

**Serendipia**  
Revista electrónica del Programa de Cooperación Interfacultades

UNIVERSIDAD CENTRAL  
VENEZUELA

VICERECTORADO  
ACADÉMICO

PCI

**Diálogo Social en la  
Venezuela del Siglo  
XXI**

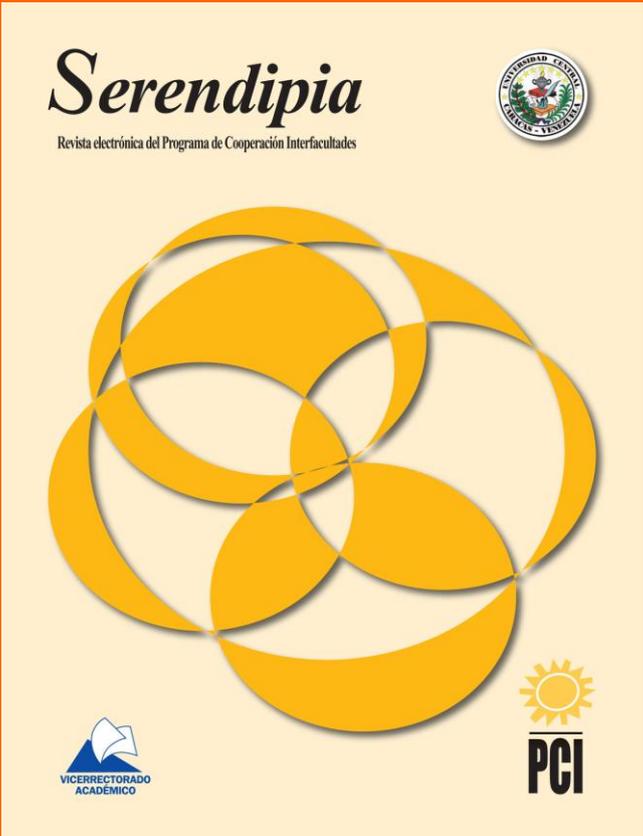
**José Gregorio Afonso  
Castilla**  
[gregorioafonso68@gmail.com](mailto:gregorioafonso68@gmail.com)  
**Profesor de la Universidad  
Central de Venezuela  
Doctorado en Ciencias  
Sociales de la UCV**

**Serendipia**  
**Volumen 2, Año 2 (IV)**  
**Caracas, Diciembre de  
2013**

### Resumen

El presente artículo es un examen del diálogo social en Venezuela durante el novel siglo XXI, se trata de una revisión de los factores que lo viabilizan, en especial, la libertad sindical y negociación colectiva. Se hablará sobre diálogo social desde la llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías en 1999. Para lograr el examen propuesto, se recurre a literatura sobre el tema laboral y documentación que dé cuenta de la política del Estado Venezolano en materia de diálogo social. El artículo se inicia con una introducción, luego se tratará las expresiones del diálogo social en Venezuela presentando, en primer lugar, sus antecedentes más significativos antes del Socialismo del Siglo XXI y por último, se harán diversas consideraciones críticas sobre su devenir desde 1999 hasta la actualidad, estableciendo dos etapas, la primera, inicia en el año 1999 y culmina en el 2008 y la segunda, comienza ese año hasta la fecha. Estas consideraciones se fundamentan en categorías que permiten situar el papel del Estado frente al diálogo social, esto es su práctica como promotor o protagonista. Para analizar el diálogo social resultó clave el análisis de sus factores: libertad sindical y negociación colectiva, así como, se utilizó el concepto “corporativismo estatizante” para definir las relaciones Estado/Movimiento sindical.

**Palabras Claves:** Diálogo Social, Libertad Sindical, Negociación Colectiva



**Serendipia**  
Revista electrónica del Programa de Cooperación Interfacultades

UNIVERSIDAD CENTRAL  
VENEZUELA

VICERRECTORADO  
ACADEMICO

PCI

**XXI Century Social  
Dialogue in  
Venezuela**

**José Gregorio Afonso  
Castilla**  
Profesor de la  
**Universidad Central de  
Venezuela**  
**Doctorado en Ciencias  
Sociales de la UCV**

**Serendipia**  
**Volumen 2, Año 2 (IV)**  
**Caracas, Diciembre de  
2013**

### Summary

This article is a review of the social dialogue in Venezuela during the XXI century novel, this is a review of the factors that make it viable, especially freedom of association and collective bargaining. Will discuss social dialogue since the coming to power of President Hugo Chavez in 1999 to achieve the proposed review are used to the literature on labor issues and documentation evidencing the Venezuelan state policy on social dialogue. The article begins with an introduction, then the expressions of social dialogue will be discussed in Venezuela presenting, first, the most significant prior history XXI Century Socialism and finally, several critical considerations on its future will be made from 1999 to currently establishing two stages, the first, begins in 1999 and ends in 2008 and the second began that year to date. These considerations are based on categories that are used to place the role of the state to the social dialogue, this is his practice as an advocate or protagonist. To analyze the social dialogue was key analysis of its factors: freedom of association and collective bargaining, and the concept "estatitanzante corporatism" was used to define state relations / union movement.

**Keywords:** Social Dialogue, Freedom of Association, Collective Bargaining

## **Introducción**

Alcanzar una definición universal sobre diálogo social es una tarea difícil considerando las particularidades de cada Estado y los fines que al diálogo se le atribuyen, sin embargo está claro que cuando se habla de él, se hace referencia a

la intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de las decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo. Engloba todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de esos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social. (OIT, 2013:5)

Aunque el diálogo social no puede ubicarse exclusivamente en el ámbito del trabajo (Ishikawa,2004a), sino que puede alcanzar la consulta, el intercambio de opiniones y eventualmente negociaciones y acuerdos entre los gobiernos con diversos interlocutores sociales en otros temas como los de tipo político<sup>1</sup>, políticas agrícolas y en general de asuntos de diverso orden, su asociación con el tema laboral sucede porque es en él donde se encuentran sus orígenes, este último, el que se da en la esfera del trabajo, es un proceso complejo que no siempre concluye en acuerdos, dado que sus actores Estado, empleadores y trabajadores representan intereses en ocasiones contradictorios.

Para que el diálogo social sea una práctica concreta es necesario que los gobiernos brinden condiciones que lo posibiliten, lo que significa que fundados en una **vocación democrática y convencidos del papel del trabajo de calidad para el desarrollo de los países** favorezcan los factores que hacen posible el diálogo social: **la libertad sindical, la libertad de asociación y la negociación colectiva**, además cuenten un marco jurídico que les brinde garantías, así como “instituciones destinadas a facilitar la negociación colectiva y resolver los conflictos que puedan presentarse, garantice una administración de trabajo eficiente y, factor de suma importancia, potencie la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y eficaces” (OIT,2008:5-6a)

Favorecer los **factores del diálogo social** no es una opción de los gobiernos, especialmente si estos forman parte de la OIT y son signatarios de los Convenios 87 y

---

<sup>1</sup> Un buen ejemplo de ello podría ser el proceso de reconciliación nacional, impulsado por Nelson Mandela en Sudáfrica para acabar con el apartheid en ese país...

98 referidos a la libertad sindical y el derecho de sindicación y la negociación colectiva. Estos factores son considerados derechos fundamentales, reconocidos por la OIT en la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, se considera que “ representan a un tiempo objetivos y oportunidades, toda vez que ofrecen el principal cauce para resolver otras cuestiones que se plantean en el mundo del trabajo, y son presupuestos esenciales para lograr el ejercicio de los derechos humanos, la democracia y el desarrollo socioeconómico de los países” (OIT,2008:xiiiib)

En el diálogo social como lo indica (Lecuyer,2001 seguido por Ishikawa,2004b) los gobiernos participan como **promotor** o **protagonista**. Son **promotores** cuando les corresponde fomentar y coadyuvar, a través de la institucionalidad encargada de la regulación y administración del trabajo y los temas que se le correlacionan, el diálogo entre empleadores y trabajadores y estos con él mismo, especialmente, en temas cuyo alcance podría considerarse asuntos de políticas públicas, cuando esto último ocurre se presenta el diálogo social tripartito que ocurre entre los interlocutores sociales y el gobierno, y gira básicamente alrededor de temas vinculados a políticas económicas y sociales entre las cuales por supuesto eventualmente aparecen asunto vinculados al mundo del trabajo, tales como legislaciones laborales, seguridad social, entre otros

Son **protagonistas** del diálogo social, cuando la labor del gobierno se desarrolla en su papel de empleador y refiere a la relación que establece con los trabajadores que forman parte de sus instituciones y empresas. Este tipo de diálogo se puede considerar de naturaleza bipartito, en tanto, ocurre entre los interlocutores sociales vinculados directamente a la relación de trabajo, más concretamente entre trabajadores y empleadores, en este caso de carácter público.

