

Derechos laborales

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

Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes...

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

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

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

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

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

Artículos 87, 88, 89, 91, 95 y 07 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Durante el período 2004-2005, continuó la tendencia a la recuperación del empleo; la población ocupada pasó, de 10.455.188 personas ocupadas, equivalente al 86,1% de la PEA en octubre de 2004, a 10.861.812 personas ocupadas, un 88,6% de la PEA en octubre de 2005. Este ascenso significó un aumento de 406.624 nuevos puestos de trabajo, lo cual equivale a una variación de 2,3 puntos porcentuales, en la comparación interanual.

Relacionado con lo anterior, el desempleo disminuyó un 2,4%, para septiembre de 2004 ascendía a 13,9% (1.661.785 personas desocupadas) mientras que para el mismo mes de 2005 llegó a 11,5% (1.398.677 personas desocupados).

Es relevante destacar que ha disminuido el desempleo, pero también ha aumentado la tasa de inactividad, lo cual significa que han aumentado las personas mayores de 15 años que estudian, se dedican a los quehaceres del hogar, son rentistas, pensionados, jubilados, o están incapacitados para trabajar. Por grupos de edad, el total de inactivos aumentó en los tres primeros rangos, con mayor concentración en las poblaciones de 15 a 24 años y 45 a 64 años: 135.697 y 112.175 inactivos, respectivamente.

El sector formal de la economía continuó siendo el principal empleador, llegando a 53,2% de la PEA en julio de 2005, mientras que en el período 2004-2005 se ubicó en 51,3%. Sin embargo, el anterior dato debe ser contrastado con el tipo de sector empleador, donde encontramos que para julio de 2005 el sector público vinculaba al 15,7% de la PEA, mientras que para julio de 2004, vinculaba al 17,3%; es decir, hubo un aumento en la nómina del sector público de 1,6%, mientras que en el sector privado la tendencia fue contraria: para septiembre del 2004, empleaba al 84,3% mientras que para julio de 2005, empleaba el 82,7% , lo cual representa una variación negativa de 1,6%.

Los desempleados protagonizaron 130 acciones de protesta de un total de 1.534, ubicándose en el cuarto lugar entre los actores que mayormente protestaron (8,4% del total de protestas). De estas, 4 fueron violentas (5%) y tuvieron saldos trágicos, como la muerte de dos personas y tres heridos. Estos hechos ocurrieron por el enfrentamiento entre grupos de desempleados. La principal demanda de este sector fue la solicitud de cupos de empleo en el sector de la construcción y en el sector petrolero.

La simulación laboral se presentó en varios casos. Evadiéndose el cumplimiento de las obligaciones laborales, se suscribieron contratos mercantiles o civiles con el trabajador, en la Misión Vivienda, la Misión Barrio Adentro, y en la contratación de cooperativas por parte de PDVSA.

Las denuncias por discriminación siguieron presentes durante el período. La Defensoría del Pueblo (DP) recibió 57 denuncias relacionadas, principalmente por posición política. Tanto el sector público como el privado incurrieron en dichas prácticas.

El gobierno nacional extendió por octava y novena vez la inamovilidad laboral, mediante Decreto Presidencial el 28.03.05 y 26.09.05. Estos decretos prorrogaron la medida hasta el 30.09.05 y 31.03.06, respectivamente, y amparan a trabajadores del sector público y privado que devengan un salario básico mensual inferior a Bs. 633.600. Otra medida importante fue la sanción de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, la cual forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral.

El 27.04.05 se dictó el Decreto Presidencial N° 3.628 que incrementó el Salario Mínimo, aplicable al sector público y privado. Con este aumento salarial del 26,05%, se elevó el poder adquisitivo de los trabajadores, llegando a Bs. 405.000,00 mensuales. El decreto beneficia no solo a trabajadores activos, sino que explícitamente incluye dentro de sus disposiciones a jubilados y pensionados. Asimismo, puso fin a la distinción salarial entre trabajadores rurales y urbanos. Sin embargo, persiste la distinción entre trabajadores de empresas de menos de 20 empleados (Bs. 371.232,80) y más, y entre adolescentes trabajadores y aprendices (Bs. 303.735,90).

Durante el 2004 se homologaron 834 Convenciones Colectivas (CC) que amparan a un total de 824.113 trabajadores; 126.779 del sector privado y 697.334 del sector público.

Durante el período analizado, se registraron 470 nuevos sindicatos, 31 menos que en 2003.

Por último, es importante destacar que continuó la conflictividad en el ámbito sindical, la cual tuvo como eje las atribuciones conferidas al Consejo Nacional Electoral (CNE) en materia de elecciones sindicales. El ejercicio de tales atribuciones se manifestó en la invalidación, por parte del CNE, de las elecciones de la CTV y en la publicación de las normas para la elección de las autoridades de las organizaciones sindicales.

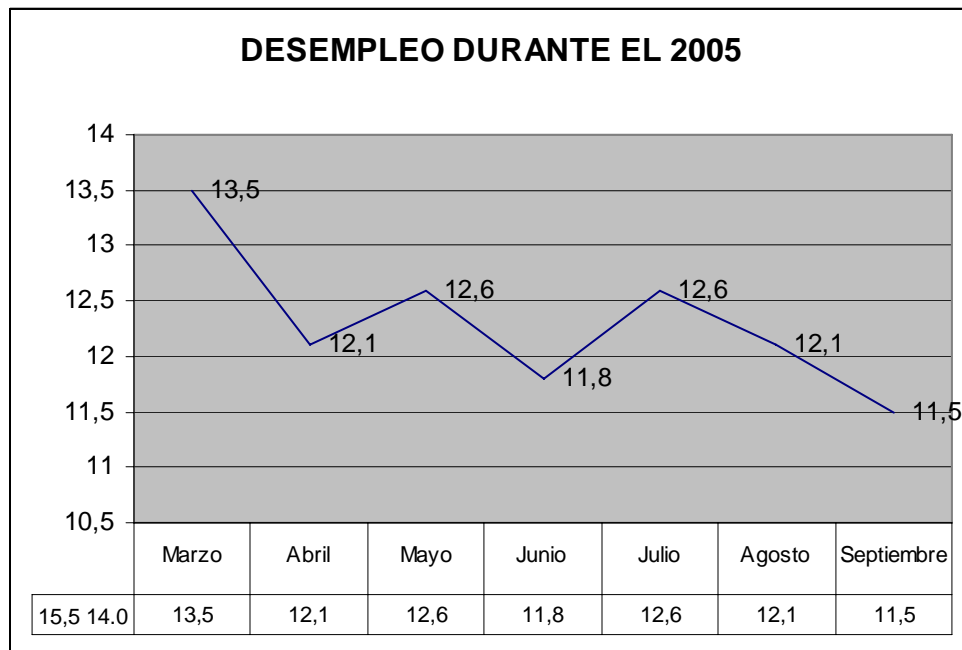
Provea considera que la decisión del CNE mediante la cual declara la nulidad del acto de votación realizado por la CTV para la renovación de su dirigencia sindical, lesiona la libertad sindical de sus trabajadores afiliados. Asimismo, la actuación del CNE forma parte de una violación continuada del derecho de libertad sindical,

reconocido en el artículo 95 de la Constitución y en el derecho internacional de los derechos humanos, particularmente el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral

Según el INE¹, la tasa de desocupación en octubre de 2005 es 11,4% (1.398.677 desocupados), siendo en el mismo mes del año 2004 igual a 13,7% (1.661.785 personas). Podemos apreciar una disminución de 2,3%, que equivale en términos absolutos a 263.108 desocupados menos, distribuidos en 108.643 hombres y 154.465 mujeres.

Como veremos en el siguiente gráfico, el desempleo ha consolidado su tendencia decreciente, lo que evidencia que se recupera el empleo:



El comportamiento del desempleo durante el 2005 viene a consolidar la tendencia a la baja que el indicador ha mostrado en años anteriores, a excepción del período 2002 y el 2003, período en que el desempleo estuvo en su nivel más elevado, de

¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE) [en línea] <<http://www.ine.gov.ve/>>

16.2 para el 2002 y 16.8 para el 2003, como resultado del impacto de la conflictividad política vivida y del sabotaje petrolero:

TASA DE DESOCUPACIÓN 1999-2005				
	N° SEMESTRE I	% SEMESTRE I	N° SEMESTRE II	% SEMESTRE II
1999	1,567,723	15.3	1,483,369	14.5
2000	1,481,254	14.6	1,365,752	13.2
2001	1,452,511	13.7	1,419,182	12.8
2002	1,757,390	15.5	1,887,739	16.2
2003	2,268,694	19.2	2,014,913	16.8
2004	2,000,591	16.6	1,687,682	13.9
2005	1,564,581	13.2	1398677	11,4

La población ocupada pasó, de 10.455.188 personas: 86,3% en octubre de 2004 a 10.861.812 (88,6%) en octubre de este año, alcanzando un aumento de 406.624 personas (2,3 puntos porcentuales), en la comparación interanual.

Por sexo, el incremento del total de personas ocupadas se distribuyó en 256.894 hombres y 149.730 mujeres. En términos porcentuales, este indicador se expresó así durante el 2005:

TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA Y MASCULINA 2005			
MES	FEMENINO %	MASCULINO %	TOTAL %
ENERO	82,7	85,6	84,5
FEBRERO	84,5	86,9	86,0
MARZO	85,0	87,5	86,5
ABRIL	86,0	89,1	87,9
MAYO	86,1	88,2	87,4
JUNIO	87,1	88,9	88,2
JULIO	85,8	88,4	87,4
AGOSTO	86,1	89,1	87,9
SEPTIEMBRE	86,7	89,6	88,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Por grupos de edad, el crecimiento de la población ocupada se concentró en los rangos centrales, reportando para la población de 25 a 44 años, 248.255 ocupados adicionales y para la población de 45 a 64 años, 143.740 ocupados adicionales en la comparación interanual.

A la par que ha disminuido el desempleo, ha aumentado la tasa de inactividad². Las estadísticas del INE señalan que la población económicamente inactiva en octubre de 2005 era de 6.013.341, es decir, 32,9%, lo cual representa un aumento de 393.138 personas (1,2 puntos porcentuales), en comparación con el mismo mes del año 2004 en el que la población inactiva era de 5.620.203, equivalente al 31,7%. Por sexo, el incremento se dio en su mayoría en las mujeres, reportando 276.856 inactivas adicionales en el período.

Por grupos de edad, el total de inactivos aumentó en los tres primeros rangos, con mayor concentración en las poblaciones de 15 a 24 años y 45 a 64 años: 135.697 y 112.175 inactivos, respectivamente.

Por sector económico, para julio de 2005, el 53,2% de la PEA se desenvuelve en el sector formal (SF) de la economía, mientras que el 46,8% lo hace en el sector informal (SI).

Analizando detalladamente el SI de la economía, observamos que para septiembre del 2004 el 48,3% de la PEA se encontraba trabajando en este sector, mientras que para julio de 2005 el sector informal ha descendido a 46,8%, es

² La Población Económicamente Inactiva está constituida por todas las personas de 15 años y más que se encuentran en las siguientes categorías: estudiantes, quehaceres del hogar, rentistas, pensionados, jubilados, incapacitados para trabajar, trabajadores familiares no remunerados con menos de 15 horas trabajadas en el período de referencia, que es la semana anterior a la realización de la entrevista, y que declararon no haber realizado diligencias para conseguir trabajo en dicha semana. La Tasa de Inactividad se refiere al porcentaje de la población económicamente inactiva con respecto a la población de 15 años y más (Definición del INE).

decir, tuvo una variación positiva de 1,5%. Veamos en detalle el comportamiento intermensual:

SECTORES DE LA ECONOMIA											
	2004				2005						
	Sept	Oct	Nov	Dic	Enero	Feb	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio
Población ocupada											
Sector formal	51.7	53.4	53	51.3	51.9	52.4	52	53	53	54	53.2
Sector informal	48.3	46.6	47	48.7	48.1	47.6	49	47	47	46	46.8
Sector empleador											
Público	15.7	16	16	15.5	16.1	16.3	16	16	16	16	17.3
Privado	84.3	84	84	84.5	83.9	83.7	84	84	84	84	82.7

FUENTE: Indicadores Económicos Venezuela Boletín INE.

