidad obtenida habrá de restarse por el patrono las sumas ya canceladas de las prestaciones los dos primeros años;
- Se coloca el límite de tres años para el pago de la prestación de antigüedad. La terminación de la relación de trabajo por despido injustificado o por retiro justificado impondrán al patrono la obligación de pagar una doble indemnización, a la cual, en el caso de haber transcurrido tres años, se tendrá que deducir el pago sencillo de las prestaciones canceladas en los años precedentes.

La modificación del actual régimen de prestaciones sociales por uno menos costoso, estaría dirigido a eliminar el denominado "*factor multiplicador*" o "*efecto acumulativo*" de las mismas. De lograrse ello, la estabilidad laboral se verá drásticamente afectada ya que el Proyecto de Ley "*no establece normas que tiendan a desestimular los despidos injustificados*"²¹. En otras palabras, al no existir el efecto acumulativo de las prestaciones sociales, el patrono no deberá ninguna indemnización significativa, al dar por finalizada la relación de trabajo, facilitándose así los despidos e incrementando la rotación de la mano de obra con menoscabo de la estabilidad laboral y de los niveles de remuneración salarial.

De igual forma, con la inestabilidad laboral los sindicatos carecerán de una base de afiliados permanentes que permita la realización con eficacia de acciones de presión sindical, así como el ejercicio pleno del derecho a la sindicación, minimizándose la capacidad de negociación de las organizaciones de trabajadores a través de las contrataciones colectivas.

La necesidad de rebajar el costo salarial vinculado con las prestaciones sociales, se ha puesto en evidencia con la Reforma del *Reglamento Parcial de la LOT sobre Remuneración*, aprobada mediante el Decreto Presidencial N° 2.751 del 07.01.93 (Gaceta Oficial N° 283.375, 19.01.93),

en el cual dispone que el salario normal será aquel devengado por el trabajador "durante su jornada ordinaria de trabajo". Se excluiría por vía sublegal la consideración de diversos conceptos que poseen carácter regular, periódico y constante (las horas extras, bonos de productividad, etc.) como formando parte de dicho salario normal, figura ésta que sirve de base para el cálculo de las prestaciones sociales. Queda, pues, al descubierto una tendencia normativa del Ejecutivo Nacional, al margen de la ley, de homologar el salario normal al salario básico, con el propósito de abaratar el costo de las prestaciones sociales.

...al no existir el efecto acumulativo de las prestaciones sociales, el patrono no deberá ninguna indemnización significativa, al dar por finalizada la relación de trabajo, facilitándose así los despidos e incrementando la rotación de la mano de obra con menoscabo de la estabilidad laboral y de los niveles de remuneración salarial.

exclusivo o casi exclusivo de un patrono; o bien empresas que convienen con dichos patronos la ejecución de obras o servicios pero con sus propios elementos (herramientas, maquinarias, transporte, etc.). El beneficiario de las labores o de las obras realizadas suelen ser grandes empresas matrices de naturaleza estratégica, que buscan recortar o disminuir los costos salariales y prestaciones derivados de las convenciones colectivas y de la LOT, mantener una nómina de trabajadores reducida, y debilitar el poder de negociación de las organizaciones sindicales.

Estas empresas, la mayoría de las cuales posee una participación accionaria única

o decisiva del Estado, durante los cuatro últimos años han adelantado una política de empleo y de relaciones laborales que se distingue por el despido de significativos contingentes de trabajadores, los cuales posteriormente vuelven a prestar sus servicios a las mismas empresas, mediante contratos individuales suscritos entre éstas y las subcontratistas o intermediarios, sufriendo una desmejora considerable de las condiciones laborales en contraste con las tenidas en el pasado.

En repetidas ocasiones, la salida de los trabajadores de las grandes empresas se hace bajo la promesa de ser después contratados con un mejor salario, ante los supuestos límites que imponen a los incrementos salariales las contrataciones colectivas. En otras oportunidades, los despidos se justifican ante la necesidad de cualificar o re-cualificar la mano de obra para adaptarla a los procesos de reconversión tecnológica que las autoridades oficiales y los patronos anuncian que se realizarán de modo inminente, asegurándose su reincorporación luego de tal recapacitación.

