



**LEÓN ARISMENDI  
LEIDA MARCELA LEÓN  
ALFREDO PADILLA  
CÉSAR AUGUSTO CARBALLO MENA**

# **IDEAS DESDE EL TRABAJO**

PARA UNA ECONOMÍA  
VENEZOLANA DESEABLE  
Y POSIBLE



---

*IDEAS DESDE EL TRABAJO.*

*Para una economía venezolana deseable y posible*

León Arismendi / Leida Marcela León / Alfredo Padilla / César Augusto Carballo Mena

Universidad Católica Andrés Bello  
Montalbán. Caracas (1020). Apartado 20.3323  
Diseño y Producción: abediciones  
Diagramación: Isabel Valdivieso  
Diseño de portada: Isabel Valdivieso  
Corrección: Meryi Isabel Barreto

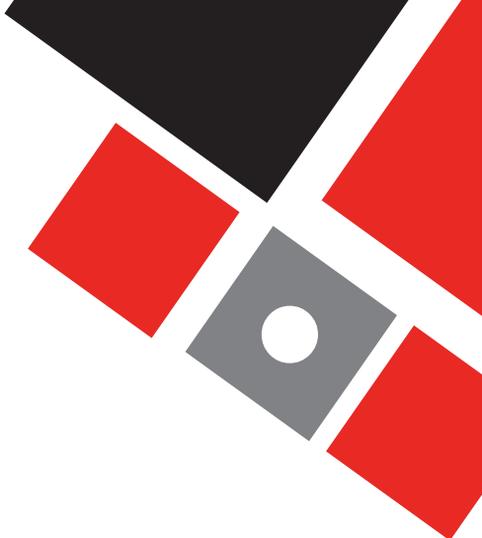
© Instituto de Estudios Parlamentarios Fermín Toro  
Universidad Católica Andrés Bello  
Primera edición 2023

Hecho el Depósito de Ley  
Depósito Legal: DC2023001705  
ISBN: 978-980-439-143-9

Impreso en Venezuela  
*Printed in Venezuela*  
Por: Gráficas LAUKI, C.A.

Reservados todos los derechos.

No se permite reproducir, almacenar en sistemas de recuperación de la información, ni transmitir alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.–, sin el permiso previo de los titulares de los derechos de la propiedad intelectual.



## ÍNDICE

### PRÓLOGO

#### INGREDIENTE INDISPENSABLE DE UN CAMBIO ECONÓMICO SOSTENIBLE

Ramón Guillermo Avelo..... 5

1. ANTE LA DESTRUCCIÓN DEL TRABAJO Y LA FRAGMENTACIÓN  
DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SIGLO XXI  
León Arismendi ..... 9
2. APORTES PARA EL EQUILIBRIO SOCIAL Y ECONÓMICO  
DESDE LA PERSPECTIVA DE UN MOVIMIENTO SINDICAL  
AUTÉNTICO, AUTO REFORMADO Y TRANSFORMADOR  
Leida Marcela León..... 25
3. NUESTRO COMPROMISO: MANTENER EL RUMBO  
EN TIEMPOS DIFÍCILES Y EN TIEMPOS DE CAMBIO;  
SI DESEAMOS LA PAZ, CULTIVEMOS LA JUSTICIA  
PARA LA ACCIÓN: ECONOMÍA PRIVADA POPULAR  
Alfredo Padilla P. .... 53
4. DIÁLOGO SOCIAL PARA LA RECONSTRUCCIÓN DEL MODELO  
PRODUCTIVO Y DE RELACIONES LABORALES  
César Augusto Carballo Mena ..... 61



**PRÓLOGO  
INGREDIENTE INDISPENSABLE  
DE UN CAMBIO ECONÓMICO  
SOSTENIBLE**

**Ramón Guillermo Aveledo<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Profesor de Derecho Parlamentario en la Universidad Católica Andrés Bello. Individuo de Número de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales de Venezuela.

“Trabajo es lo que hay que dar, y su valor al trabajo”, dijo Andrés Eloy Blanco, ese venezolano que siempre supo hablarnos con la palabra mejor. Valía entonces, vale hoy y vale siempre. En 1981, al cumplir noventa años la encíclica de León XIII: *Rerum Novarum*, sobre la situación de los obreros, Juan Pablo II escribió sobre el trabajo humano en *Laborem Exercens*: “Con trabajo el hombre ha de procurarse el pan cotidiano, contribuir al progreso continuo de las ciencias y la técnica, y sobre todo a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos”.

