

Informe situación de los conflictos laborales

Venezuela

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) 



Introducción	5
Situación económica y conflictos laborales	6
Debilidad del salario	9
Calidad de empleo	11
Conflictos laborales	12
Conflictos en ciernes	14
Conflictos sindicales	15
Organismos internacionales	18
Conflictos laborales en industrias básicas	20
Conflictos laborales en el sector petróleo	23
Conflictos laborales en el sector eléctrico	26
Conflictos laborales y contratación colectiva	28
Conflictos laborales y pago de deudas	30
Conflictos laborales sector ministerios	32
Respuestas de las autoridades a los conflictos laborales	34
Perspectivas 2015	36
Créditos	38

Introducción

Venezuela ha estado inmersa en una ola de protestas y conflictos sociales en la última década. Los estudios del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) revelan que en los 5 años recientes se han registrado al menos 27.832 protestas en todo el país. Y según el monitoreo de situación realizado por la organización ConflictoVE diariamente crece el número de personas que toman las calles para exigir reivindicaciones y garantía de sus derechos, principalmente derechos sociales. El aumento de la conflictividad es una de las consecuencias de la crisis económica que atraviesa el país.

Históricamente cerca del 40% de las protestas en Venezuela ha sido por motivos laborales, uno de los índices más altos de toda Latinoamérica.

Actualmente, 13.5 millones de personas conforman la fuerza laboral del país. A pesar de ser un grupo numeroso es el que mayores debilidades padece, y los conflictos en demanda de un salario justo, respeto a las contrataciones colectivas y a la libertad sindical son parte de la lucha cotidiana de los trabajadores, que han utilizado los cierres de calle, concentraciones, paros y huelgas como mecanismos democráticos y constitucionales para llamar la atención de las autoridades y patronos.

La última data oficial difundida por el Ministerio del Trabajo, correspondiente a 2013, contabilizó 116.287 reclamos laborales. El sector público es el que mayores demandas consolida.

En la siguiente investigación: **Situación de la conflictividad laboral en Venezuela**, se da una mirada sobre las condiciones de los reclamos y conflictos en cierres que afectan a la clase trabajadora venezolana, identificando sus principales causas o motivaciones, desarrollo y posibles consecuencias.

En líneas generales se analiza el contexto socioeconómico y su influencia en la conflictividad laboral venezolana, y se hace énfasis en la situación de las industrias básicas, sector petrolero, eléctrico y ministerios. También se analizan las respuestas y acciones de entes oficiales, autoridades y sector patronal.

Adicionalmente, se presentan argumentos y declaraciones de autoridades gubernamentales, voceros oficiales, principales representantes de sindicatos y líderes gremiales.

Con esta publicación el OVCS busca fortalecer la comprensión de los conflictos laborales en Venezuela. Espera que autoridades gubernamentales, líderes gremiales y sociedad civil en general puedan emplear este estudio para seguir trabajando por la garantía de los derechos laborales de todas y todos. 

Situación económica y conflictos laborales

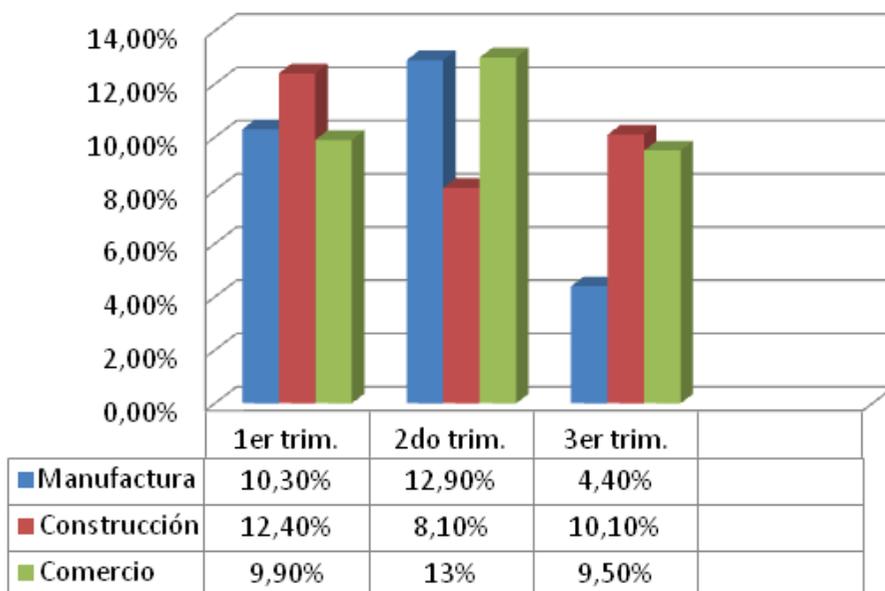
Venezuela atraviesa hoy por una de sus mayores crisis económicas, caracterizada por una alta inflación y estancamiento del aparato productivo, aunado a una caída de los precios del petróleo, principal fuente de ingresos del país.

Según las cifras del Banco Central de Venezuela (BCV), en 2014 la economía venezolana registró importantes caídas de producción entre enero y septiembre, es decir, entró en recesión. El panorama quedó plasmado con una caída de 4,8% del Producto Interno Bruto (PIB) en el primer trimestre, 4,9% en el segundo trimestre y 2,3% en el tercero.

Esta situación estuvo influenciada principalmente por el retroceso que experimentaron tres sectores clave de la economía: manufactura, construcción y comercio.

La actividad manufacturera retrocedió 10,3% entre enero y marzo de 2014, 12,9% en el segundo trimestre y 4,4% en el tercero. En tanto, la construcción cayó 12,4% en el primer trimestre, 8,1% en el segundo y en el tercero 10,1%. El sector comercial, por su parte, se contrajo 9,9% los primeros tres meses del año, en el segundo trimestre 13% y en el tercero 9,5%. (Banco Central de Venezuela. Resultados de la Economía durante el año 2014).

Gráfico N° 1. Actividad económica trimestral por sectores



Fuente: BCV

A la par de esta dinámica, **la inflación escaló a 68,5% en 2014**, muy por encima de la meta estimada por el Gobierno en el Presupuesto de la nación, entre 26 y 28%. Es actualmente **la más alta de América Latina**.

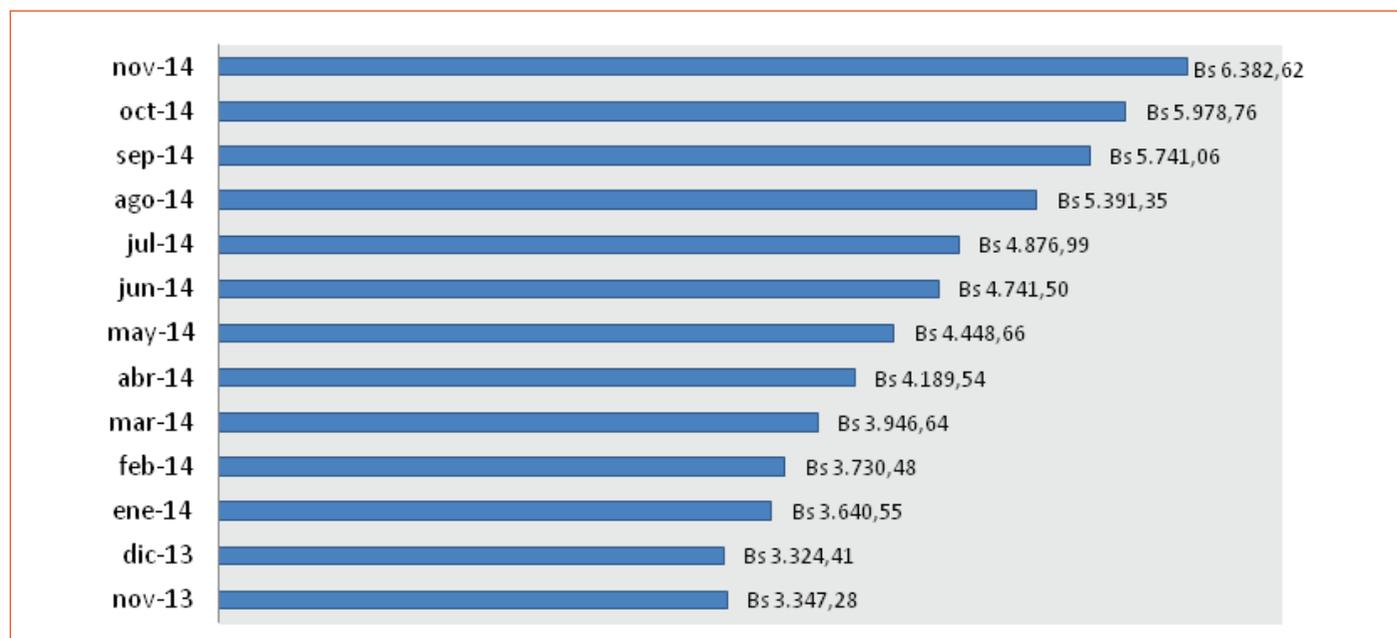
De acuerdo al Banco Central de Venezuela, las protestas que llevaron adelante algunos sectores de la oposición en febrero de 2014 fueron las causantes de esta situación.

“De nuevo, a la trágica muerte de compatriotas víctimas de la violencia absurda de unos pocos, se agregaron el bloqueo físico de vías y el deterioro o saqueo de infraestructuras públicas y comerciales. Estas acciones contra el orden nacional impidieron la cabal distribución de los bienes básicos a la población, así como el desarrollo normal de la producción de bienes y servicios. Esto se tradujo en un repunte inflacionario, y en una caída de la actividad económica”. (Banco Central de Venezuela. Resultados de la Economía durante el año 2014).

Al revisar la inflación por sectores, **los alimentos fueron los que experimentaron el mayor aumento de precios el año pasado, al ubicarse en 102,2%**; siendo las familias de más bajos recursos las más afectadas, pues la mayor parte de su presupuesto lo destina a la compra de comida.

La canasta alimentaria que calcula el Instituto Nacional de Estadística registró un aumento de 90,6% entre noviembre de 2013 e igual mes del año pasado. Comprar los productos básicos en noviembre de 2013 le costaba a una familia 3.347,28 bolívares y en noviembre de 2014 necesitaba 6.382,62 bolívares para adquirir los mismos bienes.

