

## RELATS

### NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

#### EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN VENEZUELA: AUTONOMÍA Y HETERONOMÍA EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Francisco Iturraspe<sup>1</sup>

2013

Publicado en el libro de CSA "Estrategia por una mejor y mayor negociación colectiva". San Paolo

*"Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales.*

*Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad".*

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), artículo 96.

#### I.Evolución

Desde la primera Ley efectiva de trabajo en 1936 Venezuela viene desarrollando un Derecho Colectivo Laboral en una permanente dialéctica entre la imposición de las reglas por parte del Estado (heteronomía) y la organización de los trabajadores y empleadores y sus relaciones de negociación y conflicto más allá de la tutela estatal (autonomía). Acorde con los tiempos que corrían, después de la muerte de Juan Vicente Gómez, la ley original, a pesar de su origen en la

---

<sup>1</sup> Profesor Titular de la Universidad Central de Venezuela, especialista en contratación colectiva ha participado recientemente en las negociaciones de los sectores alimentación, prensa y comunicación y sector público. Debo agradecer los aportes y sugerencias de varios colegas en especial de Carlos Oñates, Alvaro Orsatti, Rubén González, Luisa Rangel y Edgar Velázquez quienes por supuesto no son responsables de las opiniones y posiciones del autor.

asesoría de la OIT<sup>2</sup> tenía una fuerte inclinación heterónoma, al igual que las leyes que le sirvieron de fuente: la Ley Federal Mexicana y el Código Chileno.

*“En Venezuela la intervención estatal en el mundo sindical ha sido un fenómeno de vieja data, remontándose a los inicios mismos de las regulaciones laborales en la década de los treinta, al legislarse una primera ley del trabajo que el Estado implementó sin intervención sindical, creando las instituciones fundantes de la Administración del Trabajo”* (ver respuesta de ASI a una encuesta de CSA -Teixeira, 2012).

Sus normas y el ejercicio de las mismas tenían como finalidad el control de las organizaciones de trabajadores que habían insurgido en el panorama social y político después de la larga veda gomecista.

La politización de las organizaciones sindicales – con una fuerte influencia de ideologías estatistas (Iturraspe,1999) – no contribuyó a la creación de una mentalidad autónoma en la dirigencia sindical y entre los trabajadores.

El período dictatorial perezjimenista también aportó a reforzar la ominosa presencia estatal en los sindicatos adictos. Nuevamente al finalizar la dictadura en 1958 hay una emergencia de organizaciones, que aunque ideológicamente alineadas, expresaban reivindicaciones después de años de represión de las reivindicaciones clasistas.

Frente a este panorama, los partidos políticos ensayan un esquema de contención con la firma de Avenimiento Obrero Patronal<sup>3</sup> cuyo objetivo clave —despojado de eufemismos— fue comprometer a los sectores de la producción y el trabajo con el nuevo orden democrático, a cambio de un freno a las aspiraciones salariales de los trabajadores, esquema que tendrá una gran importancia en todo el período posterior signado por el Pacto de Punto Fijo<sup>4</sup>.

De esta manera, después de una “primavera” en los primeros años de la democracia, las convenciones colectivas de trabajo (cuyo modelo era el contrato colectivo firmado en el limitado ámbito de la empresa) por su esquema de discusión elitista siguieron en general el modelo antiparticipativo y antidemocrático que se había impuesto y no lograron un avance significativo ni en lo cualitativo ni en su extensión territorial ni personal, ni en el aspecto salarial.

---

<sup>2</sup> Favor recordar que para la fecha no se habían sancionado los C 87 y 98 de la OIT.

<sup>3</sup> Firmado el 24-4-58 por los partidos políticos (inclusive el Comunista) y las representaciones patronales Ver López Maya y Werz, 1986.

<sup>4</sup> Pacto político del 31-10-58 del cual se excluyó al Partido Comunista.

En 1958 hay un intento de modificar el modelo con el Decreto Ley 440 que trata de introducir la contratación colectiva por rama de industria, pero que al establecer el arbitraje obligatorio en desmedro del derecho de huelga genera el rechazo de muchas organizaciones. Si excluimos su utilización en la rama de la construcción, este nuevo modelo tuvo escaso éxito.

El movimiento sindical venezolano, después de su decisiva participación en la elección del Dr. Raúl Leoni como candidato de AD, partido hegemónico en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y su pacto con los factores políticos del Pacto de Punto Fijo, en especial con el partido socialcristiano (COPEI), comienza a formar parte de un modelo neocorporativo en el cual asume roles estatales, tanto en el directorio de las empresas del Estado (por Ley), como en el parlamento (a través de los diputados "obreros"), como en el sistema de relaciones de trabajo (Salamanca, 1995). A su vez, el sistema jurídico laboral establece regulaciones que impiden en la práctica el derecho de huelga como las establecidas en el Reglamento de la Ley del Trabajo de Diciembre de 1973 que, después de un largo período de reclamos judiciales, es declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia.

Los sindicatos, en especial a nivel confederal, pero no exclusivamente, muestran ya en esa época una exagerada predominancia de los partidos políticos que monopolizan las elecciones o las designaciones cupulares a través de mecanismos de cooptación y se impone un sistema electoral de varios grados que dificulta la expresión de la voluntad de los trabajadores (Arismendi e Iturraspe, 1990)

La crisis económica y financiera de comienzo de los años 80 impacta fuertemente el salario real, y las convenciones colectivas por largo tiempo se convierten en la práctica en un mecanismo de negociación de la rebaja del salario real, dado que los aumentos nominales obtenidos suelen ser menores que la inflación que comienza a complicar nuestra economía.