El primer acento de estas palabras que son de reconocimiento agradecido a los autores y ofrecimiento a usted lector, es para subrayar la trascendencia del trabajo, porque será con él que construiremos la Venezuela que queremos ser. Y al decir trabajo, no sólo nos referimos al de los asalariados, sino a toda actividad del esfuerzo y la creatividad de las personas, capaz de transformar la realidad que encuentra para ponerla al servicio de un desarrollo que, ahora sabemos, para ser integral no basta con que sea económico (pero requiere que lo sea) tanto como social, político y ecológicamente sustentable. Trabaja el asalariado, el por cuenta propia y el empresario que no sólo invierte y emplea, sino que también se faja.

En el Instituto de Estudios Parlamentarios “Fermín Toro”, como hemos dicho antes, vemos a Economía y Trabajo como inseparables. Recién publicamos *La Economía Venezolana, Realidad y Posibilidades*, con aportes desde el sector privado para un diálogo nacional. Hoy, en el mismo empeño de estimular el encuentro entre política, iniciativa empresarial, trabajo y academia, presentamos estas *Ideas desde el Trabajo* para una economía venezolana deseable y posible. Es muy positivo que desde el liderazgo del sector empresarial, se estudie la realidad y se hagan proposiciones, y eso también cabe esperarse desde la dirección sindical.

En medio de dificultades harto conocidas por padecidas, aspiramos y necesitamos ser la Venezuela productiva y justa que el presente nos niega. En ese contexto, conmueve ver cuántos venezolanos trabajan y trabajan sin rendirse. Invierten lo que tienen, lo que saben, lo que aprenden y lo que pueden. No es verdad que este país se acabó, hay mucha gente haciendo. Pero qué difícil es, qué mal la están pasando. Me cautivó la idea de Chío Zubillaga de los “Próceres del Trabajo”, pero sinceramente, creo que sería mucho más justo y también mucho más rendidor, si no les exigiéramos a trabajadores y empresarios ser héroes, aquellos, para cumplir sus deberes laborales, y éstos, para mantener arriba la Santamaría. Es demasiado pedirles.

Cuatro ensayos hemos reunido en este volumen, pensado en enriquecer un debate necesario. Todos los autores son abogados, pero miran el fenómeno desde ópticas diversas. Los dirigentes sindicales León Arismendi y Leida Marcela León, analizan desde su perspectiva la situación del trabajo y del sindicalismo, para concluir en proposiciones reformadoras audaces. León desde el cetevismo, ofrece

respuestas a la destrucción del trabajo y la fragmentación sindical, y Leida Marcela, desde el sindicalismo independiente, plantea ideas para el equilibrio social y económico. Alfredo Padilla insiste en una causa de la que es abanderado tenaz, la de la economía privada popular, ese mundo poblado y diverso que vemos en servicios, pequeño comercio, artesanía o pequeña industria. César Carballo Mena, profesor universitario y académico de las ciencias políticas y sociales, nos ofrece en el diálogo social una vía para reconstruir el modelo productivo y las relaciones laborales.

La discusión está abierta, pero una cosa queda clara: un movimiento de los trabajadores renovado y con propuestas, interlocutor legítimo en el diálogo social necesario, es ingrediente indispensable para un cambio económico sostenible.



**ANTE LA DESTRUCCIÓN  
DEL TRABAJO  
Y LA FRAGMENTACIÓN  
DEL MOVIMIENTO SINDICAL  
EN EL SIGLO XXI**

**León Arismendi**

La pérdida del valor del trabajo y la fragmentación del movimiento sindical, son dos resultados concretos de la denominada “revolución bolivariana”. La evidencia más protuberante de lo primero es la casi desaparición del salario mínimo y las prestaciones sociales; ambos devorados por la inflación. Lo segundo, por otro lado, deriva de prácticas antisindicales como la estatización de las elecciones de sindicatos y gremios y el plan para “demoler” a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), que luego de intentos fallidos concluyó en una burda operación de “paralelismo sindical” apalancada en el Ministerio del Trabajo, mediante la cual se crearon nuevos sindicatos, donde existían otros afiliados a la CTV.