Ejemplo palpable de lo expuesto ocurre en la región guayanesa (Edo. Bolívar), en el sur del país, enclave de las industrias básicas de la

¿Flexibilización o reconversión?

● Las empresas básicas o el paraíso de las "contratas"

En Venezuela, transcurridos casi cinco años de ajuste neoliberal, se observa que la ejecución de tales políticas laborales y productivas abarca principalmente a sectores estratégicos de la economía y del aparato productivo, tales como la siderúrgica, el aluminio, las petroleras, las telecomunicaciones, los textiles y la confección de vestidos.

En estos sectores se han venido adelantando distintas formas de contratación atípicas que coliden abiertamente con los contratos a tiempo indeterminado que caracterizaron el anterior período propio del Estado Benefactor. En estos casos se han vuelto recurrentes figuras de subcontratación como las "paradas" y las "contratas", que se implementan a través de intermediarios o contratistas²², sociedades mercantiles que contratan mano de obra para ponerla al servicio

metalurgia, el aluminio, la alúmina, la hidroeléctrica, la metalmeánica, entre otras muchas. Allí se encuentra situada la Siderúrgica del Orinoco (SIDOR), empresa de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), que en 1990 inició un supuesto plan de reconversión industrial destinado a elevar la competitividad y lograr la colocación de su producción en los mercados internacionales. Para ello se alegó la imperiosa necesidad de iniciar una reducción de la nómina de trabajadores, siendo despedidos ese año 3 mil de ellos, prometiéndose su recalificación para ser posteriormente reinsertados al procesoproductivo. Lacitada reeducación quedaría a

cargo del denominado Fondo de Protección al Empleo, que garantizaría la cancelación del 80% de los montos salariales y en el plazo de dos años reubicaría a los trabajadores afectados en nuevos puestos de trabajo²³.

La evaluación del proceso de reconversión industrial efectuado por SUTISS, organización sindical del sector, arroja resultados negativos. Durante el tiempo transcurrido la empresa no ha incorporado nuevas tecnologías a los procesos productivos, manteniendo su desactualización en ese terreno. El Fondo de Protección al Empleo no ha logrado reinsertar a los trabajadores despedidos al mercado laboral, dedicándose la mayoría de ellos a la buhonería (vendedores ambulantes) o empleándose bajo el régimen de las contratas. Lo ocurrido responde más a la reestructuración o flexibilización de las relaciones de trabajo, que a una verdadera reconversión industrial. Para SUTISS tal afirmación posee su constatación en las cifras: si para 1987 SIDOR mantenía un contingente de trabajadores fijos que alcanzaba los 18.700, para 1993 dicha cantidad se redujo hasta llegar a los 13.000²⁴. Asimismo, existen otros estudios sobre el tema, que sos-

Estas empresas, la mayoría de las cuales posee una participación accionaria única o decisiva del Estado, durante los cuatro últimos años han adelantado una política de empleo y de relaciones laborales que se distingue por el despido de significativos contingentes de trabajadores...

tienen que de las 20.000 personas que laboran en dicha siderúrgica, "la tendencia es que sólo 9.000 sean sidosistas, con casi 11.000 hombres en las contratas". Para septiembre de 1993 se anunciaba el despido de otros 1.100 trabajadores, así como la inminente privatización de la empresa, "con el único criterio de recabar recursos para cubrir el déficit fiscal"²⁵.

Una situación similar ocurre en las empresas de producción de aluminio como VENALUM y ALCASA. En ambas, los directivos empresariales argumentaron la necesidad de acelerar la introducción de nuevas tecnologías. En el caso de la última de las

nombradas tal proceso hasta la fecha ha implicado el despido masivo de 580 trabajadores²⁶, justificados con el propósito de reducir los costos de producción, mientras los gastos de su tren gerencial se ubican cinco veces por encima del resto de las empresas de la CVG. La dirigencia sindical considera que se "ha venido creando las condiciones para que ALCASA no tenga más salida financiera que ser privatizada"²⁷.