Es en estas circunstancias que se produce un proceso que trastoca todo el sistema político y sus integrantes en el esquema neocorporativo: el Caracazo<sup>5</sup>, levantamiento popular que desborda las estructuras sindicales y políticas y de la que emergen nuevos actores sociales que tendrán un papel fundamental en la escena política venezolana: los

---

<sup>5</sup> Insurrección popular del 27 de febrero de 1989 que rompió lo que algunos teóricos llamaron "la ilusión de armonía" en la sociedad venezolana.

llamados “marginales” o excluidos que se ponen en el centro de una nueva correlación de fuerzas.

Este sector social, conformado en los conurbanos de las grandes ciudades constituye un conglomerado numeroso y muy difícil, cultural y políticamente, de ser organizado y conducido por las organizaciones políticas hegemónicas y sus sindicatos con fuertes nexos ideológicos y estructurales con el Estado.

El proceso de “neocorporativización” se consolida y comienza a desintegrarse el modelo sindical, en especial en los niveles confederales. Cuando asume -durante el segundo gobierno de Pérez- la directiva de la CTV encabezada por Antonio Ríos, por primera vez la juramentación la hace el jefe de estado.

Sin embargo -con la propuesta de “reforma económica” denominada “El Gran Viraje”- Pérez prescinde de los partidos (con un sordo enfrentamiento con la propia Acción Democrática) e ignora y margina al “buró sindical” (Iranzo, 1996). Es un sindicalismo tan vinculado con el Estado que esta situación impacta a la negociación colectiva tanto en lo cuantitativo como lo cualitativo.

El financiamiento de los sindicatos, los locales sindicales, etc. provenían del presupuesto público. La Ley Orgánica del Trabajo adopta esa tendencia neocorporativa: los fondos sindicales serán fiscalizados, en última instancia, por la Contraloría General de la República según el parágrafo segundo del artículo 442, ¡como si fueran fondos públicos!

Los condicionamientos de los cambios mundiales, en la etapa neoliberal, entran en contradicción con el esquema político y económico que sostenía el modelo sindical hegemónico. La desintegración del sistema político se acelera y en 1992 se producen dos intentos de insurrección militar y un grave descontento social expresado políticamente en los reiterados “cacerolazos”, “apagones” y en el desprestigio institucional generalizado, del cual no escapan los actores empresariales y sindicales que conforman el sistema bipartidista. La destitución y posterior juzgamiento del Carlos Andrés Pérez es el inicio de la descomposición del sistema bipartidista que culmina con la sanción de la Constitución de 1999 que intenta, vía intervención del Estado, democratizar las organizaciones sindicales golpeadas por la crisis política del sistema del cual formaban parte.

El nuevo modelo constitucional y el liderazgo político que representa el Presidente Chávez tiene una relación especial y directa con el sector social protagonista del Caracazo, los llamados a veces despectivamente “marginales” que adquieren un papel y un peso significativamente mayor en la nueva escena política, frente a los asalariados urbanos que constituían la clientela de las organizaciones sindicales tradicionales.

Los cambios en el mercado laboral, el fuerte enfrentamiento entre el Estado y la dirigencia sindical hegemónica en los organismos de centralización sindical que llevan a su deterioro, emergencia de grupos de trabajadores contestatarios y anti burocráticos (muchos de ellos con posiciones ideológicas de izquierda, otros con influencia evangélica pero generalmente embanderados con el chavismo), la frustración de las organizaciones “bolivarianas” primero y “socialistas” más adelante de conformar un estructura sindical representativa nacional, ponen al movimiento sindical en una situación de dispersión y falta de centralización.

La negociación colectiva, en tanto, sigue desarrollándose primordialmente en el ámbito de la empresa, muchas veces con nuevos actores y dentro de las dificultades de una economía inflacionaria para el salario real. Como respuesta a esta situación el gobierno decreta anualmente aumentos de salario en forma unilateral (ver respuesta de CTV a encuesta de CSA, Teixeira, 2012), También mediante instrumentos jurídicos emanados el Poder Ejecutivo se realizan cambios importantes, por ejemplo en la reducción progresiva de la jornada de trabajo que eran materia de la negociación colectiva.

Por otra parte, la revisión de los convenios más importantes firmados en los últimos años parecería mostrar que, a pesar de algunos cambios en la técnica de negociación, en esencia los mecanismos de discusión no han registrado cambios fundamentales a pesar de las transformaciones tecnológicas que ha sufrido el aparato productivo y el propio Estado.

## **II. Estimación de una tasa de Contratación Colectiva.**

### **II.1 Aspectos metodológicos.**

**Negociación Colectiva.** Definimos negociación colectiva como toda actividad de diálogo social en el lugar de trabajo, la empresa, la rama de producción y a nivel local, regional, nacional y transnacional, tendiente a regular las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones y los empleadores y sus organizaciones, así como establecer normas autónomas sobre las condiciones de empleo y condiciones y medio ambiente de trabajo y la participación y cogestión (cláusulas cogestivas).

En Venezuela, el principal resultado de este proceso de negociación colectiva son los Contratos Colectivos de Trabajo que se realizan a nivel de unidad de producción, de empresa y por rama de actividad. En el sector privado, predominan las convenciones por establecimiento o empresa, existiendo la posibilidad de la negociación por rama de la producción a través de la institución de la Reunión Normativa Laboral regulada en los arts. 452 y siguientes de la LOTTT. La articulación de las negociaciones de diferente nivel es poco practicada en el país y enfrenta obstáculos institucionales y legales.

**Contrato, Convenio o Convención Colectiva.** Utilizaremos como sinónimas estas expresiones a pesar de que jurídicamente se establezcan diferencias. Según una antigua norma de la OIT, debería definirse el "convenio colectivo" para los fines de la estadística como un convenio escrito entre uno o varios empleadores o una organización de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores de cualquier clase, con objeto de determinar las condiciones de empleo individual y, en ciertos casos, regular otras cuestiones que atañen al empleo (Resolución sobre las estadísticas de los convenios colectivos, adoptada por la tercera Conferencia de Estadígrafos del Trabajo, octubre de 1926).