De modo que analizar el diálogo social, sea tripartito o bipartito, supone analizar la política del Estado bien para promoverlo o protagonizarlo, lo que lo convierte en un tema esencialmente político que encierra intereses y correlaciones de fuerza que condicionan su inicio, desarrollo y acuerdos. En las siguientes líneas examinaremos la concreción del diálogo social en Venezuela, apoyándonos para su análisis crítico en las consideraciones previamente señaladas. en especial los factores: libertad sindical y negociación colectiva.

## **1. El diálogo social en Venezuela en el siglo XXI**

## **Antecedentes**

El diálogo social en Venezuela previo al siglo XXI<sup>2</sup>, ha sido tratado en por diferentes autores (Chirinos y Villasmil 2010, Peña 2013, Hernández 1998, entre otros) quienes ubican sus principales momentos alrededor de:

- a) **El Pacto Avenimiento Obrero-Patronal**, un acuerdo alcanzado para evitar conflictos laborales y generar estabilidad inmediatamente después de la caída del General Marcos Pérez Jiménez, este pacto lo suscribieron en 1958 el Comité Sindical Unificado por los trabajadores y por los empleadores la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS) contó con el visto bueno del gobierno transitorio de la época. En él se establece “por parte de la patronal al principio de libertad sindical; enfatizando además en el deber de cumplimiento de las leyes laborales” (Perelló 2005:7a)
- b) **El Pacto de Punto Fijo**, un acuerdo contraído en 1961 entre los partidos políticos Acción Democrática (AD), Comité Electoral del Pueblo (COPEI) y Unión Republicana Democrática (URD) que promueve las bases para garantizar la estabilidad democrática en Venezuela, luego de las dictaduras militares precedentes. Este acuerdo aunque es entre partidos y no entre empleadores, trabajadores y el Estado, le concede notoriedad a la presencia a las organizaciones que agrupaban a estos sectores y su papel en el ejercicio del gobierno en materia de política social y laboral. Los suscriptores del pacto se comprometieron con la protección a la libertad sindical y a los organismos sindicales y
- c) **El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial** (ATSSI), un acuerdo suscrito entre la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación Sindical de Sindicatos Autónomos (CSSA) y la Confederación General de Trabajadores (CGT) por parte de los trabajadores, FEDECAMARAS en representación los empleadores y lógicamente, el Estado Venezolano. Este acuerdo de orden tripartito, considerando que trató temas muy

---

<sup>2</sup> Es decir, previo a la llegada al poder en febrero de 1999 del presidente Hugo Chávez

polémicos (salario, prestaciones sociales y seguridad social) en materia laboral, es una expresión de verdadero diálogo social y concertación, en tanto, produjo “La Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley del Trabajo y La Ley Orgánica Marco de Seguridad Social Integral, plasmándose por primer vez en una norma estatal el contenido de un documento consensuado con base en la voluntad de los actores sociales” (Ídem, 2005:8b)

Además de estos acuerdos que en algunos casos crean las condiciones y en otros concretan el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el Estado, hubo otros intentos que no alcanzaron resultados cuyo alcance produjera cambios en el mundo laboral Venezolano, entre estos podría estar el Pacto Social promovido en el gobierno de Jaime Lusinchi, la Concertación en el segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez, el pacto antinflacionario en el segundo gobierno de Rafael Caldera.

Todos estos últimos episodios de diálogo social aunque no siempre lograron acuerdos muestran una cultura y un ejercicio del poder político que reconoció a los sindicatos y su rol de interlocutor social, especialmente a través de sus centrales de trabajadores, entre ellas la CTV dado su carácter mayoritaria y como no, vinculación partidistas con quienes eran gobierno.

Pese a las importantes y documentadas críticas que se han realizado (Salamanca, 1998; Lucena, 2003 entre otros) al ejercicio del sindicalismo y sus relaciones con el Estado en este período histórico 1958/1999, asociadas básicamente a la escasa autonomía del movimiento sindical respecto de los partidos que ejercían el gobierno, existió respeto hacia los factores del diálogo social (la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva) tal vez, la subordinación de los sindicatos se procuró a través del corporativismo y el clientelismo partidista, pero no atentando directamente contra la existencia de la organización sindical y su libertad, como ocurre desde el año 1999 hasta la fecha del presente artículo.

Tal vez podría situarse el (ATSSI) como el episodio de mayor trascendencia en materia de diálogo social ocurrido en Venezuela desde 1958 a 1999, dado a que sus resultados derivaron en forma directa en reformas a la normativa laboral. Se trató de un clásico ejemplo de **diálogo tripartito**, en el cual el Estado a través del gobierno ejerció una función **promotora** que derivaría en políticas laborales de alto impacto económico

y social, especialmente, lo relacionado con la modificación del régimen de prestaciones sociales y la propuesta de un nuevo régimen de seguridad social.

## **2. Etapas del Diálogo Social en la Venezuela del siglo XXI**

### **2.1. Notas Iniciales**

Las restricciones que sufren los factores que viabilizan el diálogo social en Venezuela desde el año 1999, no son hechos aislados, son expresión de una política de Estado contraria a la libertad sindical y el trabajo decente.

Estas restricciones podrían situarse en dos etapas, la primera en las cuales el rol del gobierno ante el diálogo social sería básicamente el de **promotor del diálogo tripartito** y otra que inicia en el año 2008, en la cual dado su decisión de sustituir al capital privado en diversas áreas de la economía, aumenta su condición de Estado empresario, creciendo exponencialmente su dimensión como empleador, es decir, a su tradicional rol de promotor del diálogo social se incrementa el imperativo de participar en él como **protagonista del diálogo social de tipo bipartito**.

### **2.2. I Etapa**

El diálogo social es un hecho ausente en la primera etapa del denominado del siglo XXI, en la cual ocurrieron significativas confrontaciones protagonizadas, de un lado, por el movimiento sindical y los empleadores privados y de otro, por el gobierno.

Desde el inicio del siglo XXI con el presidente Hugo Chávez en la cima de su popularidad, se generó una expectativa de cambio en Venezuela ligada a la destrucción de la institucionalidad política previa al año 1999, de la cual no pudieron escapar las organizaciones sindicales en Venezuela, en especial La CTV, institución vinculada con los partidos tradicionales, particularmente Acción Democrática.

La CTV, al igual que los partidos, vivían un franco proceso de deterioro de su imagen, en el caso de la CTV su declive era producto de toda la corriente de opinión antisindical crítica al Estado de Bienestar y simpatizante del Neoliberalismo y como señala (Arrietta,2008a) de su práctica neocorporativa y negativa a renovarse con la participación de las bases.

Diversos son los autores que han tratado el tema de las relaciones del Estado Venezolano con el movimiento sindical venezolano (Iranzo y Richter,2006; Iranzo,2011; Marin,2009; Lucena,2005; Arrietta,2008 entre otros) y todos pese a sus matices y los límites de sus estudios, coinciden en apreciar una relación de hostilidad, en la cual desde muy temprano a través del proceso constituyente y antes de los sucesos de abril 2002, el gobierno del novel “socialismo del siglo XXI” orienta una política dirigida a disminuir la autonomía del movimiento sindical.

