

# Venezuela: relaciones de trabajo signadas por el neocorporativismo

***Venezuela: relações de trabalho assinadas pelo neocorporativismo***

***Venezuela: labor relationships assigned by Neo-corporatism***

*Froilán Alejandro Barrios Nieves\**

## **Resumen**

Las relaciones entre Estado y sociedad han sido tema permanente de análisis en América Latina, debido a la continua búsqueda de un sistema democrático estable en nuestro continente. Este trabajo se propone identificar históricamente las relaciones entre los actores del Sistema de Relaciones de Trabajo en Venezuela, establecidas desde su principal actor: el Estado, y su evolución característica, especificando su orientación hacia el control de los trabajadores y sus organizaciones sindicales y gremiales. Asimismo, se analiza el proceso de esas relaciones bajo el modelo político vigente, denominado Socialismo del Siglo XXI. Desde la perspectiva teórico-conceptual del neocorporativismo se analizan las políticas promovidas desde el Poder Ejecutivo y desde el conjunto de instituciones públicas.

*Palabras clave:* relaciones de trabajo, neocorporativismo, Estado Comunal, sindicatos, trabajadores, actores laborales.

## **Resumo**

As relações entre Estado e sociedade têm sido tema permanente de análise na América Latina, devido à contínua busca de um sistema democrático estável no nosso continente. Este trabalho propõe identificar, historicamente, as relações entre os atores do Sistema de Relações de Trabalho na Venezuela, estabelecidas a partir do seu ator principal: o Estado e sua evolução característica, especialmente sua orientação para o controle dos trabalhadores e suas organizações sindicais e gremiais. Também analisa-se o processo dessas relações no modelo político, hoje governante, denominado Socialismo do Século XXI. A partir da perspectiva teórico-conceitual do neocorporativismo analisam-se as políticas promovidas no Poder Executivo e do conjunto das instituições públicas.

*Palavras chave:* relações de trabalho, neocorporativismo, Estado Comunal, sindicato, trabalhadores, atores laborais.

\* Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Central de Venezuela. Posgrado en Desarrollo de Recursos Humanos (PARIS I). Magíster en Gerencia Pública (LUZ) (1998). Diputado Constituyente en 1999. Doctorado-tesista del Centro de Estudios del Desarrollo, UCV. Docente Universitario de Pregrado y Posgrado (1982-2015), Universidad Católica "Andrés Bello". Secretario Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. Secretario General del Movimiento Laborista. E-mail: <froilan\_alejandrob@hotmail.com>.

**Abstract**

Because of the need to find a stable democratic system, the relationship between the State and society has been a lasting theme of analysis in Latin America. This paper intends to identify, historically, the inner workings of people in the Labor Relations System of Venezuela, beginning with its main one: the State. It focuses on the State's ability to control labor and trade unions under the so-called Socialism of the XXI Century. Finally, From a Neo-corporatist perspective, it will look into the politics promoted by the Executive and other public institutions.

*Keywords:* work relationships, Neo-corporatism, Communal State, trade unions, workers, actors.

Las características específicas del modelo político conocido como Socialismo del Siglo XXI, cuya expresión institucional actual contiene como proyecto al Estado Comunal, han convertido a Venezuela, desde 1999 y hasta 2015, en foco de atención de estudios e investigaciones de centros especializados y universidades del mundo entero, específicamente de América Latina.

En tal sentido, se han producido y desarrollado diferentes textos en todos los ámbitos: económico, social, político y cultural, en torno a un proceso calificado, por algunos, como una revolución democrática de alto contenido social; por otros, como un movimiento que ha desembocado en un gobierno totalitario, y por unos más que lo han caracterizado de nacional-populista, como los que históricamente se han experimentado en América Latina.

El objetivo de este trabajo es aportar elementos teóricos que contribuyan a la comprensión del señalado proceso bolivariano desarrollado en Venezuela durante el presente siglo, desde el ámbito de las relaciones de trabajo, un espacio fundamental y privilegiado para conocer a profundidad la orientación estatal de las políticas públicas.

Las relaciones laborales se entienden como el escenario económico-social donde sus protagonistas fundamentales –Estado, empleadores privados, trabajadores y sus organizaciones sindicales– han definido, históricamente, la calidad de las políticas relacionadas con el mundo del trabajo y el papel desempeñado por cada uno de esos actores en el desarrollo de las relaciones laborales.

De ahí la importancia de estudiar las relaciones entre las figuras centrales que participan en la dinámica laboral a partir del concepto de *neocorporativismo*, elemento teórico fundamental para identificar las características de estas interrelaciones durante el actual proceso político bolivariano de gestión gubernamental, lo que ayudará, a nuestro criterio, a calificar con mayor rigor científico el curso del actual proyecto político gobernante.

## Corporativismo y relaciones de trabajo

El corporativismo se identifica como la vocación del Estado de integrar a todas las instituciones políticas, económicas y sociales a sus decisiones, cualquiera sea la forma que asuma éste en sus diferentes expresiones: parlamentaria o presidencialista. Es una orientación innata establecer niveles de control, acentuada en regímenes autoritarios y militaristas de pensamiento único o de carácter consensuado. Este es el caso, también, de países con gobiernos demócrata-cristianos o socialdemócratas donde el Estado de Bienestar fue la orientación fundamental.

Asimismo, el corporativismo tuvo sus orígenes en la acción del Estado en las sociedades con regímenes dictatoriales que se desarrollaron en el pasado siglo xx en los contextos del fascismo, el nacionalsocialismo y el estalinismo, cuya expresión acabada fueron la URSS y las repúblicas populares de Europa del Este, donde el consenso y la negociación política fue sustituida por modelos autoritarios y de dictadura de partido.

Las doctrinas e instituciones corporativas fueron surgiendo en Europa en la primera mitad del siglo xx, a partir de la formulación del corporativismo como doctrina social fundada, históricamente, en la mediación entre trabajo (obreros) y capital (patrones), protagonistas de la moderna cuestión social, con una finalidad declarada: la armonía social (Fernández Riquelme, 2012). En tal sentido Schmitter define al corporativismo como:

El sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas, factores económicos y sociales son organizados en un número limitado de categorías singulares, compulsivas, no competitivas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o licenciadas por el Estado y dotadas de un modo representacional en sus respectivos ámbitos, a cambio de observar ciertos controles (citado en García Larralde, 2009:503).

La expresión de esta organización de Estado es percibida en las cámaras del Estado franquista o en el fascismo italiano, donde la estructura organizativa de cada sector formaría parte del engranaje del Estado totalitario mussoliniano. Este proyecto integraba al Estado a los gremios empresariales (Confindustria) y a los sindicatos fascistas firmantes del Pacto Vidoni (1925), donde se anularon los contratos laborales preexistentes y se autorizó sólo a los sindicatos fascistas instrumentar contrataciones nuevas (García Larralde, 2009:504).

Robert Paris (1978:139) contextualiza la definición de corporativismo en el ámbito de las relaciones de trabajo y el papel que se les asigna a los sindicatos.

Doctrina económico-social basada en el principio de la organización de la profesión en corporaciones donde participan todas las categorías sociales: patronos, empleados, técnicos y obreros integrados en un fin común. Las corporaciones son creadas por el

Estado que visualiza en ellas un instrumento dócil, donde la afiliación es obligatoria. Los sindicatos están integrados a los obreros, ya que el Estado pretende dominar los antagonismos de clases. Éste define las estructuras de la corporación; los gerentes y los mandos medios, bajo un poder vertical de decisión. En el corporativismo sólo a los sindicatos reconocidos por el Estado se les reconoce existencia legal.

Esta caracterización reafirma lo planteado anteriormente, y no sólo es aplicable a proyectos políticos de origen fascista, lo es también para las experiencias socialistas o comunistas de inspiración estalinista en el siglo xx, donde el grado de control y apropiación de las relaciones de trabajo sobre los actores primordiales es característico: en primer lugar, el capital fue expropiado por decisión del alto gobierno y con ello desaparece la propiedad privada; en segundo lugar, con respecto al trabajo, la sociedad es controlada a partir del aparato estatal soviético o chino, a través de los consejos obreros y los sindicatos como medio de control del sistema sobre los trabajadores y sus organizaciones.