Más modernamente, la propia OIT establece que "El contrato colectivo se define como *“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”* (Recomendación 91).

Para el caso de Venezuela, la negociación colectiva tiene una larga tradición de "micro negociación", dada la legislación y práctica nacionales. A pesar de la evolución de la negociación por rama en

sectores muy importantes como los de la construcción, petróleo, industria farmacéutica, educación, el modelo tradicional es la negociación por empresa e incluso por unidades productivas y grupos separados dentro de la empresa. Se admite también la negociación colectiva entre empleadores y grupos de trabajadores (que no constituyen organizaciones permanentes (lo que en la legislación y doctrina mexicana se denominan coaliciones de trabajadores)).

En los últimos años el desarrollo de una negociación colectiva de cobertura más amplia - como la que tradicionalmente se llevan a cabo en el sector del Petróleo y Construcción - se ha extendido en el sector público con importantes convenios de los docentes de diversos niveles, de trabajadores de la salud y funcionarios públicos, y en el sector privado con las negociaciones de artes gráficas, industria farmacéutica, calzado y cuero etc. Este cambio explica, en gran medida, el aumento de la densidad de negociación.

**Convenciones colectivas homologadas y no homologadas.** Si bien la situación mayoritaria es la de convenciones homologadas, encontramos un número de Convenciones que no son homologadas, por lo que no son registradas ni oficialmente ni por organismos sindicales, empresariales o académicos y, sin embargo, tienen efectos jurídicos y prácticos en las relaciones laborales entre las partes contratantes. Ejemplo de esta situación son Convenciones de trabajadores de la prensa, manufactura y del sector público<sup>6</sup>.

**Ultractividad.** A diferencia de otras legislaciones (notoriamente la recientemente impuesta en España), en Venezuela rige el principio de ultractividad de las convenciones colectivas de suerte que una vez cumplido su lapso de vigencia, de no firmarse una nueva convención, estas mantienen el conjunto de las cláusulas del contrato “vencido” pero no derogado. La norma legal establece que *“vencido el período de una Convención Colectiva de Trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras continuarán vigentes hasta que se celebre otra que la sustituya”* (art. 435 LOTT, in fine). Esto no se toma en cuenta cuando se calcula la tasa de negociación, dado que generalmente se calculan los que han sido acordados los años anteriores a la fecha del cálculo.

---

<sup>6</sup> Tradicionalmente en Venezuela el Contrato Colectivo surte efectos entre las partes y *erga omnes* a partir del depósito ante la autoridad del Trabajo. Desde la sanción a fines de los noventa del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo por el Dr. Rafael Caldera, se exige la “homologación”, en un principio ilegalmente y, con la promulgación de la LOTT en el 2012, ahora con una base legal en los artículos 450 y 451 lo que ha sido cuestionado no solamente por la doctrina sino también por los órganos de control de la OIT.

**Duración.** Un error frecuente en la determinación de la tasa de negociación entre nosotros es comparar la cantidad de trabajadores amparados en un año por los contratos colectivos con los guarismos de la fuerza de trabajo de ese año sin considerar que las convenciones normalmente duraran más de un año. De acuerdo a lo dispuesto en el art. 435 de la LOTTT, los contratos colectivos no pueden tener una duración menor de dos años ni mayor de tres, pudiendo ser prolongada su duración a tenor de la misma norma.

**II.2 Cuantificación de la tasa.** Con base en lo mencionado en los puntos anteriores, podemos practicar un ejercicio de medición de la tasa de contratación.

El total de convenciones colectivas homologadas en los últimos años, de acuerdo al procedimiento establecido por la LOTTT, es, de acuerdo al MPPTSS, de 550 en el 2010, 429 en el 2011 y 415 en el 2012. Los trabajadores cuyos contratos colectivos se firmaron y homologaron en los respectivos años fueron 604 mil en 2009, 2309 mil en 2010 y 743 mil en 2011, por lo que la suma de los tres años arroja un total de 3.655 mil trabajadores. La importante diferencia entre los años se explica por la discusión, firma y homologación en algunos años de algunos convenios que se negocian por rama de actividad y de amplia cobertura como los que amparan a los trabajadores de la Industria de la construcción, docentes o los trabajadores petroleros.

A los efectos de este estudio, se ha analizado una extensa muestra aleatoria de contratos correspondientes al primer semestre del 2012, concluyéndose que estaban vigentes al menos el 75% del total. Por lo tanto, se estima que la población amparada es de 2741 mil trabajadores.

Para el denominador de la tasa, la fuente disponible es la Encuesta de Hogares por Muestreo. En el primer semestre de 2012, la población económicamente activa (en la población de 15 y más años) era 13443 mil personas. Excluyendo a los desocupados, la ocupación total llegaba a 12.209 mil. De este total, 7080 mil eran empleados y obreros<sup>7</sup>. En consecuencia, el cociente entre la población alcanzada por negociación colectiva y el total de asalariados es de 38,8% (2741 mil/7080 mil)

---

<sup>7</sup> Un detalle importante a lo interno de los asalariados es la pertenencia al sector público, lo que corresponde a quien labora en Ministerios u Organismos de la administración nacional, regional, estatal o estadal y municipal, universidades o instituciones de educación superior del Estado o en empresas con capital mayoritariamente del Estado. La población ocupada en este sector era de 2741 mil trabajadores, equivalente al 20,4% de la ocupación total.