Sin embargo, los errores gerenciales no han impedido la ejecución de ensayos de flexibilización, en los cuales una empresa de particulares que carece de herramientas y maquinaria, conviene con ALCASA proveerle mano de obra a salarios y en condiciones de trabajo más rentables²⁸. De este modo, un trabajador alcasiano sometido a un régimen de trabajo informal, comparte el mismo escenario de labores con un obrero formal, pero es retribuido con un salario inferior. Como ponen en evidencia los representantes de los trabajadores, los despidos masivos ejecutados en las empresas básicas de Guayana están dirigidos a "debilitar a nuestro poderoso movimiento sindical, pues mientras más despidos haya, más se reduce nuestra nómina de

*afiliados y el personal que es despedido es sustituido por personal contratado por tiempo determinado, el cual no puede estar sindicalizado. Con esto se intenta que los sindicatos pierdan el control sobre la masa laboral"*²⁹, debilitándose por ende su capacidad de negociación en las discusiones contractuales, perdiendo éstas su naturaleza bilateral, puesto que los patronos pueden con mayor facilidad imponer sus condiciones, vulnerando la necesaria igualdad entre las partes que debe existir en todo convenio colectivo de trabajo.

Históricamente, el proceso de flexibilización de las relaciones de trabajo encontraba sustentación en sectores propensos a ser afectados por las fluctuaciones económicas, como la industria de la construcción. No obstante, en Guayana su surgimiento guarda una relación directa con las sociedades mercantiles que poseen como objeto la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento industrial en las grandes empresas de la región, cuyos trabajadores padecen un tratamiento abiertamente discriminatorio y diferencial con respecto a aquellos vinculados a regímenes formales y estables de trabajo.

Se estima que los trabajadores de la limpieza alcanzan los 8.000, siendo la mayoría mujeres con escasa cualificación, y con un cuadro familiar inestable. En este ámbito, la característica preponderante es la vulneración de los parámetros legales relativos a la maternidad, al salario mínimo, al amparo de la Seguridad Social y al suministro de los implementos y las informaciones inherentes a la higiene y la seguridad ocupacional.

De las tareas de limpieza, la flexibilización fue pasando al mantenimiento industrial y empieza a aplicarse a la producción directa, tal y como reflejamos en el caso de ALCASA.

El efecto adicional que trae consigo esta

"...el personal que es despedido es sustituido por personal contratado por tiempo determinado, el cual no puede estar sindicalizado. Con esto se intenta que los sindicatos pierdan el control sobre la masa laboral"

situación, es la división y fragmentación de las respuestas organizativas de la clase trabajadora, no sólo al disminuir la base social de los sindicatos con la reducción del número de sus afiliados, sino además estableciendo parámetros diversos de remuneración y de beneficios entre la mano de obra formal e informal. Así la primera goza de mayor estabilidad y seguridad en el empleo, gracias a la protección brindada por la convención colectiva y los servicios de organizaciones sindicales con un mayor grado de independencia y autonomía para enfrentar las políticas oficiales y empresariales. Por su parte, la informalidad carece de todas estas ventajas,

no teniendo derecho a acceder a los comedores de la empresa matriz, "ni a los vestuarios, ni al agua, ni al transporte, ni a los baños"; recibiendo el salario mínimo, sin retribuírseles el tiempo de viaje, los bonos nocturnos, el bono alimenticio y por vivienda, las horas extras; sin otorgárseles el día de descanso compensatorio, ni los implementos y el adiestramiento necesario para la seguridad industrial; las jornadas de trabajo pueden alcanzar hasta las 24 horas³⁰. Adicionalmente, se ven sometidos a los rigores de la represión al interior de las fábricas, gracias a la ayuda de las empresas matrices para a las cuales las subcontratistas prestan sus labores, evitando a cualquier costo la creación de sindicatos libremente conformados por los trabajadores y al margen del control patronal.