En resumen, el corporativismo de Estado se desarrolló inicialmente entre las dos guerras mundiales con la llegada al poder de regímenes fascistas, que lo convirtieron en uno de los pilares del sistema al promulgar códigos del trabajo acordes a la orientación del Estado.

Estas experiencias citadas no pueden suscitar analogías, en todo caso son conceptos referenciales para el análisis de las experiencias neocorporativas de diferente origen que hemos conocido en América Latina, como lo han sido los gobiernos de Velasco Alvarado en Perú (1968), Juan Domingo Perón en Argentina (1945), Getulio Vargas en Brasil (1930), Fidel Castro en Cuba (1959), entre otros, donde los elementos populistas son característicos en cada uno de ellos, a la vez que quizás sean procesos políticos más cercanos a la experiencia gubernamental militarista que se desarrolla actualmente en Venezuela.

Aun cuando cada una de las experiencias señaladas tuvo diferente origen histórico y conceptual, contienen una característica similar: la de establecer unilateralmente desde el Estado el control de las relaciones de trabajo, tema que es el contexto de este análisis, y cuyo desarrollo se constituye en antecedentes a ser tomados en cuenta para el caso venezolano en cuestión.

El tipo de relación entre el Estado y los actores del sistema de relaciones de trabajo es determinante para identificar la vocación o el modelo de Estado predominante y la forma de ejercicio del poder. En el caso venezolano, las características de dicha relación a lo largo del siglo xx permitieron asimilarla a la denominación de corporativista o más bien semicorporativista (Rey, 1989, citado en García Larralde, 2009:505), compartiendo con varios países latinoamericanos la presencia de un

Estado fuerte, articulado con los actores políticos y económicos y tutor de los derechos sindicales y laborales a cambio de tener garantizada la paz laboral. Tal como plantea Álvaro Comin (2001:30) para el caso brasileño: “Este modelo de regulación de las relaciones laborales quedó definido clásicamente como ‘corporativo’ por la intensa presencia del Estado en la estructuración tanto de las relaciones de uso y remuneración de la fuerza de trabajo como de los propios actores sociales”.

Asimismo, señala Enrique de la Garza Toledo (2012:3) para el caso de México: “La institucionalización de la clase obrera y de sus organizaciones y de formas de dirimir sus conflictos con el capital se produjo en general entre los años 20 y 40 del siglo xx y con esto la constitución en muchos países capitalistas, desarrollados y no, de pactos corporativos entre organizaciones de los trabajadores, de los patrones y el Estado”.

Pero, en el caso venezolano, la relación entre el Estado, los empresarios y los trabajadores, como bien plantean Iranzo y Patruyo (2001:4), surge con sus particularidades:

Si bien las características del neocorporativismo en el caso venezolano son similares a las del resto de los países de América Latina donde este se instauró, la importancia central de los partidos en la mediación con el Estado, por una parte, y la condición de economía rentista que le confirió a éste ingentes recursos para adelantar sus políticas redistributivas, por la otra, fueron factores decisivos para edificar un tipo de relación que comprometió a las organizaciones sociales y en particular al movimiento sindical con el destino del sistema político.

Ahora bien, entre los aspectos fundamentales de esta investigación está el establecer el tipo de orientación corporativista del proyecto político hoy gobernante en Venezuela, tomando como referencia lo planteado por Enrique de la Garza (2012) quien señala, junto con Schmitter (1979), que en la tradición sajona se suele diferenciar el *corporatism* (el corporativismo post fascista) del corporativismo (el fascista); sin embargo, se trataría de formas de corporativismo (societal, de Estado y totalitario fascista, soviético). A partir de los elementos que se destacarán a continuación, apuntaremos hacia este objetivo, identificándolo como neocorporativismo para diferenciarlo de los antecedentes citados, de cuyas experiencias tomamos los conceptos que los conformaron. Así, el objetivo de esta investigación es identificar y describir los niveles de intervención expresa del Estado en las relaciones de trabajo, utilizando el concepto de corporativismo a partir de la restricción de la autonomía del actor sindical en los procesos de las relaciones de trabajo, donde el Estado define, decide e impone a los actores (trabajadores, empresarios) el curso de las relaciones laborales sin consulta alguna, utilizando un régimen jurídico no contenido en el orden constitucional y las consecuencias de estas políticas en las condiciones de vida de la población venezolana.

## Los antecedentes del neocorporativismo en las relaciones de trabajo en Venezuela

La tendencia polarizadora de la situación política nacional ha determinado a analizar nuestra historia dividiéndola antes y después del proceso bolivariano. Nada más equivocado. En realidad, es una continuidad de las relaciones sociales que el Estado ha establecido con el resto de los actores sociales, políticos y económicos a lo largo de la historia republicana, establecidas a partir del carácter rentista de la economía con el inmenso ingreso petrolero, aun cuando se debe reconocer que en la fase actual ha habido cambios esenciales, donde aportaremos los datos para calificar el grado o nivel de estas relaciones entre los diferentes actores: Estado, empresarios y trabajadores.

En materia de las relaciones de trabajo, en el caso venezolano, se puede trazar una línea transversal que identifica las acciones de diferentes gobiernos y regímenes, desde la década de los treinta del siglo pasado, mediante políticas de sujeción de las relaciones de trabajo y de control de los actores del Sistema de Relaciones de Trabajo desde el Estado. Durante 90 años de gestiones gubernamentales se han conocido diferentes iniciativas, leyes, decretos, diseño de políticas, donde el peso del Estado es fundamental en la integración de los actores al Poder Ejecutivo nacional. El movimiento sindical, en particular, experimentó y desarrolló sus propios pasos en su relación corporativista con el Estado, y ello se expresó en el contenido de las leyes laborales y en su relación con las gestiones gubernamentales. “En tal sentido los movimientos sindicales se convirtieron en elementos constitutivos del propio Estado. Apuntar las demandas hacia el Estado no sólo fue la práctica del movimiento sindical corporativizado, sino también de las corrientes críticas del sistema –marxistas-socialistas– que interpelaban a quien veían como eje de las decisiones” (Lucena, 2007:53).

Esta relación corporativa entre el Estado y los actores del sistema de relaciones de trabajo es esencial para comprender la promoción desde el Ejecutivo Nacional, de políticas tendentes a modificar sustancialmente las relaciones de trabajo tanto en el sector público como en el sector privado de la economía.

Luis Salamanca describe el tipo de relación Estado-partidos-sindicatos que se estableció desde los comienzos de la democracia en 1958, calificando al partido como:

(...) posibilitador y garante directo de relaciones corporativas, dada su abrumadora presencia en las organizaciones socio-económicas, en particular las obreras, las cuales en Venezuela son el foco fundamental de acuerdos corporativos. De esta forma, los partidos poseen tanto el control del Estado como el de las organizaciones obreras, ecuación que les otorga una amplia capacidad de maniobra en el diseño de las instituciones políticas. Pero lo más importante de Venezuela es su estructuración

corporativa interna en forma de burós funcionales los cuales representan tanto intereses populares como electorales (Salamanca, 1998:52)

Esta orientación reguladora del Estado no es nueva en las relaciones de trabajo en Venezuela, tal como lo señalan Iranzo y Richter (2005:2) al identificar rasgos de neocorporativismo y sus modalidades de articulación: “Desde la aprobación de la primera ley del trabajo en 1936 en nuestro país, se ha identificado un acentuado sesgo regulador del Estado en las relaciones laborales, con marcados matices, acordes a los niveles de influencia de los actores, es decir, Estado, partidos, patronos y sindicatos a lo largo de nuestra evolución histórica del mundo del trabajo, durante el resto del siglo pasado”.