Durante los primeros doce años del siglo actual, los ingresos petroleros permitieron remachar el estatismo rentista. Se creyó que el maná sería eterno y abstracción hecha de lo que se dedicó a los programas sociales o “misiones”, se dilapidó la fortuna más grande que haya manejado gobierno alguno en la historia nacional. Sin embargo, no hubo mejoras sustanciales de las condiciones de vida de los trabajadores y la seguridad social siguió a cargo del maltrecho IVSS, pues la Ley Orgánica de Seguridad Social, aprobada a finales del 2002, no se aplicó nunca. Hubo, si, asignación de pensiones de vejez sin ninguna previsión sobre su sostenibilidad futura.

En lo relativo a la libertad sindical, el salto atrás fue grotesco. A contrapelo de lo que cabría esperar de una revolución, su jefe se trazó como objetivo liquidar a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), para lo cual las prácticas antisindicales se hicieron moneda común en franca transgresión de normas que son conquistas del movimiento sindical mundial. Para cerrar el ciclo, en mayo de 2012 se promulgó el Decreto Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (DLOTTT), que además de ideologizar las relaciones de trabajo, desatiende las recomendaciones de los órganos de Control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratifica el intervencionismo estatal en el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Los años posteriores al 2012, con Nicolás Maduro como dirigente del gobierno, la crisis económica, política y social se desbordó, y la situación de los trabajadores empeoró drásticamente: los controles de cambio y de precios se mantuvieron; la inflación devoró sueldos y ahorros; la sucesión de planes económicos sin resultados tangibles es larga. La política salarial siguió siendo la misma de los años precedentes: ajustes unilaterales del salario mínimo y compensación de los ingresos mediante “bonos” sin incidencia en los beneficios laborales; desmontaje de las escalas de sueldos de la Administración Pública y desconocimiento de la negociación colectiva. Sin embargo, el largo período de hiperinflación, con su secuela de ruina y aumento de la pobreza, parece haber inducido un cambio en la política económica que, envuelta



con insultos al imperialismo, propende a ponerle fin a los controles de cambio y precios e iniciar una tímida apertura de mercado o, mejor dicho, al capitalismo.

Las violaciones de la libertad sindical durante el período han seguido las pautas de su predecesor, pero se ha incrementado la criminalización de las protestas laborales y la detención de dirigentes sindicales por defender sus derechos.

En estas notas nos referiremos a la evolución de la CTV y su crisis actual, las prácticas antisindicales del gobierno, la ruina nacional, el diálogo impulsado por la OIT en el marco del Informe de la Comisión de Encuesta y algunas sugerencias para superar la fragmentación sindical.

## I.- LA EVOLUCIÓN DE LA CTV

El Movimiento sindical venezolano se comenzó a configurar, de la mano de los partidos políticos, luego de la muerte de Juan Vicente Gómez. Un año después, en diciembre de 1936 durante el primer Congreso de Trabajadores, se constituyó la Confederación Venezolana del Trabajo (CVT), como resultado de una confluencia unitaria de los dirigentes sindicales de las dos fuerzas políticas con más arraigo entre los trabajadores: el PCV y AD. Su vida legal fue efímera, pues fue disuelta en febrero del año siguiente por el gobierno del general Eleazar López Contreras, luego de haber manifestado su solidaridad con la huelga petrolera de finales de 1936.

Hasta 1944 era evidente el predominio comunista en el sindicalismo nacional, y así se reflejó en la Convención Nacional Sindical de dicho año, en la cual uno de los objetivos era la creación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), en sustitución de su disuelta predecesora. En dicho evento "...estuvieron representados 134 sindicatos, de los cuales (solo) 45 eran controlados por Acción Democrática". Hubo un serio desencuentro entre ambas tendencias respecto de la integración del Comité Ejecutivo en la central, que trajo como consecuencia la disolución de la Convención<sup>1</sup>.

En 1945 fue derrocado el presidente Isaiás Medina Angarita por la llamada "revolución de octubre", dando origen a una Junta de Gobierno presidida por Rómulo Betancourt, quien estuvo al frente del poder hasta la toma de posesión de

1 Los dirigentes sindicales de AD, exigieron: "...paridad de representación en su comité ejecutivo (a fin de evitar que la mayoría le impusiese un molde marxista), la elaboración de una plataforma que uniera y no dividiera a la clase trabajadora y que una figura neutral ocupara la Secretaría General.