Por sector empleador, vemos que en septiembre del 2004 el sector público vinculaba al 15,7% de la PEA; para julio de este año, vinculaba al 17,3%, es decir, hubo un aumento en la nómina del sector público de 1,6%, mientras que en el sector privado la tendencia fue contraria: para septiembre del 2004, empleaba al 84,3% mientras que para julio de 2005, empleaba el 82,7%, lo cual representa una variación de 1,6%.

Caracterización del Sector Informal de la economía

Si bien hay que destacar la positiva reducción del sector informal y el aumento del empleo formal, la variación presentada no alcanza a configurar una tendencia de transformación en la estructura productiva nacional, pues el porcentaje de trabajadores que permanecen en el sector informal se ubica en cifras muy cercanas a las históricamente registradas. La variación del 1,6% no permite valorar un cambio fundamental en la heterogeneidad productiva y la precariedad laboral.

El SI de la economía brinda trabajos precarios. Esta afirmación encuentra sustento en dos realidades: ocupa a las personas de menos formación y les remunera insuficientemente.

Comparando la composición por nivel educativo en la fuerza de trabajo promedio, y la del SI, se evidencia que las personas con nivel educativo analfabeta, sin completar la escuela básica, y con la escuela básica culminada tienen mayor representación en la fuerza laboral informal. Mientras quienes tienen estudios de media diversificada profesional, técnica superior y universitaria, tienen mayor representación en el SF que en el SI³.

En cuanto a la remuneración, un 4,29% de los trabajadores del SI no percibe ningún ingreso por su trabajo; el 51,91% tiene un salario mensual inferior a Bs. 200.000; el 17,17% ingresos en el rango del salario mínimo (SM); y sólo el 11,67% ingresos superiores al SM⁴. La mayoría de los trabajadores del SI son trabajadores por cuenta propia (59,08%), seguidos de trabajadores en empresas (22,61%), patronos (8,46%), servicio doméstico (5,68%) y ayudantes familiares (4,15%). En el caso de los trabajadores por cuenta propia, el 47,73% tiene ingresos inferiores a Bs. 200.000; 13,67% ingresos inferiores o equivalentes al SM; y el 11,25% ingresos superiores al SM⁵. La mayoría de trabajadores de las empresas del SI devengan ingresos inferiores a Bs. 200.000 (52%); el 28,14% remuneraciones inferiores o equivalentes al SM; y solo el 6,75% devenga ingresos superiores al SM.

La brecha de ingresos por sexo se profundiza en el SI, pues los hombres⁶ reciben ingresos mayores que las mujeres⁷. El 47,27% de los hombres recibe ingresos inferiores a los Bs. 200.000; en las mujeres, este porcentaje asciende al 70,03%.

³ Del total de trabajadores, el 4,54% son analfabetas; el 1,17% sin nivel (no completaron la escuela básica); el 53,90% culminó la escuela básica; el 21,47% media diversificada profesional; el 7% es técnico superior y el 11,49% tiene estudios universitarios. En la economía informal, el 6,90% es analfabeto; el 1,63% sin nivel; el 64,23% básica; el 18,75% media diversificada profesional; el 3,85% técnico superior y el 4,17% universitario. En ambos casos, el 0,44% de los entrevistados no declaró. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo. I Semestre 2004. Mimeo.

⁴ El 14,78% de los entrevistados no declaró. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Op. cit.

⁵ El 16,71% de los entrevistados no declaró. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Idem.

⁶ El 17,02% de los entrevistados no declaró. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Idem.

⁷ El 11,32% de los entrevistados no declaró. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Idem.

El 19,97% de los hombres tiene ingresos inferiores o equivalentes al SM; en las mujeres, solo el 12,84%. Mientras que el 15,68% de los hombres tiene ingresos superiores al SM, y apenas el 5,75% de mujeres lo supera. Parte de esta diferencia se explica por la sectorización del trabajo femenino: las mujeres representan el 90,47% del empleo doméstico; el 56,70% de los ayudantes no remunerados; el 42,37% de trabajadoras por cuenta propia; el 23,90% de trabajadores de empresas, y apenas el 15,78% de empleadores del SI.

La baja remuneración no está directamente asociada a las horas trabajadas. 34,86% de trabajadores del SI trabaja entre 20 y 30 horas semanales, sin embargo, 51,61% de estos recibe menos de Bs. 200.000, 17,79% ingresos inferiores o equivalentes a SM, y solo el 11,04% ingresos superiores al SM. El 34,78% trabaja más de 40 horas; no obstante, el 40,29% recibe menos de Bs. 200.000; 24,08% SM, y el 17,64% ingresos superiores al SM. Para las mujeres, la situación es aún más grave. El 74,15% de las que trabajan entre 30 y 40 horas recibe una remuneración igual o inferior al SM; mientras que el 74,97% de las que trabajan más de 40 horas semanales, recibe ingresos inferiores o iguales al SM⁸.

Mobilización ciudadana por el empleo (Incluir lo de movilización ciudadana, datos)

En el marco de la movilización ciudadana por el empleo se dieron hechos dramáticos y violentos, como la muerte de dos (2) personas que fallecieron y tres (3) que resultaron heridas⁹ como producto del enfrentamiento entre grupos de desempleados del sector de la construcción, que en el portón I de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG)-Alcasa se disputaban un trabajo en la construcción de la Quinta Línea de Alcasa.

⁸ Solo el 14,96% de las mujeres que trabaja entre 20 y 30 horas tiene ingresos entre Bs. 200.000 y 350.000; y apenas el 22,14% de aquellas que trabajan más de 40 horas semanales. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo. I Semestre 2004. Mimeo.

⁹ JARAMILLO, José Enrique (26) y BELLO, Derrys (28) fallecieron el 16.11.04. FAJARDO, Ernesto (25), VALENCIA, William (34) y una persona no identificada sufrieron lesiones por los mismos hechos. Correo del Caroní, 17.11.04, pág. D-1.

A la disputa por los empleos, se suma la existencia de mafias que venden los cupos de empleos para trabajar en las obras, los cuales pueden costar entre Bs. 300 mil y 1 millón, y en ocasiones, hasta 5 millones, dependiendo de la zona y la duración de la obra. El Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción – (Sutic) Bolívar, afirma que para la obra del Puente II sobre el Orinoco se vendieron más de 800 empleos. Andrés Rojas, jefe de la Agencia de Empleo de Ciudad Guayana propone que sea la Agencia de Empleo, y no los sindicatos, quien administre los puestos de trabajo¹⁰. Para los sindicatos, la clave está en la eliminación de los sindicatos paralelos¹¹, y en el no uso de la violencia por parte de los miembros de las organizaciones sindicales¹². En cuanto al manejo de los puestos de empleo, sugieren que se realice a través de comisiones tripartitas donde participe el Estado, los sindicatos y un ente neutral¹³.

También se denunció la venta de empleos en Petróleos de Venezuela, Sociedad Anónima (PDVSA). 54 organizaciones de las Unidades de Batallas Electorales Sociales (UBES), y el Sindicato Alternativo de Trabajadores Petroleros Bolivarianos y sus Similares del Zulia (Satrabez), realizaron la denuncia mediante una toma pacífica de las oficinas de PDVSA en la Costa Oriental de Lago, a fin de solicitar 3.000 puestos de trabajo del Plan de Empleo Rotatorio (PER). Paralelamente, otro grupo de 25 desempleados mantenía una huelga de hambre para ingresar al PER¹⁴. La Defensoría del Pueblo (DP) recibió denuncias en cinco oportunidades por ventas de empleos en el sector minero y petrolero¹⁵.

¹⁰ Rojas, Andrés, en: Rincón, Ivonne: *Tráfico de cupos: La nueva cara de la violencia*. Correo del Caroní, 30.11.04, pág. A-2.

¹¹ Para Fetrabolívar, los sindicatos paralelos son aquellos favorecidos por las empresas del Estado, que son a los que acusan de vender cupos de trabajo y de generar disputas entre los trabajadores y la dirigencia sindical.

¹² Vallés, Ildemaro, Secretario General de Sutic Bolívar, en: Rincón, Ivonne: *Política de portón: ¿retroceso en materia sindical?* Correo del Caroní, 01.12.04, pág. A-2.

¹³ Moreno, Víctor, Presidente de Fetrabolívar, en: Rincón, Ivonne: *Política de portón: ¿retroceso en materia sindical?* Correo del Caroní, 01.12.04, pág. A-2.

¹⁴ Panorama, 01.10.04, pág. 1-9.

¹⁵ DEFENSORÍA DEL PUEBLO: Informe anual 2004. Pág. 301.

Horas de trabajo

En cuanto al tiempo de la jornada de trabajo, en 2004, aumentó el número de horas trabajadas a la semana; no obstante, el 56,8% de la fuerza laboral sigue trabajando menos de 8 horas diarias y 44 semanales, distribuidos así: el 5,4% trabaja hasta 14 horas semanales; el 6,8% entre 15 y 21 horas semanales; el 5,3% entre 22 y 29 horas; el 39,3% entre 30 y 40 horas semanales y el 37,8% trabaja más de 41 horas y más a la semana¹⁶. Por sexo, se mantiene inalterable la tendencia: los hombres trabajan más tiempo que las mujeres. El 45,5% de ellos trabaja más de 41 horas semanales, en contraposición al 25,6% de mujeres, mientras que el 26,7% de ellas trabaja menos de 30 horas y apenas el 12% de los hombres¹⁷.

En el período analizado registramos varios casos de medidas lesivas de la estabilidad laboral. Entre ellas figura la simulación laboral. Esta pretende evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales, negando la existencia del vínculo laboral, utilizando para ello diferentes métodos: uno de ellos es el de suscribir contratos mercantiles o civiles con el trabajador, en el cual se le contrata como “asesor”, sin estabilidad laboral, vacaciones pagadas y otros beneficios derivados de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Este es el caso de algunos trabajadores de la Misión Vivienda, contratados por el Banco Nacional de Ahorro y Préstamo (Banap)¹⁸. Otra forma de simulación es la utilizada por la Misión Barrio Adentro. En este caso se acude a la figura de los “colaboradores”, quienes reciben ingresos inferiores a los empleados fijos del Ministerio de Salud, no perciben bonificación de fin de año, ni prestaciones sociales, o el beneficio establecido en la Ley de Alimentación para los Trabajadores (LAT)¹⁹.

¹⁶ Para el II Semestre 2003, el 60,88% de los trabajadores trabajaba menos de 8 horas diarias. INE: Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo. I Semestre 2004. Mimeo.

¹⁷ INE: Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo. I Semestre 2004. Mimeo.

¹⁸ Denuncia recibida el 12.05.05 por Provea. OJEDA, Noel, fue contratado como “asesor” por seis (6) meses, cuando en realidad se desempeñaba como fotógrafo de la Misión.