La magnitud y la importancia alcanzada por la mano de obra "reconvertida" o "flexibilizada" permitiría comprender la nueva realidad de Guayana, que se encuentra sometida a una profunda transformación de las condiciones de trabajo, originada por estas formas atípicas de contratación, obligatorio preámbulo dirigido a atraer los capitales extranjeros, dada la natu-

raleza estratégica de los minerales y de las condiciones productivas (electricidad, vías fluviales y puertos) que posee; capitales foráneos que tendrán a su cargo la conducción de auténticos procesos de reconversión tecnológica, abriéndose paso así a un nuevo ciclo de acumulación y concentración del capital, donde las conquistas y los derechos de los trabajadores seguirán sufriendo los embates de las políticas oficiales y empresariales, al ser estimados como costos que deben ser rebajados de cualquier forma.

● La modernización portuaria

Un aspecto similar se registra en el sector portuario anteriormente administrado por el Instituto Nacional de Puertos (INP), instancia a la cual se encomendó a partir de 1989 llevar adelante una política de reestructuración con la implementación de procesos de descentralización hacia las gobernaciones y la privatización de las áreas de suministros de servicios. Para 1991 10 mil obreros y empleados del referido Instituto fueron liquidados contando con los recursos "otorgados por el Fondo de Inversiones de Venezuela (FIV) a través de un préstamo hecho por el Banco Mundial"³¹.

En Puerto Cabello (Edo. Carabobo), la reestructuración se tradujo en la reducción de 4.500 trabajadores para 1989, a 130 para 1993. No obstante, una cantidad que oscila entre los 500 y 800 trabajadores afectados, son eventualmente contratados por las empresas privadas para atender las operaciones de carga y descarga³².

● El IVSS también se flexibiliza

El organismo público por excelencia destinado a la atención del derecho a la seguridad social es el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Durante el actual período constitucional dicha institución ha sido objeto de un férreo proceso de reestructuración dirigido a reducir sustancialmente la nómina de su personal supernumerario. Para 1993, la implementación de dicho proceso ha significado la terminación de la relación de trabajo para 35 mil de los 85 mil trabajadores que prestaban servicios para dicha

institución. A este esfuerzo gubernamental, evidentemente, han contribuido el desprestigio que el IVSS mantiene ante la mayoría de la población y, en especial, ante los trabajadores y empleados en su calidad de contribuyentes, la ineficiente prestación de los servicios que tiene a su cargo, los hechos de corrupción que involucraron a diversos directivos en distintos períodos de gestión, la política clientelar de admisión de personal y el intocable poder del que ha hecho gala la burocracia sindical del sector.

De igual forma, se han ejecutado medidas laborales que afectan a los trabajadores más activos en la defensa de sus derechos, como es el caso de los bioanalistas. En noviembre de 1990, la Federación Nacional de Bioanalistas, en defensa de los intereses de sus agremiados adscritos al IVSS³³, inició una serie de acciones de presión destinadas a conquistar la homologación de los sueldos y salarios con respecto a los demás bioanalistas al servicio del Estado venezolano, tal y como se había puesto en práctica a tenor de lo establecido en el Decreto N° 1.097 de la Presidencia de la República, del 30.08.90, y que no obstante se les venía negando.

En virtud de la reiterada negativa mostrada por el IVSS en atender las exigencias formuladas por los trabajadores, las acciones sindicales se endurecieron declarando una huelga indefinida, concluida forzosamente cuando el Ejecutivo Nacional expidió el 09.05.91 un Decreto de Reanudación de Faenas y sometimiento obligatorio de la disputa obrero-patronal al procedimiento de arbitraje. El pronunciamiento de la Junta Arbitral constituida estableció que "no tenía materia sobre la cual decidir", por cuanto los bioanalistas en conflicto, a pesar del decreto de reanudación de faenas, no se habían reintegrado a sus labores. Afirmación esta reñida con la realidad, ya que durante el ejercicio de la presión sindical, las actividades de los laboratorios se siguieron cumpliendo de manera parcial.