Si se busca tener una perspectiva dinámica sobre la tasa de contratación, puede plantearse un ejercicio similar respecto de los tres trienios previos. En relación al número de convenios, el promedio en cada trienio fue 711 en 2000/2002, 644 en 2003/5 y 486 en 2006/2008. En cuanto al número de beneficiarios, los datos son: 1466 mil en 2000/2, 1732 mil en 2003/5 y 1304 mil en 2006/2008. Ya que en 2009/2011 el número de convenios fue de 331 y el de beneficiarios de 2741, la situación actual presenta un número mayor de beneficiarios en el marco de menos convenios, lo que, como hemos señalado se explica por la firma de convenios con un ámbito mayor de cobertura.

Un elemento de control respecto del segundo trienio es la información suministrada por el Consejo Nacional Electoral (CNE) de 2004, en que se registraban 1514 mil trabajadores beneficiados. Este es entonces un nivel cercano (12% inferior) al promedio del trienio 2003/2005, cuando a este se le efectúa la misma quita que la ya planteada (1723 mil). Comparado aquel nivel de cobertura de 2004 con la ocupación asalariada de ese año, se llega a una tasa del 30% (1514 mil respecto alrededor de 5000 mil asalariados) lo que puede entonces compararse con la tasa del 2012, indicando un efectivo aumento relativo.

La densidad total se reparte entre sectores con un nivel más alto (como construcción o petróleo) y más bajo (agro o comercio). Lo propio ocurre a nivel regional, donde tenemos también una alta diferenciación entre la región central norte costera (Estados Carabobo, Aragua, Miranda y Distrito Capital) y el Zulia donde hay de alta a mediana densidad relativa, Estados como Bolívar y Lara que tienen una densidad media y el resto de los Estados que tienen relativamente menores tasas.

Finalmente, a la antes mencionada heterogeneidad debe sumarse las diferenciaciones por el grado de centralización y de fragmentación de los contratos firmados: en el número total de convenios hay una mayoría de micro-negociación, pero en el número de trabajadores amparados los convenios por rama muestran una tendencia a la centralización.

### **III. La negociación colectiva en el sector público**

Como se ha visto, el empleo público representa más del 20% del empleo asalariado total, reflejando una tendencia creciente, ya que ese porcentaje era 18.8% en 2009 y 19.8% en 2010.

La negociación colectiva en el sector público venezolano se ha desarrollado en varias etapas, desde el período de su prohibición para

todas las categorías de sus trabajadores, su admisión para los obreros (según la norma para la época, trabajadores con predominio del esfuerzo físico sobre el intelectual), para las empresas del Estado de diversas ramas, para los trabajadores de la Educación y la Salud – primero a través de eufemismos como Actas Convenios y después mediante concesiones de leyes como la Orgánica de Educación, de Universidades, del ejercicio de la medicina etc.

Actualmente la negociación colectiva en el sector ha adquirido carácter de garantía constitucional por el artículo 96 CRBV que se transcribe al inicio de este trabajo. Las convenciones colectivas en el sector (para los empleados de diversos niveles) deben articularse jurídicamente con el régimen Estatutario establecido en la CRBV y desarrollado por el Estatuto de la Función Pública para el nivel de la Administración Central. Igualmente, las leyes sectoriales como las ya señaladas para los sectores de Educación, Salud etc. Son producto de su desarrollo histórico y de los cambios en el aparato estatal de los últimos años las negociaciones en este sector tiene características marcadamente heterogéneas.

A pesar de los intentos desde hace varias décadas (desde el Instructivo número cinco del primer gobierno del Presidente Pérez), en los diversos sectores de este nivel el desarrollo de la negociación y de la administración de los contratos ha sido extremadamente irregular y sometido a los caprichos del clientelismo.

A su vez, en la actualidad es común el señalamiento de que el sector sindical de mayor fuerza relativa es el de los trabajadores del sector público<sup>8</sup>. Las convenciones colectivas con el sector público están reguladas por disposiciones legales similares a las rigen las del sector privado, establecidas a partir del 2012 en un capítulo especial de la LOTT. Sin embargo, por normas especiales, cuando se celebren convenciones colectivas con el sector público, las obligaciones contraídas deben estar contempladas en el presupuesto vigente, pues de lo contrario se entenderá que los incrementos aprobados se harán efectivos para el próximo ejercicio fiscal lo cual es especialmente problemático en épocas de inflación. Si en la convención colectiva se asumen obligaciones para varios ejercicios fiscales se requiere de la autorización del Consejo de Ministros (art. 447). El Ministerio del Poder Popular para la Planificación es además quien fija los criterios técnicos y financieros que limitan la negociación colectiva de los representantes del sector público frente a los trabajadores. Estas limitaciones, que suelen

---

<sup>8</sup> <http://www.slideshare.net/luispirela/marco-juridico-en-venezuela> revisado el 12 de julio de 2013.

denominarse “*conditio juris*” constituyen un grave problema para el desarrollo de las negociaciones.

A nivel municipal y estatal cada organismo tiene al menos uno o más contratos colectivos, firmados con diferentes organizaciones dentro de cada ente. En muchos casos estos convenios eran producto del clientelismo político de las fuerzas que ganaban el respectivo municipio o Estado, o que le tocara en el reparto burocrático la jefatura de los diferentes entes que generaban convenios con las organizaciones políticamente afines generándose un abigarrado cuadro de convenciones que decaían con los vaivenes político electorales. Por la costumbre y la tendencia a evitar los conflictos era común observar que se mantenían los privilegios de diferentes capas de dirigentes sindicales del sector aunque en la práctica no tuvieran administración real de los convenios colectivos.

En el caso de la principal Alcaldía de Caracas, la del Municipio Bolivariano Libertador, donde existían casi una veintena de convenciones y un verdadero caos en su administración, en el 2012 se firmó un Contrato Macro que permitió una reorganización de las relaciones de trabajo en esa área.