¹⁹ En este supuesto se encuentran las enfermeras y odontólogos de la Misión. [En línea] <<http://www.aporrea.org/dameverbo.php?docid=60705>>

Un caso análogo se presenta en el programa social “Hogares de Cuidado Diario”, donde las madres cuidadoras son consideradas “voluntarias”; este voluntariado tampoco tiene protección de la legislación laboral²⁰. En los dos últimos casos, aunado a la falta de estabilidad laboral, también se carece de una remuneración justa y de otros beneficios laborales, como las prestaciones sociales, vacaciones remuneradas y aplicación de la LAT, entre otros. Otra denuncia es la contratación de cooperativas como fuerza laboral. Por ejemplo, de acuerdo con el Secretario de Fedepetrol, en PDVSA se contrataron 283 cooperativas que cumplen funciones análogas a su fuerza laboral, sin embargo, sus miembros no están amparados por la convención colectiva petrolera, ni reciben prestaciones sociales, ni otro tipo de beneficio laboral²¹. En una situación similar se encuentran los trabajadores que ingresan al Plan de Empleo Rotativo (PER) de PDVSA. Para Froilán Barrios, directivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), existen 18.000 personas que ingresan por el PER a trabajar solo por tres meses, sin seguridad social, estabilidad laboral, y excluidos del contrato colectivo petrolero²². A Provea le preocupa que desde el Estado se practique y generalice este mecanismo de contratación de personal, por tratarse de mecanismos que vulneran no solo los derechos laborales de estas personas, sino que atentan contra las leyes de contratación de personal en el Estado²³. La precarización de las condiciones laborales y jurídicas pone en desventaja a estos trabajadores frente al resto de la fuerza laboral al servicio del Estado. También es posible que esas modalidades se usen para encubrir patrones discriminatorios en la contratación por parte del Estado y particulares. Además, esta forma de contratación debilita a la organización sindical de los trabajadores.

²⁰ Denuncia recibida el 11.05.05 por Provea. La ONG Cohdeva registra que estas madres cuidadoras, a pesar de ser consideradas voluntarias, se les descuenta de su asignación mensual un porcentaje por ausencias injustificadas. Este hecho, aunado a que de estas trabajadoras depende el resultado del programa social, revela que existe un vínculo laboral entre el Estado y estas.

²¹ Rodríguez, Gregorio, en: Salazar, Doryel: *Violan derechos contractuales a 283 cooperativas de PDVSA*. Metropolitano, 28.02.05, pág. 3.

²² Barrios, Froilán, en: S/A: *Más de 21.000 empleados están fuera del contrato colectivo petrolero*. El Nacional, 23.10.04, pág. A-14.

²³ El empleo en el sector público está regido por diversas leyes. La principal es la Ley del Estatuto de la Función Pública. La nota característica de estas normas es la estabilidad laboral absoluta, el ingreso por concurso, y un régimen disciplinario claramente acotado.

Denuncias por discriminación

Las denuncias por discriminación siguieron presentes durante el período. La Defensoría del Pueblo (DP) recibió 57 denuncias relacionadas con este tópico, principalmente practicada en personas por su posición política. Tanto el sector público como el privado incurrieron en dichas prácticas²⁴. Igualmente, la DP reseñó casos de discriminación a personas con discapacidad y con antecedentes penales, lo cual viola el artículo 26 de la LOT. Provea también documentó denuncias de discriminación por motivos políticos que incluyeron desde despidos hasta jubilaciones anticipadas.

Un ejemplo de ello es el caso de 700 funcionarios de distintos organismos de la Administración Pública que fueron despedidos, y quienes introdujeron un amparo constitucional asistidos por la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (Fedeunep), alegando despidos y desmejoras en las condiciones laborales²⁵. En muchos casos se alegó como despido que el personal era de libre nombramiento y remoción; no obstante, a veces se trataba de vigilantes, secretarías, analistas financieros y personal técnico. En otros casos no se renovaron los contratos, sin justificación alguna. También se denunciaron prácticas discriminatorias en el Fondo de Garantía de Depósito y Protección Bancaria (Fogade)²⁶ y el Fondo Único Social (FUS)²⁷.

El Fiscal General de la República (FGR) anunció la apertura de una investigación sobre casos de discriminación surgidos a raíz de la publicación de las listas de firmantes al referendo presidencial, en un principio publicadas por el Diputado Luis Tascón, pero permitida y posteriormente publicada tanto por el Concejo Nacional Electoral (CNE) como por la organización Súmate. La iniciativa de la FGR es positiva, pero tardía. Hace más de un año que se denuncia este tipo de prácticas, en un primer momento por la recolección de firmas conocida como “El Firmazo”, y

²⁴ La Defensoría del Pueblo señala haber recibido 16 denuncias del sector privado y 15 del sector público por motivos de discriminación por opinión política. DEFENSORÍA DEL PUEBLO: Informe Anual 2004. Pág. 302.

²⁵ Estos funcionarios introdujeron una demanda el 21.07.04 que cursa en la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

²⁶ Tal Cual, 02.05.05, pág.1-2.

²⁷ Tal Cual, 03.05.05, pág. 3.

posteriormente, con la recolección de firmas supervisada por el CNE, para la activación del referéndum revocatorio del mandato presidencial.

No obstante, en el caso de tres funcionarias de la Comisión Nacional de Fronteras (CNF), asumido por el Centro de Derechos Humanos de la UCAB y Provea, la Fiscalía 37 con competencia nacional solicitó el sobreseimiento de la causa, la cual fue decretada por el Tribunal 21° de Control, por considerar que no se configuraba ningún delito por las presiones, y posterior despido de las funcionarias, hecho que obedeció exclusivamente a su opinión política²⁸. Tal actitud contrasta con las declaraciones del Fiscal General de la República y favorecen la impunidad en este tipo de casos. Las afectadas, con la asesoría de las dos organizaciones derechos humanos y el abogado Juan Carlos Gutiérrez, interpusieron un recurso de Casación que fue desestimado²⁹. Asimismo, hasta la fecha no existe sentencia definitiva en el amparo constitucional interpuesto el 22.07.04³⁰. Igual suerte corre la acción judicial interpuesta por Fedeunep³¹, mientras que un amparo constitucional interpuesto por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) fue desestimado por la Sala Constitucional del TSJ, por presunción de abandono del trámite³².

Políticas públicas

Una medida estatal orientada a proteger a trabajadores frente al desempleo, fue la extensión por octava y novena vez, de la inamovilidad laboral, dictada mediante Decreto Presidencial el 28.03.05 y 26.09.05³³. Estos Decretos prorrogaron la

²⁸ Sentencia del Tribunal 21° de Control con competencia penal del Área Metropolitana de Caracas (AMC), del 08.04.05. Dicho fallo fue confirmado por la Corte de Apelaciones N° 7 del AMC, el 20.05.05.

²⁹ El recurso se introdujo el 01.08.05 y la Sala de Casación Penal del TSJ, con ponencia del magistrado Eladio Ramón Aponte Aponte, dictó sentencia el 27.09.05, desestimando el recurso.

³⁰ Dicha demanda se introdujo el 22.07.04 ante un Juzgado de Juicio en materia Laboral (4°). Dicho Juzgado se declaró incompetente el 04.08.04, y ordenó su remisión a la Sala Constitucional del TSJ. Esta, el 26.05.05 también se declaró incompetente y ordenó, nuevamente, su remisión al Juzgado 4° de Juicio Laboral. Este Tribunal dictó sentencia el 21 de julio de 2005, declarando sin lugar la acción de amparo.

³¹ Fedeunep introdujo un amparo constitucional el 20.06.04 ante la Sala Constitucional del TSJ, que no ha sido admitido.

³² Sala Constitucional del TSJ. Sentencia N° de marzo de 2005.

³³ Decreto Presidencial N° 3.546 del 28.03.05, publicado en Gaceta Oficial N° 38.154 y Decreto Presidencial N° 3.957 del 26.09.05, publicado en Gaceta Oficial N° 38.280. Ambos Decretos

medida hasta el 30.09.05 y 31.03.06, respectivamente, y ampara a trabajadores del sector público y privado que devenguen un salario básico mensual inferior a Bs. 633.600, no acogiendo la solicitud de UNT de aumentar el límite a Bs. 800.000. Para el Viceministro del Trabajo, la medida “*obedece a la intención de preservar puestos de trabajo en momentos en los que se discute un incremento del salario*”

Otra medida legislativa fue la sanción de la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, la cual forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo contenido se analizó en el Informe anterior³⁴.

Por otra parte, la Misión Vuelvan Caras, desarrollada desde el Ministerio de Economía Popular (MINEP) con recursos de PDVSA, consiste en la formación para el trabajo de personas actualmente excluidas de la fuerza laboral. Tiene como meta la incorporación de más de un millón de personas al proceso productivo nacional, mediante el fomento de la microempresa, el trabajo agrícola, turístico e industrial. Muchas de estas personas podrán emplearse en el sector tradicional, pero la meta es que un gran porcentaje se integre a Núcleos de Desarrollo Endógenos (NUDE)³⁵. De acuerdo con el Ministro Elías Jaua, se ha invertido 1 billón 107 millardos de bolívares en la Misión, de los cuales se invirtieron 822 millardos en capacitación, y se entregarán 550 millardos en forma de créditos. La meta es crear 7.717 cooperativas y formar, en una primera etapa, a 400.000 personas, a quienes se les llama “lanceros”. A la fecha de cierre de este informe, se han formado 264.720 lanceros y se crearon 814 cooperativas, a las que se les otorgó créditos por 240 millardos de bolívares. Por otra parte, ya están en funcionamiento 124 NUDE, y la meta para 2005 es activar 50 adicionales³⁶.

Tal y como analizáramos en el Informe anterior, la puesta en marcha de la Misión tuvo y tiene un impacto positivo en la recuperación del empleo, especialmente en el sector agrícola, donde se aspira insertar al 50% de los “lanceros”. Por otra

excluyen a funcionarios de carrera, empleados de dirección y confianza y quienes tengan menos de 3 meses al servicio de un empleador.

³⁴ Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Publicado en Gaceta Oficial N° 38.281 del 29.08.05.

³⁵ Durán, Moisés, en: Lazcano, Victoria: *Vuelvan Caras: ¿punta de lanza del desarrollo sustentable? Tal Cual*, 17.12.04, pág. 4.

³⁶ Jaua, Elías, en: Noticiero Agropecuario: *MINEP ha invertido 1 billón 107 millardos de Bs. Para la Misión Vuelvan Caras* [en línea] <<http://www.noticieroagropecuario.com/hora.ASP?ID=2457>>

parte, al estar acompañado de un proceso formativo, tendrá un impacto estructural en el mercado laboral. No obstante, tal y como lo hemos reseñado, la creación de cooperativas no puede solapar relaciones laborales. En este sentido, es oportuno el Plan Nacional de Fiscalización adelantado por la Superintendencia Nacional de Cooperativas (Sunacoop), institución que recibe cada día más de 20 denuncias de irregularidades en el funcionamiento de cooperativas. Según Carlos Molina, su Presidente, *“el 45% de éstas obedecen a diferencias entre los asociados en el manejo de las finanzas, el resto son: problemas en el manejo de los libros contables, exclusión de los socios o porque la actividad productiva es desarrollada por no asociados, es decir, contratan personal y lo botan a los seis meses para no incorporarlos a las cooperativas”*³⁷.