En el calor de la discusión, el dirigente Juvenal Marcano declaró que él y la mayoría de los delegados, era comunista y que la integración del Comité Ejecutivo (...) debía reflejar dicha fuerza".

Tal argumento trajo como consecuencia el retiro de los adcos de la convención, en tanto que, el Gobierno hizo uso de la referida declaración para disolver a "los 90 sindicatos y 3 federaciones" que se mantuvieron en aquella. Ambos partidos "protestaron el Decreto de disolución", sin embargo AD aprovechó el vacío dejado por las organizaciones sindicales disueltas para crear otras que las sustituyesen, lo cual fue considerado el inicio del paralelismo sindical (Parra Aranguren, Fernando 1986).

Rómulo Gallegos en 1947. Durante ese período (“trienio adeco”) el sindicalismo tuvo un considerable crecimiento: “para finales de 1945, existían en el país 225 organizaciones sindicales de trabajadores. Ese número se elevó para noviembre de 1948, a 1014, agrupados, en el plano regional, en Federaciones de Industria, y, en el profesional, en Federaciones Nacionales” (Parra Aranguren, Fernando, 1986). El 14 de noviembre de 1947 se reunió el Segundo Congreso de Trabajadores, y en él se decidió reconstituir a la CVT, ahora con el nombre de Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Su Comité Ejecutivo quedó integrado en su totalidad por dirigentes afectos a Acción Democrática.

El 24 de noviembre de 1948, diez días después de constituida la CTV, fue derrocado el presidente Gallegos y el poder quedó en manos de una Junta Militar de Gobierno dirigida por los jefes del golpe: Carlos Delgado Chalbaud, Luis F. Llovera Páez y Marcos Pérez Jiménez, presidida por el primero<sup>2</sup>. Dicha junta, en febrero de 1949, disolvió a la CTV, en represalia por la convocatoria de una huelga general indefinida, cuya causa fue la prohibición de las asambleas sindicales<sup>3</sup>. Luego vendría la persecución, el exilio, la cárcel, la clandestinidad y la lucha por recuperar la democracia.

En ese contexto, la unidad sindical se convirtió en una necesidad y los líderes sindicales de los partidos existentes (AD y el PCV, COPEI y URD) se pusieron de acuerdo para luchar juntos contra la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez. Nació así el Comité Sindical Unificado Nacional. Esa alianza ayudó al triunfo democrático del 23 de enero de 1958. En abril del mismo año el prenombrado Comité y FEDECAMARAS suscribieron el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal, cuya finalidad básica era procurar la solución concertada de los conflictos laborales y coadyuvar a la consolidación del proceso democrático. Con dicho pacto, el sindicalismo venezolano marcó prudencial distancia del denominado sindicalismo de confrontación de clases y asumió lo que ha sido una de sus características fundamentales: la preminencia de la negociación y la conciliación en la solución de los conflictos colectivos de trabajo, lo cual no significa que se renuncie al ejercicio del derecho de huelga, cuando fuere necesario.

En 1959 se realizó el Tercer Congreso de la CTV, al cual se le reconoce su gran amplitud unitaria; en el mismo se adoptó un programa común y se eligió un Comité Ejecutivo pluralista con participación de todas las tendencias sindicales existentes para entonces.

No obstante, la estrategia de lucha armada contra el gobierno de Rómulo Betancourt, emprendida por el Partido Comunista de Venezuela (PCV) y el recién

2 <https://bibliofep.fundacionempresaspoliar.org/dhv/entradas/j/junta-militar-de-gobierno/>

3 [https://es.wikipedia.org/wiki/Confederaci%C3%B3n\\_de\\_Trabajadores\\_de\\_Venezuela](https://es.wikipedia.org/wiki/Confederaci%C3%B3n_de_Trabajadores_de_Venezuela)

fundado Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR), fruto de una escisión de AD en 1960, produjo una pugna inter sindical cuyo punto de quiebre tuvo lugar con la fundación de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), allá por 1963, bajo la influencia de los mencionados partidos.