Dicho pronunciamiento resume el comportamiento que en el transcurso de los tres años siguientes caracterizaron la posición del IVSS en el conflicto planteado, esto es, desconocer la relación de trabajo que mantiene con los profesionales del Bioanálisis regulada por la convención colectiva suscrita el 28.06.90. Tal postura ha sido marcadamente mantenida por los repre-

sentantes de la institución con ocasión de la presentación del nuevo proyecto de convención colectiva, que debía regir las relaciones laborales para el período 1992-1994. Más aún, sustentados en el supuesto retiro de los bioanalistas, al incumplir lo ordenado en el mencionado Decreto de Reanudación de Faenas, se pretendió transformar la naturaleza de la relación que mantenían los bioanalistas con la institución, signada por las directrices propias de la flexibilización.

En efecto, el IVSS, a través de la Dirección General de Salud, División Bioanálisis, ha girado instrucciones a los directores de Centros y Hospitales y Bioanálisis, señalando que *"la nueva política del IVSS, para el área de Bioanálisis es la formación de Empresas de Servicios, con los propios titulares del Instituto, por lo tanto, queda descartada la posibilidad de nuevas discusiones contractuales con ese gremio"*³⁴.

De este modo, se evidencia la actitud antijurídica del IVSS, al no sólo irrespetar e incumplir la convención colectiva vigente, sino incluso y de modo definitivo, negarles el derecho a los bioanalistas a futuras contrataciones colectivas y al empleo estable, al pretender de manera coercitiva convertirlos de trabajadores asalariados y dependientes, en empresarios.

Así, las anteriores relaciones reguladas por la legislación laboral, se transformarían por voluntad de una de las partes en relaciones de naturaleza mercantil, con la supuesta constitución de firmas de comercio por parte de los bioanalistas, convirtiéndolos en *"trabajadores autónomos"*, estando sus labores retribuidas en función de los exámenes y el resto de las tareas realizadas. El IVSS, de esta forma, aplicaría por vías de hecho el despido de un contingente de trabajadores que alcanzaría a los 900, desconocería el papel de las organizaciones sindicales y se desprendería de las obligaciones derivadas de la convención colectiva.

● La industria textil víctima y veredicto del modelo económico

El sector formal de la confección textil representa el 9% de los establecimientos industriales de Venezuela, lo que le otorga un carácter estratégico en el parque manufacturero del país.

Sin embargo, se caracteriza también por poseer un número significativo de establecimientos informales, cuya magnitud resulta difícil de calcular. Sólo el 5% del sector formal pertenece a la denominada *"gran industria"*, que copa el 30% del mercado interno. Geográficamente el 92% de las empresas confeccionistas se encuentran concentradas en la región capital³⁵.

El personal ocupado en este sector no ha estado exento de las consecuencias de la política económica, puesto que las cifras actuales de empleo formal en el sector, reportan una reducción de 4 mil trabajadores en el primer trimestre de 1993 y de 30.000 con respecto a 1988. Los costos de personal suponen el 23% de los totales del sector³⁶.

La industria de la confección tal vez sea el sector de la producción donde se evidencia con mayor claridad los efectos de la apertura comercial y la rebaja de aranceles, lo que ha permitido el ingreso al país de mercancías procedentes del sureste asiático a menores precios y más competitivos, lo que ha provocado la contracción de la demanda de los productos nacionales en este sector. Todo ello viene acompañado de la inexistencia, para el momento de escribir estas líneas, de reglas jurídicas claras para sancionar diversas figuras de competencia desleal o *"dumping"*.

Estos elementos han provocado una significativa caída de la producción y una reducción de la actividad industrial textil y confeccionista en los últimos tres años del 40%³⁷. El incremento en los niveles de precios de la economía en general no han podido ser igualados por la industria nacional debido a la alta competencia existente en el mercado. La inflación no se puede traducir en la sinceración de los precios, porque reduciría aún más el consumo de los productos nacionales.

La balanza comercial del sector sigue registrando índices negativos, a pesar de que uno de los objetivos que perseguía la apertura del mercado era potenciar la capacidad exportadora de la industria venezolana. Si para 1989 la mercancía importada representaba el 9% del total, para 1991 se elevó al 35%, sólo pudiendo los empresarios nacionales colocar en el exterior el 8% de su producción³⁸.