Derecho a un salario y una remuneración justa

El 27.04.05 se dictó el Decreto Presidencial N° 3.628 que incrementó el SM, aplicable al sector público y privado. Con este aumento salarial del 26,05%, se elevó el poder adquisitivo de trabajadores, llegando a Bs. 405.000,00 mensuales. El Decreto beneficia no solo a trabajadores activos, sino que explícitamente incluye dentro de sus disposiciones a jubilados y pensionados. Asimismo, puso fin a la distinción salarial existente entre trabajadores rurales y urbanos. Sin embargo, persiste la distinción entre trabajadores de empresas de menos de 20 empleados (Bs. 371.232,80) y más, y entre adolescentes trabajadores y aprendices (Bs. 303.735,90)³⁸.

Como aspecto positivo, se hace referencia específica al salario que devengarán empleados domésticos, ubicando su escala salarial en el nivel de los empleados de pequeñas empresas. Consideramos un avance la tendencia a la eliminación de discriminaciones, comenzada en 2004, cuando se incluyó al trabajo doméstico dentro del ámbito del Decreto; sin embargo, la política de fijación de SM debe atender a las necesidades de la fuerza laboral, y no a su empleador. Continuar

³⁷ Molina, Carlos: *Meten lupa a 3.500 cooperativas* [en línea] <<http://www.aporrea.org/dameverbo.php?docid=61295>>

³⁸ Decreto Presidencial N° 3.628 del 27.04.05, publicado en Gaceta Oficial N° 38.174 del 27.04.05.

con la discriminación hacia la fuerza laboral empleada en la pequeña empresa o por personas naturales pone en desventaja a estos trabajadores, quienes perciben menos salario y menos beneficios laborales que otros³⁹.

Otra medida positiva fue la promulgación de la Ley de Alimentación para los Trabajadores (LAT), aprobada por la Asamblea Nacional (AN) el 25.11.04⁴⁰, que reformó la Ley de Programa de Alimentación para los Trabajadores. La reforma aumentó el beneficio de alimentación a trabajadores que devenguen hasta 3 SM es decir, un millón doscientos quince mil bolívares, en establecimientos que empleen a más de 20 personas. En el informe anterior realizamos un análisis del proyecto, considerando positiva la ampliación del rango de aplicación de la Ley, al pasar de 50 a 20 trabajadores por establecimiento, pero señalando que un sector importante de trabajadores, que devenga un SM menor al urbano, quedarían fuera de la aplicación de la Ley⁴¹. En términos porcentuales, la reforma benefició a un 5,5% adicional de trabajadores, mientras que el 67,34% no accederá al beneficio⁴². También señalamos que las excepciones al beneficio por tamaño de la empresa puede incentivar el fraccionamiento de estas para evadir la LAT⁴³.

En cuanto al aumento del SM, existen tres realidades: en primer lugar, es suficiente para cubrir el costo de la Canasta Alimentaria Normativa (CAN), sin embargo, dependerá del comportamiento del índice inflacionario que el poder adquisitivo se mantenga. En segundo lugar, un porcentaje importante de la fuerza laboral percibe ingresos inferiores. En tercer lugar, en promedio, la familia venezolana recibe menos de 2 SM, lo que significa que una familia promedio no podrá cubrir la Canasta Básica Normativa (CBN).

Para el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (Cenda), para marzo de 2005, la CAN ascendía a Bs. 559.907, por lo tanto existía un déficit del

³⁹ Por ejemplo, estos trabajadores no están amparados por la Ley de Alimentación para los Trabajadores, ni tienen beneficios derivados de contrataciones colectivas, guarderías infantiles, etc.

⁴⁰ Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.094 del 27.12.04.

⁴¹ El SM de establecimientos de menos de 20 trabajadores es un 20% inferior al SM urbano.

⁴² Cifras del I semestre de 2004 indican que el 55,46% trabaja en establecimientos de 1-4 personas; el 8,79% en establecimientos de 5-10 personas; el 3,09% emplea entre 11-20 personas, y el 32,64% a partir de 21 personas. INE: Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo. I Semestre 2004. Mimeo.

⁴³ Ver: PROVEA: Informe Anual 2003-2004. Pág. 102.

42,4%⁴⁴ en comparación con el SM. Con el incremento salarial vigente desde mayo de 2005, el SM cubriría en más de 15% su valor. El gráfico a continuación muestra la relación entre el SM, la CAN, su valor constante en US\$ y el IPC anual, desde 1995 hasta el presente:

Año	Salario Mínimo (SM) en Bs.	Tasa de cambio/SM en US\$*	SM en relación con la CAN Oficial	Inflación anual (IPC)	Canasta Alimentaria Cenda	Canasta Básica Oficial
1995	15.000	176 / 85,22	42%	45.78		
1996	20.000	417 / 47,96	20%	73.48		
1997	75.000	488 / 153,68	78%	32.37		
1998	100.000	564 / 177,30	81%	26.47	224.352	246.582
1999	120.000	648 / 185,18	95%	18.40	247.588	252.044
2000	144.000	699 / 206	104%	12.67	213.549	278.068
2001	158.400	763 / 207,60	97%	11.64	243.272	325.409
2002	190.080	1.401 / 135,67	87%	27.55	312.854	434.559
2003	247.104	1.600 y 2500/ 154,44 / 98,84	87%	24.28	448.556	569.163
2004	296.524	1.920 y 3.200/ 154,43 / 92,66	93%	13.28	505.062	660.188
2004**	321.235	1.920 y 3.200/ 167,30 / 100,38	94%	17.7	545.983	690.334
2005***	321.235	2.150 y 2.600/ 149,41 / 123,55	92%	4.6 (abril)	559.907 (abril)	701.917
2005	405.000	2.150 y 2.600/ 188,37 / 155,76	115% (tomando en cuenta el valor de la CAN abril)		568.080 (valor CAT abril)	701.806

Fuente: Cálculos propios a partir de datos del Banco Central de Venezuela, Instituto Nacional de Estadística, Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores y Ministerio del Trabajo. *A partir del año 2003 se incluyen los cálculos de la tasa de cambio oficial y de la tasa paralela aproximada (oficial/ paralela). ** Salario mínimo vigente a partir del 01.08.04. *** Salario mínimo vigente hasta el 31.04.05.

Con respecto a la cobertura del SM, los datos disponibles más recientes señalan que para el I semestre de 2004, el 36,23% de la fuerza laboral remunerada

⁴⁴ El Nacional, 01.04.05, pág. A-20.

percibía ingresos muy inferiores a la CAN⁴⁵ y al SM⁴⁶, ya que sus ingresos eran inferiores a Bs. 200.000; el 27,05% percibía ingresos inferiores o equivalentes al SM (entre Bs. 200.000 y 350.000), y a la CAN; el 18,74% percibía ingresos inferiores o suficientes para cubrir la CBN⁴⁷ (entre Bs. 500.000 y 650.000); y solo el 3,22% de la fuerza laboral tenía ingresos superiores a los Bs. 800.000⁴⁸. En el sector agrícola, el 65,17% devenga menos del SM; el 22,36% está en un rango inferior o equivalente al SM; el 4,34% percibe más de un SM y solo el 0,32% más de Bs. 1.000.000⁴⁹.

La pobreza tiene un impacto directo en los hogares. Para el I semestre de 2004, existían en Venezuela 6.004.141 hogares. En promedio, la familia venezolana está integrada por 4,3 miembros, de los cuales 1,6 tiene un trabajo remunerado. De estos hogares, el 9,45% no percibe ningún ingreso mensual; el 16,52% recibe un ingreso promedio muy inferior al costo de la CAN⁵⁰ (menos de Bs. 200.000); el 17,12% recibe ingresos promedios inferiores o equivalentes a la CAN (entre Bs.200.000 y 350.000). Estas tres categorías conforman la pobreza extrema, lo que significa que el 43,09% de los hogares venezolanos no tiene ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades nutricionales. El 27,65% de los hogares tiene ingresos inferiores o equivalentes a la CBN⁵¹, con lo cual son considerados pobres (entre Bs.350.000 y 800.000); y apenas el 12,27% tiene ingresos suficientes para cubrir cómodamente las necesidades familiares (más de Bs. 800.000)⁵².

Pobreza y género

⁴⁵ La Canasta Alimentaria Normativa oficial al cierre del I semestre 2004 era de Bs. 322.088,02. INE: *Valor Mensual de la Canasta Alimentaria Normativa* [en línea] <<http://www.ine.gov.ve>>

⁴⁶ El Salario Mínimo vigente para el cierre del I semestre 2004 era de Bs. 296.524,80.

⁴⁷ La Canasta Básica Normativa oficial al cierre del I semestre 2004 era de Bs. 644.166,04.

⁴⁸ 14,74% no declaró. INE: Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo. I Semestre 2004. Mimeo.

⁴⁹ El 7,79% no declaró. INE: Op. cit.

⁵⁰ La Canasta Alimentaria Normativa comprende el costo de los alimentos suficientes para cubrir las necesidades nutricionales de una familia de 5 personas.

⁵¹ La Canasta Básica Oficial comprende el costo de los alimentos suficiente para cubrir las necesidades nutricionales de una familia de 5 personas, y el costo de los productos y servicios que cubren un conjunto de necesidades básicas no alimentarias. La Canasta Básica Oficial se obtiene de acuerdo a la siguiente fórmula: Canasta Básica = 2 x Canasta Alimentaria Normativa. INE [en línea] <<http://www.ine.gov.ve>>

⁵² El 16,96% no declaró. Sin embargo, estos grupos familiares tienen en promedio 5 miembros, donde 2,2 se encuentra en la fuerza de trabajo. INE: Op. cit.

Al hacer el análisis de remuneración a partir del indicador género, se precisa que hay diferencias en la remuneración, que perjudican a las mujeres: en el rango de ingresos inferior a Bs. 200.000, se ubicaba el 31,28% de los hombres y el 44,31% de mujeres; en el rango inferior o equivalente al SM, se ubicaba el 28,44% de hombres y el 24,77% de mujeres; en el rango superior al SM e inferior a Bs. 800.000 tenemos al 20,33% de hombres y 16,14% mujeres; en el rango superior a Bs. 800.000 se ubica el 4% de los hombres, y apenas el 1,94% de mujeres.

La explicación a este fenómeno no encuentra sustento en el nivel educativo. Solamente el 6,8% de los hombres se desempeña como profesionales o técnicos, mientras que en las mujeres, tal porcentaje es del 18,9%. Sin embargo, el 4,1% de los hombres son gerentes y directores, mientras que el porcentaje en este cargo es de 2,5% para las mujeres. Ello demuestra que las mujeres, a pesar de ocupar cargos que requieren capacitación, tienen menos acceso a los cargos mejor remunerados y decisorios.

Esta conclusión también se sustenta en el hecho de que las mujeres que ocupan altos cargos ganan ingresos inferiores a los hombres. Por ejemplo, el sector público, sector que evidencia mayor igualdad de género en la contratación de personal, hay segmentación de la remuneración por género. Del sector público, 42,53% son hombres y 57,47% mujeres. El 7,73% de los hombres devenga salarios muy inferiores al SM (ingresos hasta Bs. 200.000), en las mujeres ese porcentaje asciende al 15,76%. El 33,13% de hombres se ubica en el rango inferior o equivalente al SM (Bs. 200.000 a 350.000), en las mujeres decrece a el 32,55%. En el segmento mejor remunerado, se ubica el 41,91% de los hombres y el 38,23% de mujeres. En el segmento superior, el 4,29% de los hombres tiene ingresos superiores al millón de bolívares, y apenas el 1,63% de las mujeres. Lo que demuestra que, a pesar de que las mujeres tienen presencia mayoritaria en el sector público, el 66,02% de los empleos de más alta remuneración lo ocupan hombres.