Esta caracterización podemos observarla en la tutela que ejerce el Ministerio del Trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), aprobada en 1990 y derogada en 2012, en la Sección Tercera, del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales (artículos 420 al 436), donde se indica la obligatoriedad del registro para ejercer las funciones como representantes de los trabajadores. Cito, entre otros, el Artículo 420 de la LOT: “las organizaciones que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Los sindicatos que se organicen local o estatalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción”.

En ese mismo orden agregamos el artículo 430 de la referida LOT, aún más explícito en la actual relación de los sindicatos con el Estado:

Los sindicatos están obligados a:

- a.- Comunicar al Inspector del Trabajo, dentro de los diez días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes.
- b.- Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el artículo 424.
- c.- Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales.
- d.- Cumplir las demás obligaciones que les impongan ésta u otras leyes.

Al establecerse desde el nacimiento de la organización sindical esta relación, el desarrollo de la libertad sindical transcurre bajo la aprobación del Poder Ejecutivo de todos los procedimientos administrativos laborales. Situación diferente en otros países, como Uruguay, donde los sindicatos se originan a partir de la constitución libre de la organización, invocando el Convenio 87 de libertad sindical establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sin la previa aprobación del Estado.

Debemos destacar en la etapa puntofijista identificada con el corporativismo de Estado societal democrático, donde el método era consensuar entre los diferentes actores del Sistema de Relaciones de Trabajo –empresarios privados, trabajadores y Estado– el acuerdo logrado en torno al tema de la Reforma de la LOT en 1997, referente a la eliminación de la retroactividad de las Prestaciones Sociales y de la indemnización doble por despido.

Esta tendencia histórica se ha acentuado y reforzado en la actual Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde se establece el control del poder electoral sobre la existencia de los sindicatos, como lo indica el artículo 293 numeral 6: “Organizar las elecciones de los sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley (...)”.

Esta normativa constitucional que faculta al Consejo Nacional Electoral (CNE) para aprobar la renovación de las autoridades sindicales y el mantenimiento de la regulación establecida por la Ley Orgánica del Trabajo y su órgano administrativo, el Ministerio del Trabajo, refuerza aún más la presencia del Estado en las relaciones de trabajo en Venezuela.

La orientación mencionada anteriormente vino a ser el resultado de las contradicciones y ejecutorias aprobadas en la Asamblea Nacional Constituyente de 1999, donde se aprobaron los decretos de suspensión de directores laborales designados por la central mayoritaria, la convocatoria a elecciones para la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV), la investigación de los bienes de los sindicalistas y la suspensión temporal del contrato colectivo petrolero (Rincón Noriega, 2005).

En esa misma dirección se ubicó la convocatoria al referendo sindical de diciembre de 2000, impulsado por el Presidente de la República y aprobado por la Asamblea Nacional, cuyo contenido establecía la disolución de las centrales sindicales y de las federaciones nacionales y regionales, con el objetivo ya señalado por León Arismendi:

Cuando se aprobó la convocatoria al referendo sindical de diciembre de 2000 ya la mayoría de las tendencias sindicales del país habían comenzado un importante giro contra esa iniciativa y los peligros en ella implícitos. La sociedad civil y los gremios profesionales por su parte, expresaban señales de alerta frente a lo que se anunciaba como un intento oficial por suprimir cualquier manifestación de autonomía (Rincón Noriega, 2005:9).

Las acciones del Estado para controlar a los trabajadores y al movimiento sindical han sido resumidas por Iranzo y Richter (2005) en cuatro fases transcurridas de 1999 a 2005. En primer lugar, las directrices emanadas de la Asamblea Nacional Constituyente ya citadas, el proyecto de ley de democratización sindical donde los trabajadores son declarados sujetos de derecho público y el referéndum sindical 2000;



luego, en la segunda fase, la realización de elecciones generales sindicales en 2001 donde fue derrotada la plancha (planilla) oficialista y descalificadas las elecciones por el Consejo Nacional Electoral (CNE); la tercera fase es el desconocimiento de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), al convertirse ésta en un actor político y fracasar el Paro Nacional convocado en 2002-2003, y finalmente, la cuarta y última fase, el desmantelamiento del movimiento sindical cetevista con una agresiva política de formación de sindicatos paralelos desde el Ministerio del Trabajo.

En resumen, se establece que la evolución del neocorporativismo y su impacto en las relaciones de trabajo los determina la postura asumida desde el Estado sobre el desarrollo de la libertad sindical, las organizaciones sindicales; en tal sentido, la etapa puntofijista desarrolló una relación consensuada con los actores del sistema de relaciones de trabajo, siendo la diferencia con la etapa actual identificada como la del Socialismo del Siglo XXI, donde el Estado decide y dispone unilateralmente, como ya lo indicamos, la orientación de las relaciones de trabajo.

### **El Estado Comunal y las relaciones de trabajo**

La denominación actual del Estado neocorporativo en nuestro país asume el nombre de Estado Comunal, propuesto por el presidente, el Teniente Coronel Hugo Chávez, previamente en el texto de Reforma Constitucional presentado al país en 2007. Su contenido se centra en el establecimiento del Poder Popular Presidencial a todos los niveles de la sociedad bajo la orientación de los llamados “5 motores”, que recogían lo que se denominó *La Nueva Geometría del Poder y el Poder Comunal*. “Nosotros, que es lo que somos, debemos ir transfiriéndole poder político, social, económico, administrativo al poder comunal para que marchemos rumbo al Estado social, al Estado Comunal y salgamos de las viejas estructuras del Estado capitalista burgués”.

El curso definitivo establecido por el Ejecutivo Nacional desde 2007, aun cuando fuera rechazado por los venezolanos por votación popular en el Referendo Constitucional de diciembre de ese año, fue ratificado por la Asamblea Nacional en diciembre de 2010, habiéndose producido desde entonces una serie de documentos, textos y un ordenamiento jurídico que nos permiten identificar las características generales del Estado Comunal propuesto y las políticas dirigidas hacia las relaciones de trabajo y los actores que participan en el sistema: empresarios, trabajadores y organizaciones sindicales.

En un breve análisis se puntualiza el enfoque sobre las relaciones de trabajo, las cuales se describen a continuación.

Es importante destacar el artículo 8 de la Ley Orgánica del Poder Popular, aprobada en diciembre de 2010, que define el Estado Comunal como:

Forma de organización político social, fundada en el Estado democrático y social de derecho y de justicia establecido en la Constitución de la República, en la cual el poder es ejercido directamente por el pueblo, con un modelo económico de propiedad social y de desarrollo endógeno sustentable, que permita alcanzar la suprema felicidad social de los venezolanos y venezolanas en la sociedad socialista. La célula fundamental de conformación del Estado Comunal es la Comuna.

Lo descrito indica que las instituciones emanadas del Estado Comunal, y lo contenido en los textos señalados, no coinciden con el criterio de las definiciones de Estado establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). La Carta Magna señala en el Título I, Principios Fundamentales en los artículos 2 y 4, las características conceptuales vigentes del Estado venezolano: Artículo 2: “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político”.

Consecutivamente el artículo 4 reafirma el ordenamiento constitucional vigente: “La República Bolivariana de Venezuela es un Estado Federal Descentralizado en los términos consagrados en esta Constitución y se rige por los principios de integralidad territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad”.

Más adelante, el artículo 7 expresa: “La Constitución es la norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico. Todas las personas que ejercen el poder público están sujetas a esta Constitución”.

Entre estas definiciones es fundamental agregar lo expresado en el artículo 136 de la Constitución: “El Poder Público se distribuye entre el Poder Municipal, el Poder Estatal y el Poder Nacional. El Poder Público Nacional se divide en Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Ciudadano y Electoral”.

Se puede apreciar que, constitucionalmente, Venezuela es un Estado Federal Descentralizado, Democrático y Social de Derecho y de Justicia, montado sobre un sistema de distribución vertical del Poder Público en tres niveles: Nacional, Estatal y Municipal.