La lucha guerrillera no tuvo mayor eco entre los trabajadores al punto de que, cuando dichas organizaciones se reincorporaron a la vida legal, habían perdido parte importante de su fuerza sindical. La CTV, por el contrario, en los años posteriores a 1963, consolidó su condición de central mayoritaria. Se multiplicó la sindicación y los beneficios de la contratación colectiva se extendieron a mayor número de trabajadores, las prestaciones sociales fueron consagradas como derecho adquirido, se estableció un régimen de estabilidad relativa en el trabajo y se consolidó el seguro social. También se estatuyó la representación de los trabajadores en las directivas de empresas y entes públicos. No obstante, el aludido crecimiento de la CTV se materializó mediante una relación muy estrecha con partidos y gobierno, al punto de que las diferencias entre unos y otros, eran escasas. Con el devenir del tiempo ese hecho daría pie a una dependencia enorme de los sindicatos del Estado.

En 1980, se realizó el VIII Congreso de la CTV y en el mismo se aprobó el “Manifiesto de Porlamar”, un documento programático según el cual la democracia política se había consolidado, luego de 20 años de existencia, y el desafío del movimiento sindical era construir la democracia social, teniendo como soporte económico el capitalismo de estado que había tomado cuerpo en el primer gobierno de Carlos Andrés Pérez (1973-1978). La cogestión obrera, en el marco de dicho programa, sería la forma de lograr la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas públicas y privadas.

Nada se avanzó en la precitada dirección, entre otras razones porque pocos años después, el denominado viernes negro (febrero de 1983) se levantó el telón de una crisis económica que trajo consigo la devaluación de la moneda y el destape de la inflación, con consecuencias lamentables en las condiciones de vida de los trabajadores y de la población más necesitada.

En ese mismo período fue intervenido el Banco de los Trabajadores de Venezuela y llovieron los cuestionamientos éticos sobre la dirección de la CTV, a los cuales se sumaba la crítica alusiva a la falta de democracia interna y de elecciones democráticas de los dirigentes.

La inflación y la crisis siguieron su curso, y con ella se multiplicaban los problemas sociales, el desprestigio de las organizaciones políticas y del movimiento sindical. La elección de CAP para un nuevo periodo de gobierno trajo consigo expectativas de retorno a la “Gran Venezuela”, que se desvanecieron tan pronto se adoptaron las primeras medidas de un plan de ajustes que no tenía los consensos

políticos necesarios. El “caracazo” de febrero de 1989 fue parte de una protesta que se salió de los cauces acostumbrados y produjo una dolorosa tragedia, con pérdida de vidas humanas, saqueos y destrucción. Luego vendrían dos intentos de golpes de estado (4F y 27N), claros indicadores de una crisis política y social que puso de manifiesto largas distancias entre dirigentes y dirigidos; el colapso del proyecto político iniciado en 1958. La CTV se vio en la obligación de convocar un paro nacional contra las medidas económicas adoptadas, sin que hubiese mediado alguna consulta con la confederación sobre sus alcances.

El gobierno de Pérez fue defenestrado en un intento desesperado por detener el curso de la crisis. Toda la institucionalidad democrática quedó averiada, al igual que la legitimidad y el programa del sindicalismo.

En las elecciones de 1993, el Dr. Rafael Caldera volvió a la presidencia encabezando una alianza variopinta de partidos y grupos (el chiripero). Hizo esfuerzos por evitar otro programa de ajustes, pero en 1996 aprobó la Agenda Venezuela, que de cierto modo era otra circunstancia de aquel, aunque en este caso se tomó la previsión de hacerlo preceder de acuerdos políticos y sociales. En ese escenario se produjo el intenso proceso de diálogo social entre el gobierno, las organizaciones sindicales y las cámaras empresariales, que condujo a la firma del Acuerdo Tripartito Para la reforma de la Legislación Laboral y de la Seguridad Social. En este se incluyó la creación de una instancia de diálogo nacional para la fijación concertada del salario mínimo que fue derogada con el Decreto de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores de 2012.

En 1998 el país eligió como presidente a Hugo Chávez Frías. Su arribo al poder estuvo precedido de un enorme vacío político causado por el debilitamiento de los dos partidos que habían ejercido el poder desde los inicios de la era democrática en 1958. En las referidas elecciones, ambos partidos concurren disminuidos y sin candidatos propios. AD había postulado a su secretario general, Luis Alfaro Ucero, y COPEI se había anotado con la candidatura de Irene Sáez. Ambos acabaron por renunciar ante la evidencia de sus escasas posibilidades de triunfo, para respaldar a Enrique Salas Ronmer. Por primera vez en la historia, dichos partidos se presentaban sin candidato propio. Todo fue infructuoso. Buena parte de las bases de dichas organizaciones habían decidido montar tienda aparte y seguir a un nuevo redentor militar, que para entonces era lo menos parecido a un político. En esa ocasión el Buro Sindical de AD, gran elector en los procesos electorales de 1983 (Jaime Lusinchí) y 1988 (Carlos Andrés Pérez), luego de promover la candidatura de Alfaro, tuvo la ingrata tarea de revertirla.