Gráfico N° 2. Comportamiento anual de la canasta alimentaria



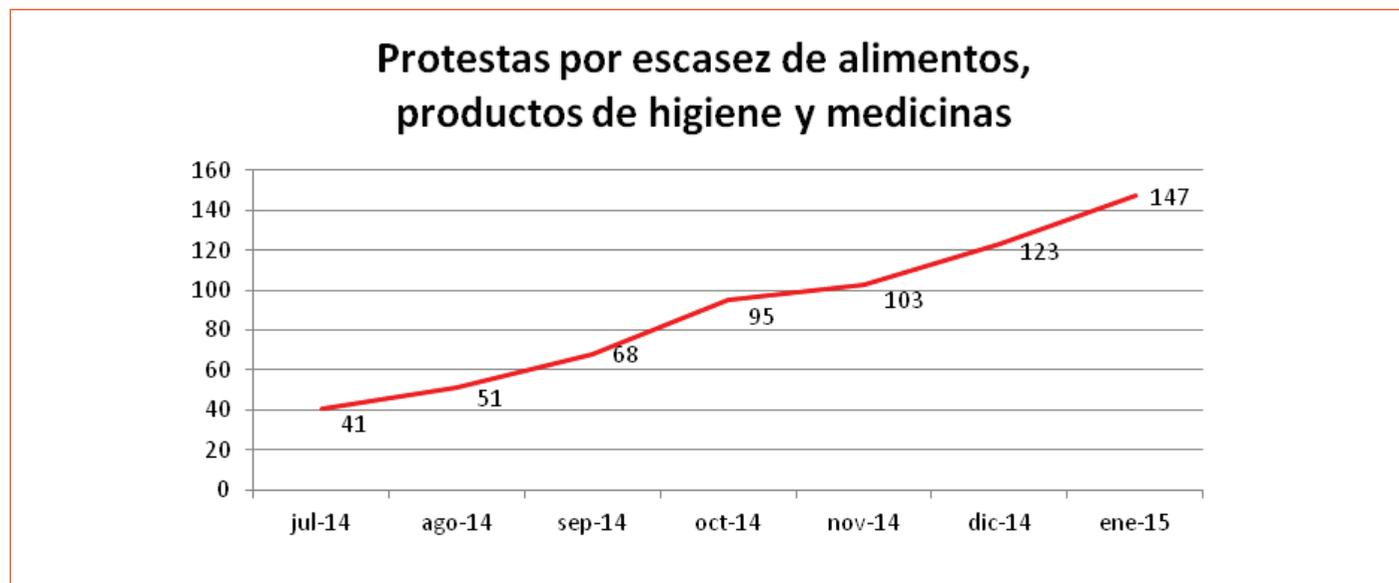
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el tema inflacionario no puede descuidarse la incidencia que tiene la falta de bienes de consumo masivo en el mercado. El último reporte del BCV sobre el índice de escasez fue en enero del año pasado y ya para ese entonces lo ubicaba en 28%. A la fecha esta situación no ha mejorado, prueba de ello son las colas de consumidores frente

a establecimientos comerciales en búsqueda de productos básicos que ha marcado el inicio de 2015.

Al respecto el OVCS ha venido registrando un aumento importante de las protestas en rechazo a la escasez y desabastecimiento de productos desde el segundo semestre de 2014.

Gráfico N° 3. Protestas por escasez y desabastecimiento Julio 2014-Enero 2015



Fuente: Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS)

La espiral inflacionaria ocurre también a la par de una merma de la producción de alimentos e importación de materias primas potenciada por las dificultades empresariales para acceder a las divisas.

¿Cómo enfrentan los trabajadores este escenario económico?

Los aprietos económicos que afectan al país se convierten en un desafío en materia laboral. Es una situación en cadena. **Al existir una elevada inflación, menor es la capa-**

cidad de compra del salario del trabajador. Al caer los ingresos por la vía petrolera, son menores las posibilidades de asignación de divisas al sector productivo y, por ende, la generación de empleo de calidad se estanca y las aspiraciones salariales son menores a las deseadas por los trabajadores.

Para revisar esta situación desde el punto de vista laboral es necesario analizar tres aspectos: poder adquisitivo, calidad del empleo y conflictos.

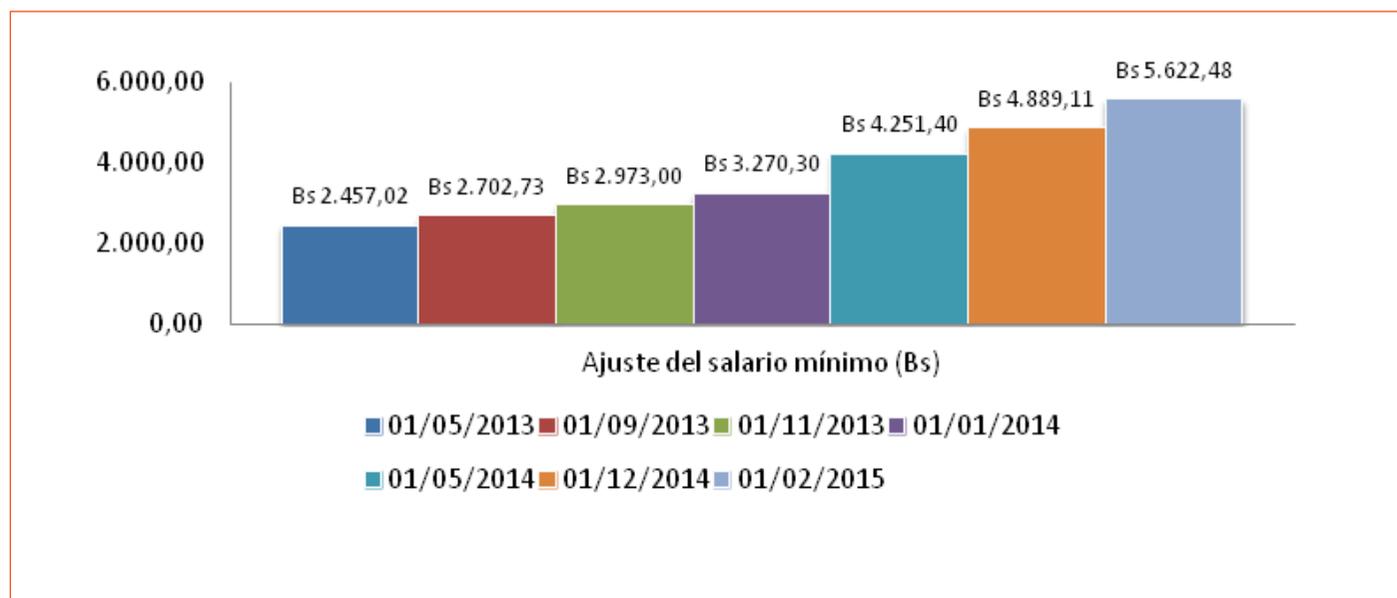
Debilidad del salario

Al cierre de 2014, el poder de compra del salario mínimo cayó entre 3 y 5%, pese a los tres ajustes efectuados a la remuneración básica equivalente a 64,5%.

Consciente de la situación, ocasionada por el impacto de la inflación en el poder adquisitivo de los trabajadores, el Ejecutivo arrancó 2015 con un aumento del salario mínimo de 15% a partir de febrero, adicional al que prevé realizar en mayo.

En términos absolutos, esto significa un incremento de 733,37 bolívares y coloca la remuneración básica en 5.622,48 bolívares.

Gráfico N° 4. Evolución del salario durante la gestión del presidente Nicolás Maduro



Fuente: Ministerio del Trabajo

Se trata del séptimo aumento decretado por el presidente Nicolás Maduro durante sus casi dos años de gestión **y el número 29 en un período de 15 años.** Lejos de convertirse en un asunto de celebración, debe llamar a la reflexión, pues **los sucesivos ajustes son una muestra de la debilidad del salario frente a la espiral inflacionaria.**

Basta con revisar el valor de canasta alimentaria normativa del Instituto Nacional de

Estadísticas (INE) en noviembre pasado, equivalente a 6.382,62 bolívares, y el salario mínimo vigente hoy (5.622,48 bolívares). **El ajuste salarial decretado por el Ejecutivo para febrero** está 760,14 bolívares por debajo de la cesta de bienes estimada por el organismo oficial. **Solo permite cubrir 88% de la canasta alimentaria de hace tres meses,** en contradicción con lo que dispone el artículo 91 de la Constitución.

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódicamente y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento”. (Art.91 CRBV)

Mientras tanto, **la posibilidad de un aumento general de salarios sigue postergándose pese a ser una necesidad expresa por las organizaciones sindicales** que han impulsado manifestaciones en demanda de este derecho.

Durante la presentación de la Memoria y Cuenta 2014 ante la Asamblea Nacional (AN), el presidente Nicolás Maduro descartó una revisión inmediata en ese sentido.

“Ha habido a veces exigencias de algunos partidos del Polo porque yo decreto aumentos generales de salario (...) pero hay que defender, en primer lugar, el derecho al trabajo, a la estabilidad; y en segundo lugar, ir ajustando los ingresos (...) cuando logremos recuperar los ritmos de crecimiento económico, cuando logremos controlar los mil demonios de la guerra económica, tengan la seguridad que la defensa del trabajo, la defensa de los ingresos permitirá en Venezuela tener una clase trabajadora con la mayor prosperidad de todo el continente latinoamericano” (Nicolás Maduro, cadena presidencial, enero 2015).

La consecuencia de esta situación es que la brecha entre los salarios de la nómina media y alta se reduce cada vez más con respecto al salario mínimo. Por un lado, porque se hacen únicamente aumentos vía salario mínimo y, por otro lado, porque las empresas no están en la capacidad de dar mayores aumentos que compensen la inflación.

De acuerdo a la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST), **40% de la fuerza laboral del país (13.597.734 personas) devenga salario mínimo.** Esto equivale a casi cinco millones y medio de personas que perciben una remuneración que actualmente está por debajo de la canasta alimentaria calculada por el INE en noviembre pasado. **En tanto, otros estudios destacan que el salario promedio profesional equivale a 2,5 sueldos. A juzgar por el sueldo base de un Profesional III en el grado máximo de la administración pública que no llega ni a tres salarios mínimos (13.836,09 bolívares), pese a los años de estudios y de experiencia necesarios para ocupar ese cargo.**

La generación de empleos de calidad sigue siendo tarea pendiente en el país. Si bien el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha reportado un crecimiento del empleo en el sector formal, que en diciembre pasado (última data disponible) se ubicó en 60,3% (8.193.897 personas) contra una informalidad que alcanzaba el 39,7% (5.403.837 personas), **esto no significa que las condiciones laborales son ideales para todos los trabajadores.** Por ejemplo, los empleos en el área manufacturera, reconocida por su capacidad de garantizar mejores condiciones laborales, han sido desplazados por el sector terciario de la economía (comercios y servicios comunales).

Esto significa que en algunos casos no existe una remuneración adecuada o excelentes beneficios socioeconómicos para los trabajadores, de allí que hay quienes recurren a otros tipos de actividades para obtener mayores ingresos. Inclusive, devengando buenos salarios, el panorama económico actual no permite a un trabajador tener un plan de ahorro o de inversiones.

El sector privado, considerado el mayor generador de empleos estables y de calidad, ha sido el más afectado en la creación de puestos de trabajo. En los últimos años, no ha podido crecer a la misma velocidad que el sector público.

Según el INE, el sector privado concentró 10.897.914 empleos en diciembre de 2014, mientras que la administración pública 2.709.143 plazas. A simple vista luce interesante, pero al revisar las estadísticas **el repunte del empleo privado está caracterizado principalmente por los trabajadores por cuenta propia, que pasaron de 3.786.171 personas a 4.110.942 personas en un año.**

Esta situación se produce en un contexto en el que el número de patronos privados apenas creció 12%. Al tiempo que las cifras del BCV reflejan una caída de las inversiones de 27,5% en el primer trimestre de 2014, en el segundo 18% y en el tercero 9,3%; básicamente por el marco jurídico vigente y la política de controles de precio y de cambio, que poco estimulan la inyección de capital.

El resto del sector privado se distribuye en 5.359.614 empleados que dependen de un patrono, 134.662 más que hace un año; ayudantes familiares, miembros de cooperativas y sociedades de personas, que suman 959.102 personas, y 468.256 patronos.

Según el INE, en el país existen 21.968.159 personas con edad de trabajar, pero solo lo hacen 13.607.057 personas. El restante se distribuye entre desempleados e inactivos.