Por consiguiente, al observar estos artículos no aparece el concepto de Estado Comunal, como tampoco el de Socialismo o el de Poder Popular. Sus antecedentes teóricos se ubican en definiciones y tendencias de voceros del Poder Ejecutivo ubicadas, la mayoría de ellas, en la perspectiva de la construcción del Socialismo del Siglo XXI, como proyecto político a largo plazo, y en la imposición de una visión única de la sociedad, determinando específicamente para los trabajadores, por lo señalado por

el Ministro del Trabajo (Ramírez, citado en Tejero Puentes, 2007): “la transición hacia el socialismo y su papel en la historia es el de conducir a los trabajadores y a las empresas hacia el camino de la izquierda”.

Vale destacar que para legitimar e imponer su objetivo se cuenta con una serie de instrumentos jurídicos, como sustenta el interés para esta investigación, donde se podrá corroborar el curso descrito y definido hacia la conformación del Estado Comunal, sustituto del orden establecido en la CRBV hoy vigente, que no es otra cosa que un Estado Socialista, Centralizado, Militarista y Policial denominado Estado Comunal.

De tal forma, hubo el impulso y el desarrollo de una serie de documentos y normativas jurídicos, indicados a continuación, para dar legalidad y legitimidad al proyecto político ya mencionado:

1. Proyecto Nacional Simón Bolívar –Primer Plan Socialista (2007-2013)
2. Políticas Laborales y Negociación Colectiva (2009)
3. Proyecto de Ley de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras (2015)
4. Plan Socialista Guayana 2019 (periodo 2009-2012)
5. PDVSA y creación de Cooperativas y Empresas de Producción Social
6. Las Leyes del Poder Popular promulgadas en diciembre de 2010
  - Ley Orgánica del Poder Popular
  - Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular
  - Ley Orgánica de Contraloría Social
  - Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal
  - Ley Orgánica de las Comunas
  - Ley Orgánica de los Consejos Comunales.
7. Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y otras atribuciones (junio de 2012)
8. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley que promueve y regula las nuevas formas asociativas conjuntas entre el Estado, la iniciativa comunitaria y privada para el desarrollo de la economía nacional (junio de 2012)
9. Reforma y aprobación de una nueva Ley Orgánica del Trabajo (mayo de 2012)

A continuación describimos brevemente el contenido de cada documento.

### *1. Proyecto Nacional Simón Bolívar –Primer Plan Socialista 2007-2013*

En este documento se definen las relaciones sociales de producción socialista, caracterizadas por:

- Formas de propiedad social (autogestionaria, asociativa y comunitaria), permaneciendo formas de propiedad individual y pública.
- El trabajo considerado como la única actividad que genera valor y por lo tanto legitima el derecho de propiedad.
- Las relaciones sociales de producción están basadas en la propiedad social.
- Apoyo a la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.
- Participación organizada del pueblo en la planificación de la producción y la socialización equitativa de los excedentes.
- Incremento de la participación de los Consejos Comunales en la planificación y control de la economía.
- Autonomía descentralizada para la toma de decisiones que alcance a las comunidades locales.
- El Plan está conformado básicamente por las Empresas de Producción Social (EPS)
- Trabajo no alienado, auténtico, sin discriminación, sin privilegios asociados a la posición jerárquica.
- Los trabajadores se apoderarán del excedente.
- Empresas de Producción Social (EPS) surgen a partir de la acción del Estado, de la transformación de empresas del Estado o de empresas capitalistas privadas.

De acuerdo a la orientación del *Proyecto Nacional Simón Bolívar*, el objetivo fundamental es la sustitución progresiva de la propiedad privada por formas de propiedad socializada o mixta, donde el capital privado sea minoritario. Se destaca la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, donde la plusvalía es administrada por ellos y la forma de organización predominante de la producción serían las cooperativas y las EPS, modelos de trabajo asociado *sui generis*.

## 2. Políticas Laborales y Negociación Colectiva (2009)

Documento interno del Ministerio del Trabajo cuyos lineamientos son:

- Consolidación de la noción de que las convenciones colectivas son un compromiso con los derechos de todo el pueblo.
- Ampliación de la participación protagónica de los trabajadores con el pueblo y la comunidad organizada (consejos comunales y demás organizaciones populares).
- Formación política y teórica de los trabajadores para la construcción del socialismo.
- Énfasis en el empleo, el incremento del salario mínimo nacional y la eliminación de los privilegios.
- Centralización de las políticas laborales y la contratación colectiva y la transformación de las relaciones de producción fortaleciendo el vínculo de pertenencia de los trabajadores.

En este texto se evidencia la orientación de las políticas estatales, promotoras de una relación laboral insertada en la comunidad en un contexto diferente al de la relación

típica de trabajo dependiente. Las ideas presentadas en este documento de trabajo del Alto Gobierno sugieren la revisión del concepto de contrato colectivo, en el sentido de eliminar privilegios expresados en determinadas cláusulas sociales o económicas, contrarios, según esta visión, a los intereses del resto de la población.

### *3. Proyecto de Ley de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) (2015)*

En la exposición de motivos del Proyecto de Ley de los CSTT, que se encuentra en la agenda legislativa 2015 para su discusión y aprobación, se mencionan los siguientes conceptos que presuponen la conformación de un sistema socialista y de un sistema de relaciones de trabajo diferente al establecido en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo (1990) y de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

- El desmontaje del Estado basado en la explotación del ser humano y máxima ganancia de la burguesía
- El fomento del trabajo con valores igualitarios y de solidaridad
- El trabajo como preparación educativa para la felicidad colectiva
- El sustento jurídico basado en los artículos 2, 3, 4, 62, 70, 132, 204 de la CRBV

Y entre los fundamentos políticos se destacan:

- El proceso de tránsito al socialismo acelera la lucha de clases
- Ganar la conciencia de los sectores de la clase obrera para el socialismo
- Superar la división orgánica del movimiento obrero y sindical
- Crear las condiciones materiales, objetivas y subjetivas para el socialismo
- Los CSTT, por encima de su condición gremial y sindical, actuarán de manera revolucionaria en el control de los centros de trabajo
- Implantar el control obrero como transición del capitalismo al socialismo
- Impedir acciones desestabilizadoras de los patronos
- Los CSTT lucharán contra monopolios y oligopolios y revertirán los valores capitalistas de la producción
- Nuevos conceptos: control obrero y administración obrera
- La propiedad de la industria no puede seguir en manos capitalistas
- Los CSTT trascienden los límites de la cogestión obrera y la contraloría social
- Ampliar el ámbito de la estabilidad laboral en la empresa
- La promoción de formas asociativas de producción: cooperativas, empresas socialistas como alternativa al capitalismo

### *4. Plan Socialista Guayana 2019 (periodo 2009-2012)*

En el marco introductorio del Plan Socialista Guayana 2019 (periodo 2009-2012) se establece:

Los trabajadores del aluminio, del hierro y el acero de Guayana, junto al gobierno bolivariano, han decidido dar un paso adelante en la construcción del socialismo, al asumir de manera directa el control de la producción de las empresas básicas de la región. Este anhelo que se ha venido labrando a través de luchas de muchos años hoy tiene una posibilidad cierta, en parte producto de las consecuencias de la crisis estructural que vive el capitalismo, y por la otra, dada la firme determinación del gobierno bolivariano de apoyar y hacer realidad, como paso necesario, que los trabajadores de Guayana adquieran conciencia de su propio destino y sean ejemplo para el resto del país, como lo fueron las gestas que se dieron y se iniciaron en esa región hace ya casi doscientos años (...) La elaboración del documento “Plan Socialista Guayana 2019” ha sido producto de una serie de encuentros realizados por los trabajadores del aluminio, del hierro y el acero de Guayana, donde los propios trabajadores han sintetizado su experiencia de lucha y los conocimientos que les son propios, como productores directos de una riqueza que proviene del trabajo y de la existencia de recursos naturales en la zona (2012:4-5).