En el nivel de la Administración Pública Nacional la situación de desorden en las negociaciones que tenían lugar a partir de la sanción del artículo 8 de la LOT del año 1990 hacía que cada ministerio, organismo o ente negociara separadamente. En algunos casos este desorden provenía de una grave corrupción, por ejemplo en materia de la privatización de la salud por medio de los seguros privados de Hospitalización, Cirugía y Maternidad.

Es sabido que al ampliarse la cobertura de un seguro con mayor número de asegurados los costos de las primas, por razones estadísticas, tienden a disminuir. Sin embargo, los distintos entes contrataban seguros individualmente con las empresas privadas que generosamente suelen repartir importantes comisiones a quienes contratan esas pólizas. Frente a esta situación, en agosto del 2003 se firmó una Convención Colectiva Marco entre el Estado y la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (ver apéndice electrónico) en la cual como ha sido señalado “*se mejoran de manera significativa las condiciones de trabajo de este importante sector*” (Marín Boscan, 2005). A pesar de que, por las normas venezolanas que establecen la continuidad de las normas de la Convención colectiva cuyo período se ha vencido mientras no se discute una nueva (ver supra

ULTRACTIVIDAD), esta convención continúa vigente, los incrementos salariales otorgados por el Estado a sus trabajadores no han sido pactados por la renovación de este acuerdo sino que los hace unilateralmente el Ejecutivo Nacional.

Dentro de este sector debemos además de los ya mencionados de la Administración Pública central y descentralizada incluir a los trabajadores del Estado en importantes áreas con una tradición de negociación como los de la Educación, Universidades, Salud, Poder Judicial.

En materia de Educación en 2011 se firmó entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación y varias Federaciones del sector una Convención Colectiva.

Todavía en conflicto (julio 2013) está la discusión de la regulación de las normas que rigen el trabajo en las Universidades, cuya negociación – informal y separada por parte de asociaciones no formalmente sindicales de sus obreros, empleados, técnicos y profesionales y profesores que en un principio suscribían actas convenios con las autoridades universitarias que las reconocían a través de Actas Convenios separadas para cada sector. Frente a una situación extremadamente dispersa en la década de los ochenta, el Estado eliminó la discusión salarial de la negociación del grupo de los Profesores, a través del dictado unilateral de unas Normas de Homologación que establecían aumentos mediante una indexación y pagos similares a profesores de diversas casas de Estudio en función de la dedicación y el escalafón de cada docente.

Tomado al sector público como un todo podríamos señalar que se ha desarrollado un intento de organizar las negociaciones en este sector, mediante un proceso de unificación y reordenamiento de las mismas. Sin embargo, la mora en la continuidad de las negociaciones de algunos de los convenios vigentes significa un grave obstáculo para una política salarial y, sobre todo, de seguridad social del sector público, en el cual (contra las disposiciones expresas de la CRBV y de la LOSSS) continúa privatizada la atención de la salud de sus propios funcionarios y totalmente disperso el sistema de pensiones (en incumplimiento también de las normas constitucionales de 1999 y de la Ley Marco en la materia del 2002).

En este punto es importante señalar que las Convenciones Colectivas en el Sector Público, y en algunos casos en el privado, amparan a

trabajadores pensionados o jubilados, introduciendo en muchos casos un factor adicional de complejidad.

Los problemas de acceso a la negociación de los sindicatos del sector han sido puestos de manifiesto en el trabajo “Estudio comparado de legislación y prácticas laborales en el sector público de los países andinos” (ISP, 2010), en el que se pone de manifiesto no solamente las trabas legales sino prácticas en nuestra materia. Desde las organizaciones sindicales se enfatiza la necesidad de discutir Convenios como la Convención Colectiva Marco o la de los trabajadores Tribunalicios que se encuentran vencidas desde hace varios años.

Con todas esas dificultades, las negociaciones del sector educacional (2011), del sector salud y universitario (2013), así como las múltiples negociaciones a nivel municipal y estatal y el hecho que, a diferencia de lo que ocurre ahora en países como España, los convenios mantengan su vigencia a través de la ultractividad expresamente establecida, nos permiten afirmar que la gran mayoría de los trabajadores del sector público tienen sus condiciones de trabajo reguladas por normas colectivas que funcionan junto con el esquema estatutario constitucionalmente establecido y con aumentos y escalas salariales determinadas unilateralmente por el Estado-patrono.

En OIT2005, con datos para 2003, se estimaba una tasa de negociación del 18,5% para el sector. Los datos del CNE para 2004 incluían la diferenciación entre el número de beneficiarios del sector público y privado: 662 mil para los primeros, equivaliendo entonces al 44% del total (1.514 mil).

La firma de la Convención Colectiva Marco, las de varias Alcaldías en distintas zonas del país, la de los Trabajadores de la Educación y la actual discusión del sector salud permite proponer la hipótesis de un aumento de esa tasa, que iría en consonancia con la del sector privado. La dificultad mayor que nos encontramos es la no discusión, después de su vencimiento, de la mencionada Convención, que sin embargo se sigue aplicando a nivel general por el ya citado principio de ultractividad, aunque con escalas salariales establecidas unilateralmente por el patrono-Estado.

#### **IV. La negociación colectiva en el Sector Privado**

**1. Actividades Agrícolas.** Las tasas de contratación colectiva en el área se refieren preferentemente al sector agroindustrial con una

experiencia importante, por ejemplo, en el sector de la caña de azúcar con una negociación de larga trayectoria. Dado que este sector se han producido importantes expropiaciones es importante estudiar lo ocurrido con la negociación en esta área.

Se advierte una fuerte conflictividad agraria en diversas zonas del país y en especial en las zonas de mayor influencia de las poblaciones originarias y las zonas fronterizas.