Desde muy temprano el gobierno liderado por el presidente Hugo Chávez da muestra de su vocación contraria al diálogo social, esto lo evidencia a través de su política contraria a la libertad de asociación, a la negociación colectiva y en especial, contra la libertad sindical. Las primeras acciones en esta dirección podrían resumirse en:

- a) la eliminación de la autonomía sindical en lo relativo a su facultad de organizar sus procesos eleccionarios, estos ahora por disposición constitucional dependerían del Consejo Nacional Electoral (CNE). Esto ha sido reiteradamente denunciado nacional e internacionalmente por el movimiento sindical Venezolano logrando que la OIT se haya manifestado que esta decisión viola el convenio 87 y 98 ya que atenta contra la libertad sindical, más aún cuando el Estado introduce el concepto de mora electoral para no discutir convenciones colectivas con sindicatos que presenten atrasos en sus procesos eleccionarios. En la mayoría de los casos estos retardos responden a la carencia de respuestas oportunas por el poder electoral o exigencias burocráticas de difícil cumplimiento para las organizaciones de trabajadores, sean gremios o sindicatos. En Venezuela es importante el número de organizaciones de trabajadores que producto de esta política injerencista del Poder Electoral no han podido realizar elecciones, dos casos a título de ejemplo, podrían ser la Federación Médica Venezolana con más de 15 años sin elecciones o la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios, la cual se aproxima a 10 años en igual situación.
- b) Convocatoria en el año 2000 a un referéndum sindical con participación de toda la ciudadanía, es decir, más allá de la población sindicalizada para preguntar si estaba de acuerdo con la renovación del liderazgo sindical, pese a que se desarrolló en el marco de unas elecciones para escoger gobiernos locales, “el

resultado fue un fracaso, la primera derrota electoral del gobierno bolivariano, ya que apenas participó el 22% de la población” (Lucena,2005:5a)

- c) No obstante, la elevada abstención en el referéndum sindical del 2000 al año siguiente, se convoca elecciones para renovar el liderazgo sindical, especial interés despertaba el comité ejecutivo de la CTV. El resultado fue otra derrota para el gobierno y su candidato el profesor Aristóbulo Isturiz, resultando ganador fuerzas de oposición encabezadas por el dirigente petrolero Carlos Ortega, estos resultados fueron desconocidos por parte del gobierno nacional y con ello, se desconoce también uno de los principales actores para la época del diálogo social: la CTV. El camino tomado por el gobierno fue crear, sin realizar elecciones, una suerte de central sindical paralela denominada Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) que luego dio paso producto de diferencias internas a la Unión Nacional de Trabajadores, esta última pese a manifestar su apoyo al “socialismo del siglo XXI” representado en el Presidente Hugo Chávez, cuando esta organización empezó a reclamar autonomía y derechos laborales entró en situaciones conflictivas con el gobierno.

Los trabajadores no fueron el único interlocutor del diálogo social desconocido por el gobierno del “socialismo del siglo XXI”, esta política autoritaria de ejercer el poder político y omitir el necesario intercambio del gobierno con las organizaciones de la sociedad, alcanzó también a los empleadores privados, en especial a FEDECAMARAS, a la cual jamás se le consultó ni siquiera para instrumentar asuntos básicos contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo vigente para la fecha, como lo era estimar los incrementos del salario mínimo nacional.

Así como en el caso de los trabajadores, el intervencionismo del CNE en la elecciones sindicales, el referéndum sindical nacional y el desconocimiento de la elección del comité ejecutivo de la CTV por parte del gobierno se convierten en hechos paradigmáticos que muestran los rasgos autoritarios del gobierno en los inicios del siglo XXI y en consecuencia, su desprecio por el diálogo social, el sector de los empleadores recibió un trato similar, siendo reiteradamente desconocida su rol como interlocutor social.

La ausencia de voluntad política del primer gobierno del presidente Chávez para establecer diálogo con las organizaciones de empleadores privados se hace manifiesta

cuando en el año 2001, el gobierno aprueba **vía Ley Habilitante**, sin ninguna consulta al empresariado nacional y en general a la sociedad en su conjunto, 49 instrumentos jurídicos vinculados al área económica que prontamente provocaron reacciones de la principal organización empresarial en Venezuela: FEDECAMARAS, al respecto (Arenas, 2009) señala:

estos instrumentos afectaban intereses empresariales tales como la propiedad privada, la libertad de empresa, el derecho al trabajo y las inversiones nacionales y extranjeras (Fedecamáras en OIT, 2004). En virtud de estos factores, tres paros nacionales de corta duración tuvieron lugar en un período de poco menos de un año (entre diciembre de 2001 y octubre de 2002), convocados por Fedecamáras y la Central de Trabajadores de Venezuela, CTV. La inédita alianza de intereses históricamente contrapuestos se fundaba en la percepción compartida por ambos sectores del peligro que corría la democracia venezolana (Arrietta, 2008:7b)

La unidad de la CTV y FEDECAMARAS impulsa un movimiento de oposición de enormes dimensiones que conduce a la salida del poder por 36 horas del presidente Hugo Chávez en abril del 2002, asumiendo el poder en forma interina el presidente de esta última organización, estos hecho sumados al paro cívico convocado por la CTV y FEDECAMARAS entre diciembre del 2002 y febrero de 2003 generaron que las posibilidades de concreción del diálogo social en Venezuela fuese cada vez más remota. A partir de estos sucesos para el gobierno y su inmenso aparato comunicacional, la CTV es caracterizada de “golpista, incluso de terrorista. Quedo atrás la calificación de burocrática y corrupta, como fue en los primeros años del régimen” (Lucena, 2005:6b), tal definición, lógicamente, alcanzaría también a FEDECAMARAS.

Esta situación de ataques del gobierno a los factores requeridos para el diálogo social, en especial, la libertad sindical continúa. A partir del año 2008 el Estado -antes promotor del trabajo autónomo principalmente a través de la creación de cooperativas<sup>3</sup> asume como consecuencia de las estatizaciones de empresas protagonismo como empleador, promueve leyes y políticas que muestran abiertamente su naturaleza totalitaria e interés de abaratar la fuerza de trabajo.

El gobierno Venezolano a partir del 2008 profundiza su proyecto estatizante y toma para sí, empresas hasta la fecha en manos de capital privado. Este último proceso

---

<sup>3</sup>**El fomento de las cooperativas, le sirve al Estado para encubrir subcontrataciones y le libera de relaciones laborales.** Para el año 2010, la explosión compulsiva de cooperativas había demostrado su insostenibilidad (Bastidas, 2011a) de un total de 306.792 tan sólo 40.000 de ellas estaban activas. Su servicio a la subcontratación encubierta es develado cuando se explora a que se dedican, es el caso de PDVSA, las cuales “no realizan actividades propias del negocio sino de segundo orden como limpieza, administración de comedores, pintura, mantenimiento, electricidad, etc., por lo que su estabilidad contractual es débil pues puede prescindirse de ellas en cualquier momento”. (Bastidas,2011,42b)

alcanzó la estatización de grandes empresas como las encargadas de proveer electricidad, la telefónica nacional, la industria siderúrgica, entidades financieras, productoras, distribuidoras y comercializadoras de alimentos e insumos agrícolas, cementeras, entre otras, así como, asume la importación, comercialización y distribución de alimentos y prestación de servicios tradicionalmente asumidos por entes de tipo privado.

### **2.3. II Etapa**

Las limitaciones al diálogo social en Venezuela durante la denominada “Revolución Bolivariana”, desde sus inicios y especialmente desde 2008 hasta el presente, no son hechos aislados y en consecuencia, atribuibles a imperfecciones en el funcionamiento de la burocracia estatal, su carácter sistemático y permanente lo muestran como una política de Estado.

Esta política contraria al diálogo social responde esencialmente al ejercicio del poder político en Venezuela bajo una concepción totalitaria cuyo propósito es “abatir las instituciones del Estado Liberal “burgués” que consagran la inalienabilidad de las libertades individuales y la división y equilibrio de poderes, frenos inaceptables cuando se trata de materializar la voluntad del pueblo” (Larralde,2009), a lo expresado habría que agregarle que también atenta contra derechos colectivos como el de asociarse y ejercer la acción sindical en forma libre, reivindicaciones de reconocimiento universal alcanzadas por los trabajadores en el capitalismo producto de sus luchas.

De esta manera, en nombre del bien común y el interés superior, lo que procure autonomía o le exija derechos al Estado individualmente o a través de organizaciones sociales como los sindicatos son catalogados por el poder político como enemigo de la tarea suprema de “materializar la voluntad del pueblo”, calificando a quienes reclaman como apátrida, pitiyanqui y en la jerga de los ministros de la revolución bolivariana “guarimberos”, término que resumiría los calificativos señalados. El Estado, en consecuencia, actúa políticamente para estigmatizarlos y dividirlos; coloca toda su institucionalidad contra ellos para con instrumentos legales y la administración de justicia inhibirlos o neutralizarlos, así como, desconoce acuerdos internacionales suscritos por él mismo, en materia de protección del diálogo social aprobados por la OIT.