Estas orientaciones del Plan Socialista Guayana han constituido el soporte teórico de la promoción del Control Obrero en las Empresas Básicas, modelo de gestión que otorgaría la contraloría de gestión a los trabajadores, mas no de la Dirección de las Empresas como estaba planteado en el Plan Nacional Simón Bolívar, las cuales continúan a cargo de los presidentes o gerentes designados por el Poder Ejecutivo Nacional.

##### *5. Políticas de Petróleos de Venezuela, S. A. (PDVSA) en la promoción de Cooperativas de Trabajo Asociado y de Empresas de Producción Social*

En los materiales difundidos internamente en la industria petrolera se describe la dimensión de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Producción Social (EPS) en su planificación. El siguiente planteamiento ofrece una aproximación a la forma en cómo se están entendiendo dichas modalidades:

Las EPS fueron definidas como “entidades de interés público, de propiedad colectiva, jurídicas o naturales, de cogestión y autogestión”, las cuales podrían realizar/ejecutar obras, prestar servicios profesionales/comerciales, producir y suministrar bienes, a través de los procesos de contratación desarrollados por PDVSA y regidos por la normativa legal que le sea aplicable, y se caracterizaban esencialmente por cuanto las utilidades generadas estaban dirigidas a la búsqueda del bienestar de las comunidades, como un fin distinto a la apropiación egoísta de la plusvalía capitalista. Las EPS son la expresión del protagonismo popular en el ejercicio de su soberanía, en lo económico y social, e incluían la autogestión, la cogestión, las cooperativas, las empresas comunitarias, las empresas familiares y demás formas asociativas.

Las CTA y las EPS son las modalidades de trabajo promovidas en PDVSA desde 2004 y orientadas a la flexibilización laboral en diferentes áreas del proceso de producción petrolera y de las diferentes empresas del Estado y entes públicos.

### *6. Las Leyes del Poder Popular promulgadas en diciembre de 2010*

Este conjunto de leyes constituye el basamento jurídico de la propuesta gubernamental en torno al establecimiento del Estado Comunal. En algunas de estas normativas jurídicas encontramos las definiciones del Estado Comunal, donde se incluyen las relaciones de trabajo, siendo éstas las siguientes:

- Ley Orgánica del Poder Popular
- Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular
- Ley Orgánica de Contraloría Social
- Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal
- Ley Orgánica de las Comunas
- Ley Orgánica de los Consejos Comunales

A continuación se describen 3 de ellas.

#### *6.1 Ley Orgánica del Poder Popular*

El propósito de la Ley es desarrollar y consolidar el poder popular representado en todos los grupos organizados. El poder popular consiste en organizar a la sociedad en diversas formas que edifican el Estado Comunal, siendo aplicable a todas las organizaciones, expresiones y ámbitos del poder popular. De acuerdo con esta ley, las instancias del poder popular están: “Constituidas por los diferentes sistemas de agregación comunal y sus articulaciones, para ampliar y fortalecer la acción del autogobierno comunal: consejos comunales, comunas, ciudades comunales, federaciones comunales, confederaciones comunales (...)”.

Finalmente, lo contenido en el artículo 25 de la Ley en comento establece que el Ejecutivo Nacional, conforme a las iniciativas de desarrollo y consolidación asignadas desde el Poder Popular, planificará, articulará y coordinará acciones conjuntas con las organizaciones sociales.

#### *6.2 Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal*

En su extenso articulado se desarrollan las características del modelo económico hoy vigente destacando, como lo señala el artículo 2, el carácter asociativo de las organizaciones productivas.

Sistema Económico Comunal: Artículo 2. Conjunto de relaciones sociales de producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios, así como de saberes y conocimientos, desarrolladas por las instancias del Poder Popular, el Poder Público, o por acuerdo entre ambos, a través de organizaciones socio productivas bajo formas de propiedad social comunal.

Los objetivos de esta Ley están contenidos en el artículo 4 numeral 3: “Fomentar el sistema económico comunal en el marco del modelo productivo socialista, a través de diversas formas de organización socio-productiva, comunitaria y comunal en todo el territorio nacional”.

En el numeral 14 del mismo artículo se señala la definición de Productores y Productoras:

Integrantes de las organizaciones socioproductivas que conforman el sistema económico comunal, que ejercen el control social de la producción, de manera directa o en conjunto con la representación del Poder Público según la organización, sea de propiedad directa comunal o de propiedad indirecta comunal; y cuyas relaciones de trabajo se basan en la igualdad de derechos y deberes, sin ningún tipo de discriminación ni de propiedad jerárquica.

En estas organizaciones socioproductivas se clasifica a las Empresas de Propiedad Social Directa y Empresas de Propiedad Social Indirecta. Las primeras son constituidas directamente por los productores y las segundas son empresas emanadas del Poder Público.

De igual forma, en el artículo 17 se agrega el papel asignado a las Empresas de Producción Social: “Obligación de Identificación del Carácter de Propiedad Social. En la denominación de toda empresa de propiedad social deberá indicarse tal carácter, bien sea mediante la mención expresa de ‘Empresa de Propiedad Social’ o abreviación mediante las siglas ‘EPS’”.

La Ley expresa La Comuna y su finalidad es desarrollar y consolidar el Estado Comunal para la construcción de la sociedad socialista. Finalmente, se indica que los integrantes de las organizaciones socioproductivas, cualquiera sea su forma, son designados por las instancias del poder popular (Ministerio de Comuna).

### *6.3 Ley Orgánica de las Comunas*

El objetivo de la Ley es fortalecer el poder popular mediante la creación de la célula del Estado Comunal, en este caso la Comuna, organismo que contará con recursos propios y un parlamento comunal. Se establece que el Estado Comunal es la forma de organización político-social, fundada en el Estado Democrático y Social, donde el



poder es ejercido por el pueblo a través de los autogobiernos comunales, soportado con un modelo económico de propiedad social y de desarrollo económico.

*7. Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y otras atribuciones (junio 2012)*

Esta Ley Orgánica, promulgada en el marco de la Ley Habilitante,<sup>1</sup> cuyo lapso finalizó el 17 de junio de 2012, identifica la participación de modelos de trabajo asociado en la gestión de las comunas, al señalar en el artículo 6 su ámbito de acción, calificándolas como organizaciones competentes en el ejercicio de actividades realizadas, en la actualidad, por alcaldías y gobernaciones.

Artículo 6. A los efectos del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica, son sujetos de transferencia todas las formas de organización de base del Poder Popular, y en especial:

1. Las comunas
2. Los consejos comunales
3. Las organizaciones socio productivas bajo régimen de propiedad social, comunal, o mixtas, y
4. Las nuevas formas de organización popular reconocidas por el ordenamiento jurídico vigente, creadas o que se crearen con el fin de desarrollar procesos autogestionarios y cogestionarios en la administración y control de los servicios públicos estatales y municipales, implementadas a nivel de las parroquias, comunidades, barrios y vecindades, bajo el principio de la corresponsabilidad en la gestión pública de los gobiernos locales y estatales.

*8. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley que promueve y regula las nuevas formas asociativas conjuntas entre el Estado, la iniciativa comunitaria y privada para el desarrollo de la economía nacional (junio de 2012)*

Este decreto de Ley, aprobado en el marco de la ley habilitante ya citada, indica la reafirmación de la política de Estado ante las formas asociativas y su participación en el desarrollo de la economía. En esta dirección el artículo 6 del Decreto señala:

<sup>1</sup>Las leyes habilitantes son sancionadas por la Asamblea Nacional. Para tales fines se requiere un *quorum* integrado por las tres quintas partes de sus miembros con el fin de establecer las directrices, propósitos y marco de las materias que se delegan al Presidente o Presidenta de la República con Rango, Valor y Fuerza de Ley. Las leyes habilitantes se establecen por plazos determinados y se orientan hacia las materias estimadas pertinentes de acuerdo a las necesidades y/o emergencia del país. De 1999 a 2013 la Asamblea Nacional otorgó al presidente Hugo Chávez leyes habilitantes

El Presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley regula en todo el territorio nacional la conformación, el reconocimiento, funcionamiento y la gestión diaria de las nuevas formas asociativas con el Estado, en ese sentido, se dirige a: a.- Alianzas Estratégicas; b.- Empresas Conjuntas, y c.- Conglomerados.