## II.- ASEDIO ANTISINDICAL, ELECCIONES Y DERROTAS

Desde los inicios del proceso su líder hizo explícito su propósito de liquidar, además de la institucionalidad, a los actores políticos y sociales, en particular a los partidos que habían gobernado (AD y COPEI) y a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), todos calificados como “cúpulas podridas”. En el fondo gravita el desprecio por la disidencia y mucho más si están organizados. Sabido es que en los países del llamado “socialismo real”, no se permitían partidos distintos al que ejercía el poder, tampoco había más de una central sindical. Por fortuna para el país, Hugo Chávez llegó a la presidencia de la república mediante unas elecciones y tuvo que aceptar la existencia de organizaciones que despreciaba<sup>4</sup>. De allí su obstinado propósito de liquidar a la CTV, tal como lo vociferó el 03 de marzo del año 2000, en el acto de instalación de la entonces denominada Fuerza Bolivariana de los Trabajadores:

*La batalla está servida, a la CTV vamos a demolerla. No vayan a pensar los señorones de la CTV, que nosotros estamos haciendo aquí, (...) calistenia oratoria o que hemos venido a pasar un fin de semana en Caracas. No. Dicen que guerra avisada no mata soldado, pero nosotros nos damos el lujo de anunciar nuestras guerras. ¡Una de las próximas guerras que viene es contra la CTV y la vamos a demoler! (...) Bueno, nosotros, fíjense que no somos así tan malos como ellos dicen, les estamos avisando, que se vayan preparando porque lo que viene es candanga con burundanga. (...) Yo le pedí a la Asamblea Constituyente, pero no hubo tiempo en verdad, (...) yo hubiese querido que la Asamblea Constituyente hubiese dictado una medida eliminando esas cúpulas sindicaleras que tanto han traicionado a los trabajadores y que tanto se han enriquecido y que todavía siguen hablando pistoladas por ahí. Y van por allá a las reuniones mundiales de la... ¿cómo se llama?, la Organización Internacional del Trabajo y comienzan a hablar pistoladas y andan con documentos mintiéndole al mundo, y más de una vez han logrado apoyo de esos organismos mundiales, porque aquellos organismos no saben lo que está pasando aquí realmente.*

Lo que tampoco se conoce bien es el origen de ese resentimiento, que no sea la animadversión contra AD, partido con el cual dicha central tiene lazos históricos<sup>5</sup>. Esa obsesión lo empujó a dos derrotas seguidas, ligadas una a otra. La primera fue la huelga petrolera del año 2000 que lo obligó a aceptar los reclamos de las federaciones que agrupaban a los sindicatos petroleros, y la segunda, el resultado desastroso del anunciado “Referéndum sindical” y la ulterior derrota del candidato del gobierno<sup>6</sup>, Aristóbulo Izturiz, en las elecciones sindicales de 2001. Al frente

4 Fidel Castro y sus guerrilleros ganaron una Guerra y el paredón de fusilamiento y las cárceles le simplificaron la tarea. Solo existe el partido comunista y una central de trabajadores (CTC) cuya única actividad parece ser la organización de los desfiles del primero de mayo.

5 Téngase en cuenta que tanto Chávez como sus compañeros del 4F se formaron en los cuarteles y en ese universo no existen sindicatos, de modo que su conocimiento del tema debió llegarle de sus allegados civiles, casi todos de la ultr izquierda, cuya presencia en el movimiento sindical siempre ha sido marginal.

6 Antes de las elecciones se realizó un referendun sindical, en el que un asunto de la exclusiva incumbencia de los afiliados a los sindicatos tuvieron derecho a votar todos los venezolanos, en abierta transgresión de la Libertad Sindical,

de la fórmula que triunfó estaba Carlos Ortega, a quien la referida huelga había convertido en líder del sindicalismo nacional<sup>7</sup>.