De acuerdo a estos antecedentes nuestra hipótesis es que este sector tiene una densidad de negociación baja<sup>9</sup>.

**2. Industria Manufacturera.** Los trabajadores de la industria siguen teniendo un papel muy importante en la negociación colectiva y han logrado importantes convenios en la industria de la Alimentación (contratos de Polar, Bimbo etc.), Bebidas (Coca Cola-Femsa, Polar etc.), la rama químico-farmacéutica (que está discutiendo la renovación de su contrato por rama de actividad), en la rama siderúrgica y metalúrgica (donde se discuten convenios por empresa de gran importancia, en especial con las empresas nacionalizadas del acero – Sidor – del aluminio –Alcasa y Venalum etc.) en la textil, indumentaria, calzado y cuero. La cantidad y calidad de los contratos firmados, entre los cuales se encuentran casos de negociación por empresa y por rama de actividad. Tiene una densidad media y un grado de dispersión todavía significativo.

**3. Industria de la Construcción.** Este sector tiene una presencia importante en la negociación colectiva, por existir un convenio por rama de larga data , observándose una verdadera pluralidad política ( con la participación de las tradicionales y nuevas organizaciones laborales y patronales firmantes). En efecto, la tasa de contratación incluye tanto a los trabajadores de las grandes empresas del rubro como a pequeños empleadores.

Las diferentes organizaciones sindicales que hacen vida en el sector se caracterizan por un celoso control de las cláusulas que muchas veces derivan en graves enfrentamientos intersindicales y en la aparición de bandas gansteriles que provocan un número importante de episodios sangrientos cuyas víctimas son delegados y dirigentes sindicales, trabajadores y empleadores. Algunas organizaciones de derechos humanos han llamado la atención sobre este grave problema y han criticado el abuso de las normas de la convención, que atribuyen al

---

<sup>9</sup> El informe de OIT2005 daba cuenta de una tasa de negociación colectiva en el sector de solo 0,2%.

sindicato la postulación (y venta) de los puestos laborales y la designación de personas ajenas a las obras como delegados.

La tasa de contratación es entonces la más alta del país, junto con un alto grado de centralización<sup>10</sup>.

**4. Comercio, Restaurantes y Hoteles.** Sin detrimento de importantes esfuerzos organizativos, por ejemplo recientemente en los trabajadores de centros comerciales en varias ciudades, hace algunos años en las cadenas de supermercados y en algunos sitios, como el Estado Nueva Esparta en los hoteles y casinos, a nivel nacional la densidad sindical parecería mantenerse relativamente baja, a pesar de cierto crecimiento.

**5. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.** La casi desaparición de los ferrocarriles dejó al transporte de carga en manos de los gandoleros<sup>11</sup>, sector en el cual predomina el trabajo independiente. Desde hace muchos años subsisten solamente algunas convenciones colectivas con empresas importantes, pero el convenio de rama firmado por FETRAGANV dejó de tener vigencia desde hace más de dos décadas.

En el transporte aéreo en el cual existían poderosos sindicatos (como el de los pilotos de VIASA) con una importante convención colectiva las relaciones laborales democráticas fueron duramente atacadas en la década de los noventa con diferentes formas de fraude laboral (como el caso de SERVIVENSA) y culminó la destrucción de la negociación del sector con la privatización y desmantelamiento de VIASA. En el sector de las comunicaciones el convenio más importante (con una larga trayectoria político sindical y con grandes avances históricos en el plano de la estabilidad de sus trabajadores y otras conquistas) es el de la renacionalizada Compañía Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV) que tiene una importante cobertura. Sin embargo, el sector en su conjunto, tomando en cuenta los tres subsectores, tiene una densidad sindical media a pesar de su trayectoria y potencialidades.

**6. Establecimientos Financieros.** El sector está conformado por un importante sector público (constituido por el Banco Central y el nacionalizado Banco de Venezuela y otras entidades tanto bancarias como financieras) y un muy pujante sector privado con representantes nacionales y transnacionales. La negociación colectiva está dispersa por empresas y tampoco se cuenta con una organización sindical por rama

---

<sup>10</sup> El informe de OIT2005 estima en 85% la cobertura de la negociación colectiva.

<sup>11</sup> Denominación en Venezuela de los camioneros de transporte pesado.

que unifique las demandas laborales. Sin embargo en la mayoría de los establecimientos bancarios y en algunos de Seguros y empresas inmobiliarias se discuten convenios colectivos lo que nos indica que estamos en un sector con una densidad sindical de media a baja y una gran dispersión sindical.

**7. Servicios Comunes, Sociales y Personales.** Las políticas públicas gubernamentales de los últimos años han repercutido en un importante crecimiento de este sector. Las nuevas formas de Consejos Comunes, Comunas, Misiones etc. han generado un tipo de trabajadores en los que muchas veces se confunde el voluntariado social, la militancia política y las funciones públicas, generándose un importante grupo excluido del amparo formal de las normas protectoras del trabajo y del empleo público. En la reciente (y todavía en curso) negociación del sector salud la parte sindical ha hecho énfasis en la cobertura de estos trabajadores. Frente a este panorama de precarización, en cambio, muchos trabajadores de las Gobernaciones y Municipios que laboran en este tipo de servicios tienen una amplia y a veces muy generosa protección de la negociación colectiva del sector público.

Pero tomando todo el sector en su conjunto pareceríamos encontrarnos con un sector con baja densidad de negociación y, aún más, con trabajadores que requieren de la formalización de su relación de trabajo.