En cuanto al radio de acción de estas nuevas formas asociativas, el artículo 7 especifica sus prerrogativas:

Las formas asociativas objeto del presente decreto contarán con políticas, programas y planes específicos para promover:

1. Acceso a las redes de distribución y comercialización del Estado
2. Asistencia técnica permanente
3. Acceso a los planes de compra directos del Estado
4. Acceso a la infraestructura, maquinarias y equipos que se encuentran a disposición del Estado.
5. Acceso a la formación y a la capacitación

### *9. La promulgación del Decreto de Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (DLOTT) (2012)*

Su promulgación por el Presidente de la República mediante ley habilitante, de origen inconstitucional, al ser la reforma de la anterior Ley Orgánica del Trabajo (LOT) un mandato constitucional como lo establece la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV (1999) que expresa: “Dentro de su primer año contado a partir de su instalación la Asamblea Nacional aprobará (...) 3.- Mediante la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de la Constitución (...)”.

El método elegido para su aprobación mediante decreto tuvo como objetivo evadir la aprobación de las dos terceras partes de la Asamblea Nacional, por ser una Ley Orgánica que es sólo competencia legislativa de la Asamblea Nacional, y elaborar una nueva ley del trabajo acorde con los preceptos teóricos del Estado Comunal mediante decreto presidencial. De esta manera, la relación Estado-sindicatos se profundiza en nuestro país con la aprobación de la nueva LOTT (2012), en la normativa

---

en cuatro oportunidades: 1999 por seis meses; 2000-2001 por doce meses; 2007-2008 por 18 meses, y 2010-2012 por 18 meses. A lo largo de estos años, gracias a las leyes habilitantes otorgadas al presidente Chávez por la Asamblea Nacional, se aprobaron 215 leyes y reformas. Bajo la presidencia de Nicolás Maduro se han aprobado dos leyes habilitantes: la primera el 9 de octubre de 2013 por 12 meses, con el fin de combatir “la corrupción” y la “guerra económica”, y la segunda, el 15 de marzo de 2015, por nueve meses, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2015, en materia de “defensa y soberanía”.

relativa al derecho colectivo, donde las organizaciones sindicales deben ser reconocidas y registradas por el Estado para poder ejercer sus acciones, como lo mencionan los siguientes artículos. El 375 de la LOTTT expresa que: “Los sindicatos que aspiren a organizarse en un ámbito territorial regional o nacional, así como las federaciones y confederaciones o centrales deberán registrarse directamente en la sede principal del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (...)”.

En la misma dirección los sindicatos asumen funciones del Estado señaladas en el artículo 365:

las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social del trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y protección de los intereses de sus afiliados y afiliadas.

En cuanto a las atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores resaltan, entre otras, en el artículo 367, funciones que igualmente son del Estado: “(...) 2.- Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo. 3.- Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo (...)”.

Finalmente, la aprobación del DLOTTT, el contenido de las leyes del poder comunal aquí señaladas y las posiciones públicas del actual Jefe de Estado, señalan la orientación expresa de consolidar un Estado centralizado alrededor del Poder Ejecutivo, cuya máxima figura es el Presidente de la República, de la cual emana un poder decisorio y controlador de la sociedad y del resto de los poderes públicos, vinculado más, según la citada clasificación de Schmitter, a las experiencias de corporativismo estatal, donde éste, desde el Poder Ejecutivo, decide y dispone unilateralmente excluyendo del diálogo social a los actores, en este caso a los trabajadores, del contexto de las relaciones de trabajo.

Este objetivo gubernamental no implica que haya concluido su meta de implantar a plenitud el proyecto de Estado Comunal, lo que determina un *impasse* en la sociedad venezolana expresada en la alta conflictividad socio-laboral que indicamos a continuación.

### **El impacto laboral de las políticas del Estado neocorporativo**

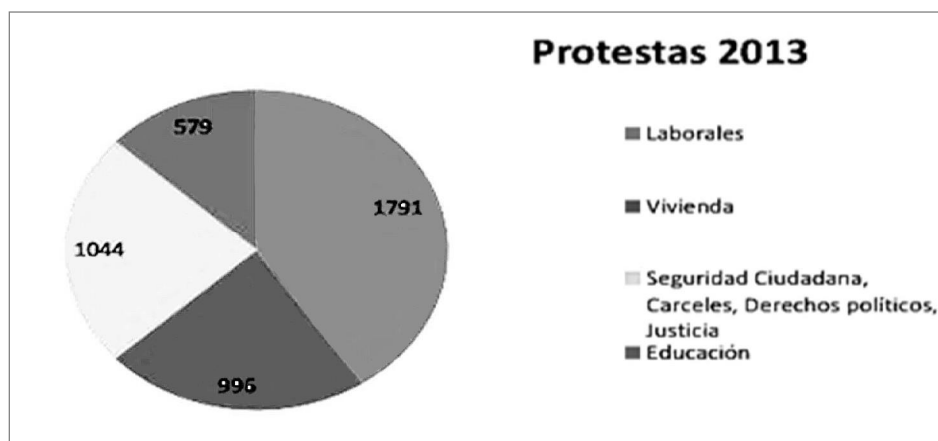
Las consecuencias de una política económica a partir de una visión unilateral de la sociedad han determinado la ausencia permanente de diálogo social, orientación

característica del corporativismo estatal, en el caso venezolano calificada como el camino al Socialismo del Siglo XXI, donde se excluye a quien no la comparte.

La respuesta a las políticas emanadas desde las diferentes instancias del Estado ha tenido una acentuada conflictividad social, como podemos observar en el *Informe del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS, 2014)*, destacándose el tema laboral con 1791 protestas, equivalentes aproximadamente a un 40 por ciento de la protesta social en Venezuela, avivadas por la falta de institucionalidad, donde los conflictos tienen que ver con el incumplimiento de los compromisos con los trabajadores, así como con la exigencia de un empleo digno.

Las protestas laborales duplican a las exigencias de vivienda, seguridad ciudadana, cárceles, derechos políticos y justicia, manifestándose las movilizaciones en protestas extremas: huelgas de sangre, huelgas de hambre, coserse los labios, tomas de fábricas y cierres de avenidas de las principales ciudades del país.

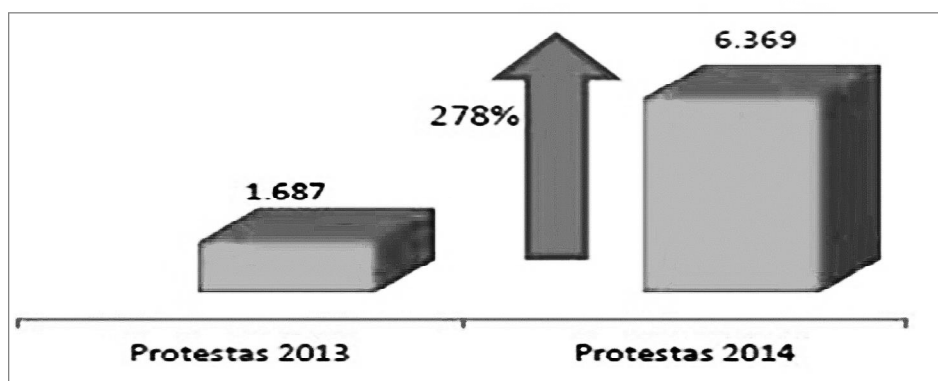
**Gráfico 1**  
**La conflictividad social de 2013**



*Fuente:* Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2014).

Para el año 2014 esta tendencia continúa y se multiplica al tener lugar 6 mil 369 protestas, 278 por ciento adicional a las ocurridas en 2013, con la particularidad de que el volumen de protestas de 2014 tuvo como origen la protesta política denominada La Salida, lo que trasladó a un segundo lugar la protesta social, aun cuando la protesta laboral continuó expresándose con la misma relación señalada en 2013.