En el sector privado la segmentación es más marcada, tanto en lo que se refiere a la participación de la mujer en la fuerza laboral, como en remuneración. Del total de trabajadores del sector privado, el 32,37% son mujeres y solo el 0,70% de ellas

devenga más de Bs. 1.000.000. Visto de otra forma, del total de trabajadores del sector privado que devenga más de un millón de bolívares, el 83,62% son hombres y el 16,37% mujeres⁵³. Con ello se demuestra que, por razones de género, existen más dificultades para las mujeres de acceder a una justa remuneración, lo que es una clara discriminación estructural.

La pobreza de los hogares también está asociada al género, como consecuencia de la baja participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su mayor nivel de desempleo y menor remuneración. El 31,3% de los hogares venezolanos son monoparentales. De este porcentaje, el 22,1% está a cargo de la mujer, y el 9,2% del hombre. Analizando detalladamente estos hogares, se demuestra que los jefes hombres tienen ingresos superiores a las jefas mujeres⁵⁴.

Durante el período se produjo un precedente judicial que tendrá un impacto positivo en el disfrute del derecho a un salario justo. La Sala de Casación Social del TSJ, dictó una sentencia que ordena la homologación de las pensiones de jubilación a todas las personas que tengan la condición de jubiladas y sobrevivientes de jubilados de la CANTV, incluso de aquellos que no hayan demandado originalmente a la empresa⁵⁵.

Prestaciones sociales

Durante el período analizado, la AN continuó en mora con el cumplimiento de la Disposición Transitoria 4° de la CRBV, incumpliendo también la sentencia dictada por la Sala Constitucional del TSJ el 15.06.04 que otorgó seis (6) meses a la AN para la promulgación de la reforma de la LOT. Desde su aprobación en primera

⁵³ En el sector privado, el 37,55% de las mujeres tiene ingresos inferiores al SM; el 36,43% tiene ingresos inferiores o iguales al SM; el 13,43% ganan más del SM y menos de Bs. 1.000.000. Para los hombres del sector, el 28,70% gana menos del SM; el 37,36% inferior o igual al SM; el 19,27% más del SM y menos de 1.000.000. El 1,71% gana más de Bs. 1.000.000. INE: Op. cit.

⁵⁴ El 17,9% de los jefes perciben ingresos hasta Bs. 200.000, mientras que en las jefas aumenta hasta el 25,4%. El 37,1% de los jefes devenga entre Bs. 200.000 y 350.000, mientras que en las jefas disminuye al 36,2%, y por último, el 35,2% de los jefes supera los Bs. 350.000, mientras que en las jefas, ese porcentaje disminuye para alcanzar el 28,7%. El 12,8% y 11,8% de los jefes y jefas, respectivamente, no declararon. INE: Op. cit.

⁵⁵ Sala de Casación Social del TSJ. Sentencia N° 0816 del 26.07.05. Ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez.

discusión, el proyecto de reforma de la LOT ha sufrido modificaciones importantes, que valoramos positivamente, a fin de adaptarse a los postulados constitucionales. Tal y como señaláramos en informes anteriores, el proyecto de reforma de la LOT aprobado en primera discusión el 17.06.03 no contemplaba la retroactividad de las prestaciones sociales (PS), sino que proponía la reforma del artículo 125, relativo al pago de indemnizaciones por despido injustificado (DI). El proyecto que se presentará en segunda discusión sí establece la reforma del actual artículo 108 de la LOT.

Económicamente, la propuesta se centra en la reforma de los artículos 125 y 108. El artículo 125 se refiere a la indemnización por DI. Actualmente, el DI implica la cancelación de los siguientes conceptos: una indemnización equivalente a 10 días de salario por antigüedad entre 3 y 6 meses, y 30 días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior a 6 meses, hasta un máximo de 150 días de salario. La reforma propone la eliminación del tope de indemnización.

En cuanto al cálculo de las PS⁵⁶, el artículo 108 de la LOT establece dos conceptos: la prestación de antigüedad y el auxilio de cesantía. Por prestación de antigüedad, se deben cancelar 5 días de salario por cada mes trabajado, calculado con base en el salario de ese mes. Sin embargo, durante los primeros tres (3) meses no se generan las prestaciones de antigüedad. Ello totaliza 60 días de salario al año por este concepto, salvo el primer año. A partir del segundo año, se adicionan 2 días por cada año, hasta un máximo de 30 días. Lo que totaliza 90 días por indemnización de antigüedad, a partir del 16° año de trabajo. En cuanto al auxilio de cesantía, actualmente se cancelan 60 días de salario a partir del primer año de trabajo.

Con el nuevo régimen, se cancelarán solo 30 días al año por concepto de prestación de antigüedad, cancelado anualmente, en un fideicomiso, sin embargo, se generarán después de un mes de servicios sin interrupciones. El salario que constituirá la base para su cálculo, cualquiera sea el que el trabajador devengue, no será mayor de 10 SM urbanos vigentes para la jornada legal. Se incluirá la

⁵⁶ Las prestaciones sociales corresponde a la nomenclatura vigente hasta 1997. A partir de la reforma de la LOT, reciben el nombre de "indemnización de antigüedad". Se propone su sustitución por "prestación de antigüedad".

cuota parte de lo percibido por concepto de participación en las utilidades y se establecen los parámetros para el caso en que el salario sea menor al SM. En cuanto al cálculo de la cesantía, pagadera al finalizar la relación laboral, se cancelará 1 mes de salario por cada año, o fracción superior a seis meses trabajados, calculados con base en el último salario. Es aquí donde estriba la diferencia con el régimen vigente. Consideramos que esta propuesta es armoniosa con el texto constitucional, ya que prevé el cálculo retroactivo de las PS, aunque encarecerá notablemente los pasivos laborales.

Sobre los posibles efectos de la reforma, la Oficina de Asesoría Económica y Financiera (OAEF) de la AN prevé que como consecuencia del aumento de la indemnización por DI *“puede generar serias dificultades para un empleador en épocas de contracción económica generando excesos de rigidez al mercado laboral que en vez de propiciar una mayor estabilidad y protección al empleado ocasionen la deliberada no contratación en forma fija sino sólo por tiempo determinado, utilización intensiva del outsourcing, uso de cooperativas y subcontrataciones de diferentes tipos”*⁵⁷. Aunque el impacto económico es notable, esta reforma mejorará los niveles de ingreso de la familia venezolana, y este hecho también tendrá repercusiones positivas en la economía nacional.

En cuanto al pago de pasivos laborales a los trabajadores estatales, existen tres organismos involucrados: la Comisión Presidencial para el Cálculo y la Cuantificación de la Deuda Laboral⁵⁸, que se encarga de calcular la deuda laboral⁵⁹ del personal activo de la Administración Pública; el Servicio Autónomo Fondo de Prestaciones Sociales, adscrito al Ministerio de Finanzas (MF), que verifica, valida y tramita los cálculos del personal egresado; y la Comisión Paritaria

⁵⁷ Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional (OAEF). Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo para su segunda discusión. Informe de Análisis Económico y Presupuestario. Febrero 2005. Serie IE 0105-222.

⁵⁸ Creada mediante Decreto N° 720. Gaceta Oficial N° 36.901 del 28.02.00.

⁵⁹ Lo que incluye prestaciones sociales, prestación de antigüedad e intereses.

de trabajadores y Estado⁶⁰, la cual, de acuerdo con información aportada por el MF, se ha reunido informalmente en varias ocasiones⁶¹.

Para finales de 2004, 386 entes públicos habían culminado el proceso de cuantificación y cálculo de los pasivos laborales correspondientes al antiguo régimen⁶². En cuanto al monto de la deuda laboral, el cálculo más reciente, estimado al 31.12.03, ascendía a 23.585 millardos de bolívares, tal y como se expresa en el siguiente gráfico:

SECTOR	Antiguo régimen		Actual Régimen		TOTAL*
	Capital*	Intereses*	Capital*	Intereses*	
Nivel central	2.585	3.501	3.513	1.268	10.867
Universidades	1.905	2.580			4.485
Gobernaciones	1.236	1.573	2.360	770	5.939
Alcaldías	279	370	602	235	1.486
Egresados	237	301	184	86	808
Sub-total 1	6.242	8.325	6.659	2.359	
Sub-total 2	14.567		9.018		23.585

* Cantidades expresadas en millardos de Bolívares. Fuente: Viceministerio de Gestión Financiera. Ministerio de Finanzas.

No conocemos con exactitud qué porcentaje de la deuda del antiguo régimen se ha cancelado, ya que el MF es el ente encargado de hacer los pagos de las deudas tanto del antiguo como nuevo régimen. Al 31.12.04, el MF canceló más de 248 millardos, y entre enero y febrero de 2005, más de 56 millardos de bolívares⁶³. Estas cifras revelan que continúa la mora con el personal del Estado.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Un logro importante en este tema fue la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo⁶⁴. La legislación ampara a todos los trabajadores dependientes e independientes, y a quienes laboran en cooperativas, trabajadores domésticos, a domicilio y conserjes. Esta ley establece que todo empleador, sin importar el número de empleados, está obligado a

⁶⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO: Cláusula 28 de la Convención Colectiva Marco de la Administración Pública Nacional del 27.08.03. [En línea] <<http://www.mintra.gov.ve>>

⁶¹ MINISTERIO DE FINANZAS. Oficio N° 7763 del 02.11.04

⁶² 27 Ministerios y organismos adscritos, 24 Gobernaciones y 335 Alcaldías.

⁶³ El monto cancelado durante el 2004 fue de Bs. 248.700.848.649,25. El monto cancelado al 28.02.05 fue de Bs.56.169.526.861,73. SERVICIO AUTÓNOMO FONDO DE PRESTACIONES DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL [en línea] <<http://mf.gov.ve>>

⁶⁴ Publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 del 26.07.05.

inscribirse en la Tesorería del Sistema de Seguridad Social, y cotizar al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud del Trabajo. Este último garantizará el pago de prestaciones dinerarias cuando se presenten accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. La ley también introduce el ajuste anual, de acuerdo con el índice de inflación, de las pensiones por incapacidad, con lo que se mantendrá el poder adquisitivo de estos trabajadores.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), instituto adscrito al Ministerio del Trabajo, durante cada hora de 2004 ocurren 32 accidentes laborales, lo que significa más de 700 accidentes diarios, y 276.172 accidentes anuales. De estos el 10% es discapacitante, aproximadamente 27.600 trabajadores, y pueden ocasionarle la muerte al 1%, alrededor de 2.760 personas. Según expertos en la materia, *“El 59% de los accidentes laborales afectan a los miembros superiores del cuerpo humano y más del 40% trae consigo lesiones en las manos”*⁶⁵.

Son muchas las ocupaciones riesgosas, por ejemplo, las que sufren los trabajadores del sector salud., Durante el 2004, dos trabajadores del estado Zulia adquirieron VIH debido al contacto con sangre y líquidos corporales de pacientes. De acuerdo con el coordinador regional de Infecciones de Transmisión Sexual y Sida, Reinaldo Arandía, el 30% de los casos que se presentan cada mes dentro del personal del sector salud, como presunto contagio con algún virus, incluyendo el VIH, obedece al incumplimiento de medidas preventivas de seguridad y bioseguridad; en 2004, más de 400 personas se realizaron exámenes por tener contacto indebido con pacientes. Cada 30 días, especialistas médicos denuncian hasta 35 supuestos contagios, lo que sitúa al estado Zulia entre los de mayor índice de exposición⁶⁶.