Tal manera de ejercer el poder político durante la Revolución Bolivariana, coincide con lo que se denomina Corporativismo Estatizante en el cual se “procura la penetración de los grupos sociales por parte del Estado y consiguiente conquista y subordinación de organizaciones de la sociedad civil a manos de aquél” (Odonell, 1998 citado Goldin, 2009:8a). Esto en el terreno propiamente de la acción sindical supone de un lado la coptación de organizaciones y/o dirigentes sindicales y de otro, la creación de nuevos sindicatos y estructuras de representación de los trabajadores de escasa o ninguna autonomía, un fenómeno bastante extendido en Venezuela en el siglo XXI.

Esta concepción del corporativismo estatizante se muestra nítidamente en el discurso del máximo líder del propio presidente Chávez, quien al referirse a los sindicatos y su autonomía señala:

Porque desde mi punto de vista ha sido una trampa, en la que aquí ha caído también el sindicalismo de izquierda. Es decir, los sindicatos no quieren tener nada que ver con el partido, ni con el gobierno, quieren ser autónomos; es una especie de chantaje, y resulta que entonces tenemos, hemos tenido y seguimos teniendo unos sindicatos como inodoros, insípidos que se limitan sólo a la lucha por las reivindicaciones laborales de los trabajadores, pero que pierden de vista la lucha histórica de la clase obrera por la Revolución, con el cuento de que son autónomos los sindicatos (Chávez, 2007 citado por Arrietta 2008:483c)

El Corporativismo Estatizante deriva en “sistemas excluyentes (*“exclusionaries”*), que son aquellos en que la política estatal se propone desmovilizar a la clase trabajadora y sus organizaciones y reducir su poder” (Goldin,2009:9b), por tanto, las tensiones entre los sindicatos autónomos y el Estado tienden a crecer, motivado a que la lucha de los primeros no se limita exclusivamente a establecer determinadas condiciones de trabajo sino alcanza, también, su propia existencia como organización y la integridad de sus miembros.

Si bien es cierto que el corporativismo estatizante orientado hacia el mundo sindical no es una exclusividad de los gobiernos de Hugo Chávez y ahora de Nicolás Maduro, la esperada obediencia de los trabajadores no se procura sólo con el clientelismo político sino con expresiones autoritarias orientadas a inmovilizar en algunos casos y desconocer en otros, a las organizaciones que conforman este sector.

En este contexto de privación de libertades, el diálogo social transita un camino lleno de dificultades y sus expresiones sólo aparecen cuando el sector laboral se moviliza en forma decidida afectando las empresas o instituciones del Estado de las cual forma parte y al gobierno ante la opinión pública.

Como ya se ha dicho en las consideraciones generales sobre el diálogo social, los gobiernos cumplen un papel capital en su concreción, si estos como ocurre en el caso del Venezolano, a partir del 2008 incrementa su voluntad estatizadora y carácter totalitario, resulta lógico que continúe siendo precario el necesario intercambio y búsqueda de consensos entre los interlocutores sociales y el gobierno. Lo que sí ha variado es el papel de sus actores y sus expresiones concretas.

En cuanto al papel de los actores del diálogo social, el cambio más importante lo protagoniza el Estado, el cual a través de los procesos de estatización crece como empleador adicionando, en consecuencia, a sus obligaciones de promover el diálogo tripartito, el intercambio bipartito directo con sus trabajadores.

Resulta notable el incremento de la nómina de trabajadores del Estado en la Revolución Bolivariana, la cual podría alcanzar para el año 2013 más de 2,5 millones de trabajadores, algunos ubican que “en 13 años la nómina pública registra un incremento de 108,5%, al pasar de 1.285.523 trabajadores 2.680.498 empleados en la actualidad” (El Universal 22/12/13. Consultado 02/08/14). Además, si consideramos que dentro de la estimación del trabajo en el sector privado entra el trabajo autónomo realizado por las cooperativas, este número crecería en tanto que ellas gravitan como forma de subcontratación la esfera de las empresas e instituciones públicas.

El exponencial crecimiento de la nómina pública podría observarse nítidamente en caso como el de la principal empresa del país Petróleos de Venezuela (PDVSA), la cual “como consecuencia de las estatizaciones y de la incorporación de 8 mil trabajadores que operaban en las contratistas petroleras. PDVSA en particular, que contaba con 40 mil trabajadores en 1998, bordea en la actualidad los 100 mil” (Alonso, 2010 citado por Iranzo, 2011a)

Esta nueva realidad lleva al gobierno a enfrentar problemas ante el tema de las negociaciones colectivas más allá de su naturaleza totalitaria contraria al diálogo social, ahora se agrega como problema los costos del mantenimiento de sus nóminas y el establecimiento de contratos colectivos de trabajo.

Eso explica porque entre los años 2009 y 2010 con motivo de la caída del precio del petróleo motivado a la crisis financiera internacional, el gobierno hace visible su preocupación por las implicaciones presupuestarias y financieras de su nómina. Un hecho emblemático de esa angustia por los costos de los contratos colectivos que en tanto patrón debe asumir es, sin duda, dejar sin efecto el contrato colectivo suscrito –

luego de cuatro meses de negociaciones- con el Sindicato de Trabajadores del Metro de Caracas SITRAMETRA, el ejecutivo alega que no se cumplieron procedimientos legales requeridos y destituye al presidente del Metro de Caracas, su sustituto fue Claudio Farías “quien, como primera tarea desconoce el contrato homologado argumentando que era muy "oneroso" (Guerra, 2011. Consultado el 04/09/14)

Esta preocupación por los costos de los contratos colectivos e interés de reducirlos y devaluarlos crece en forma acelerada y presenta diversos episodios, siendo tal vez uno de los más claros el que ocurrió en el año 2010, cuando el gobierno pretendió “la imposición de los *contratos socialistas* los cuales anteponen lo social a lo económico y el Estado entra a tener una participación más directa en los beneficios sociales establecidos. (Iranzo, 2011:27b)

Al tiempo que el gobierno imponía contratos colectivos “baratos”, procuró, como parte de esa política, unificar los convenios colectivos en el nivel central, los entes descentralizados e institutos autónomos, esto último lo hace sin convocar al sector sindical ni empresarial para acordar asuntos en esa dirección. Un hecho notorio del desprecio por los interlocutores del diálogo social por parte del gobierno y de su naturaleza totalitaria, lo constituye el intento en el 2010 de la Vicepresidencia de la República en la persona de Elias Jaua, quien transmitiendo instrucciones del Presidente de la República, Hugo Chávez, remite al Ministerio del Poder Popular para las industrias un oficio que ordena

- “Ningún ministerio, instituto, empresa o fundación del Ejecutivo está autorizado a:
1. Realizar ajustes de precios en los bienes que producen o los servicios que presta
  2. Firmar contratos colectivos
  3. Realizar ajuste salarial o decretar bonificaciones al personal de cualquier nivel a su cargo”
- (Vicepresidencia de la República, 2010. Consultado el 09/09/2014)

Esta política de negar derechos a los trabajadores vía oficio y pese a las inobjetable pruebas, el gobierno intento desmentirla señalando que en lo absoluto significaba atentar contra las reivindicaciones de los trabajadores, era en cambio, una iniciativa para ordenar la enorme heterogeneidad de realidades laborales. Esta política centralizadora de las negociaciones colectivas no concluyó del todo en el 2010 y continúa en otra escala, tal es el caso de la vicepresidencia de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG) la cual envió un comunicado a los 18 presidentes de las empresas básicas en el que les prohíbe firmar contratos, actas y minutas que contemplen beneficios laborales sin la autorización del ministro de Industrias, José David Cabello

en la práctica esto se traduce en el congelamiento de discusiones de contratos colectivos y busca que aparezcan contratos o se alcancen acuerdos “onerosos”, esto ha sido denunciado por trabajadores del sector Briquetero (Briqven, Comsigua y Briquetera del Orinoco) quienes señalan que

ninguna de las convenciones colectivas ha avanzado en su discusión ni se han homologado porque ahora esperan la aprobación del Ministerio de Industrias (...) los dirigentes exigieron al titular de la cartera de industrias, José David Cabello, que **autorice la negociación para los trabajadores que tienen cuatro años con sus beneficios laborales congelados** (Correo del Caroni, 28/08/14. Consultado 03/09/14)

Situaciones similares se extienden, con sus matices, en diferentes sectores laborales y son muestra inequívoca de la inexistente voluntad de diálogo social por parte del gobierno y su firme intención de conservar mano de obra a muy bajo costo.