**Gráfico 2**  
**Comparación primer semestre 2013-2014**



Fuente: Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2014).

A continuación se indica la composición de la Población Económicamente Activa y la distribución en sus diferentes sectores.

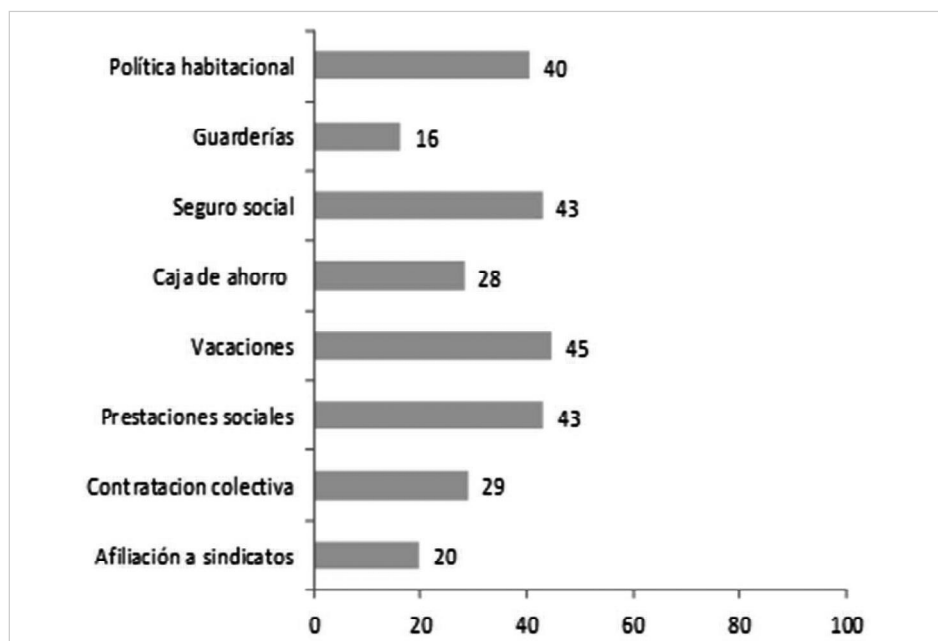
**Cuadro 1**  
**Situación de los trabajadores venezolanos**

Categoría ocupacional	No. de trabajadores	%
Asalariados privados en empresas de 5 o más trabajadores	3.508.068	30
Asalariados privados en empresas de hasta 4 trabajadores	1.301.516	11
Asalariados públicos	2.579.113	22
Trabajador autónomo no profesional	3.580.783	30
Cooperativas	824.255	7
Total	11.793.735	100

Fuente: Instituto Nacional de Empleo (2013).

La investigación de Richter (2015) identifica, a partir de los datos oficiales, las características de la Población Económicamente Activa (PEA) venezolana, donde el sector privado, aún cuando ha habido un agresivo proceso de nacionalizaciones, continúa siendo la primera fuente de empleo, con 4 millones 800 mil trabajadores. Por su parte, el sector público registró un aumento: de 900 mil trabajadores en 1999 a 2 millones 579 mil 113, en 2013, es decir, 289 por ciento.

**Gráfico 3**  
**Distribución porcentual de la PEA del sector formal**  
**según los beneficios laborales**

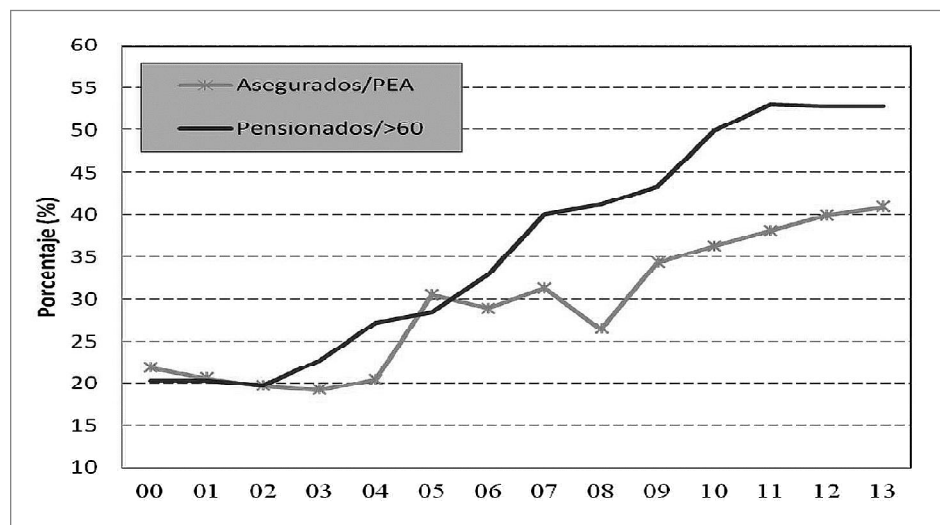


*Fuente:* Instituto Nacional de Empleo (2013).

¿En qué condiciones trabajan los venezolanos? Los datos indicados en el cuadro anterior señalan los niveles de acceso de la población formal a los beneficios laborales. Según Richter (2015), la inseguridad laboral evidencia la incapacidad del trabajo como medio de protección social, lo que se traduce en la imposibilidad del individuo de lograr, por sus propios medios, mejores condiciones de vida. Este cuadro se agrava con niveles de desabastecimiento y escasez que precarizan aún más las relaciones de trabajo.

Así también, la fragmentación del movimiento sindical y gremial se expresa en la evidente debilidad del tejido laboral ya que, según la citada investigadora, el 80 por ciento no está afiliado a sindicatos; más de la mitad de los trabajadores carece de los beneficios que cualquier empleo debe otorgar, lo que representa altos niveles de desprotección.

**Gráfico 4**  
**El acceso a la seguridad social**



Fuente: Richter (2015).

La inclusión al Seguro Social ha sido una de las banderas sociales del Socialismo del Siglo XXI que enarboló Hugo Chávez como una conquista importante. Ciertamente, estableció indicadores de inclusión significativos donde los principales beneficiados fueron los adultos mayores: 53 por ciento de los adultos mayores de 60 años recibe una pensión (línea superior continua), aun cuando no todos cotizaran en su vida laboral al Seguro Social Obligatorio, mientras que 40 por ciento de los asegurados (línea inferior con nudos) que cotizaron hasta los 60 años reciben la pensión. Es decir, a partir de la promoción de la Misión Amor Mayor, como programa permanente para personas mayores de 60 años, se incluyó en el Seguro Social Obligatorio a personas que jamás cotizaron al organismo, mientras tanto, aquellos que cotizaron han tenido dificultad para el acceso a la pensión en los porcentajes señalados en el gráfico.

## Conclusiones

El Estado Comunal en proceso de implantación en Venezuela y su efecto en las relaciones de trabajo se encuentra en una fase transitoria, ante un orden jurídico vigente plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que contrasta con la propuesta esencial del nuevo Estado Comunal, cuyas instituciones no han logrado estructurarse como tales. La indefinición institucional se visualiza en

la alta conflictividad social, la inestabilidad política y la profunda crisis económica que caracteriza a la nación venezolana y que determina la precarización general de las relaciones de trabajo (bajos salarios, inflación, desempleo) y de las condiciones de vida de la población en general. Situación que ha derivado en un alto clima de conflictividad laboral donde se registra, desde el año 2010 y hasta 2014, un promedio de 2 mil conflictos laborales, el 40 por ciento de la conflictividad social en el país, según informe del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (ovcs, 2014), marcado por el surgimiento de nuevos actores en las relaciones de trabajo, identificados en los consejos de trabajadores, los consejos comunales y la militarización de las relaciones de trabajo con la conformación de cuerpos de reservistas y de milicias obreras en las áreas de trabajo en el sector público.

Este contexto ha afectado al trabajador y sus organizaciones sindicales, quienes han aminorado su peso específico y su poder de negociación frente al patrono Estado, quien ha relegado las convenciones colectivas a un segundo plano, sustituyéndolas *de facto* por el decreto presidencial sin la participación de un diálogo social, donde define los aumentos salariales y las condiciones de trabajo, entre múltiples decisiones relacionadas con el tema en estudio.