Los más jóvenes son los afectados en materia laboral. **La tasa de desocupación de quienes tienen entre 15 y 24 años alcanzó en diciembre 11,2%, es decir, el doble del promedio general que se ubicó en 5,5%.**

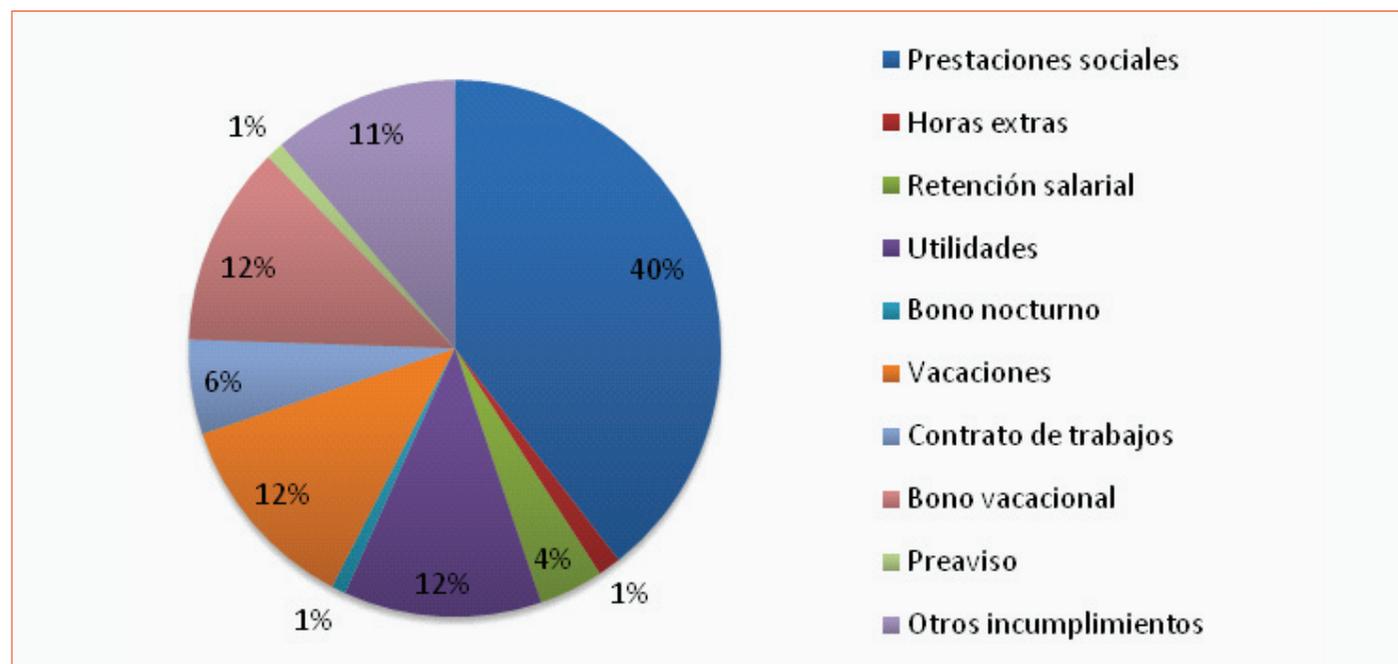
Conflictos laborales

Todo este entorno económico sobre el cual debe sobrevivir la clase obrera se presenta como un detonante de mayores conflictos. **Los trabajadores, al ver disminuida su calidad de vida, tienden a movilizarse para exigir mejores condiciones y respeto a sus derechos.** Pese a que el movimiento laboral carece de una central que aglutine el malestar, los sindicatos y federaciones no dejan de ejercer acciones de protesta en demanda de atención oficial.

Las cifras oficiales más recientes datan de 2013. Según la Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo, ese año se gestionaron 116.287 reclamos laborales, por distintas causas. De ellos, 39,4% correspondió a reclamos de prestaciones sociales (falta de pago, diferencia o no depósito de fideicomiso).

El resto quedó distribuido en 1.612 casos de horas extras (reclamos de pago o exceso de horas), 4.550 por retención indebida del salario (pago incompleto o descuentos ilegales), 14.019 por pago de utilidades o aguinaldos (ausencia de pago, pago incompleto o descuentos ilegales), 1.012 por bono nocturno (ausencia de pago o mal cálculo), 14.176 por no conceder vacaciones, 6.586 por reclamo de incumplimientos de contrato de trabajo, dándole término antes del tiempo establecido o por despidos sin el pago de la indemnización en caso de trabajadores no protegidos por inamovilidad laboral, 14.029 por no pagar el bono vacacional, 1.255 por falta de pago del preaviso, 13.160 denuncias diversas sobre otros incumplimientos a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y otras normativas legales, destaca el texto entregado ante la Asamblea Nacional. (Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo 2013, marzo 2014).

Gráfico N° 5. Reclamos laborales gestionados por el Ministerio del Trabajo en 2013

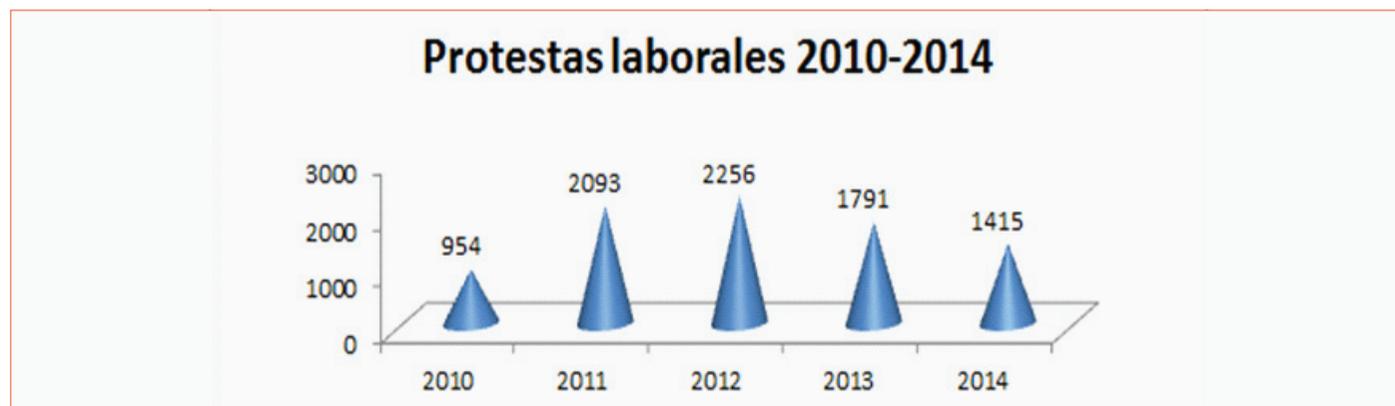


Fuente: Ministerio del Trabajo

Al respecto, el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) registró el año pasado 1.415 conflictos laborales, lo que equivale a una reducción de 21% en comparación con 2013. La disminución cuantitativa fue consecuencia de una gran ola de protestas y una alta participación de la ciudadanía en las calles entre febrero y abril de 2014, exigiendo la garantía de derechos políticos y en rechazo a la represión de manifestantes pacíficos.

A partir de mayo 2014, cuando disminuyeron las protestas con vinculaciones políticas, se reactivaron las acciones de calle de los trabajadores. El cumplimiento de las contrataciones colectivas y el pago de pasivos laborales fueron los aspectos de gran demanda. Es de destacar que los trabajadores son quienes más protestan en Venezuela, e históricamente abarcan cerca del 40% de las protestas que se registran cada año. En los últimos 5 años mantiene una frecuencia alta de protestas, como se puede observar en el gráfico número 6.

Gráfico N° 6. Protestas laborales 2010-2014



Fuente: Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS)

El mayor de los conflictos se dio en la Siderúrgica del Orinoco Alfredo Maneiro (Sidor), ubicada en el estado Bolívar, cuando se realizaron varias paralizaciones de la planta en demanda del contrato colectivo. El malestar laboral comenzó en julio y se extendió hasta agosto con la firma de la convención, cuyos acuerdos no son de absoluto reconocimiento por parte de algunos miembros del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss), por considerar que la discusión no se hizo en el marco de la legalidad.

Durante ese período no solo se paralizó la empresa, sino que los trabajadores protagonizaron varios actos de calle invocando la discusión del contrato que tenía cuatro años vencido. La situación llevó a las autoridades a hacer uso de la fuerza para disuadir la protesta, detener trabajadores y proponer calificativos como “mafias sindicales” contra quienes lideraban los reclamos.

“Nosotros estamos obligados a que esta Constitución se cumpla y está por encima el bienestar de la colectividad guayanesa que los intentos de un grupo de cerrar una vía por lo que ellos llaman el desconocimiento de sus reivindicaciones salariales. Nosotros podemos decir cuál es la situación de Sidor, porque eso que está operando allí, y lo digo con toda responsabilidad, tiene que ver con mafias sindicales. No hablo del trabajador, el trabajador tiene un gran valor, el trabajador que está ahorita que no lo dejan trabajar, que no lo dejan pasar al sitio de trabajo”, manifestó Diosdado Cabello, presidente de la Asamblea Nacional, durante una visita al estado Bolívar. (D. Cabello, citado por El Mundo Economía, julio 2014).

Conflictos en ciernes

Preocupa que el malestar laboral tienda a agravarse en 2015 en medio de la crisis económica que enfrenta el país y los compromisos que debe asumir el Estado con los trabajadores. **Este año están por definirse el Contrato Marco del Sector Público, el contrato del sector eléctrico, petrolero, Cantv y universitario**, entre otros. En conjunto aglutinan a más de dos millones de empleados. También está pendiente el pago de pasivos laborales que se le adeuda aún a trabajadores del sector público.

Aunado a esto, restan tres meses para que el sector público y privado incorporen a sus nómina a quienes se encuentren en situación de tercerización, tras vencerse el lapso de tres años otorgados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras para que los patronos se ajustasen a la medida.

“En un lapso no mayor de tres años, a partir de la promulgación de ésta Ley, los patronos y patronas incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajustarán a ella, y se incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal los trabajadores y trabajadoras tercerizados. Durante dicho lapso y hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, los trabajadores y trabajadoras objeto de tercerización gozarán de inamovilidad laboral, y disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono o patrona beneficiario de sus servicios”. (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, mayo 2012).

La insistencia en **la instalación de un diálogo amplio social se hace cada vez más necesaria** en el contexto venezolano.

Involucrar a los trabajadores, empresarios y Gobierno en políticas comunes allanará el camino que requiere el país para su crecimiento y desarrollo sustentable, y permitirá que los trabajadores alcancen mejores condiciones de vida.

El sindicalismo en Venezuela vive aún sumergido en uno de sus mayores males: atomización de las luchas. La puesta en práctica de una agenda reivindicativa y de esfuerzo conjunto es tarea pendiente en el movimiento laboral. **En 15 años, no ha existido la consolidación de una central obrera que sea capaz de ser la portavoz de los trabajadores frente al Gobierno y a los empresarios.**

En los últimos años, no menos de seis agrupaciones han pretendido asumir el liderazgo, entre las que destacan: la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Unión Nacional de Trabajadores (Únete), Alianza Sindical Independiente (ASI), Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (Fadess), y el Movimiento Sindical de Base (Mosbase). Pero ninguna ha logrado capitalizar las exigencias de los trabajadores, pese a que las une el rescate de las conquistas laborales.

Adicionalmente, desde el gobierno se ha impulsado la creación de estructuras paralelas para restar fuerzas a los sindicatos, como son el llamado control obrero, los consejos de trabajadores, incorporados en 2012 en la Ley del Trabajo, aunque todavía no exista una legislación que los regule, y más recientemente las milicias obreras, cuerpos aliados a la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (FANB).

Esta dispersión es promovida desde las altas esferas del Gobierno para invisibilizar el malestar laboral, fracturar la fuerza de los reclamos e imponer una agenda de trabajo que le favorezca.