Los nuevos contratos colectivos no solo no deben ser “onerosos” sino que desde la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en el 2012, estos se alcanzan dentro de un proceso de negociación colectiva que trasciende sus tradicionales funciones, las cuales según indica (Richter, 2012) estaban en los límites de regular las condiciones de trabajo en sentido amplio, sin embargo con la LOTTT podría afirmarse que

esa discusión puede considerarse superada, pues entre sus finalidades está el desarrollo de la persona del trabajador y de la trabajadora y lograr la justa distribución de la riqueza (Artículo 431).

Las funciones estatales vuelven a aparecer en las finalidades de la negociación colectiva.

Se le atribuye a la negociación colectiva como uno de sus objetivos, alcanzar los fines esenciales del Estado (Artículo 431). Por tanto, si se asume que los fines esenciales del Estado son garantizar la preeminencia de los derechos humanos, el pleno desarrollo de la persona y el respeto de su integridad, la construcción de una sociedad justa y democrática (Artículos 2 y 3), los temas que ingresan a la mesa de negociaciones son muy amplios. (Richter, 2012:5a)

Se trata de una política de Estado que en la práctica y a través de legislaciones impulsa el corporativismo estatizante, reduciendo la autonomía de las organizaciones de los trabajadores, desnaturalizando y vaciándolo de contenido en su rol de interlocutor social para convertirlas en impulsoras de un “fin superior” en vías para “materializar la voluntad del pueblo” o el “socialismo del siglo XXI”, conceptos abstractos que en ningún caso presentan evidencias de su aporte a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

La política laboral del “socialismo del siglo XXI” es evadir sus responsabilidades como empleador atentando contra la negociación colectiva<sup>4</sup> lo que se

---

<sup>4</sup> “La negociación colectiva es una de las formas más extendidas de diálogo social y se ha institucionalizado en muchos países. Consiste en las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o representantes y los representantes

traduce en ir contra el diálogo social, motivado a que es a través de él como se garantizan y superan los derechos de los trabajadores en los contratos colectivos. En coherencia con esta con esa orientación legítima por medio de la LOTTT<sup>5</sup> (artículos 450 y 451) disposiciones jurídicas que conceden excesiva discrecionalidad al inspector del trabajo (un funcionario del ejecutivo nacional) a la hora de decidir la suerte que correrá una determinada de la negociación colectiva tanto para que esta inicie como para que finalice, en relación con esto último como consecuencia de varias quejas sobre el mecanismo de homologación de la convenciones colectivas interpuestas ante el comité de libertad sindical, la OIT se ha pronunciado señalando que

La Comisión recuerda que de manera general subordinar la entrada en vigor de los convenios colectivos suscritos por las partes a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de la negociación colectiva establecidas en el Convenio núm. 98. La Comisión considera que las disposiciones de esta índole son compatibles con el Convenio a condición de que el rechazo de la aprobación se limite a aquellos casos en que el convenio colectivo presente vicios de forma o no se ajusta a las normas mínimas establecidas por la legislación general del trabajo. La Comisión pide al Gobierno que facilite precisiones sobre el alcance de los artículos 450 y 451. (OIT,2013)

En relación con el inicio de las negociaciones colectivas, el gobierno promovió a través de la LOTTT procedimientos que limitan su iniciación, se trata de

una nueva potestad del inspector del trabajo. En la anterior ley, presentado un proyecto de convención colectiva, el inspector del trabajo lo transcribía al patrono para fijar la fecha del inicio de las negociaciones y si consideraba que debía formular observaciones al pliego de peticiones se lo hacía saber al sindicato (Artículo 517 de la LOT).

La LOTTT cambia radicalmente la situación, pues el inspector del trabajo ahora **admite** el pliego y solo cuando lo haya admitido fija la primera reunión para iniciar la negociación (Artículo 448). Con ello, la posibilidad de discutir un convenio colectivo depende de la decisión discrecional del inspector del trabajo (Richter, 2012:7b)

En otras palabras se concreta en la LOTTT, la política centralizadora y autoritaria mostrada en la comunicación 2010 enviada por la Vicepresidencia de la República a todos los organismos del sector público, en relación con la autorización que estos deben recibir para iniciar o concluir procesos de negociación colectiva.

Esta política de atentar contra un factor clave en el diálogo social: la negociación y contratos colectivos, se hace visible en forma nítida desde que empieza a concretarse el proyecto estatizante, con la LOTTT solo adquiere estatus legal, pero al ser parte de la naturaleza totalitaria de la Revolución Bolivariana tenía años instrumentándose. El promedio de contrataciones colectivas en el siglo XXI es una muestra inequívoca de que

---

de los trabajadores con el fin de determinar los temas relacionados con los salarios y las condiciones de trabajo".(Ischikawa,,2004:3c)

<sup>5</sup> Una ley aprobada vía habilitante, sin la participación de las organizaciones mayoritarias de los trabajadores y empleadores.

su política laboral, en los hechos, es contraria a los intereses de los trabajadores, es así como

De los cerca de dos mil convenios colectivos alcanzados en los años de la década de los setenta, en lo que corren de 1999 al presente hubo dos años que apenas se superaron las setecientas convenciones negociaciones: 1999 y 2000, con 733 y 741 respectivamente. Se destaca que no obstante las dificultades financieras de la economía venezolana en los años noventa –el precio del petróleo llegó a bajar hasta 8 dólares – no hubo menos de mil convenios negociados y firmados en cada año. En los años del presente siglo, el número de convenios ha oscilado entre un mínimo de 360 (año 2009) y un tope de 680 (año 2007) anualmente (Lucena, 2012:264)

Estas cifras que concluyen en el 2009 permanecen y tienden a agravarse, según indica PROVEA en el año 2011 “se garantizó la negociación de 452 convenciones colectivas que permitieron beneficiar a 742.647 trabajadores y trabajadoras, de las cuales 131 correspondieron al sector público” (PROVEA,2012:134) mientras que en el 2013 “se homologaron 448 convenciones colectivas de trabajo, de las cuales 409 corresponden al sector privado y 39 al sector público, con lo cual se logró amparar y beneficiar a un total de 1.160.844 trabajadores y trabajadoras”(PROVEA, 2013:159)

Estas cifras que reflejan una caída significativa de los contratos colectivos de trabajo, especialmente, preocupa en el sector público porque aunque resulta lógico que se firmen más contrato en el sector privado dado que es el mayor empleador, resulta cuestionable que el gobierno al tiempo que crece como empleador reduce el número de contratos colectivos de trabajo que suscribe con sus trabajadores.

Además de las cifras señaladas, existen casos de instituciones y empresas emblemáticas de la administración pública, cuyos retardos en la negociaciones colectivas y su concreción en contratos colectivos de trabajo muestran una política de Estado contraria al diálogo social con sus trabajadores, entre estos estarían la Siderúrgica del Orinoco (SIDOR)<sup>6</sup> y en general las empresas que conforman la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), Petróleos de Venezuela (PDVSA), MERCAL, Lácteos Los Andes, Industrias Cementeras, entre otras.

En este período de estatizaciones que ha sido denominado en este trabajo como la II etapa de la política laboral, conjuntamente con la aparición de nuevos y permanentes obstáculos, se ha profundizado la política del gobierno orientada a limitar

---

<sup>6</sup> El experto laboral Héctor Lucena escribe en agosto del 2014 en el Correo del Caroní “Hoy se repita una nuevo estancamiento en las negociaciones de la renovación del primer contrato colectivo en esta breve pero turbulenta etapa re estatizada. En el 2008, con los propietarios privados el estancamiento negocial había alcanzado los 15 meses, en el presente el contrato vencido ya lleva tres años. Se trata del contrato que fue firmado inmediatamente al asumir el Gobierno venezolano la dirección de esta empresa”

la libertad sindical y en consecuencia, desconocer el rol de interlocutor de sus organizaciones en el diálogo social.