**8. Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras.** Sin duda este es el sector clave de la economía venezolana, que realiza el mayor aporte al PIB y genera la mayor cantidad de divisas con sus exportaciones, en especial las de Petróleo. Sin embargo, desde el punto de vista de empleo es relativamente modesto. El sector petrolero sufrió importantes problemas con motivo de la paralización de las actividades en el 2002/3 que llevó a una grave crisis a la economía y la sociedad venezolana y culminó con el despido de un importante porcentaje de los trabajadores de la industria. Tennasee 1995, en su libro "La Lucha de los Obreros Petroleros por la democracia" le otorga un papel fundamental a los trabajadores de este sector en la construcción del modelo democrático con las luchas de los sindicatos petroleros y sus huelgas. Tinker Salas, s/f, en su trabajo "Campos Petroleros, Cultura Empresarial y la Construcción de Ciudadanía en Venezuela", pone de relieve los diferentes aportes del campo petrolero en la cultura y la formación social del país.

Desde principios del siglo pasado, la sociedad venezolana tiene una muy fuerte impronta de la producción y exportación de hidrocarburos y

de sus trabajadores. La Contratación Colectiva Petrolera siempre ha sido clave para el resto de las convenciones públicas y privadas. Como en el caso de la industria de la construcción, las llamadas cláusulas de enganche de las convenciones colectivas generan graves problema que enfrentan las prerrogativas sindicales y de las organizaciones de base territorial (consejos comunales y otras organizaciones locales). Prácticamente, en forma directa o indirecta todos los trabajadores de “la industria” están amparados por el Contrato Colectivo, lo que lleva a un número de casi 150 mil trabajadores y una muy alta densidad sindical, con una negociación centralizada.

**9. Electricidad, Gas y Agua,** Los servicios públicos – que han completado su proceso de nacionalización después de las privatizaciones de los años noventa – desarrollan sus actividades normalmente con la organización empresarial del Estado (CADAFE y empresas de CORPOELEC, PDV-Gas, INOS etc.). La mayoría de las empresas tienen una larga tradición de relaciones laborales democráticas y todas tienen convenciones colectivas que, en la práctica por su carácter monopólico comprenden todas las empresas y tienen una amplia cobertura del personal. Se trata, pues, de una rama en la cual existe una amplia densidad de negociación no exento, por cierto de dificultades con la homologación de sus convenios.

## **V. La negociación colectiva a nivel regional: el Estado Carabobo**

Tomando como caso de estudio las negociaciones en el Estado Carabobo, nos encontramos con la presencia de un importante contingente de trabajadores amparados por convenios colectivos nacionales, como por ejemplo, los trabajadores de la construcción, de las empresas estatales y contratistas privadas del sector petrolero (refinería El Palito) y Petroquímico (El Tablazo), sector eléctrico (CADAFE – Planta Centro), trabajadores de la educación del Estado, de diversos niveles, incluyendo los profesores, empleados, obreros y profesionales universitarios (actualmente en conflicto) trabajadores de la salud y de la industria químico-farmacéutica (actualmente en negociación), entre otros. También los trabajadores de la Gobernación del Estado y de sus municipios tienen importantes organizaciones sindicales, y en general, negocian colectivamente.

Los trabajadores del sector manufacturero tienen convenciones colectivas en la industria automotriz, de importante implantación en la zona con organizaciones sindicales contestatarias que han logrado un fuerte protagonismo y convenios colectivos con la Chrysler, General

Motors, Ford etc. Igualmente la industria del Caucho. El sector de los alimentos y bebidas también tiene una importante contratación colectiva en sus diversas plantas y existen convenios en casi todos los rubros de este sector. Otros sectores como comercio, comunicación social, agrícola etc. tienen una presencia mucho menor que hace que para el Estado la densidad sindical no pueda considerarse alta pero si de mediana a alta.

## **VI. Comentario final**

Ante el escenario descrito hasta aquí, consideramos que Venezuela necesita un cambio en el modelo, con la adopción de mecanismos centralizados de negociación no solamente en áreas tradicionales como construcción y petróleo sino en el sector público (docentes, salud, funcionarios) y privado (artes gráficas, industria químico farmacéutica, calzado).

Estos cambios deberían ir acompañados de la adopción de nuevos paradigmas en la negociación, que muchas veces repite fórmulas tradicionales, creación de mecanismos de articulación de diferentes niveles de los convenios, mejoramiento de los mecanismos de participación y transparencia para generar entre trabajadores y empleadores una cultura de autonomía y, en el Estado, políticas públicas coherentes con el mandato constitucional de promoción de la negociación colectiva.

### **Anexo estadístico: densidad sindical.**

1. No existen datos actuales precisos sobre el número de trabajadores sindicalizados en Venezuela, que permitiría estimar una tasa de sindicalización. La última estimación de OIT corresponde a 1991 (13%, respecto de la ocupación total).

2. La estimación de una tasa de sindicalización para Venezuela presenta diversos problemas:

- hay sindicatos donde hay muchos afiliados y relativamente poco cotizantes (como el SNTP, sindicatos de empresa);
- otros tienen más cotizantes que afiliados (maestros y otros del sector público con millones de trabajadores con descuentos compulsivos por nómina);
- sectores como construcción o petróleo que en la práctica, para conseguir trabajo hay que no solamente pagar la cotización sino

parte de varios meses de salario a los sindicatos que tienen cláusulas de enganche lo que origina una competencia mafiosa por el manejo de esos cupos.

3. la sindicalización de trabajadores jubilados y pensionados que son afiliados a diferentes organizaciones, sobre todo en el sector público. La medida de densidad sindical, al calcularse respecto de la población ocupada, no facilita su incorporación.

4. En Venezuela no existe un “registro” obligatorio de los trabajadores que nos permita distinguir entre trabajo registrado y no registrado. En su lugar, entre nosotros se puede utilizar el índice de afiliación (obligatoria) al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), que en 2009 era de 4087 mil. No disponemos de cifras actuales, salvo declaraciones del Presidente del Instituto el año 2012 en la que manifiesta que ese año se había incrementado la afiliación en un 12%.