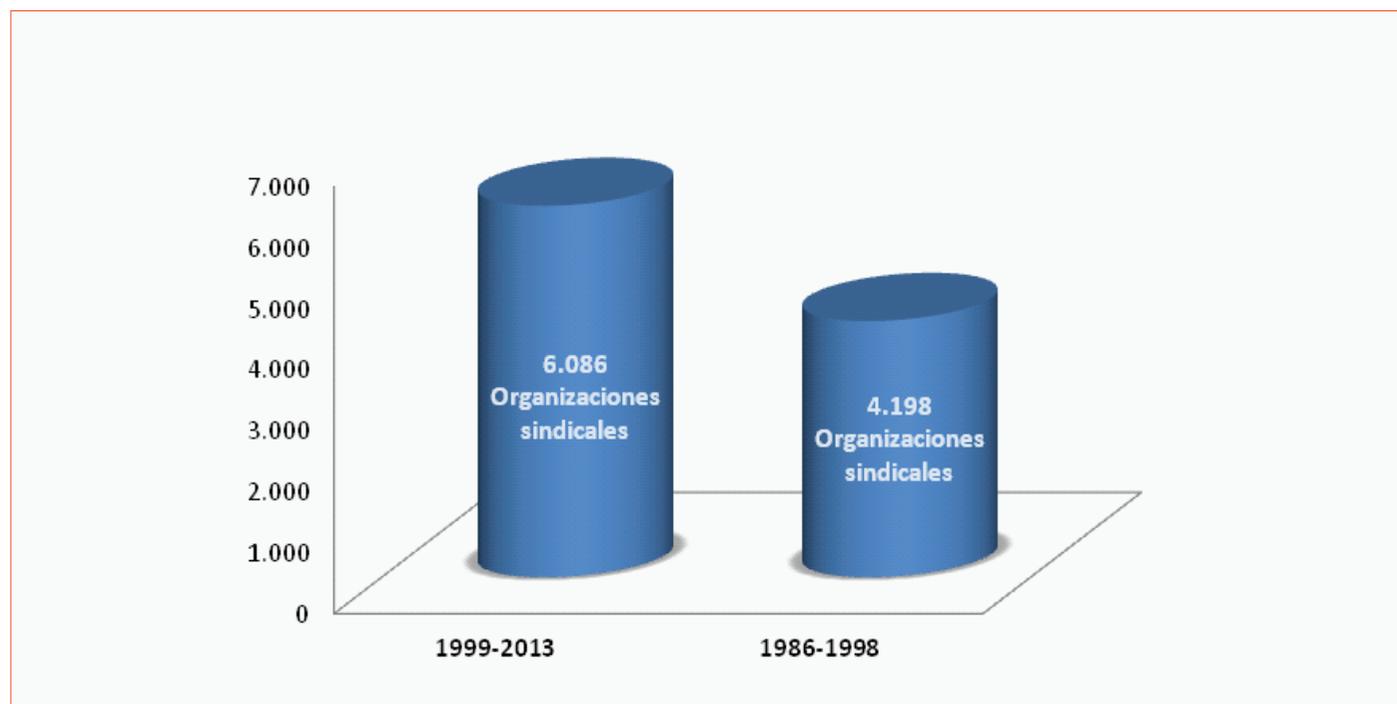
Consecuencias más graves de esta situación

Los trabajadores están en minusvalía con respecto a otros actores laborales (patrones y Gobierno), los contratos colectivos son irrespetados, las protestas son criminalizadas y el principio de libertad sindical es vulnerado, sin contar con la injerencia del Estado en las políticas laborales, como por ejemplo los aumentos salariales que realiza anualmente el Ejecutivo sin consultar a las centrales sindicales, o por lo menos no a la mayoría.

¿Libertad sindical?

La violación a la libertad sindical es otro de los focos de conflictos sindicales. El movimiento de trabajadores considera que los trámites que deben asumir para legitimar a sus autoridades o para ejercer el derecho a huelga vulneran el respeto a sus derechos consagrados en la Constitución y en la Ley Orgánica del Trabajo.

Sin embargo, para el Ejecutivo éste no es un asunto en discusión. Al cierre de 2013 (última cifra disponible), **el Ministerio del Trabajo contabilizaba la conformación de 6.086 organizaciones sindicales en 12 años,** en contraposición con los 4.198 sindicatos que se registraron entre 1986 y 1998. Este incremento de 44,9% es considerado por las autoridades como una muestra de las plenas garantías que otorga el Gobierno a la libertad sindical.

Gráfico N°7. Organizaciones sindicales conformadas entre 1986-2013

Fuente: Ministerio del Trabajo

“Lo fundamental hoy es que los trabajadores venezolanos no poseen una central sindical autónoma poderosa que los represente, producto de la política estatal de fragmentar en micro sindicatos la fuerza obrera, por tanto los miles de conflictos se desenvuelven al detal sin conexión alguna, ni siquiera a nivel regional, perdiendo la fuerza característica de la acción sindical”, afirma Froilán Barrios, portavoz del Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato. (Entrevista, febrero 2015).

Para Carlos Patiño, representante de la Alianza Sindical Independiente (ASI) y presidente del Sindicato de Trabajadores del Inces, “es una falsa premisa el hecho de registrar muchos sindicatos para alegar libertad sindical, que es un concepto mucho más amplio. Incluso

afirmar que eso demuestra la democracia sindical tampoco es cierto, al contrario, en muchos de los casos lo que hace es dividir a los trabajadores con la creación de sindicatos paralelos promovidos por los patronos, en mayor medida los públicos, lo cual es una de las mayores dificultades para la unificación de la clase trabajadora”. (Entrevista, febrero 2015).

Patiño acota que **“la verdadera unidad y democracia sindical consiste en un sindicato poderoso con miles de agremiados y que con la realización de elecciones periódicas, se renueven y legitimen sus directivas y no que por cada aspirante a dirigir se cree un nuevo sindicato sin ninguna elección previa”**.

Además de esta situación, que supone un grave problema para los trabajadores, **las**

organizaciones sindicales enfrentan dificultades para el pleno ejercicio sindical.

Tras la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, las principales organizaciones sindicales han denunciado un retroceso en los derechos colectivos. “Por ejemplo: la eliminación del tripartismo, la excesiva injerencia del Estado burocratizando los procesos y funcionamiento de los sindicatos, así como la nueva facultad de admisión o no de los pliegos y huelgas”, refiere el directivo de ASI.

Patiño apunta que leyes como el Código Penal, la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, la Ley contra el Acaparamiento y el Boicot y la llamada Ley Antiterrorista convierten en delito las manifestaciones y protestas de los trabajadores y debilitan al movimiento sindical autónomo. **“La progresividad de los derechos individuales corre el riesgo de quedar ilusoria, si no hay quien los defienda.** No puede haber gobierno obrerista si se vulneran los derechos fundamentales de la clase trabajadora, en especial de los más pobres”. (Entrevista, febrero 2015).

Al respecto, Servando Carbone, coordinador de la Unión Nacional de Trabajadores (Únete), agrega que “si no tienes un sindicato que sea genuflexo al patrono, te inventan cualquier cosa para desconocerte, así tengas la legitimidad”. La consecuencia de esta situación, comenta, es que a los sindicatos les cuesta legitimarse. (S. Carbone entrevista, febrero 2015).

Sin embargo, la Central Bolivariana de Trabajadores considera que no existen dudas de que hay plena libertad del ejercicio sindical en Venezuela. Para Carlos López, coordinador general de la organización sindical, la mayor prueba son los sindicatos forma-

dos en los últimos 12 años. **“El problema está centrado en la burocracia para resolver los problemas sindicales.** Es necesario que se agilice el proceso de transformación y aplicación del reglamento del Ministerio del Trabajo, aprobado por el presidente Nicolás Maduro en diciembre. Vamos a participar en la designación de los trabajadores en las Inspectorías”, refiere. (C. López, entrevista, febrero 2015).

Acciones sin respuesta

Hace más de un año, una representación de trabajadores, agrupada en una alianza de acción sindical, acudió al Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) para ejercer una acción popular de inconstitucionalidad parcial de la Ley del Trabajo y una medida cautelar en contra del Registro de Organizaciones Sindicales, por considerar que violan el derecho a la libertad sindical. Hasta la fecha no han recibido respuesta.

“Seguimos esperando que el Tribunal Supremo de Justicia se pronuncie, mientras tanto nos mantendremos en la lucha por las conquistas de los trabajadores porque lo que se pretende es acabar con los derechos laborales bajo el discurso humanista”, afirma Marcela Máspero, coordinadora de la Unión Nacional de Trabajadores (Únete). (M. Maspero, entrevista, febrero 2015).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Venezuela

En 2014, varios representantes sindicales también denunciaron ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), durante una visita que realizó una comisión de alto nivel al país, la violación de los convenios 87 (libertad sindical), 98 (contratación colectiva), 111 (discriminación política), 114 (tripartismo y diálogo social), 154 (contratación colectiva de los empleados públicos) y 155 (seguridad y salud de los trabajadores).

Al respecto, la misión sugirió al Gobierno la instalación de una mesa de diálogo tripartita con participación de la OIT. Los delegados destacaron en su informe que:

“el diálogo inclusivo que preconiza la Constitución de Venezuela es plenamente compatible con la existencia de órganos tripartitos de diálogo social y que cualquier experiencia negativa en el pasado en relación con el tripartismo no puede poner en entredicho la aplicación de los convenios de la OIT sobre libertad sindical, negociación colectiva y diálogo social ni tampoco deslegitima el aporte que el tripartismo realiza en el conjunto de los Estados Miembros de la OIT”. (Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en Venezuela del 28 al 31 de enero de 2014, marzo 2014).

Sin embargo, esa recomendación ha sido considerada “inaplicable”, tanto por autoridades como por representantes de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores. Argumentan que en el país está vigente un diálogo amplio con todos los sectores, que va más allá del tripartismo. No conforme con la situación, Únete tiene previsto elevar nuevamente sus quejas a la OIT, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo 2015.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

En 2014, el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS), el Programa Venezolano de Educación-Acción de Derechos Humanos (Provea), la Alianza Sindical Independiente (ASI), y la organización ConflictoVE, participaron en audiencia pública durante el 150 período de sesiones de la CIDH, donde expusieron la situación de los derechos laborales y libertad sindical en Venezuela.

Durante la audiencia pública el director del OVCS, Marco Antonio Ponce, expresó:

El gobierno de Venezuela, desde la gestión del presidente Chávez, ha mantenido un discurso a favor de los derechos sociales. Y el actual presidente Nicolás Maduro, además se reivindica como un presidente obrerista. Sin embargo, la realidad de los trabajadores dista mucho del discurso y de las normas. La realidad se caracteriza por la violación reiterada de derechos. En los últimos 5 años el país ha vivido una situación de altos niveles de protesta (...) el 37% de la protesta venezolana (...) ha sido de naturaleza laboral, a través de marchas, paros, huelgas, concentraciones. Incluso con medidas extremas, ajenas a la historia de la protesta laboral a nivel mundial, como las huelgas de hambre, cocerse la boca y huelgas de sangre. ¿Por qué en un

país con gobierno que tiene un discurso social y algunas normas progresistas, los trabajadores están en la calle? Frente a ese descontento. La respuesta del Estado ha sido crear un marco jurídico violador del derecho humano a la manifestación pacífica y a la huelga. Con apertura de procesos judiciales penales y procesos administrativos de despido. Por ejemplo, el caso de la empresa del Estado Carbonorca donde se despidieron a trabajadores por ir a huelga. Caso de profesores universitarios, con una medida judicial que los obligaba a suspender un paro. Los casos de los dirigentes José Bodas y Rubén González. **Hay un discurso desde el ejecutivo para atemorizar a trabajadores para que no exijan sus derechos.** (CIDH, marzo 2014)

Conflictos laborales en industrias básicas

La homologación del contrato colectivo es la principal demanda de los trabajadores de las empresas básicas, que avanzan hoy en un proceso de recuperación de sus actividades productivas. Los esfuerzos de los trabajadores están enfocados en convertir a Guayana en la “alternativa no petrolera”, sobre todo en este momento que los precios del petróleo registran importantes caídas.