Con estas limitaciones, el gobierno de la Revolución Bolivariana muestra que su práctica sindical no era contra lo que catálogo en su primera etapa, en forma desproporcionada y arbitraria, el sindicalismo “corrupto” y posteriormente “terrorista” y “golpista” de la CTV, lo que sí da a conocer en cambio, es una política que, al atentar contra los sindicatos, la negociación colectiva y general contra el diálogo social, es antitrabajadores, porque son esos los instrumentos con los cuales los asalariados conquistan y defienden reivindicaciones, en otras palabras es una política reaccionaria, en tanto que las luchas por la defensa del trabajo de calidad en el capitalismo es progresista<sup>7</sup>, en tanto produce resultados que nacional e internacionalmente conducen a procesos de justicia social, en contextos tan difíciles e inequitativos como el de la globalización.

En cuanto a la libertad sindical en esta II etapa de la política laboral de la denominada “Revolución Bolivariana”, no se observan avances en relación con el primer período ya comentado en el presente artículo, sigue siendo hostil el trato del gobierno Venezolano para con las organizaciones de los trabajadores.

En la segunda etapa de la política laboral del gobierno, continúa la política injerencista del Consejo Nacional Electoral en la realización de elecciones en las organizaciones de los trabajadores expuesta anteriormente. La OIT, ante diferentes casos presentados por organizaciones de trabajadores y de empleados ante el Comité de Libertad Sindical, se pronuncia reiteradamente desde 2001 realizando observaciones que garanticen la protección del convenio 87 referido a la libertad sindical, siendo muy claras las recomendaciones presentadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones, quien luego 99ª reunión de la Conferencia de Internacional del Trabajo llevada a cabo en el 2010 expresa

la necesidad de que el Consejo Nacional Electoral (CNE), al no ser un órgano de carácter judicial «deje de inmiscuirse en las elecciones sindicales y de estar facultado para anularlas y la necesidad de que se modifique o derogue el estatuto para la elección de las directivas (sindicales)

---

<sup>7</sup> El autor de este artículo interpreta que en torno al trabajo de calidad se materializaría: a) la inclusión social en tanto que facilita el acceso a bienes y servicios requeridos para alcanzar el derecho a una vida digna b) la estructuración de proyectos individuales y familiares, en tanto, reduce la incertidumbre sobre el futuro puesto que permitiría emprender con razonable autonomía y condiciones favorable metas y realizaciones c) el desarrollo económico porque en torno a lo que genera en términos micro y macroeconómicos se consolida el crecimiento en las naciones y d) se reducen los déficits de integración muy comunes en la sociedad, en especial, en épocas de grandes transformaciones, como ocurre con el vertiginoso proceso de globalización

nacionales que otorga un papel preponderante al CNE en diferentes etapas del proceso de elecciones sindicales (OIT, 2010 citado por PROVEA, 2011. Consultado el 03/09/14)

Si bien con la LOTT parecía que se reduciría la injerencia del CNE en las elecciones de las organizaciones sindicales, debido a que estas solo tendrían que notificar al órgano electoral la realización de sus procesos electorales (artículo 405), no existe claridad sobre los alcances y el tipo de notificación, esta norma parece ser más una tímida consideración a la OIT y sus reclamos por las limitaciones que impone el poder electoral a la libertad sindical. Esta afirmación se sostiene, porque en el resto del texto de la LOTT se le impone a las organizaciones sindicales disposiciones legales de tipo reglamentista que intervienen en la práctica sus elecciones, es así como, se regula la alternabilidad de sus miembros, el tipo de elección, duración de las directivas, el sistema de votación y en general todos los componentes esenciales en procesos electorales (artículos 399 – 408).

Esta política de tutelar al máximo las elecciones en el movimiento sindical ha generado “la mora electoral” en diversas organizaciones, un argumento que se coloca en relieve en la LOTT (artículo 402) y el gobierno Venezolano levanta frecuentemente para inhabilitar a las organizaciones sindicales y en consecuencia, evadir sus obligaciones en materia de discusión de contratos colectivos y atención a los reclamos laborales.

La “mora electoral” ocurre cuando se ha vencido el lapso para el cual fueron electos los directivos de determinada organización de trabajadores, a partir de ese tiempo se les inhabilita para realizar sus funciones, es un mecanismo de la política laboral orientado a limitar la acción sindical, porque existiendo evidencia empírica de que el factor de retardo de los procesos electorales en las organizaciones de los trabajadores obedece a las trabas políticas y burocráticas del poder electoral, es desproporcionado y arbitrario desconocer e inhabilitar la participación de directivos sindicales en procesos de negociación colectiva<sup>8</sup>, es una política contraria a los intereses de los trabajadores que persigue favorecer condiciones de trabajo impuestas unilateralmente ante que negociadas y concertadas.

Durante la segunda etapa de la política laboral del siglo XXI, la libertad sindical, factor imprescindible del diálogo social, ha sido afectada por el gobierno por medio de una política laboral orientada a criminalizar la protesta y dividir el movimiento sindical.

---

<sup>8</sup> Se reducen las atribuciones de las organizaciones de los trabajadores y solo se les permite realizar actos administrativos.

En relación con la criminalización de la protesta de tipo sindical, es conveniente recordar que las limitaciones a derechos civiles como la protesta y la libertad de expresión tienen vinculación directa con el ejercicio de la libertad sindical.

Las criminalización de la acción sindical, se persigue inmovilizar al movimiento sindical y evitar con ello su capacidad de presionar el dialogo con el gobierno, se trata de disminuir y condicionar su rol de interlocutor social. A tal efecto el ejecutivo nacional ha aprobado diversos decretos y leyes que adicionadas a la LOTTT limitan el derecho a huelga y a la protesta. Al respecto la profesora Richter señala:

La **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)** contiene una serie de regulaciones que restringen el ejercicio de la libertad sindical, en particular el derecho a huelga. A ello se le suma la **reforma del Código Penal de 2005** que tipifica en varios delitos, muchas conductas y acciones comunes en una huelga. También influye en el ejercicio del derecho a huelga, la **Ley Orgánica de Seguridad de la Nación del 2002** que penaliza las protestas públicas, en zonas definidas como de seguridad, con penas privativas de libertad hasta 10 años. Otras leyes que limitan el ejercicio del derecho a huelga son la **Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios de 2010**, y la **Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos al control de precios de 2007** (Richter, 2012,1c negrillas del autor)

Estos instrumentos jurídicos condicionan la acción de los sindicatos invocando el interés superior de la nación como la seguridad y el de las personas al acceso a bienes y servicios, a título de ejemplo, resultaría muy difícil ver a trabajadores de empresas de alimentos como la estatales MERCAL o Lácteos los Andes protagonizando una huelga para reivindicar derechos, tal vez eso contribuye a explicar las causas de que en ellas transcurrieron 9 y 5 años respectivamente para que el Estado firmara su primer contrato colectivo con sus trabajadores y en ese tiempo, no se produjo ninguna paralización importante de sus labores motivado a reclamos laborales.

Estas limitaciones jurídicas a la acción sindical, se traducen en el crecimiento de las cifras de dirigentes sindicales detenidos o con medidas cautelares que limitan el ejercicio de sus derechos políticos y sus labores como representantes de los trabajadores, a manera de ejemplo de las dimensiones de esta política, es conveniente señalar que “la pro gubernamental Unión Nacional de Trabajadores (ÚNETE) y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) contabilizan alrededor de 150 trabajadores sometidos a juicio por manifestar” (PROVEA,2011,cc).

Un caso emblemático de la criminalización de la acción sindical en es el caso de Rubén González, un dirigente sindical de la empresa Ferrominera Orinoco, afecto al proceso denominado revolución bolivariana, quien por reclamar derechos laborales fue condenado a más de 7 años y 6 meses de prisión, permaneció 14 meses detenido en un

centro de reclusión, luego le fue concedido arresto domiciliario, libertad con medidas cautelares hasta que en el 2014 adquiere la libertad plena.