Esta crisis del sector confeccionista había determinado entre febrero de 1992 y febrero de 1993, el cierre de 45 establecimientos y la adver-

tencia de los dirigentes empresariales del peligro de extinción de esa rama de la producción.

Las cámaras que agrupan a los empresarios del sector consideran que la situación de crisis encuentra un elemento adicional de su generación en la vigente legislación laboral. Para reducir la incidencia de los derechos de los trabajadores en los costos de producción, la industria de la confección estima necesario ejecutar dos tipos de política, bien se dirijan hacia los regímenes de trabajo formal o informal.

En lo que atañe a la formalidad, se trataría de impulsar una elevación de la productividad, colocando el énfasis más en la recalificación de la mano de obra, que en la incorporación de innovaciones tecnológicas. Para ello, se requeriría la elaboración de un plan de cualificación laboral que involucraría tanto a los obreros como a los equipos gerenciales para mejorar la disciplina en el trabajo, que debería llevar a cabo, en el caso de los primeros, el Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE).

A criterio de los empleadores debería establecerse un nuevo parámetro de remuneración dirigido a recompensar la productividad más que al trabajador considerado como individuo, a los grupos de trabajo que se conformen por departamentos. Además, proponen como alternativa al sindicalismo, la constitución de organizaciones "solidaristas" permitiendo una mayor identificación de los trabajadores con las empresas.

La rentabilidad del sector pasaría también por la indispensable eliminación de las trabas jurídicas por parte del Estado y, en particular, en lo relativo a los derechos y beneficios otorgados a las mujeres en la nueva LOT con motivo de la maternidad y la familia³⁹, ya que la concesión de los permisos pre y post-natal, las horas de alimentación al niño recién nacido, los chequeos médi-

...proponen como
alternativa al
sindicalismo, la
constitución de
organizaciones
"solidaristas" permitiendo
una mayor identificación
de los trabajadores con
las empresas.

cos, etc., elevan considerablemente los costos de la mano de obra femenina, que comprende el 80% del empleo en la rama de la confección.

Para este sector la modificación del actual régimen de prestaciones sociales es indispensable, para acceder con mayor holgura a las peticiones salariales formuladas con ocasión de las discusiones de las convenciones colectivas.

Por otra parte, la informalidad se considera una salida válida para hacer más rentable el proceso productivo, empleando para 1991 a 103.074 personas⁴⁰. Una de las modalidades implementadas en este ámbito es el denominado "turno de po-

licía", que consiste en la contratación de personal adicional al de la nómina regular, destinados a las labores que se desarrollan en las jornadas nocturnas, los fines de semana y los feriados. De igual modo, la contratación "a destajo" o "temporal", que implica la fijación de trabajos específicos que deben culminarse en el lapso de un mes; la exigencia de sobretiempo a los trabajadores formales, sin contar con la autorización de los Inspectores del Trabajo respectivos y sin tomarlas en consideración a los efectos del cálculo de las prestaciones sociales.

Asimismo, los empresarios han decidido descentralizar sus industrias, creando talleres y departamentos con distinta denominación comercial al de las empresas matrices, ubicándolos en los lugares distintos a los de éstas y articulados por sistemas de información computarizados, procediendo a la contratación de costureras a domicilio, a las que previamente se les había vendido la maquinaria, es la práctica que se viene acrecentando en los últimos dos años. El resultado de esta política de empleo es el crecimiento de un sector empresarial que está al margen de tasas impositivas, leyes laborales, contratación colectiva, de las obligaciones que les impone el

IVSS, de los costos en el mantenimiento de grandes edificaciones, etc.; una suerte de economía sumergida, pero cuya producción es vendida y colocada en el mercado a través de los establecimientos y firmas de la industria formal.