Pese a los intentos del pasado, a través del denominado control obrero y el Plan Guayana Socialista, que buscaban el empoderamiento de los trabajadores de las empresas, **ninguna fábrica se encuentra en los niveles óptimos de producción.** Basta con revisar las cifras del Ministerio de Industrias, previstas en la Memoria y Cuenta de 2013, para comprobar que aún queda mucho por hacer en ese importante tejido industrial.

La producción de acero pasó de 1 millón 510.220 toneladas a 1 millón 460.925 toneladas entre 2012 y 2013 (última data disponible), lo que representó una caída de 3%. Mientras que la contracción de la producción del aluminio fue

mayor. Según el informe, pasó de 208.028 toneladas a 149.948 toneladas, es decir, se redujo 28%. (El Universal, abril 2014).

En contraste, las nóminas no se detienen. En el caso del sector aluminio creció 18% contra 7% en el siderúrgico.

Bajo este escenario, el Estado ha tenido que invertir capital para el levantamiento del parque industrial, incluso para el pago de compromisos laborales.

Los principales dirigentes sindicales están conscientes de la situación. Sus quejas van dirigidas contra quienes han administrado los recursos. Están convencidos de que las empresas básicas están en condiciones de pagar sus propias nóminas y fomentar las inversiones necesarias, una vez que logre recuperarse la producción.

Para revisar la situación de cada empresa, se consultó a los secretarios generales de los principales sindicatos de las principales fábricas.

SIDERÚRGICA DEL ORINOCO “ALFREDO MANEIRO” (SIDOR)

José Luis Hernández
Presidente del Sindicato Único de
Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss)

Cuenta con una fuerza laboral de 14.780 trabajadores y enfrenta la producción más baja en 52 años. Hasta 2008 mantenía una producción de 3,6 toneladas de acero líquido al año. Desde que el Gobierno asumió el control de Sidor, el promedio es de 1,2 millones toneladas.

Urge una reunión con el Presidente de Sidor. La planta está deteriorada por la falta de repuestos y atraso de las inversiones. Se requiere material de calidad para mejorar la producción y que se auditen los recursos destinados para la adecuación de Sidor. Se estima el desvío de 2.400 millones de dólares.

No se ha concretado la revisión de la hoja de cálculo y se mantienen los errores en la cancelación de los beneficios socioeconómicos desde hace cinco años. En el año, unos tres mil trabajadores dejan de cobrar sus prestaciones correctamente.

	<p>El contrato tiene cuatro años vencido. Un grupo de ocho sindicalistas negoció con el patrono el contrato colectivo en agosto de 2014. Pero los acuerdos siguen siendo nulos. Mientras, se está aplicando la convención de 2008-2010. Los pasivos laborales promedian unos 400 millones de bolívares por cada trabajador debido a la demora en la discusión del contrato. Con los acuerdos de agosto, se canceló solo la mitad de lo adeudado.</p> <p>Hay descontento laboral porque este año se suspendió el proceso electoral para la renovación de las autoridades del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares.</p>
<p>CVG CARBONES DEL ORINOCO, C.A. (CARBONORCA)</p> <p>Ramón Espino Secretario general del Sindicato de Trabajadores de CVG Carbonorca</p>	<p>La empresa produce a 33% de su capacidad instalada, fundamentalmente por la falta de materia prima. La situación es preocupante porque el Estado está asumiendo los gastos. No hay dinero para comprar ni un tornillo. La conflictividad se va a presentar cuando nos digan que no pueden más.</p> <p>Los 840 trabajadores que hacen vida en Carbonorca están prestos a colaborar con cualquier alternativa que presente el Estado para recuperar la fábrica.</p> <p>El salario se está cumpliendo a tiempo. 85% de los beneficios suscritos en la convención está llegando a los trabajadores. No obstante, se mantienen problemas con el HCM y las prestaciones sociales cuyos pagos son impuntuales.</p>
<p>CVG BAUXILUM, C.A. (BAUXILUM)</p> <p>Joel Alcalá Secretario general del Sindicato de Trabajadores de CVG Bauxilum</p>	<p>Deberíamos estar produciendo 4.800 toneladas diarias, y solo se procesan 1.600 diarias. Hay una deficiencia de 75%. El holding de aluminio e hierro tiene problemas de inversiones. En Bauxilum se requieren 1.000 millones de dólares.</p> <p>La fuerza laboral la representan 5.400 trabajadores. Más allá de algunos conatos, hasta ahora ha habido paz laboral y buen entendimiento. La convención se ha estado cumpliendo, solo falta que sea homologada. Si no se hace, queda la duda de si tenemos o no contrato.</p> <p>La burocracia administrativa sigue intentando enquistar una organización sindical paralela.</p>
<p>CVG FERROMINERA ORINOCO C.A. (FERROMINERA)</p> <p>Rubén González Secretario general del Sindicato de Trabajadores de CVG Ferrominera</p>	<p>La producción ha venido cayendo. No se invirtió en la empresa, no hubo adecuación tecnológica. Actualmente, se están estabilizando las inversiones y ojalá se piense en sacar la empresa adelante. Quienes la han llevado al fracaso ha sido por el interés político.</p> <p>Con los trabajadores, estamos casi totalmente al día. Se ha venido cumpliendo los beneficios contractuales, se aprobó un incremento salarial de 210 bolívares, se aumentaron las vacaciones y el plan de vivienda. Los 7.800 trabajadores solo están esperando que se homologue la convención, que es lo que da carácter legal a los acuerdos.</p>

	<p>Desde que ganamos las elecciones sindicales, a Ferrominera del Orinoco ha llegado la tranquilidad, no hay persecución contra los trabajadores.</p>
<p>CVG ALUMINIO DEL CARONÍ, S.A. (ALCASA)</p> <p>Henry Arias Secretario general de Sindicato de Trabajadores de Alcasa</p>	<p>La producción no llega a 3 mil toneladas. De 396 celdas, solo operan 84 celdas. Hemos pasado por momentos difíciles porque el fenómeno El Niño obligó a detener celdas y eso afectó la producción. La capacidad instalada es de 360 mil toneladas de aluminio, pero por la crisis la producción no llega a 150 mil toneladas.</p> <p>A finales de 2013 se firmó la convención colectiva, pero no hay acuerdos homologados. Nos preocupan las condiciones de la empresa. Tiene que haber supervisión de cómo se emplean los recursos y el aporte del Estado. Aquí se premia más lo ideológico que lo productivo. Las gerencias están en manos de los menos competentes.</p> <p>Hay personal preparado que cree en el proceso revolucionario y que pudiera asumir la dirección de Alcasa.</p> <p>Existen 6.000 trabajadores, 1.200 jubilados y 970 cooperativistas, que se manejan como tercerizados.</p>
<p>CVG Industria Venezolana de Aluminio C.A (VENALUM)</p> <p>Pedro Perales Secretario general del Sindicato de Trabajadores del Aluminio</p>	<p>La planta está en un proceso de recuperación. De un total de 498 millones de dólares previstos, ya se entregaron 125 millones de dólares a la transnacional China Aluminium Engineering Corporation LTD (Challico), para comenzar las labores de normalización de la planta.</p> <p>La convención se firmó, algunos pagos se están haciendo a los trabajadores. No se han dado calificaciones de despidos. Los conflictos obedecen a que no hemos podido levantar la producción y algunos administradores que no tienen claro cómo ser la relación con los trabajadores.</p>

Conflictos laborales en el sector petróleo

Con cuatro meses de retraso, en febrero de 2014, representantes de la Federación Unitaria de Trabajadores del Petróleo, del Gas, sus Similares y Derivados de Venezuela (Futpv) y de Petróleos de Venezuela (Pdvsa) suscribieron el contrato colectivo 2013-2015. Entre los acuerdos alcanzados se aprobó un aumento salarial de 90,07% en dos años, que llevaría la remuneración diaria a 226,37 bolívares. Mientras que la Tarjeta Electrónica de Alimentación pasó en ese momento de 3.700 bolívares a 5.000 bolívares. Actualmente, por convenio interno se incrementó a 7.000 bolívares.

La convención también previó otros beneficios que son motivo de quejas por parte de los trabajadores. Según el secretario general de la Futpv, José Bodas, la estatal incumple con 80% de la convención, que ampara a más de 105 mil trabajadores y 25 mil contratados.

“El contrato está desactualizado con respecto a la Ley del Trabajo, hay problemas con el sistema de pago, hoy a los trabajadores de la nómina no contractual no se les aplica el cálculo retroactivo al fin de su relación laboral, la ayuda para gastos médicos es insuficiente, es el desconocimiento a la calidad de vida, las vacaciones las siguen pagando a salario básico. Es una política de destrucción de la convención colectiva”, detalla José Bodas, secretario general de la Futpv. (J. Bodas, entrevista, febrero 2015).

Uno de los aspectos con mayor deuda tiene que ver con el tema de vivienda, pese a que para ello se creó una misión de vivienda obrera. El contrato prevé la construcción de 42 mil unidades y a la fecha, cuando quedan ocho

meses por vencerse la convención, no se ha edificado alguna, según Bodas.

La cláusula 22 de la convención vigente admite que la ejecución de las obras presenta un retraso de seis años. En las tres últimas convenciones se estipulaba la construcción de 14 mil viviendas durante cada período.

A esta situación, Bodas suma la demora de cinco años que acumula la falta de reconocimiento de la compensación salarial por antigüedad, en vista de que Pdvsa no ha hecho la evaluación que corresponde al trabajador anualmente.

Pese a ello, el presidente de la Futpv, Wills Rangel, asegura que está garantizada la convención y los beneficios de los trabajadores. “Jamás la industria petrolera va a ir contra los beneficios sociales de la clase obrera. Eso está garantizado en el presupuesto porque es una convención colectiva de dos años, y siempre tendremos garantizados los beneficios de los trabajadores”. (W. Rangel, entrevista, diciembre 2014).

El dirigente sindical precisa que **no está previsto el despido de trabajadores.** “Los proyectos de inversión están garantizados. Las obras que sean a tiempo determinado, los trabajadores tienen garantizada su estabilidad hasta que termine el proyecto, y los trabajos que tenemos regulares y permanentes seguirán en la industria”. (W. Rangel, entrevista, diciembre 2014).

Rangel destaca que este año **los esfuerzos están centrados en hacer más productiva la industria petrolera frente a la crisis económica** que agobia al país. Esto no

solo permitirá superar los obstáculos, pues la caída de los ingresos petroleros está afectando el normal desenvolvimiento del país, sino que también garantizará mayores beneficios a los trabajadores.

Esto no significa que Pdvsa no será austera en su presupuesto 2015, comenta el presidente de la Futpv, al recordar que está en vigencia la solicitud que hiciera en diciembre el presidente Nicolás Maduro de reducir 20% los gastos superfluos. En el caso de la estatal, ya se avanzó en la disminución de compras de vehículos y otros gastos que no impacten en la producción ni en las condiciones de cada trabajador.

La industria petrolera tiene el desafío de incorporar este año a cinco mil trabajadores que están en condición de tercerizados, pese a que realizan operaciones fijas y permanentes. “Tenemos los choferes, profesionales técnicos y obreros que están contratados y no hay respuesta. Mucho personal administrativo y operadores de planta en la misma situación”, recuerda Bodas. (J. Bodas, entrevista, febrero 2015).

Otros problemas se extienden al aspecto de seguridad industrial. Según el secretario general de la Futpv, la indumentaria no está acorde a la convención colectiva ni a la Lopcymat. “Cada tres meses tienen que dotar uniformes, pero el año pasado no se hizo y el anterior se hizo incompleto”. (J. Bodas, entrevista, febrero 2015).