La política de criminalización de la acción sindical contra Rubén González, además de estar al margen de la legalidad, hizo caso omiso a las recomendaciones de la OIT, la cual por intermedio del Comité de Libertad Sindical expuso que “...los hechos imputados contra este dirigente sindical no justifican su detención provisional o arresto domiciliario desde septiembre de 2009”, y solicitó al Estado venezolano “que se le libere sin demora en espera de la sentencia y que sea debidamente indemnizado por los daños y perjuicios sufridos” (PROVEA, 2014. Consultado 2/08/14).

Otros ejemplo de la judicialización de la acción sindical y la apertura de procesos judiciales, en el año 2013, a representantes de los trabajadores por estar liderando acciones de protesta para reclamar derechos, fueron los casos de la presidenta de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y sus colegas presidentes de las asociaciones de profesores de la Universidad Central de Venezuela, Universidad de Carabobo y Universidad de los Andes, quienes conjuntamente con otros directivos fueron citados a tribunales y conminados a levantar una paralización indefinida de actividades acordadas por los profesores universitarios como medida para reclamar derechos laborales.

Estos dirigentes de los profesores universitarios no corrieron la misma suerte que Rubén González en términos de encarcelamiento o medidas cautelares, pero recibieron las consecuencias de la misma política de criminalizar la protesta. En esta ocasión el propósito era intimidar y conseguir el cese de la paralización indefinida, lo cual no ocurrió hasta que el gobierno reconoció a la FAPUV y la convocó a dialogar sobre temas laborales. .

Conjuntamente con la política de criminalización de la acción sindical, el estado ha afectado la libertad sindical y en consecuencia el diálogo social a través de la división del movimiento sindical, esto lo ha hecho creando organizaciones paralelas, dividiendo las existentes y promoviendo figuras extra sindicatos que pretenden ejercer funciones propias de los sindicatos, las cuales afectan las negociaciones colectivas porque en la práctica diluyen la representación de los trabajadores.

Es política de los gobiernos de la denominada “Revolución Bolivariana” estimular la creación de nuevos sindicatos corporativizados para hacerle sombra al

sindicalismo autónomo y al vinculado a sectores de oposición, para favorecer tal fin ha alineado toda la institucionalidad en materia laboral que oficializa su registro y le otorga legitimidad, así como le ha concedido trato preferente en proceso de negociación colectiva aun cuando buena parte de estas organizaciones recién creadas no agrupan la mayoría de los trabajadores, esto ha ocurrido especialmente en empresas y sectores donde la CTV tenía mayor influencia y si bien esto entre los años 2002 -2008 significó un aumento superior al 130% del número total de organizaciones sindicales, esto no se tradujo en un aumento de la tasa de sindicalización, al contrario, se redujo de un 17% en el año 2000 a 11% en el 2010 (Arismendi,2008; Díaz,2010 citados por Iranzo,2012c).

Esta proliferación de organizaciones sindicales, enturbia el ya precario diálogo social en la “Revolución Bolivariana”, en tanto que a las lógicas dificultades que genera la existencia de muchos sindicatos en una misma empresa o sector, se le agrega que el gobierno inicia discusiones y concluye negociaciones colectivas de trabajo con aquellos que le sean afectos, sin considerar si estos cuentan o no con la mayoría de afiliados<sup>9</sup>.

La división del movimiento sindical y sus consecuencias en términos de mediatización del diálogo social estimulada desde el gobierno, no opera exclusivamente promoviendo y facilitando la creación de nuevas organizaciones de trabajadores sino dividiendo las existentes, los casos de PDVSA y SIDOR así lo indican.

En la primera (PDVSA) el secretario general de la Federación de Trabajadores Petroleros, se le impuso una medida judicial que le prohibió el acceso a la industria y se le excluyó de la discusión y firma del contrato colectivo firmado en el 2013. Este hecho significa que queda fuera el secretario general de la federación, así como, la opinión de los trabajadores que lo eligieron.

Con SIDOR ocurre algo similar para la fecha de este artículo, luego de innumerables movilizaciones y paralizaciones de la industria, el gobierno nacional firma en Puerto Ordaz y en horas de la madrugada el contrato colectivo vencido desde 2011 con sólo dos representantes de su sindicato (SUTIS), excluyendo al presidente demás directivos. Este arbitrario y particular procedimiento que es el Ministro del Poder Popular para las Industrias quien asume ir a explicar los alcances del contrato firmado,

---

<sup>9</sup> El gobierno en año 2013 reconoció y firmo con la minoritaria Federación Nacional de Sindicatos de Profesores Universitarios (FENASINPRES) La I Convención Colectiva Única para el sector universitario, un contrato colectivo que establece condiciones laborales para todos los profesores universitarios cuando lo precedente era hacer lo propio con la FAPUV, la federación mayoritaria y más antigua.

una tarea que por historia y definición asumen los dirigentes sindicales, el resultado de esta acción es la ratificación de las acciones de lucha por parte de los trabajadores.

Al mismo tiempo que el gobierno estimula la creación y reconocimiento de nuevas organizaciones de escasa o ninguna autonomía, limitando las legítimas organizaciones de los trabajadores y su papel de interlocutores en el diálogo social, promueve nuevas figuras organizativas distintas a los sindicatos que complican aún más las relaciones de trabajo y los procesos de intercambio y concertación que en ella se podrían alcanzar, se trata de los Consejos de Trabajadores y Los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Los Consejos de Trabajadores y los Comités de Seguridad y Salud Laboral son organizaciones reconocidas legalmente, los primeros fueron contemplados en la LOTT y los segundos en la LOPCYMAT, aunque su definición es vendida como organizaciones diferentes a los sindicatos, eso no es totalmente así, en tanto, se le asignan funciones que han y pueden asumir las organizaciones sindicales, es decir, se le atribuye competencias que disminuyen al sindicato. A organizaciones como los Consejos de Trabajadores la LOTT

Sin regularlas, comienza a darle atribuciones propias de los sindicatos como lo son la concertación con el patrono de planes vacacionales (Artículo 189) o la participación (diálogo social) en la elaboración de programas de atención de los trabajadores con discapacidad, en los cuales no se da participación expresa a los sindicatos (Artículo 291). Por tanto, se van introduciendo funciones que sin duda restarán poder al sindicato (Richter, 2012,4d)

Una situación similar ocurre con los Comités de Salud y Seguridad Laboral, los cuales según el artículo 46 de la LOPCYMAT deben constituirse “en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas o privadas”, es decir, en el marco de relaciones laborales exista o no sindicatos. Además el reglamento de la precitada ley le atribuye funciones que los sindicatos han y pueden asumir sin que ello signifique colocar en riesgo la misión de proteger al trabajo en términos de sus condiciones de trabajo, entre ellas están

Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (...). Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control de los riesgos, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso o turismo social y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines y del proyecto de organización y formación en esta materia. (Instituto Nacional de Prevención, Salud y seguridad laborales. (INPSASEL, 2005. Consultado el 12/09/14)

Estos comités “son muy útiles en las empresas donde no existe sindicato, pero en las que sí existe compiten con este por la defensa de las condiciones y medio ambiente de trabajo. (Iranzo, 2011:23d)

De modo que el carácter de representantes de los trabajadores propio de los sindicatos, el gobierno lo afecta no sólo a través de la creación de organización de precaria autonomía y corporativizada, sino que también fragmenta la organización de los trabajadores debilitando su interlocución en las relaciones de trabajo.

Ahora bien si todas las limitaciones a la libertad sindical y negociación colectiva son prácticas contrarias al diálogo social, particularmente el de tipo bipartito, el punto máximo que refleja la decisión política del “socialismo del siglo XXI” es no incluir el diálogo social dentro de su política para atender asuntos laborales es, sin duda, la aprobación de una nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y los Trabajadores (LOTT) en mayo de 2012, vía Ley Habilitante, es decir sin que ningún sector social (empleadores y trabajadores) ni siquiera el parlamento Venezolano haya conocido y discutido los proyectos de Ley que dio origen a ella. Al respecto la OIT, ante una queja interpuesta por la Confederación de Trabajadores de Venezuela y la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela, dado la ausencia de diálogo social para la aprobación de la referida ley declaro que

espera firmemente que en el futuro se realicen consultas en profundidad con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre los proyectos de ley de carácter laboral o social que afecten a sus intereses y a los de sus miembros — y ello antes de su elaboración — y que sea la Asamblea Legislativa en el marco del debate parlamentario quien adopte las leyes laborales y sociales (OIT,2013)

Este hecho da cuenta del ejercicio del poder desde una perspectiva autoritaria, reñida con los principios internacionales en materia de defensa del diálogo social y en general del trabajo, muestra una subordinación absoluta de los poderes públicos al ejecutivo nacional, primero el poder legislativo que transfiere al gobiernos sus responsabilidades en materia de generar leyes y representar a la sociedad y luego, el judicial que en forma acelerada le concedió a la LOTTT carácter de ley orgánica.