No solamente la ausencia de una institucionalidad coordinada y el sub registro de las cifras de accidentes laborales contribuye al incumplimiento de las obligaciones

⁶⁵ Núñez, Marielba: *Más de 27 mil trabajadores quedan discapacitados por accidentes*. El Nacional, 28.10.04, pág. B-16.

⁶⁶ Arandía, Reinaldo, en: Lugo, Leonardo: *Negligencia entre personal de salud expone al sector a contagio viral*. Panorama, 08.01.05, pág. 1-17.

en materia de seguridad laboral⁶⁷. A ella se suma el incumplimiento de empleadores. Sin embargo, durante el período se produjo un precedente judicial importante, en el caso de enfermos ocupacionales de Venalum, quienes interpusieron una demanda por ajuste de pensiones del personal incapacitado, y adicionalmente, un amparo constitucional para que la empresa corriera con los gastos de rehabilitación. El aspecto más relevante fue obligar a la empresa a rehabilitar y reubicar a los trabajadores en puestos acordes con su estado de salud, para que pudieran seguir trabajando, por encontrarse aún en edad productiva⁶⁸.

Otra iniciativa positiva se refiere a la actualización de un convenio intergubernamental para la inserción laboral de personas discapacitadas. En 1997, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y el MT realizaron un convenio para la educación e integración a la fuerza de trabajo de la población discapacitada; el 04.03.05 se amplió y se incluyó al Ministerio de Educación y el Ministerio de Economía Popular (Minep). Como expresó Mery Vielma, Directora del Centro de Formación Profesional para Personas con Discapacidad (Cefpropdisc), los objetivos del acuerdo son: desarrollar un censo nacional, definir los criterios en la sistematización de tales datos, y realizar propuestas al Gobierno para decretar políticas de Estado que incluyan a los discapacitados, ya sea por la vía de la inserción directa o por medio de cooperativas⁶⁹.

En línea con este tipo de iniciativas, en la Alcaldía Mayor se creó el Sistema Metropolitano para la Integración Social y la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad o Necesidades Especiales. Sus representantes anunciaron la asignación de 1.600 puestos de trabajo en la Alcaldía a personas con algún tipo de discapacidad⁷⁰.

⁶⁷ PROVEA. Informe Anual 2003-2004. Pág. 116: "La dispersión institucional en el seguimiento a las cifras relacionadas con los accidentes de trabajo dificulta el conocimiento de la magnitud del problema y encubre la responsabilidad del Estado en la definición de políticas y programas para su disminución".

⁶⁸ El Guayanés, 18.11.04, pág. A-2.

⁶⁹ Vielma, Mery, en: Margic, Fiordalisa: *Actualizan convenio para inserción laboral de discapacitados* [en línea] <<http://www.abn.info.ve>> 04.03.05.

⁷⁰ El Nacional, 10.06.05, pág. B/20.

Contratación colectiva

Durante el 2004 se homologaron 834 Convenciones Colectivas (CC) que amparan a un total de 824.113 trabajadores; 126.779 del sector privado y 697.334 del sector público. 800 CC fueron del ámbito privado, y 34 de ámbito nacional. Estas cifras representan un aumento del 64,1% con respecto al número de CC suscritas en 2003. No obstante, el número de trabajadores amparados fue 36,1% inferior al de años anteriores. Sin embargo, representa un claro aumento de la cobertura de las CC, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico:

Año	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nº Convenciones	491	753	741	640	535	834
Privado	71.470	172.862	961.906	89.483	699.395	126.779
Público	16.496	622.477	73.117	96.053	589.228	697.334
Total	87.966	795.339	1.035.023	185.536	1.288.623	824.113

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

Durante el período analizado, destaca la suscripción, el 21.01.05, del Contrato Petrolero, entre las organizaciones Fedepetrol⁷¹, Sinutrapetrol⁷², Fetrahidrocarburos⁷³ y PDVSA⁷⁴. Su negociación se realizó en un clima de conflictividad, en la que en primer término PDVSA negoció con un sindicato que no representaba a la mayoría de los trabajadores (Fenapetrol y SUTG). Los sindicatos involucrados cuestionaron la legitimidad del sindicato negociador⁷⁵, y

⁷¹ Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y Similares de Venezuela.

⁷² Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Petroleros.

⁷³ Federación de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados de Venezuela.

⁷⁴ El Universal, 22.01.05, pág. 1-14.

⁷⁵ El 24.09.04, se instalaron las negociaciones del Proyecto de Convención Colectiva de Trabajo presentado por Fenapetrol el 20.05.04 y 21.05.04 para la discusión de los Contratos Colectivos con PDVSA PETRÓLEO S.A y PDVSA GAS S.A. El 20.10.04, representantes de Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol impugnaron ambas negociaciones, aduciendo que Fenapetrol no tenía legitimidad. El 22.10.04 la Dirección General Sectorial del Trabajo dictó Auto N° 2004-0392, que declaró improcedente la solicitud de nulidad interpuesta contra el trámite y discusión del Proyecto de Convenio Colectivo presentado por Fenapetrol; negó la solicitud de suspensión de las negociaciones; y ordenó a la empresa PDVSA PETRÓLEO, S.A y PDVSA GAS S.A, que en lapso de tres (3) días, consignase ante la Inspectoría Nacional del Trabajo del Sector Público, las

lograron entrar en la negociación colectiva. Sin embargo, estas culminaron con la modificación de cláusulas históricas del Contrato Petrolero, según denunció Gabriel Navarro, presidente del Sindicato de Marineros Petroleros⁷⁶. Fueron tres las modificaciones que generaron controversia: la Cláusula 14, referida a las casas de abasto (Comisariato); la Cláusula 69, referida a la distribución de empleos, y la Cláusula 74, numeral 8, referida a la unificación sindical. En cuanto a las casas de abasto, tal decisión se dejó en manos de los trabajadores, a través de la realización de un referéndum, mientras que para la implementación de la Cláusula 69 se acordó crear una comisión paritaria que en 60 días realizaría una propuesta de mecanismo. Dos de las tres organizaciones sindicales (Fedepetrol y Fetrahidrocarburos) manifestaron públicamente su rechazo a la reforma de estas cláusulas⁷⁷, incluyendo el contenido de la Cláusula 74⁷⁸, que implica la fusión de los sindicatos que hacen vida en PDVSA.

Durante el período posterior a la entrada en vigencia del contrato, la conflictividad ha estado asociada al mecanismo referido en la Cláusula 69, puesto que no hay acuerdo en el mismo. Ciertamente, es necesario que el mecanismo que se implante sea transparente, a fin de erradicar la práctica de venta de empleos. Al respecto, dos personas, una de ellas vinculada a la actividad sindical, fueron detenidas, imputadas por delito de estafa, por presuntamente haber cobrado a 11 personas Bs. 700.000, con el fin de incluirlas en las listas de admisión a PDVSA⁷⁹. En 2003 se implementó el Plan Rotativo Operacional (PRO), según información de prensa, *“Pese a la implementación del PRO, las denuncias siguen llegando,*

nóminas de trabajadores donde consten los descuentos de las cuotas sindicales. El 27.10.04, PDVSA PETRÓLEO, S.A consignó los listados, y el 01.11.04 el MT, en Providencias 2004-031 y 2004-032 estableció que la coalición conformada Fedepetrol, Fetrahidrocarburos, y Sinutrapetrol, tienen el derecho exclusivo de discutir, negociar y suscribir la Convención Colectiva 2004-2006 con la empresa PDVSA PETRÓLEO S.A. y PDVSA GAS S.A, en virtud de que ostentan la representatividad y legitimidad necesarias, al agrupar la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. Ministerio del Trabajo [en línea] <<http://www.mintra.gov.ve>>

⁷⁶ Navarro, Gabriel, en: Jiménez, Dámaso: *Sindicalistas petroleros del Zulia protestarán en Caracas*. *El Nacional*, 08.01.05, pág. A-14.

⁷⁷ Párraga, Mariana: *Enfrentados sindicatos petroleros por contrato*. *El Universal*, 19.01.05, pág.1-16.

⁷⁸ “Los Comités Ejecutivos de Fedepetrol, Fetrahidrocarburos, sus sindicatos afiliados, y la Junta Directiva de Sinutrapetrol y sus Seccionales, han convenido en notificar a la Empresa que dichas organizaciones sindicales han acordado la unificación de las tres (3) organizaciones sindicales en una nueva y única organización sindical”.

⁷⁹ *Últimas Noticias*, 23.02.05, pág.14.

porque piden para estos trabajos donde no se gana mucho dinero hasta 300.000 bolívares”⁸⁰.

En otro ámbito, destaca la CC de la Siderúrgica del Orinoco (Sidor) para el período 2004-006, que generó una activa movilización sindical. La propuesta inicial, negociada entre SUTISS y Sidor, fue rechazada por la mayoría de los trabajadores, en referéndum realizado el 20 y 21.09.04⁸¹. Posteriormente, el 15 y 16.09.04 se realizó un nuevo referéndum, que fue aprobado por más del 90% de los trabajadores, de contenido prácticamente idéntico a la propuesta inicial, ya que la empresa se negó a negociar 23 Cláusulas económicas⁸²; sin embargo, acordó un bono único extraordinario, consecuencia de la expiración del contrato pasado en julio de 2004⁸³. Valoramos positivamente esta experiencia, ya que se utilizó un mecanismo de aprobación democrático que garantizó la legitimidad de las negociaciones, al ser aprobado por la mayoría de trabajadores.

Dentro del tema de la CC, incluimos la iniciativa legislativa de UNT, presentada el 01.05.05, relativa al proyecto de ley de participación de trabajadores y trabajadoras en la gestión de empresas públicas y privadas. Presentamos un resumen del proyecto en este aparte, ya que la aprobación de este instrumento cambiará radicalmente la relación obrero patronal e impactará futuros procesos de CC.

El proyecto consta de 23 artículos, divididos en 4 capítulos. Su principal objetivo es la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, a través de la gestión paritaria entre accionistas (públicos o privados) y trabajadores⁸⁴. Por

⁸⁰ Ídem.

⁸¹ Benítez, Tello: *El referendo en Sidor*. La Razón, 10.10.04, pág. A-8.

⁸² El Guayanés, 14.10.04, pág. 2-3.

⁸³ Correo del Caroní, 18.10.04, pág. D-5.

⁸⁴ Artículo 1: Esta Ley tiene por objeto establecer las bases y métodos para la participación y protagonismo de los trabajadores y trabajadoras en la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, las empresas comunitarias y demás formas asociativas guiadas por los valores de mutua cooperación y la solidaridad, en ejercicio de su soberanía económica.

Esta ley se aplica en las empresas, explotaciones, establecimientos, institutos o fundaciones donde el Estado venezolano posee parcial o totalmente derechos de propiedad y en aquellas de propiedad privada, que se circunscriban a las condiciones establecidas en ella.

cada empresa, a la par de la Asamblea de Accionistas (AA)⁸⁵, se creará una Asamblea General de Trabajadores (AGT), que paritariamente conformarán la Junta Directiva (JD). La representación de los trabajadores en la JD garantizará que las decisiones solo se tomarán de común acuerdo con estos. Asimismo, los trabajadores tendrán el régimen de estabilidad previsto para la dirigencia sindical (estabilidad absoluta), y nombrarán una terna de la cual la JD elegirá a los Gerentes del Área de Recursos Humanos. Cada AGT elegirá a sus representantes por votación nominal universal, directa y secreta, bajo la supervisión del CNE. Otra de sus atribuciones será recibir y aprobar la rendición de cuentas y el informe de gestión anual de la JD. También se propone crear Comités de Gestión (CG) por cada unidad organizativa de la empresa, conformados por una representación de los trabajadores y una representación del empleador; serán instancias de participación y articulación de políticas y estrategias de cogestión.