Federación en mora electoral

En el ámbito laboral, los trabajadores petroleros también enfrentan la mora

electoral de la Futpv. El 1 de octubre de 2014 se venció el período de cuatro años de la Junta Directiva. Hasta ahora no hay fecha para las elecciones. Según Wills Rangel, presidente de la organización, se están llevando a cabo reuniones para la conformación de la comisión electoral.

En el seno de la clase obrera está latente la demanda de renovar sus representantes. El objetivo es **consolidar una organización autónoma e independiente,** que responda los intereses laborales indistintamente del carácter ideológico de los trabajadores.

Y es que, como en otros ámbitos de la vida sindical, el sector laboral petrolero no ha estado ajeno a los intereses partidistas. Los atropellos y acusaciones se hacen evidentes contra quienes exigen mejores condiciones laborales. Un caso emblemático ocurrió en febrero del año pasado, cuando un grupo de trabajadores –incluyendo el secretario general de la Futpv– fue detenido en una protesta por el contrato colectivo, que a la fecha no había sido suscrito. Los trabajadores marcharon desde la redoma de Guaraguao hasta la Refinería de Puerto La Cruz (estado Anzoátegui), donde los esperaba la Guardia Nacional. Fueron detenidos y trasladados al Destacamento 75 del CORE 7. Se les acusó de haber incurrido en los presuntos delitos de alteración del orden público y violación de la zona de seguridad. Tras 24 horas, y después de su presentación en tribunales, fueron dejados en libertad.

“Hay una política de criminalizar la protesta y de desconocimiento de los sindicatos de base”, critica el secretario general de la Futpv. (J. Bodas, entrevista, febrero 2015).

El ánimo de los trabajadores también es **que no se retrase más la renovación de la junta directiva de la Futpv porque en octubre de este año vence la contratación colectiva**. Mientras persista la mora electoral, sus autoridades carecen de legitimidad para introducir un nuevo contrato ante el Ministerio del Trabajo o ejercer alguna acción legal a favor de los trabajadores, según el artículo 402 de la Ley Orgánica del Trabajo:

“Los y las integrantes de la junta directiva de las organizaciones sindicales cuyo período haya vencido de conformidad con esta Ley y en sus estatutos, no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración, por tal razón, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio. La organización sindical cuya junta directiva tenga el período vencido no podrá sustituir a los integrantes de la junta directiva por mecanismos distintos al proceso de elecciones, ni modificar sus estatutos para prorrogar el período de la junta directiva”. (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, mayo 2012).

Según el contrato de los petroleros, las partes podrán iniciar las discusiones con 120 días de antelación para acordar una nueva convención o la prórroga de la presente. Pero no se han hecho las consultas porque no está legitimada la Futpv. “Una excusa perfecta para que no haya contrato colectivo”, agrega Bodas, quien advierte que 2015 será un año complejo.

El presidente de la Futpv, Wills Rangel, rechaza las críticas de algunos sectores que hacen vida dentro de la industria petro-

lera y asegura que actualmente se está preparando el contrato colectivo, para atender las necesidades laborales.

Conflictos laborales en el sector eléctrico

La industria eléctrica no escapa del malestar laboral por el incumplimiento de la contratación colectiva. **Los trabajadores llevan cuatro años con la convención vencida.** Pese a que el año pasado se esperaba dar inicio a las discusiones, todavía no se han concretado por la falta del informe perceptivo.

El Ministerio de Energía Eléctrica está consciente de la situación. Jesse Chacón, titular del despacho, invitó a los trabajadores a tener confianza de que este año se suscribirá el contrato eléctrico. “Los trabajadores nuestros saben que siempre nos hemos preocupado por su bienestar”. (J. Chacón, entrevista, enero 2015).

De acuerdo a la Federación de Trabajadores Eléctricos (Fetraelec), los beneficios laborales han quedado rezagados. El gremio ha expresado que existen muchas expectativas en el seno de los trabajadores para que se inicie lo más urgentemente posible las discusiones para superar las diferencias.

El presidente de Fetraelec, Angel Navas asegura que “desde hace ocho meses el presidente Nicolás Maduro ordenó la discusión. El año pasado en condiciones diferentes pudimos discutir. Ahora tenemos limitaciones, es posible que salgan con la excusa de la situación del país”. (A. Navas, entrevista, enero 2015).

Fetraelec estima que el contrato vigente se incumple en 70%. Según Navas, la fusión de las 14 empresas eléctricas en Corpoelec ha causado problemas, pues cada una tenía su propia estructura y hay condiciones laborales que no se han homologado.

Ante la falta de respuesta por la contra-

tación colectiva, **están afectados 40 mil trabajadores activos y 10 mil jubilados** que forman parte de la industria eléctrica nacional.

El ministro de energía eléctrica, Jesse Chacón, afirmó: “nosotros el 10 de diciembre de 2014 presentamos el informe al Ministerio de Planificación, ahora hay que esperar que evalúe la propuesta y emita su criterio, si las cláusulas están en contra o no de alguna ley y si desde el punto de vista financiero se puede soportar, eso todavía no ha ocurrido”. (J. Chacón, entrevista, enero 2015).

Una vez concluya el proceso, el Ministerio del Trabajo será el encargado de convocar a las partes. Por parte del sector patronal, Chacón destaca que ya está designada la representación desde el año pasado. Mientras que los trabajadores tienen preparada una delegación que surgió de una coalición de organizaciones sindicales, porque Fetraelec está en mora electoral y por lo tanto no goza de las condiciones legales que exige la Ley del Trabajo.

Los trabajadores aspiran a una mejora de su salario de 100%. En promedio, el salario base del sector equivale a 7.000 bolívares, según Fetraelec. “Es un tema complejo porque ha habido una inflación que ha afectado el bolsillo de los trabajadores”, resalta Navas.

Según el dirigente, la empresa incumple con el ajuste del tabulador y no reconoce las cláusulas del contrato que fueron homologadas, y que permitirían abordar la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios de los eléctricos.

No obstante, **el Ejecutivo asegura que en los últimos dos años se cancelaron todas**

las deudas pendientes con los trabajadores y se destinaron 14 millardos de bolívares para ajustar el tabulador. **Este año, el Ministerio de Energía Eléctrica solicitó al Ejecutivo 27 millardos de bolívares para cumplir con el tabulador.** “Estamos seguros que lo vamos a lograr, estamos terminando de afinar con el Ministerio de Finanzas, preocupados por nuestros trabajadores”. (J.Chacón, entrevista, enero 2015).

El personal jubilado también está afectado porque solo recibe aumentos de salarios cuando se discute el contrato. Hoy todos tienen remuneraciones rezagadas, según Fetraelec, que estima que 80% de los ex trabajadores recibe salario mínimo. Aunado a esto, se les han limitado los beneficios médicos. “Esa es una situación grave, porque está llegando a niveles de desesperación. Hemos entrado en contacto con las autoridades y han sido desacatadas las peticiones”, asegura el titular de Fetraelec.

Política “antiobrera”

El movimiento sindical no duda en calificar a las autoridades eléctricas como “antiobreras”. **Desde hace dos años, la representación de los trabajadores no ha logrado reunirse con el ministro Jesse Chacón. Mientras, aseguran que desde Recursos Humanos se mantiene un permanente acoso, limitando la libertad sindical.** “No hay respuesta a los reclamos, no responden las comunicaciones, patean las mesas en el Ministerio del Trabajo. Ese es uno de los temas más graves. Si no hay reconocimiento de la representación de los trabajadores, aquí hay una situación sumamente grave”, expresa Ángel Navas, directivo de Fetraelec, quien lleva casi un año esperando por el Tribunal Supremo de Justicia para poder

retomar el proceso de elecciones internas y renovar las autoridades de la federación.

Otro asunto que agobia a los trabajadores tiene que ver con el tema de seguridad industrial, que se ha deteriorado. En los últimos dos años, Fetraelec contabiliza 20 trabajadores fallecidos, electrocutados, mutilados o incapacidad permanente. “La empresa no suministra botas, guantes. Es un tema de mucha sensibilidad y que los trabajadores eléctricos han venido sufriendo”, profundiza el máximo representante de los trabajadores.

Hay otros temas que generan malestar laboral, como es el cierre de la escuela técnica Germán Celis Saune, columna vertebral de los trabajadores para su formación desde hace 40 años. Asegura Navas que las autoridades, de forma arbitraria y prepotente, han decidido su cierre.

Conflictos laborales y la contratación colectiva

La contratación colectiva es el acuerdo entre patronos y trabajadores por excelencia para regular la relación laboral y alcanzar las mejores condiciones de trabajo. Es un derecho consagrado en la legislación nacional y en los convenios internacionales suscritos por Venezuela.

Según el artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Lottt), el Estado debe garantizar las condiciones para el respeto de este derecho.

“Se favorecerá armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social del trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado”. (Lottt, mayo 2012).

Sin embargo, las diferencias entre patronos y trabajadores al momento de las negociaciones se han convertido en centro de grandes conflictos, sobre todo en el sector público. De acuerdo al Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (Fadess), existen más de 300 contratos por revisar en la administración pública centralizada y descentralizada. **Esto ha dado pie a manifestaciones y paralizaciones de actividades.** (F. Barrios, entrevista, febrero 2015).

Hasta mayo del año pasado, el presidente Nicolás Maduro indicó que **se habían aprobado 89 contratos colectivos. De los cuales, 82 correspondían al sector privado y solo siete al sector público.** Para Froilan Barrios, del Fades esta situación evidencia justamente la mora que tiene el Estado con los trabajadores públicos en el respeto de los derechos a la negociación colectiva.

Las alcaldías y gobernaciones concentran la mayor deuda, según Barrios, y esto

ocurre porque el Contrato Marco del Sector Público, que sirve de referencia para ambas jurisdicciones está vencido. “Mientras éste no se firme, ninguna alcaldía ni gobernación revisa sus contratos. Revisan los aumentos salariales y dejan el resto de las cláusulas iguales. Eso ha venido pasando desde hace más de 10 años”. (F.Barrios, entrevista personal, febrero 2015).

La Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo de 2013, que es el dato oficial más reciente, **detalla que ese año “se logró amparar y beneficiar a 1.160.844 trabajadores, mediante la homologación de 448 convenciones colectivas de trabajo, de las cuales, 409 corresponden al sector privado y 39 al sector público”.**

Fuentes del Ministerio del Trabajo, que prefieren reservar su identidad, aseguran que esta situación no es directamente proporcional a una falta de respuesta a los planteamientos de los trabajadores públicos. **Explican que a pesar de que el sector público cuente con menores convenciones suscritas, la proporción de personal beneficiado es alta.** Por ejemplo, la firma del contrato petrolero el año pasado amparó a más de 100 mil trabajadores, lo que equivale a varias convenciones de empresas privadas.

Pese a ello, **no en vano se mantienen las críticas del movimiento laboral contra el Ejecutivo.** Por un lado, se rechaza el irrespeto oficial a la naturaleza de los contratos, y por otro lado, se cuestiona el desconocimiento de las organizaciones sindicales con mayor representatividad para la discusión de las convenciones.

Los contratos colectivos en la administración pública se enfrentan además al estancamiento de las negociaciones, justamente en lo que respecta a las cláusulas

económicas. Se incumplen los lapsos previstos en la legislación laboral que establece que una vez consignado el contrato colectivo ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, y después de haber recibido la remisión del estudio económico por parte de la entidad de trabajo, el inspector deberá consignar ante el Ministerio de Planificación y Finanzas el proyecto para que en un plazo de 30 días rinda el informe perceptivo e indique los lineamientos específicos para la negociación de la convención colectiva. (Lottt, mayo 2012).