5. Puede intentarse una estimación más cercana en el tiempo a partir de los datos del CNE del 2004 (ya utilizados en relación a la cobertura de la negociación colectiva), que resultaba en 1342 mil trabajadores organizados en sindicatos, lo que equivale al 15% de la ocupación total (8800 mil) y al 27% de la ocupación asalariada (5000 mil) y casi el 30% de los asalariados registrados. Para una estimación actualizada solo se dispone de información sobre la dinámica en el número de organizaciones registradas: de 2974 en 2004 (según el CNE), a cerca de 7000 en la actualidad.

6. Estos datos parecerían mostrar una evolución de ambas tasas, coherente con el principio garantizado constitucionalmente de aplicación *erga omnes* de los Convenios.

### **Bibliografía.**

Arismendi, León e Iturraspe, Francisco 1990 “Régimen Electoral Sindical en Venezuela” En: Juslaboralismo en Iberoamérica, Libro Homenaje al Dr. Víctor Manuel Álvarez. Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales)

Chen, Chi-Yi 1994 Mercado Laboral. Teorías y Políticas (Caracas: UCAB).

Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Hogares por Hogares por Muestreo, Caracas, 2012.

Iranzo, Consuelo 1996 “Respuestas del movimiento sindical venezolano del sector público frente a la reestructuración económica”, en Alá, Santiago Carlos y Elsa Planell Larrinaga (edits.) Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina (San Juan: ALST-Universidad de Puerto Rico).

ISP 2010 Proyecto Andino de Igualdad y Equidad en los Servicios Públicos Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal, Quito, Diciembre, 2010 consultado en Julio 12 de 2013 en [http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01\\_act15\\_2012\\_segundoencuentrotripartito\\_estudiocomparadoisp.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj01_act15_2012_segundoencuentrotripartito_estudiocomparadoisp.pdf)

Iturraspe, Francisco 1993 “Intervención del estado y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Venezuela”, en Ermida Uriarte, Oscar (coord.) Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo (Montevideo: FCU).

Iturraspe, Francisco (ed.) 1998[a] Globalización, integración, dumping social y cláusulas sociales (Caracas: Universidad Central de Venezuela).

Iturraspe, Francisco (ed.) 1998[b] Empleo, un reto para el crecimiento (Caracas: UNESCO-SELA).

Iturraspe, Francisco 1999[a] Desarrollo y crisis del movimiento sindical (Caracas: Universidad Central de Venezuela).

Iturraspe, Francisco (ed.) 1999[b] Los derechos de los trabajadores en la era de la mundialización (Caracas: Universidad Central de Venezuela).

Iturraspe, Francisco 2000 “Democracia y autonomía sindical: ¿cómo conciliar dos metas valiosas?”, en SIC (Caracas) Año LXIII, N° 622, Marzo.

López Maya, Margarita y Nilolaus Werz, 1986 El Estado y el Movimiento Sindical (1958-1980) (Caracas: CENDES, U.C.V., Estudio TD-86-10)

Lucena, Héctor 2000 “Reestructuración política y regulatoria de las relaciones laborales venezolanas”, ponencia presentada al III Congreso de ALAST

Marín Boscán, Francisco Javier 2005 “Derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela” en Cuestiones Políticas v.21 n.34 Maracaibo jun. 2005 ver en: [http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-14062005000100004&lng=pt&nrm=ishttp://](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-14062005000100004&lng=pt&nrm=ishttp://) Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social varias publicaciones (Caracas, MPPTASS)

OIT, 2005: Social Dialogue Indicators. Trade union membership and collective bargaining coverage: statistical concepts, methods and finding. Por S.Lawrence y J.Ishikawa. Departament Bureau of Statistics and Social Dialogue, Labour Law and Administratrion Labour Departament. Dialogue Working Paper 59. Ginebra. 2005

Parker, Richard 1986 *torno a la Ley del Trabajo de 1936*” en Francisco Iturraspe (ed) Estudios Laborales. Ensayos sobre Derecho del Trabajo y disciplinas afines en homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán.(Caracas: UCV)

Parra Aranguren, Fernando Ignacio 1997 “Ideas en torno a la negociación colectiva como resultado y como proceso”, en Revista de la Fundación Procuraduría (Caracas) Nº 17, 135-164.

Rifkin, Jeremy 1999 El fin del trabajo (Buenos Aires: Paidós).

Salamanca, Luis 1995 “La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela en el sistema político venezolano” en Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, número 95,( Caracas: Universidad Central de Venezuela).

Teixeira da Costa, Laerte, 2012: Encuesta sobre restricciones legales a la sindicalización y negociación colectiva. Hacia la construcción de indicadores de trabajo decente. CSA, Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental. Web CSA. San Pablo.

Tennessee, Paul Nehru 1995 Venezuela, Los Obreros Petroleros y la lucha por la democracia, Caracas, (Caracas Fondo Editorial Tropykos).

Tinker Salas, Miguel s/f Campos Petroleros, Cultura Empresarial y la Construcción de Ciudadanía en Venezuela paper (Departamento de Historia, Pomona College, Claremont, California)

Valencillos, Héctor 1990 Economía y política del trabajo en Venezuela (Caracas: Academia Nacional de Ciencias Económicas).

Zapata, Francisco 1993 Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano. Fondo de Cultura Económica. México.

Zuleta de Merchan, Carmen 2007 "Tendencias constitucionales en el Derecho del Trabajo Latinoamericano y su interpretación constitucional", en Derecho del Trabajo, 3/2007, Fundación Universitas). Barquisimetro. Venezuela.