Estableciendo en definitiva el peso del Estado Neocorporativo en el desarrollo de las relaciones de trabajo, donde el Poder Ejecutivo impone unilateralmente sin consenso alguno al resto de los actores, las condiciones de funcionamiento del Sistema de Relaciones de Trabajo. De allí el origen de las constantes quejas introducidas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por los actores integrantes del sistema de relaciones de trabajo, por las violaciones permanentes a los Convenios 87, 98 y 111 de este organismo tripartito mundial, y el desacato expreso por parte del Ejecutivo Nacional de las diferentes recomendaciones del organismo, entre ellas la consecución del Diálogo Social.

En resumen, el efecto de la autoritaria relación Estado–Sindicatos–Trabajadores ha sido devastador, al vivir la sociedad venezolana la degradación paulatina del concepto trabajo como actividad creadora del ser humano, al agravarse la condición humana por la ruptura de la relación trabajo digno, salario y poder adquisitivo. Hoy se vive una vorágine producida por los desequilibrios económicos expresada en el desabastecimiento, la escasez de alimentos, medicinas y todo producto de uso y consumo, la existencia de un mercado negro conocido como “bachaqueo” (que revende los productos a niveles discrecionales de su costo real) e impone los precios de los productos de la dieta alimentaria y destruye la posibilidad de una vida decente.

Ahora bien, este caos económico expresado en el desabasto y la escasez ha sido producto de la ineficiencia en la gestión, justificada con el señalamiento permanente de las conspiraciones imperiales o de la oligarquía criolla, o más bien, en la inapli-



cabilidad de un proyecto político y económico que despilfarró en su gestión (1999-2015) el ingreso nacional de casi un billón de dólares y desaprovechó la oportunidad de que una nación reconstruyera su economía y su sistema político luego del fracaso del modelo hegemónico puntofijista.

Por tanto, cada experiencia neocorporativista tiene sus rasgos particulares, no puede ser análoga ni idéntica a las precedentes, contiene sus características propias, en el caso venezolano está impregnada de rasgos populistas y estatistas, no sólo en la actual gestión, igualmente en la precedente, situándose la diferencia en el nivel de autonomía y relación entre los actores. Tema que excede el ámbito de este trabajo, cuyo contexto se sitúa específicamente en el grado de intervención del Estado en las relaciones de trabajo en Venezuela y sus efectos en la libertad sindical y en las condiciones de trabajo.

### **Bibliohemerografía**

- BARRIOS, Froilán (2012), *Ven a mí que tengo Flor*, Editorial Académica Española. Dirección URL: <<http://www.eae-publishing.com>>.
- BARRIOS, Froilán (2015), "La desintegración del mundo del trabajo como política de Estado", en Ronald BALZA, *Venezuela: economía, política y sociedad*, Caracas, Universidad Católica "Andrés Bello" y Fundación Konrad Adenauer.
- BASTIDAS, Oscar (2007), *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria. Consideraciones teóricas de la Economía Social y la especificidad cooperativa*, Barquisimeto, Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" / Universidad Central de Venezuela.
- BONILLA, José, Gustavo GARCÍA, Luis LAURINO (2013), *El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones*, Caracas, Universidad Católica "Andrés Bello".
- COMIN, Álvaro (2001), "Desregulación del mercado de trabajo y acción sindical en Brasil", en *Cuadernos del Cendes, Dossier. El sindicalismo en América Latina*, Caracas, Universidad Central de Venezuela, núm. 47, mayo-agosto.
- DE LA GARZA, Enrique (2012), "México, corporativismo y neoliberalismo", México, mimeografiado.
- FERNÁNDEZ RIQUELME, Sergio (2012), "La historia del corporativismo en Europa. Aproximación a las formas jurídico-políticas de representación del trabajo", en *Diálogos. Revista Electrónica de Historia*, Universidad de Costa Rica, vol. 13, núm. 1.
- GARCÍA LARRALDE, Humberto (2009), *El fascismo del siglo XXI*, Caracas, Editorial Melvin.
- HERMIDA, Esperanza y Jacqueline RICHTER (2013), *Manual para la Acción Sindical*, Caracas, Programa Venezolano de Educación y Acción en Derechos Humanos (PROVEA), núm. 13, Serie "Tener derechos no basta".

- IRANZO, Consuelo y Jacqueline RICHTER (2005), *La relación Estado-movimiento sindical (1999-2005)*, Caracas, Universidad Central de Venezuela, mimeografiado.
- IRANZO, Consuelo y Jacqueline RICHTER (2013), *Nuevas articulaciones sindicales: MSL-FADESS*, Caracas, Universidad Católica “Andrés Bello”.
- IRANZO, Consuelo y Thanalí PATRUYO (2001), “Consecuencias de la reestructuración económica y política en el sindicalismo venezolano”, en *Cuadernos del Cendes, Dossier. El sindicalismo en América Latina*, Caracas, Universidad Central de Venezuela, núm. 47, mayo-agosto.
- LUCENA, Héctor (2007), *Lo laboral en tiempos de transición*, Valencia, Universidad de Carabobo.
- LUCENA, Héctor (2014), “Antecedentes y Fomento de la Fragmentación Sindical”, en *Correo del Caroní. Casa de las Ideas*, Cd. Guayana, 26 de octubre.
- PARIS, Robert (1978), “L’Histoire I de 1871 à 1971: les idées, les problèmes”, en *Les Dictionnaires du Savoir Moderne*, Paris, Presses des Petits-Fils.
- PÉREZ, Edgar (2010), *Socialismo del Siglo XXI. Hegemonía, destrucción, miseria y dominación*, Maracay, Ediciones del Autor.
- RICHTER, Jacqueline (2015), *Los retos de la Unidad de Acción Sindical*, Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- RINCÓN NORIEGA, Freddy (2005), *Crónica de una Victoria 1998-2001*, Caracas, Instituto de Altos Estudios Sindicales/Editorial Torino.
- SALAMANCA, Luis (1997), “La democracia venezolana desde 1989. De la explosión a la descentralización”, en *Nueva Sociedad*, Caracas, núm. 150, julio-agosto.
- SCHMITTER, Philippe (1979), *¿Continúa el siglo del corporativismo?*, Chicago, Universidad de Chicago.
- TEJERO PUNTES, Suhelis (2007), “Multas a empresas que impidan a consejos de trabajadores. Entrevista a José Ramón Rivero, Ministro del Trabajo y Seguridad Sociales”, en *El Universal*, Caracas, 26 de abril.

## Documentos

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (1999), Caracas, Ediciones Juan Garay.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley que promueve y regula las nuevas formas asociativas conjuntas entre el Estado, la iniciativa comunitaria y privada para el desarrollo de la economía nacional* (2012), Caracas, Gaceta Oficial.
- Decreto de Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (DOTTT)* (2012), Caracas, Ediciones Juan Garay.
- Documento Políticas Laborales y Negociación Colectiva* (2009), Caracas.
- Ley Orgánica de Contraloría Social* (2010), Caracas, Gaceta Oficial.
- Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular* (2010), Caracas, Gaceta Oficial.
- Ley Orgánica del Poder Popular* (2010), Caracas, Gaceta Oficial.
- Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal* (2010), Caracas, Gaceta Oficial.

*Ley Orgánica de las Comunas* (2010), Caracas, Gaceta Oficial.

*Ley Orgánica de los Consejos Comunales* (2010), Caracas, Gaceta Oficial.

*Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y otras atribuciones* (2012), Caracas, Gaceta Oficial.

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (ovcs) (2014), *Informe*, Caracas.

*Plan Socialista Guayana 2019. Periodo 2009-2012* (2009), Caracas, folleto.

*Proyecto de Reforma Constitucional* (2007), Caracas, folleto.

Recibido: 20 de octubre de 2015

Aprobado: 18 de marzo de 2016