Es en este punto donde se detienen la mayoría de las contrataciones, una vez agotados todos los procedimientos por parte de la representación sindical. Por citar algunos ejemplos en esta situación se encuentran los trabajadores eléctricos y del Inces. Tanto patrono como trabajadores están a la espera del informe perceptivo para dar curso a las discusiones.

“El proyecto de convención colectiva del Inces se presentó el 17 de febrero de 2014 sin que haya iniciado su discusión, teniendo todos los requisitos legales cubiertos. A pesar de que el nuevo presidente del Inces, Wuikelman Ángel, ha dado señales de honrar el compromiso, también ha pretendido que el mismo se discuta con sindicatos paralelos no legitimados y estructuras sin personalidad jurídica y abiertamente proselitistas como la denominada Guerrilla Inces”, afirma Carlos Patiño, presidente de Sintrainces. (Entrevista, febrero 2015).

¿Más humanistas?

Con el proceso político que vive el país, se ha pretendido dar un giro al concepto de la contratación colectiva. **Desde el Ejecutivo se han calificado las convenciones como**

un instrumento mercantil, contrario a lo que prevé el artículo 96 de la Constitución.

“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”. (Art.96 CRBV)

En diversas ocasiones, el presidente Nicolás Maduro **ha exhortado a los trabajadores a avanzar hacia un nuevo modelo de contratación más humanista**. “Ya no firmemos más contratos para regular la mercancía, para darle cuatro lochas y cuatro migajas a los trabajadores. Vamos a la firma de un verdadero contrato integral, socialista, humano, digno del máximo nivel que se haya visto jamás en la administración pública. Vamos a trascender”, ha manifestado el Jefe de Estado. (El Nacional, 2014).

Lo cierto es que ni de forma “humanista” ni “capitalista” los trabajadores han sentido respuesta a sus necesidades, “sobre todo en el sector público donde se concentra 90% de los conflictos” (F. Barrios, entrevista, febrero 2015).

Para Marcela Máspero, de la Unión Nacional de Trabajadores, es preocupante que el propio Ministerio del Trabajo avale la calificación de capitalista de los contratos, cuando su naturaleza en sí misma es garantizar las mejores condiciones para los trabajadores. Deplora además que el denominado “corporativismo sindical” negocie convenciones de espaldas a la clase obrera, pues “todo eso redundará en negativo contra los trabajadores”.

Conflictos laborales y pago de deudas

Los conflictos laborales han estado signados también por los pasivos que adeuda el patrono a los trabajadores por incumplimiento de contratos o por malos cálculos de beneficios socioeconómicos. Si se revisan los reclamos laborales reportados en la Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo 2013, **al menos 65% de los casos está ligado al ámbito económico.**

El informe no discrimina los reclamos por sectores, pero **la mayoría de las quejas tiene que ver con trabajadores públicos.**

La mayor deuda que se mantiene con los trabajadores del sector público tiene que ver con el cambio de régimen de las prestaciones sociales en 1997, que obligaba a los patronos liquidar y dar una indemnización a cada trabajador por ello, lo cual supuso un enorme compromiso para el Estado. Al punto que no cumplió en buena parte y de allí el grueso de los pasivos laborales acumulados. También se incluye el incumplimiento de beneficios contractuales, agrega la coordinadora de la Unión Nacional de Trabajadores, Marcela Máspero.

Por el contrario, la Comisión Laboral de la Confederación Venezolana de Industriales (Conindustria) no registra demora en los pagos de pasivos laborales en el sector privado. “En 1997 se estableció un plazo de cinco años para que las empresas honrasen los compromisos, pero entre 1988 y 1999 los empleadores privados ya lo había hecho”, indica Maryolga Girán, presidenta del grupo de trabajo del sector industrial.

A ciencia cierta se desconoce el monto que el Estado aún adeuda. Las informaciones del Ejecutivo en ese sentido son

opacas, por no decir imposibles de tener acceso. El último dato que trascendió a la prensa fue en 2011 cuando el Estado venezolano informó a la Comisión de Valores de Estados Unidos que los pasivos laborales ascendían a 24,5 millardos de bolívares. (El Universal, noviembre 2011).

Además de otros intentos en el pasado, en 2012 el Ejecutivo hizo esfuerzos para saldar la deuda con los trabajadores. El proceso se inició con el personal universitario. **Para ello, se creó un sistema de pago mediante unos bonos denominados Petrorinoco.** La meta del expresidente Hugo Chávez era saldar la deuda con los trabajadores en 2013. “Tenemos que acelerar esto, de aquí a diciembre una primera fase, la segunda de enero a junio y la tercera luego de junio 2013, yo quisiera que a finales del año que viene se culmine el pago de esta deuda social”. (Chávez citado por El Universal, septiembre 2014).

La realidad es que el Estado aún está en deuda con los trabajadores públicos. Salud y educación son los sectores que concentran los mayores pasivos.

El área de educación universitaria falta por pagar aún 17.000 mil millones de bolívares, de un total de 30 mil millones de bolívares que se adeudaba, detalla Carlos López, coordinador de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y presidente de la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela.

“Había un retraso de 15 años y se ha reducido a cuatro años. Los trabajadores de 2010 en adelante faltan por cobrar sus prestaciones”. (C. López, entrevista, febrero 2015).

Asegura que en el sector público se está definiendo un mecanismo para adelantar el pago. “El Fondo de la Clase Obrera contribuirá en ello”, refiere. Está consciente de la crisis económica que atraviesa el país se ha convertido en un obstáculo, pero “una vez que se estabilicen los precios del petróleo eso va a ayudar a agilizar el pago de la deuda”.

En el caso del sector salud, Pablo Zambrano, coordinador del Movimiento Autónomo de los Trabajadores del Sector Salud, resalta que se mantiene la inmensa deuda con los trabajadores del área tras la modificación del régimen de prestaciones sociales. En 2002, se venció el plazo para honrar los compromisos y se sigue manteniendo la deuda con los trabajadores.

Según explica **hay trabajadores con deudas acumuladas de entre 1997 y 1999, y otro grupo desde 1997 hasta 2005**. Después de esas fechas, los depósitos de prestaciones sociales se han realizado sin dificultad y el proceso de solicitud de esos recursos es expedito.

Al momento de elaboración del presente trabajo, en el sector salud existían otros problemas de deuda laborales, específicamente en el Hospital Clínico Universitario. “Allí se firmó la convención colectiva en 2013 y son los únicos trabajadores que no les han cumplido a cabalidad”, afirma Zambrano. Se le adeudaba a cada trabajadores 45 mil bolívares. “Hemos hecho reclamos, el Ministerio de Salud envió los recursos y se desviaron. La denuncia reposa en la Contraloría”. (P. Zambrano, entrevista, febrero 2015).

Conflictos laborales sector ministerios e instituciones públicas

Las instituciones públicas son las que han registrado mayores conflictos laborales.

Así ha sido a lo largo de la historia. Hoy no es la excepción. En parte, en esta situación influye el gran número de trabajadores y jubilados que dependen de un mismo patrono. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística asciende en la actualidad a 2,7 millones de personas.

Pero tampoco se puede descuidar que en la administración pública es donde más ha proliferado **el paralelismo sindical, donde hay más contrataciones colectivas pendientes** y, según la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (Fedeunep), es donde el movimiento laboral se siente con mayor autonomía para tomar las calles y exigir respeto a sus derechos laborales, a diferencia del sector privado. Señalan que en las pequeñas y medianas empresas privadas hay más presión y acción efectiva del patrono en contra del trabajador que pretenda iniciar un conflicto.

La violación del contrato colectivo y la demora en el pago de pasivos laborales son las causas tradicionales del malestar laboral en la administración pública. **Pero en 2015, el tema que está bajo la lupa de los funcionarios públicos tiene que ver con la estabilidad laboral**, así lo asegura Antonio Suárez, presidente de Fedeunep.

“No ha habido despidos masivos, pero el llamado es a estar alertas en el proceso de reforma y fusión de las instituciones. El servidor público, en medio de reformas o coyunturas económicas, es el más débil. Es un problema desde siempre porque no se han creado unos criterios para ese tipo de procesos de reestructuración, sino que impera la subjetividad del jefe. Si le caes mal, te incorporan en

la lista de despidos”. (A. Suárez, entrevista, febrero 2015).

El año pasado se dio la fusión de seis ministerios. En Gaceta Oficial 40.489 se ordenó la unificación de competencias de los ministerios de Vivienda y Ambiente, Juventud y Deporte, Educación Universitaria y Ciencia y Tecnología, lo cual supone una evaluación del personal. **En el caso del ahora denominado Ministerio para el Ecosocialismo, Hábitat y Vivienda, se registraron 800 despidos en diciembre como parte del proceso de reestructuración.** (El Universal, diciembre 2014).

Las alarmas de las organizaciones sindicales están activadas para evitar que hechos similares se repitan en otros escenarios. Cabe recordar que **para mayo 2015 los patronos públicos y privados están obligados a asumir al personal que está en condición de tercerización.** La administración pública se ha caracterizado por suscribir durante años contratos de trabajo y el temor sindical es que se avance en una ola de despido.

Deudas en cola

Una de las grandes deudas laborales del Ejecutivo con los trabajadores públicos tiene que ver con el Contrato Marco del Sector Público.

La situación no ha sido epicentro de conflictos en la actualidad, pero la mayoría de **los trabajadores de ministerios e institutos públicos llevan una década a la espera de esa convención para avanzar la discusión de los contratos sectoriales**, y así percibir mejores condiciones de trabajo. “Ese contrato es una referencia, establece el piso de las con-

diciones laborales, por eso hay mucha expectativa de que se discuta porque hay muchos trabajadores que no tienen convenciones”, enfatiza Servando Carbone, en representación de la Federación Nacional de Trabajadores Públicos (Fentrased). (S. Carbone, entrevista, enero 2015).

El Contrato Marco del Sector Público, que se había prometido para 2014, está paralizado desde diciembre del año pasado. **Hasta febrero no existía todavía la oferta económica del Ejecutivo y eso resume la principal traba.**

Las principales federaciones de empleados públicos confían en que este año quede saldada la deuda, pese a la crisis económica del país.

En materia salarial, Carbone apunta que hasta mediados de febrero estaba retrasado el ajuste de la escala de sueldos y salarios de la administración pública con respecto al aumento de 15% del salario mínimo de diciembre 2014. Esto significa que quienes están por encima del salario mínimo se les adeuda el ajuste de diciembre 2014 y el de febrero 2015, de 15% también, pese a que el tabulador fue publicado en Gaceta Oficial.

Las desigualdades en los beneficios económicos también causan molestias. “No puede ser que un funcionario gane 10.000 bolívares en un determinado cargo, y en otro organismo las mismas funciones, en algunos casos sin estudios culminados, la remuneración sea de 14.000 bolívares”, afirma el presidente la Federación Unitaria de de Trabajadores Públicos. (A. Suárez, entrevista, febrero 2015).

Para Fedeunep, una solución a esta situación pasa por una recomposición y since-ración de los salarios. Suárez considera justa una unificación de salarios en la administración pública a largo plazo. “La Oficina Central de Servidores Públicos debe empezar por revisar las nóminas, para poder hacer los estudios y normalizar las remuneraciones”. (A.Suárez, entrevista, febrero 2015).

Respuesta de las autoridades a los conflictos laborales

Algunas de las grandes fallas en materia de conflictos laborales tienen que ver con la velocidad de respuesta y discrecionalidad de los órganos de administración de justicia a las demandas de los trabajadores y patronos. Son, quizás, dos de los nudos críticos de la situación.

Para el Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (Fadess), los conflictos laborales siempre han existido porque la relación de trabajo genera diferencias entre patronos y empleados por los contratos o leyes, y para eso están las inspectorías y tribunales que buscan dirimir las querellas, el problema es cuando los organismos desconocen su papel para solventar los conflictos.