Paralelamente, se propone la conversión de la “Comisión Presidencial para la Cogestión Laboral” en la “Comisión Nacional para la Participación de Trabajadores y Trabajadoras en la Gestión de Empresas Públicas y Privadas”⁸⁶ (CNPT), que será el ente rector de la aplicación de la ley y elaborará un Estatuto de Gestión Participativa de las Empresas⁸⁷, así como un Plan Nacional de Implantación y Formación para la Aplicación de la Ley⁸⁸.

Se prevén dos mecanismos para implementar la cogestión: en las empresas públicas, se realizará mediante un referéndum decisorio, vinculante e irreversible⁸⁹. En las empresas privadas, se establecen ciertos requisitos previos al referéndum decisorio, que deberá declarar la CNPT⁹⁰.

⁸⁵ La que constituirán los tenedores de las acciones de la empresa.

⁸⁶ Artículo 9. Dicha Comisión estará conformada por 5 miembros del gabinete ejecutivo presidencial, y 5 directivos nacionales, designados la Central Sindical Mayoritaria. Las decisiones serán tomadas por consenso.

⁸⁷ Artículo 10. Este Estatuto tiene el objeto de establecer las condiciones mínimas para considerar que una empresa se ha adecuado a la Ley.

⁸⁸ Artículo 11. Se prevé la elaboración de dos planes: el Plan Nacional de implantación de la gestión participativa de las empresas y el Plan Nacional para Formación de Trabajadores y Trabajadoras

⁸⁹ Artículo 13.

⁹⁰ Artículo 14. Para que una empresa del sector privado entre en cogestión, deberá ocurrir una de las siguientes condiciones: 1. Cuando sean declaradas de utilidad pública o interés social. 2. cuando así lo decida la Asamblea de Accionistas. En este caso deberán participarlo

Durante el período se adelantaron dos proyectos de cogestión: el de Venepal (ahora Invepal) y la Constructora Nacional de Válvulas (CNV). En el caso de Venepal, el proceso consistió en la declaratoria de utilidad pública y posterior expropiación de la empresa⁹¹. Los trabajadores conservaron el 49% de las acciones y se conformaron en una cooperativa, mientras que el 51% restante está en manos del Estado⁹². Otras empresas tomadas, como Industrial de Perfumes, Internacional Gel y Textiles Fénix, podrían adoptar este modelo de cogestión⁹³. Tales iniciativas resultan positivas, al mantener los puestos de trabajo y recuperar la productividad de las empresas. No obstante, al convertirse los trabajadores en cooperativistas, sus acreencias laborales pueden verse mermadas, al quedar desprotegidos del régimen de la LOT. Mientras el trabajador se mantenga en la cooperativa, sus ingresos dependerán de la productividad de esta, y no de un salario fijo. Pero si decide retirarse, no recibirá ni sus pasivos laborales, porque ya no es considerado trabajador, ni recibirá nada de la cooperativa, puesto que en el modelo económico cooperativista no existe la propiedad privada sino colectiva, siendo propietaria la cooperativa, y no sus socios.

Tanto las iniciativas de cogestión como el referido proyecto de ley, constituyen un giro a la legislación laboral imperante en la actualidad, al cambiar completamente la relación de trabajadores y empleadores. En este sentido, plantea oportunidades y retos. Si los procesos de cogestión se llevan con transparencia, redundarán en mayor productividad e ingresos, y mejores prácticas laborales para los empleados. Si por el contrario, la eficaz administración de empresas cede el paso a la burocracia y la politización⁹⁴, la toma de decisiones se verá comprometida y la

inmediatamente a la CNPT. 3. Cuando se declare que poseen activos no operativos que puedan ser recuperados para la generación de empleo. 4. Cuando se declare en quiebra. 5. Cuando cierren sus operaciones en forma ilegal o sin justificación, a criterio de la CNPT. 6. Cuando estén o hayan sido sujetos a planes de incentivos, políticas crediticias preferenciales o beneficios fiscales o parafiscales por parte del Estado, a criterio de la CNPT.

⁹¹ La expropiación se dictó por Decreto Presidencial N° 3.438.

⁹² Máspero, Marcela, en: Richard, Greti: UNT: "Recuperaremos las empresas cerradas, en manos de los trabajadores, como en VENEPAL. Ahora vamos hacia la expropiación de CNV y otras empresas tomadas, bajo cogestión". [En línea] <<http://www.aporrea.org/dameverbo.php?docid=57030>>

⁹³ Ídem.

⁹⁴ Por ejemplo, en la empresa estatal Alcasa se lleva a cabo un proceso de cogestión. El 01.03.05 se llevó a cabo una Asamblea General con la participación de los trabajadores y la Junta Directiva

empresa podría fracasar. Por otra parte, el sistema cooperativista no debe aplicarse como sustitución de las relaciones laborales. Las leyes laborales son más beneficiosas para el trabajador subordinado que la Ley de Cooperativas; por lo tanto, el Estado no debe fomentar su uso en los casos de trabajo subordinado, a fin de no incurrir en simulación laboral.

Asimismo, toda política de empleo debe contar con la participación de trabajadores, empleadores y Estado, lo que se conoce como diálogo tripartito. El proyecto de ley no prevé la participación de los empleadores en ninguna fase; su opinión no se toma en cuenta y no tienen representación en la CNPT ni participación en sus decisiones. Creemos que una norma con la trascendencia de este Proyecto, debe ser compartida y consensuada con todos los sectores de la vida económica, incluyendo al sector empleador privado, y no únicamente con el Estado. Como última consideración, el proyecto es hegemónico desde el punto de vista sindical, ya que prevé la participación única de la Central Sindical Mayoritaria en la CNPT.

Derecho a huelga

De acuerdo con la DP, *“Durante el 2004 los conflictos huelgarios no tuvieron la repercusión de años pasados. El único conflicto huelgario destacable lo protagonizaron los trabajadores de la empresa siderúrgica SIDOR, que mantuvieron durante 19 días un conflicto laboral que trajo como consecuencia pérdidas millonarias para la empresa. La huelga terminó cuando el gobierno presentó la oferta de cancelar un bono de Bs. 3 millones y entregar el 20% de las acciones producto de la privatización de la siderúrgica a los trabajadores elegibles”*⁹⁵. No obstante esta apreciación de la DP, trabajadores informales del área metropolitana de Caracas iniciaron acciones de protesta en noviembre de 2004, contra la aplicación de la Gaceta Municipal de la Alcaldía del Municipio

para elegir a la gerencia de la empresa. En su discurso, el Presidente de Alcasa, Carlos Lanz, al referirse a las cualidades de los aspirantes a la Gerencia enfatizó: *“Que sean honestos, que estén abiertos al diálogo y a trabajar en equipo, que sean competentes en el área para la cual se postulan y que estén identificados con el proceso de cogestión. Pero además de eso deben mantener un compromiso político con la revolución”*. Lanz, Carlos en Elías, Liliana: *Llovieron reclamos de trabajadores en asamblea de Alcasa*. Correo del Caroní, 02.03.05, pág. A-2.

⁹⁵ DEFENSORÍA DEL PUEBLO: Informe Anual 2004. Pág. 320.

Libertador, del 29.01.04. Durante los sucesos, se verificaron atropellos por parte de agentes policiales de Policaracas y la Guardia Nacional⁹⁶, quienes incautaron mercancía y estructuras de los puestos de venta. Los trabajadores del SI reclaman más seguridad, el levantamiento de un censo y la conformación de una comisión de alto nivel a fin de buscar soluciones a largo plazo a los problemas de la SI⁹⁷. Por su parte, el movimiento sindical Justicia Obrera solicitó a la AN que en la reforma de la LOT se incluya al SI, así como la promulgación de la Ley de Seguridad Social en la economía informal⁹⁸.

Libertad Sindical

Durante el período analizado, se registraron 470 nuevos sindicatos, 31 menos que en 2003. Del total de organizaciones inscritas, 24 son de carácter nacional o regional, y de estas, 15 corresponden al sector público y 9 al privado. La tendencia al aumento del número de sindicatos, federaciones y confederaciones se evidencia en el siguiente gráfico:

Años	Locales	Sector Público	Sector Privado	Federaciones y Confederaciones
1994	353	6	10	6
1995	242	8	7	9
1996	265	2	7	0
1997	281	2	6	0
1998	183	2	14	0
1999	193	4	8	0
2000	270	7	7	1
2001	519	13	8	0
2002	441	9	10	0
2003	464	12	14	11
2004	430	15	9	16
TOTAL	3.641	80	100	43

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

⁹⁶ Últimas Noticias, 19.11.04, pág. 3.

⁹⁷ En este sentido se pronunció Ingrid Castellano, de Sitrapregón; Alí Martínez, de Sindicato de trabajadores no dependientes del Distrito Capital; Evar Molina, del Movimiento Organizado de Economía Alterna y Ana Esparragoza, de la Comisión Nacional de Vendedores Ambulantes. Tal Cual, 14.01.04, pág. 3.

⁹⁸ 2001, 09.01.05, pág.7.

Asimismo, continuó la conflictividad en el ámbito sindical, la cual tuvo como eje las atribuciones conferidas al CNE en materia de elecciones sindicales. El ejercicio de tales atribuciones se manifestó en la invalidación, por parte del CNE, de las elecciones de la CTV y en la publicación de las normas para la elección de las autoridades de las organizaciones sindicales⁹⁹.

Provea considera que la decisión del CNE mediante la cual declara la nulidad del acto de votación realizado por la CTV para la renovación de su dirigencia sindical¹⁰⁰, lesiona la libertad sindical de sus trabajadores afiliados. Asimismo, la actuación del CNE forma parte de una violación continuada del derecho de libertad sindical, reconocido en el artículo 95 de la Constitución y en el derecho internacional de los derechos humanos, particularmente el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este derecho comporta la libertad de los trabajadores de elegir a sus representantes de acuerdo con sus propios estatutos sindicales, sin que en modo alguno esa facultad pueda recaer en un organismo ajeno al propio sindicato¹⁰¹. La posición de la organización quedó reflejada en un comunicado de fecha 18.01.05, donde insta *“al Gobierno a que dé cumplimiento a las Recomendaciones dadas por el Comité de Libertad Sindical, y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, quienes reiteradamente señalaron la necesidad de suprimir las funciones del CNE en lo que respecta a las elecciones sindicales, a través de la derogatoria del # 6, artículo 293 de la Constitución, así como del artículo 33 de la Ley Orgánica del Poder Electoral, que otorga competencia al CNE para organizar las elecciones de los sindicatos, proclamar a los candidatos electos, conocer y declarar la nulidad de la elección, así como conocer recursos y resolver las quejas y reclamos. En este sentido, cabe subrayar que sólo el Poder Judicial está facultado para resolver las controversias sobre la legitimidad de la representación de las organizaciones*

⁹⁹ CNE. Resolución 041220-1710, publicada en Gaceta Electoral N° 229 del 19.01.05.

¹⁰⁰ CNE. Resolución 050112-001, publicada en Gaceta Electoral N° 031 del 28.01.05.

¹⁰¹ PROVEA: Boletín electrónico Derechos Humanos y Coyuntura N° 150. 24 enero al 03 febrero 2005 [en línea] <www.derechos.org.ve>

*sindicales, por lo que lo instamos a decidir con celeridad, y en apego al derecho a la libertad sindical, en todas las demandas interpuestas*¹⁰².