## **Conclusiones**

- a) Los gobiernos de Venezuela durante el siglo XXI no han incluido el diálogo social dentro de sus políticas laborales. En la primera etapa, negaron todo encuentro tripartito con los interlocutores sociales más representativos aludiendo

su vínculos con el pasado político y prácticas de corrupción, en la segunda en pleno auge de un proyecto estatizante de la economía, han continuado esta práctica de negar el diálogo, llegando al punto de aprobar una Ley del Trabajo por vía habilitante, y colocar toda la institucionalidad del Estado para atacar al movimiento sindical. Esta ley denominada Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) limita los factores del diálogo social, particularmente la libertad sindical y la negociación colectiva.

- b) Desde el Estado se ha limitado la acción de los sindicatos a través de la intervención del poder electoral en sus procesos de elección de autoridades, se ha criminalizado las acciones de protestas de los trabajadores y perseguidos a dirigentes sindicales.
- c) De igual manera, se han obstruido sistemáticamente las negociaciones colectivas, antes de la LOTTT con el uso desproporcionado del poder y dividiendo a los trabajadores, después de ella agregó a esos obstáculos, limitaciones jurídicas que la hacen depender en forma discrecional de las decisiones de funcionarios del ejecutivo para su inicio y homologación. Esta práctica responde a una concepción autoritaria que descarta la negociación y los acuerdos consensuados, así como, en su carácter de empleador interesado en reducir los costos derivados de los compromisos laborales que asume con la significativa cantidad y el tamaño de empresas estatizadas.
- d) Durante el siglo XXI, los gobiernos han promovido el corporativismo estatizante en materia laboral, lo que se traduce, de un lado, en la creación de nuevas organizaciones de trabajadores sin autonomía y de otro, sometimiento de las existente con el apoyo de los poderes públicos y la institucionalidad encargada de los asuntos laborales para criminalizar su práctica y desconocer su legitimidad.
- e) Los gobiernos de Venezuela durante el siglo XXI, al igual que todos los gobiernos de tendencia autoritaria, son enemigos a los principios de la OIT en materia de diálogo social, lo que los conduce a ser contrarios de la promoción del trabajo decente como impulsar del desarrollo nacional y garantía de bienestar para la población.

## Referencias

- Arenas, Nelly (2009) *Las organizaciones empresariales Venezolanas bajo el gobierno de Hugo Chávez (1999-2007) ¿De la sociedad civil nacional a la internacional?* En: Cuadernos del CENDES, año 26. n° 71, tercera época, mayo-agosto 2009
- Arrietta, José Ignacio (2008) *El sindicalismo en tiempos de la “revolución” 1999-2008.* En: Revista SIC, año LXXI, N 710, diciembre 2008.
- Bastidas, Oscar y Esteller, David (2011) *Hacia una política de estado para la economía social y las cooperativas venezolanas como ejes de un modelo de desarrollo basado en la cooperación.* Disponible en: [www.desarrollosustentable.com.ve/.../index.php?](http://www.desarrollosustentable.com.ve/.../index.php?) Consultado: 22 de agosto 2014)
- Chirinos, Lisbeth Portillo y Villasmil, Jorge (2010). *El diálogo social y la concertación como práctica política en la Venezuela contemporánea.* En: Revista de Ciencias Sociales Vol. XVI, No. 4, Octubre-Diciembre 2010, pp.677-686. Disponible: [www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000400010...sci](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000400010...sci). Consultado: 01 de septiembre 2014
- Fernández, Yaneth (2013) *Nómina del sector público ha crecido 108,5% en 13 años.* El Universal En: <http://www.eluniversal.com/economia/131222/nomina-del-sector-publico-ha-crecido-1085-en-13-anos> Consultado: 10 de agosto 2014.
- Goldin, Adrián (2012) *Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical.* En: Derecho Laboral, tomo LV, No. 247, Julio Septiembre 2012, página 451.
- Perello Gómez, Nancy. *Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social.* En: *Gaceta Laboral*, Maracaibo, v. 11, n.3, sept. 2005. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972005000300004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300004&lng=es&nrm=iso) Consultado: 02 de septiembre de 2014.
- Guerra, Armando (2011) *Nuevamente el gobierno golpea a los trabajadores del Metro. En el 2009 les robó el contrato, en el 2010 les robó las elecciones sindicales.* Disponible: <http://laclase.info/secciones/movimiento-obrero>. Consultado: 04 de septiembre 2014

- Iranzo, Consuelo (2011) *Chávez y la política laboral en Venezuela 1999-2010*. En: Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina, Año 5, No. 8, julio-diciembre de 2011, tercera época
- Iranzo, Consuelo y Richter, Jaqueline (2006). *La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías* (2006) En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (Revista en LÍNEA). Disponible: [www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Revista18Final.pdf](http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Revista18Final.pdf) Consultado: 6 de enero de 2013
- INPSASEL (2005) *Reglamento LOPCYMAT*. Disponible: [http://www.inpsasel.gob.ve/15\\_01\\_2007/Niftypage\\_02regla.html](http://www.inpsasel.gob.ve/15_01_2007/Niftypage_02regla.html). Consultado: 12 de septiembre 2014
- Ishikawa, Junko (2004) *Aspectos claves del dialogo social nacional: un documento de referencia sobre el dialogo social*. Disponible en: [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_tem/dial\\_social/aspecto\\_s\\_clave\\_ds%5BJI%5D.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/dial_social/aspecto_s_clave_ds%5BJI%5D.pdf). Consultado: 27 de agosto 2014
- Larralde, Humberto (2009) *Introducción, en: El totalitarismo del siglo XXI, una aproximación desde Hannah Arendt*. Disponible: <http://issuu.com/cic-ucab/docs/totalitarismo?e=1151954/3248976> . Consultado: 26 de agosto 2014
- Lucena, Héctor (2006). *La Relación Gobierno y Movimiento Sindical en Venezuela (1999-2004)*. En: Labour Again Publications. Disponible en: [www.iisg.nl/labouragain/documents/lucena.pdf](http://www.iisg.nl/labouragain/documents/lucena.pdf) Consultado: 30 de agosto de 2014.
- Lucena, Héctor (2012). *Convenciones Colectivas: difícil desarrollo*. En: Revista SIC, año LXXV, N 746, julio 2012.
- Lucena, Héctor (2014). *Negociaciones y Conflictividad Post Estatizacion*. Disponible: <http://hectorlucena.blogspot.com/2014/07/negociaciones-y-conflictividad-post.html>. Consultado el 07 de septiembre 2014
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2012). *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas* Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf) Consultado el 22 de agosto 2014

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2012) *Diálogo social: Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> Consultado el 22 de agosto 2014
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2012) *Informe laboral*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> Consultado el 22 de agosto 2014
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) *Informe provisional - Informe núm. 368, Junio 2013 Caso núm. 2968 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 24-MAY-12 – Activo. Disponible:* [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3128187](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3128187) Consultado el 26 de agosto 2014
- Perello Gómez, Nancy. Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social. *Gaceta Laboral*, Maracaibo, v. 11, n. 3, sept. 2005. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972005000300004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300004&lng=es&nrm=iso) Consultado el 02 de septiembre de 2014.
- PROVEA (2011) *Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Informe Anual octubre 2010 / Septiembre 2011 Derechos Laborales*. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2011-2/> . Consultado el 03 de septiembre 2014
- PROVEA (2012) *Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Informe Anual Enero – Diciembre 2012, Derechos Laborales*. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2012/> . Consultado el 05 de septiembre 2014
- PROVEA (2013) *Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Informe Anual Enero – Diciembre 2013, Derechos Laborales*. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2013/> Consultado 13 de septiembre 2014

Richter, Jaqueline (2012). *El Impacto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en los Derechos Colectivos del Trabajo*. Disponible en: [www.ildis.org.ve](http://www.ildis.org.ve) Consultado 22 de enero 2013)