“La conflictividad ha existido en la década de los 80 y 90, pero en esta gestión se ha acentuado en 2007 por la falta de institucionalidad. Cuando el Ministerio del Trabajo pierde su rol de ser el vehículo que permite canalizar las demandas, sino que es un obstáculo, en lugar de apagar el conflicto, lo que hace es avivarlo”, re-fiere Froilán Barrios, en representación de la organización sindical. (Entrevista, febrero 2015).

Ante esta realidad se enfrentan trabajadores y empresarios, bien sea al momento de introducir un pliego conflictivo o una calificación de despido. **El Ministerio del Trabajo, en su balance de 2013, refleja la demora de su despacho en la gestión de los reclamos. De un total de 116.287 quejas recibidas ese año, solo se procesaron 33.260 de los casos (28%).** El informe no detalla el estatus del resto de los reclamos.

En su momento, el viceministro del Trabajo, Menry Fernández, reconoció las fallas e indicó que el organismo avanzaba hacia la automatización de algunos procesos, como el re-

gistro de organizaciones sindicales, la solvencia laboral y los cálculos de las prestaciones sociales. (El Universal, abril 2014).

Lo cierto es que todavía no se han visto los cambios, persisten las colas de patronos y trabajadores frente a las Inspectorías del Trabajo para la agilización de cualquier trámite, hay dificultades para que se acaten las órdenes de reenganche, entre otros inconvenientes. **Los propios integrantes de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST), convocados a la reestructuración del Ministerio del Trabajo, reconocen que la estructura del organismo es inadecuada para apoyar la tarea del proceso social del trabajo.**

Carlos López, coordinador general de la organización sindical y miembro del Consejo Superior del Trabajo, insiste en que son tan ambiciosas las obligaciones de la Ley del Trabajo que el Ministerio del Trabajo quedó “pequeño”.

“El presidente aprobó en diciembre el reglamento del Ministerio del Trabajo, que representa una reestructuración de ese despacho, y se está ahora en el proceso de transformación de las coordinaciones, direcciones estatales y diversificación de las inspectorías. Van a haber inspectorías de contratos colectivos, seguridad social, reclamos. Ese proceso se va a dar con la Central Bolivariana de Trabajadores”. (C. López, entrevista, febrero 2015).

López asegura que **el sector empresarial tiene razón al afirmar que en algunos casos las calificaciones de despido no fluyen por la “burocracia de las inspectorías”.** Al mismo tiempo, admite que **“muchos inspectores no actúan debidamente” y toman decisiones que se pueden resolver mediante el**

diálogo, lo cual genera respuesta airadas por parte de los trabajadores.

Desde la Central Bolivariana de Trabajadores se ha exhortado al movimiento laboral a denunciar a aquellos funcionarios que actúen de forma incorrecta. “La Central Bolivariana de Trabajadores tiene el compromiso de atender a los trabajadores que estén en situación de conflicto”, enfatiza el presidente de la organización sindical, Wills Rangel. (Entrevista, febrero 2015).

Pero para la Unión Nacional de Trabajadores (Únete), lo vital es que impere el diálogo sincero entre trabajadores y patronos. “Si no activas un diálogo, porque otro problema que tenemos es que la mayoría de las instituciones del Estado hay mucha participación de militares y las comunicaciones en ese sentido son diferentes, no se podrá avanzar en la solución de los conflictos”, (S. Carbone, entrevista, febrero 2015).

El gremio empresarial no queda atrás en sus demandas. Aspira a que el proceso de reestructuración del Ministerio del Trabajo sirva para poner fin a la discrecionalidad de los funcionarios en la toma de decisiones. “La velocidad de respuesta es alta, si es el sindicato el que reclama; si es el patrono, nunca es resuelto o el porcentaje a favor del patrono es muy pequeño. La gran mayoría de las calificaciones no se deciden o se deciden en contra”, lamenta la presidenta de la Comisión Laboral de Conindustria, Maryolga Girán. (Entrevista, febrero 2015).

Los empresarios no solo han sido víctimas de ese tipo de práctica. Los trabajadores también han tenido que enfrentar la cara de la injusticia de las inspectorías. En el último año, el eje central del país se ha convertido

en el epicentro de conflictos, afirma Julio Polanco, de la Federación Unitaria de Sindicatos Bolivarianos del estado Carabobo (Fusbec).

En esta zona se encuentra un importante tejido industrial, cuya actividad se ha visto mermada por la falta de materia prima, “pero también ha proliferado el oportunismo de los patronos para cesar sus operaciones”, asegura. Este fenómeno ha generado un factor de conflictos, pues **“los trabajadores nos hemos sentido en un estado de indefensión frente a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, que avalan estas conductas de los patronos”**. (J. Polanco, entrevista, febrero 2015).

Según la Fusbec, desde 2014, cuando se dieron las reuniones con el sector empresarial, se han agilizado los procesos de calificaciones de despido en el estado Carabobo. En el eje central, contabilizan más de dos mil trabajadores despedidos y existen más de 20 mil calificaciones de despidos que se están procesando desde 2008.

Polanco aspira a que esta situación tienda a regularizarse y que desde el Ejecutivo exista el compromiso de atender a la clase obrera.

Según la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST), no debe haber temor al respecto. Asegura que **en 2015 el Ministerio del Trabajo ha decretado un cumplimiento estricto de la inamovilidad laboral y las calificaciones de despidos.** “Ha sido cuidadoso en la toma de decisiones, solo se están admitiendo las que tienen que ver con delitos hechos por trabajadores, es decir, no se está aceptando reducción de personal por productividad”, manifiesta Carlos López, coordinador general de la organización sindical. (C. López, entrevista, febrero 2015).

2015 se presenta como un año de grandes retos para la gobernabilidad en Venezuela. El principal reto lo tiene el Gobierno Nacional para subsanar la grave crisis económica que atraviesa el país sin afectar los intereses de las mayorías.

En los primeros dos meses de 2015, el Ejecutivo anunció una serie de medidas económicas que a mediano y largo plazo podrían ser fuente de grandes conflictos y protestas sociales, sobre todo en el campo laboral, como lo son el ajuste del esquema de control de cambio, el aumento de la gasolina, aumento del precio del transporte y aumento del precio de los alimentos.

Sobre el ajuste del esquema cambiario. Conservó la asignación de divisas a 6,3 bolívares por dólar para las importaciones prioritarias (salud y alimentación), la paridad de 12 bolívares por dólar mediante las subastas del Sicad y creó el tercer mercado, denominado Sistema Marginal de Divisas (Simadi), que permite la compra y venta de divisas, tanto para personas naturales como jurídicas, a un tipo de cambio superior a los 170 bolívares por dólar.

Este ajuste cambiario representa **una nueva devaluación del bolívar y el poder de compra del salario se verá afectado.**

La segunda medida anunciada por el Ejecutivo, en lo que va de año, tiene que ver con el aumento de los precios de la gasolina, que al momento de la presentación de este informe no se ha concretado, pero tan solo tomaría unos días según voceros gubernamentales. No se han dado detalles sobre los precios oficiales pero a considerar por la propaganda gubernamental que actualmente el combustible se vende 35 veces por debajo de su valor, se podría inferir

que el aumento estaría entre 2,6 y 3,4 bolívares por litro, dependiendo del octanaje.

Cualquiera que sea el aumento, el simple ajuste tendrá efecto en el presupuesto familiar, sobre todo en las familias de menos recursos. De allí que durante 17 años no se han revisado los precios del combustible. Y hablando de conflictos, uno de los grandes estallidos sociales registrados en la historia contemporánea de Venezuela fue impulsado por el aumento de la gasolina, El Caracazo en 1989.

Tan solo con estas dos medidas, el Ejecutivo estará llamado a revisar en 2015 los precios de los productos alimenticios regulados. Este año comenzó con la harina de maíz precocida y el azúcar, que sufrieron incrementos de 53% y 47%, respectivamente. Mientras que el servicio de transporte público experimentará un aumento de 40% en dos partes.

Viendo las cosas así, pareciera que las políticas y programas de ajuste económico caerán sobre las familias más pobres y menos favorecidas.

Otro aspecto que se debe tomar en cuenta es la caída de los precios del petróleo y su incidencia directa en la vida nacional. Asimismo, **es probable que la inflación continúe su ritmo de crecimiento y alcance la cifra de tres dígitos.**

Sin duda es **un panorama poco alentador para los trabajadores venezolanos,** que frente a la crisis y a la violación de sus derechos laborales continuarán tomando las calles de manera pacífica para exigir a autoridades y patronos mejores salarios y condiciones de trabajo dignas, como se establece en la Constitución.

Y este escenario se complica aún más cuando se observa el aumento y consolidación de la judicialización y criminalización de la protesta social que viene impulsando el Gobierno Nacional. **Es muy probable que en los próximos meses sigan abriendo procedimientos judiciales a trabajadores y líderes sindicales por exigir públicamente reivindicaciones y derechos.**

En el marco de esta investigación se consultaron expertos y representantes gremiales sobre las perspectivas en 2015, aquí algunas consideraciones:

Maryolga Girán, presidenta de la Comisión Laboral de Conindustria afirma que **“la crisis debe servir como un momento ideal para que se defina un proyecto de país que ayude a tomar consciencia.** Vienen tiempos crudos, aunque se aumenten los ingresos nunca van a ser en proporción de la inflación. Lo único que puede salvar al país es la producción y el sector privado es fundamental. Es el momento que nos unamos para salvar el país, un consenso entre la parte que da trabajo (las empresas) y quien lo presta (los trabajadores)”. (Entrevista, febrero 2015)

Esto pasa por sentar en una misma mesa a autoridades, empresas y trabajadores para que, en conjunto, realicen un diagnóstico honesto de la situación, revisen los problemas de cada sector y se dispongan a trabajar coordinados en un mismo proyecto de interés nacional.

Si no se asume el compromiso conjunto, los trabajadores temen una crisis generalizada este año y un repunte de los conflictos. “Las medidas no pueden estar divorciadas de la realidad”, advierte Pablo Zam-

brano, en representación del Movimiento de Sindicatos de Base.

“Hemos perdido el poder adquisitivo, la devaluación del bolívar afecta el ingreso, el Gobierno que le corresponde elaborar políticas públicas no las ha hecho. Si regula los precios de los alimentos, hay que hacer largas colas para conseguirlos. Las perspectivas son malas. Uno de los llamados al Gobierno es reconocer y no seguir buscando culpables”, sostiene. (P. Zambrano, entrevista, febrero 2015).

“El golpe es que reciben los salarios producto de la inflación, el golpe es que el dirigen las instituciones, la Ley del Trabajo con los beneficios colectivos o cuando no se atienden los reclamos de los trabajadores”, apunta Marcela Máspero, coordinadora de la Unión Nacional de Trabajadores, ante las críticas de las que han sido algunos dirigentes sindicales por exigir mejores condiciones laborales. (Entrevista, febrero 2015).

Para Froilán Barrios, del Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato, es inminente que el Gobierno entienda que “tenemos una de las más altas inflaciones del mundo y la que se avizora para este año prácticamente desactualiza cualquier contrato colectivo, incluso en el sector privado, que generalmente discuten buenas convenciones”. (Entrevista, febrero 2015).

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS)

Equipo de investigación

Marco Antonio Ponce

Mikel Las Heras

Yaneth Fernández Pestana

Rodolfo Antonio Rico

Daniel Klie

Dayanna Flores

Alfonzo Rodríguez

Katherine Alcántara

Diseño y Diagramación:

José Gómez

Caracas, Venezuela. Febrero de 2015

MMXV

Depósito Legal

www.observatoriodeconflictos.org.ve

www.conflictive.org.ve

www.mapadeprotestas.com