En cuanto a las normas que regulan las elecciones sindicales, el CNE realizó dos acciones en este sentido: el 10.11.04 prorrogó la vigencia del Estatuto Especial para la Renovación de la Dirigencia Sindical¹⁰³, mientras se discutía un nuevo proyecto normativo con los sindicatos y gremios profesionales¹⁰⁴. Posteriormente, circuló el proyecto de Resolución, el cual fue duramente criticado por la CTV, CODESA (Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela), CUTV (Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela) y Confederación General de Trabajadores, los cuales el 19.01.05 emitieron un comunicado conjunto rechazando la intervención del CNE en los comicios sindicales, mientras que la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentrased) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) apoyaron esta posición¹⁰⁵. A pesar de las críticas de un sector importante del movimiento sindical, el 19.01.05 se publicó la Resolución 041220-1710, que reedita el contenido del anterior Estatuto Especial de 2001, cuestionado por Provea por violar el derecho a la libertad y constituir una intromisión en la vida de los sindicatos

Para finales de 2004 vencía el período de gestión de las directivas de más de 1.200 federaciones y sindicatos. Lo que se ha observado durante el período es que la mayoría de los sindicatos y gremios que realizaron elecciones no acataron la normativa del CNE, sino que aplicaron su normativa interna. Por ejemplo, el Sindicato de Obreros de la Universidad Central de Venezuela (UCV), afiliado a la CUTV, solo envió una notificación al CNE, luego del resultado de sus elecciones; este proceso contó con el reconocimiento del MT y de las autoridades de la UCV¹⁰⁶. De acuerdo con el Director del CNE en el estado Anzoátegui, Edgar Mata, 66 sindicatos de ese estado solicitaron la intervención del ente comicial, mientras

¹⁰² PROVEA [en línea]:

<http://derechos.org.ve/actualidad/comunicados/comu_prensa_2005/cp_180204.pdf>

¹⁰³ CNE. Resolución N° 010418-113 del 18.04.01.

¹⁰⁴ El Nacional, 11.11.04, pág. A-2.

¹⁰⁵ Últimas Noticias, 20.01.05, pág. 26.

¹⁰⁶ El Nacional, 13.11.04, pág. A-2.

que en el estado Zulia solo 8 sindicatos lo hicieron. Para el Presidente de Fetranzoategui, Tito Barrero, menos del 50% de sus sindicatos afiliados han solicitado supervisión del CNE. El Presidente de Fetrazulia, Carlos Petit, por su parte, afirmó que 140 de 230 sindicatos hicieron sus elecciones sin participación del CNE¹⁰⁷. Sin embargo, se registraron dos casos en que el CNE intervino en los procesos electorarios: Fetramagisterio, y Sunep-SAS. En el caso de Fetramagisterio, el CNE no reconoció los resultados¹⁰⁸, mientras que con Sunep-SAS, el CNE no reconoció la convocatoria a elecciones, y ordenó la paralización del proceso¹⁰⁹. Meses después, en rueda de prensa, el presidente del CNE, Jorge Rodríguez, se comprometió a realizar una nueva consulta del reglamento con las cinco centrales obreras del país. Se esperaba que las normas estuviesen reformadas antes de abril; sin embargo, hasta la fecha de cierre de este informe sigue vigente, sin reformas, la Resolución del CNE¹¹⁰.

Otro aspecto de las elecciones sindicales que ha generado polémica se refiere a la data que se utilizará para identificar a los electores: Fentrased propuso que se empleara la lista de afiliados del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)¹¹¹, mientras que la CTV y un sector de UNT se oponen a ello, por considerar que solo los trabajadores afiliados a los sindicatos deben elegir a sus representantes¹¹². Esta divergencia tiene paralizada las elecciones en UNT¹¹³.

Del 12 al 17 de octubre de 2004, se registró la visita de una Misión de Contacto Directo de la OIT¹¹⁴, la cual recibió denuncias de diversos sectores. Destaca en particular la denuncia del despido de 20.000 trabajadores de PDVSA, y de más de 1.000 trabajadores del sector público, en razón de su participación en el referéndum revocatorio¹¹⁵, así como el incumplimiento de los contratos colectivos

¹⁰⁷ Mata, Edgar, Barrero, Tito y Petit, Carlos, en: Morillo, E: *Anzoátegui lidera peticiones de elecciones sindicales*. *El Tiempo*, 19.01.05, pág. 3.

¹⁰⁸ *El Universal*, 02.12.04, pág. 1-8.

¹⁰⁹ *El Universal*, 01.12.04, pág. 1-10.

¹¹⁰ *El Nacional*, 12.03.05, pág. A-6.

¹¹¹ *El Universal*, 21.01.05, pág. 1-10.

¹¹² *El Universal*, 22.01.05, pág. 1-10.

¹¹³ *Últimas Noticias*, 22.01.05, pág. 20.

¹¹⁴ A la fecha de cierre de este informe no se ha publicado el informe definitivo de la Misión.

¹¹⁵ *El Nacional*, 08.10.04, pág. A-18.

por parte de 15 alcaldías¹¹⁶. También realizaron encuentros con el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), MT y AN¹¹⁷.

.Por otra parte, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) solicitó a la OIT el envío a Venezuela de una comisión de encuesta para verificar violaciones a los convenios de la OIT sobre el derecho de asociación¹¹⁸.

Destaca durante el período el decaimiento del diálogo tripartito. Los sindicatos se encontraron activos, en cuanto a su creación y el número de convenciones colectivas firmadas. No obstante, han tenido un desempeño pobre en cuanto a la incidencia en políticas públicas: el SM se fijó unilateralmente, contrariando lo establecido en el artículo 138 de la LOT; el contrato petrolero no se negoció de forma satisfactoria para el movimiento sindical; el CNE dictó unilateralmente sus normas, a pesar de la opinión desfavorable de algunas centrales sindicales; y no se aumentó el número de trabajadores favorecidos por la medida de inamovilidad laboral. Ni empresarios ni trabajadores definieron o incidieron en las políticas de empleo y reactivación económica, y las emprendidas fueron dictadas de forma unilateral por parte del Ejecutivo Nacional.

Por ejemplo, la UNT criticó que la devaluación del bolívar se tomara sin escuchar la opinión de los trabajadores *“llamamos a la reflexión y exigimos que se nos tome en cuenta, que se nos llame, que se discuta con nosotros y que se recoja la opinión, el deseo y la voluntad de los trabajadores y los demás sectores sociales oprimidos”*¹¹⁹. El “Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial” es una propuesta que parte del Ejecutivo Nacional donde tuvo escasa incidencia la opinión de sindicatos y organizaciones de empleadores¹²⁰.

¹¹⁶ [El Universal](#), 15.10.04, pág. 1-8.

¹¹⁷ [El Universal](#), 14.10.04, pág. 1-8.

¹¹⁸ [El Nacional](#), 03.12.04, pág. A-20.

¹¹⁹ Chirino, Orlando, en: Gómez, G: *Medidas como la devaluación debieron ser consultadas a los trabajadores, según Orlando Chirino de la UNT* [en línea] <<http://www.aporrea.org/dameverbo.php?docid=57170>>

¹²⁰ Esta propuesta es impulsada desde el Ministerio de Industrias Ligeras y Comercio, y el Ministerio del Trabajo. [En línea] <http://www.abn.info.ve/go_news5.php?articulo=8839>

Trabajo Infantil

La normativa que regula el trabajo infantil (TI) se encuentra en la LOT, en la Ley Orgánica para la Protección al Niño y Adolescente (LOPNA), la Convención Internacional de los Derechos del Niño, el Convenio 182 de la OIT sobre la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y en el convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión en el empleo. En Venezuela está permitido el trabajo de adolescentes a partir de los 14 años¹²¹, y excepcionalmente a partir de los 12 años, mediante autorización¹²². Tal y como se reseñó en informes anteriores, una de las limitaciones para abordar el TI es la inexistencia de información oficial. Parte de los problemas de registro se deben a que, de acuerdo con el Convenio 138 OIT, solo se consideran trabajadores aquellas personas excluidas del sistema escolar, mientras que para la LOPNA, en el trabajo de adolescentes es un deber armonizar trabajo y educación. Asimismo, el Convenio 182 reconoce entre las peores formas de trabajo infantil, actividades que son consideradas delitos en el país, por lo tanto, las cifras no las maneja el Programa de Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores (Pronat), adscrito al MT.

Pese a dichas limitaciones, cifras del INE señalan que 422.329 personas menores de 15 años trabajan en el SI de la economía, cifra que representa el 8,26% del total del sector, mientras que 232.187 personas del SI tienen entre 15 y 19 años, representando el 4,54%¹²³. No conocemos la cifra en el sector formal durante el período que cubre este Informe. De acuerdo con Cecodap, durante el período 2002-2003, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social implementó el programa “Plan de Atención Integral para Niños, Niñas y Adolescentes de la Calle”, el cual realizó un censo de niños, niñas y adolescentes (NNA) en situación de calle en Caracas. Los resultados indicaron que existían 1.082 NNA en esta situación, muchos de los cuales se dedicaban a actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil, de acuerdo con la OIT.

¹²¹ LOPNA, Art.

¹²² LOT, 1997, Art. 247.

¹²³ INE: Tabuladores de la encuesta de hogares por muestreo. I Semestre 2004. Mimeo.

Por su parte, la fundación Unamos al Mundo calcula que existen aproximadamente 1.500 NNA que trabajan, deambulan o duermen en las calles de Caracas. Su Presidente, Miguel Rodríguez Siso, indicó que muchos de estos NNA *“forman parte de redes de explotación sexual o laboral, en las cuales los cabecillas mudan a los menores de edad de los lugares donde se encuentran, cuando se enteran que entran en contacto con autoridades oficiales o miembros de organizaciones no gubernamentales”*¹²⁴. En el estado Zulia, un censo realizado por la organización República de los Muchachos, adscrita a la Gobernación de Zulia, arroja que aproximadamente 6.000 NNA están en situación de calle¹²⁵.

Desde el Estado, se adelantaron medidas que beneficiarán a trabajadores adolescentes: una de ellas es el aumento del SM a adolescentes trabajadores y aprendices, que a partir del 01.05.05 es de Bs. 303.735,90. Por otra parte, se sometió a consulta el “Plan Subregional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los Países de la Comunidad Andina” que se implementará durante el período 2005-2007. El objetivo del Plan es la prevención y erradicación del TI, así como la protección de adolescentes que trabajan. Los componentes del programa son: a) Incorporación de la temática del TI en las políticas y programas sociales existentes, así como la creación de programas específicos para el TI; b) Creación de sistemas de información nacionales de TI, y su consolidación con el Observatorio Laboral Andino; c) Creación y desarrollo de sistemas de inspección, acompañados de medidas de protección, capaces de abordar el TI en sectores informales, así como la inclusión de la participación ciudadana en el sistema; d) Investigación de patrones de conducta y actitudes que legitiman, toleran o fomentan el TI, así como las peores formas de TI; e) Sensibilización a las familias y sociedad para prevenir y erradicar el TI; f) Armonización de la legislación laboral andina y aplicación de medidas para la aplicación de normas; y g) Fortalecimiento de la participación de actores sociales en la prevención y erradicación del TI¹²⁶.

¹²⁴ CECODAP: *Somos Noticia*. Caracas, Pág. 82.

¹²⁵ *Ibíd.*

¹²⁶ Inpsasel: Plan Subregional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en los Países de la Comunidad Andina. Mimeo.