El sector informal se nutre de trabajadores que han sido despedidos por las empresas de manera compulsiva y que, según cifras de la Coordinadora Obrera Textil, se ubican en 140 mil despedidos tanto en la industria de confección como en la textil en los dos últimos dos años. Las empresas recurren habitualmente al pago doble de las prestaciones sociales como un medio para convencer a los trabajadores de abandonar sus puestos de trabajo, ante la alegada inminencia de la quiebra de las mismas y su correspondiente descapitalización.

... la reconversión en realidad se transformó en la ocasión propicia para disminuir sus costos de producción, a costa de los derechos humanos de los trabajadores.

Foto: Revista Colombia Hoy



A modo de conclusión

Todo lo dicho nos permite señalar que trascendiendo el discurso oficial y empresarial, la reconversión industrial constituye más un fenómeno marginal, circunscrito a determinadas áreas de la producción y de los servicios, que a una hecho generalizado. Lo que sí se ha adelantado en el país es un acelerado proceso de flexibilización de las relaciones de trabajo, dado que para un significativo número de empresas, tanto públicas como privadas, la reconversión en realidad se transformó en la ocasión propicia para disminuir sus costos de producción, a costa de los derechos humanos de los trabajadores.

Citas:

- (1): FISCAL GENERAL DE LA REPUBLICA: Informe 1992, Tomo I, pág. 198.
- (2): LANDER, Edgardo: Los aprendices de brujos. Retos tecnocráticos a la política venezolana; en Nueva Sociedad N° 121, Caracas septiembre - octubre 1992, pág. 127.
- (3): LEON MONCAYO, Hector: ¿Vamos hacia el derrumbé de la legislación laboral?; en El Otro Derecho N° 12, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, Bogotá octubre 1992.
- (4): *Idem*, págs. 38 y 39.
- (5): *Idem*, pág. 42.
- (6): *Idem*, págs. 42 y 43.
- (7): *Idem*, pág. 44.
- (8): LOT, Arts. 116 al 126.
- (9): PROVEA: Informe Anual 1990 - 1991, págs. 86 y 87.
- (10): LOT, Art. 70.
- (11): LOT, Arts. 114 y 115.
- (12): LOT, Arts. 291 al 301.
- (13): LOT, Art. 195.
- (14): LOT, Art. 294.
- (15): LOT, Art. 197.
- (16): LOT, Arts. 201 y 206.
- (17): LOT, Art. 325.
- (18): LOT, Art. 194.
- (19): LOT, Art. 138, literal "b".
- (20): LOT, Arts. 167 al 171.
- (21): Informe de la Comisión Especial del Senado que estudió el Proyecto de Ley sobre Prestaciones Sociales y Fondos de Retiro, 04.06.91.
- (22): LOT, Arts. 54 y 55.
- (23): PROVEA: Informe Anual 1990 - 1991, págs. 94 y 95.
- (24): Economía Hoy, 22.09.93.
- (25): ANGOS, José Ignacio: El trabajo en la economía informal; en Revista SIC N° 557, Caracas agosto 1993, pág. 296.
- (26): Economía Hoy, 22.09.93.
- (27): Economía Hoy, 23.09.93.
- (28): *Idem*.
- (29): ANGOS: Op. cit. pág. 296.
- (30): Op. cit. págs. 297 y 298.
- (31): El Nacional, 11.07.91.
- (32): SALAS ROMER, Henrique: Informe Final presentado XXIV Asamblea Anual de CONINDUSTRIA, 1993.



Foto: Archivo UTIT

- (33): Este apartado se efectuó en base a la Acción de Amparo Constitucional interpuesta por la Federación Nacional de Bioanalistas ante el Juzgado V de Primera Instancia del Trabajo y la Estabilidad Laboral del Distrito Federal Y Estado Miranda, septiembre 1993.
- (34): Resolución del Directorio del IVSS N° 539, 21.07.93.
- (35): OCEI: Censo Industrial; Varios Años.
- (36): OCEI: Censo Industrial; Varios Años.
- (37): El Nacional, 24.10.93.
- (38): El Nacional, 28.06.93.
- (39): LOT, Arts. 379 al 395.
- (40): OCEI: Encuesta Industrial, Varios Años.