En el proceso que precedió a las aludidas elecciones, se inscribieron en el registro creado por el Consejo Nacional Electoral (CNE) 2.974 sindicatos, de los cuales 2.044, eran filiales de la CTV; 49 de la Central General de Trabajadores (CGT); 34 de la Confederación de Sindicatos Autónomos, (CODESA); y 874 organizaciones no confederadas (Fredy Rincón Noriega, 2005)<sup>8</sup>. No obstante, según cifras del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS), luego de aquellas elecciones, entre el 2002 y el 2008 se registraron 3.863 nuevas organizaciones sindicales (Rolando Díaz, 2009)<sup>9</sup>. En la actualidad, además de las prenombradas centrales, existen otras cuatro La Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela, (CUTV), la Unión Nacional De Trabajadores (UNETE)<sup>10</sup>, la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST)<sup>11</sup> y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (ASI)<sup>12</sup>. Las últimas tres creadas durante el presente siglo.

A propósito del plan a que se refiere la antes citada arenga presidencial, es pertinente citar lo que escribió el sacerdote jesuita José Ignacio Arrieta en la revista SIC:

*Mucha gente se pregunta por qué si fue Chávez exitoso en el dismantelamiento de las instituciones de la cuarta República, no logró hacerlo con el sindicalismo cetevista. Hay respuestas claras. Chávez no tenía trabajadores que lo apoyaran sino pobladores. Los trabajadores organizados requieren dirigentes con una larga historia de preparación y lucha. Los que utilizó Chávez eran novatos. Un dirigente requiere años de formación<sup>13</sup>*

La victoria de la plancha encabezada por Ortega levantó expectativas que fueron más allá del ámbito laboral. Parte de la sociedad civil (casi toda de la clase media urbana), varios partidos políticos y otros grupos enfrentados al gobierno, creyeron haber encontrado en el recién electo Presidente de la CTV uno de los líderes llamados a ponerse al frente de las frecuentes movilizaciones, que tenían por objeto un cambio anticipado de gobierno. En función de dicho propósito, la agenda sindical pasó a segundo plano y las reivindicaciones de los trabajadores quedaron supeditadas al éxito de aquellas. La premisa era que no había tarea más importante que ponerle

7 Los detalles pueden leerse en “Cronica de una Victoria” del historiador Fredy Rincón Noriega

8 Esos datos fueron publicados por el CNE. Pueden verse en el libro “Crónica de una Victoria”. ;pp 409-419

9 Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación, Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales / N° 45 / 2009

10 Constituida en 2003 como eje del sindicalismo paralelo a la CTV.

11 Su creación fue anunciada en un acto realizado en Los Caracas, con presencia del presidente Chávez. Sustituyó a la UNETE en las preferencias del mandatario.

12 Fundada por Carlos Navarro (+), ex secretario general de la CTV, quien tampoco reconoció los resultados de las elecciones sindicales de 2001

13 Arrieta, José Ignacio. “La encrucijada del sindicalismo”. [http://biblioteca.gumilla.org/bases/biblio/texto/SIC2003660\\_510-516.pdf](http://biblioteca.gumilla.org/bases/biblio/texto/SIC2003660_510-516.pdf)

punto final al gobierno antes de que este acabara con el país. La CTV asumió un rol que nunca había sido el suyo y para el cual no estaba preparada. No haber logrado aquel objetivo<sup>14</sup> fue como deslizarse por un precipicio. El reencuentro del liderazgo sindical con los trabajadores (que las elecciones posibilitaron) en lugar de cimentarse, comenzó a desvanecerse. El resultado de las elecciones fue desconocido por el gobierno, con lo cual la legitimidad de los dirigentes electos volvió a quedar en entredicho. La guerra por “demoler” a la CTV recrudesció. El aparato del Estado se puso al servicio de una intensa operación de “paralelismo sindical” a la que la golpeada dirección de la CTV no pudo responder.

Como suele ocurrir con las derrotas, en lugar de admitirla y dedicarse a la laboriosa tarea de evaluar sus causas, tanto en la propia dirección como en sus organizaciones de base (acosadas por la animadversión del Estado y por el paralelismo sindical), la dirección de la CTV se paralizó y perdió la iniciativa. Mientras tanto, el desánimo se adueñaba de la jefatura de federaciones y sindicatos, sin interlocución con el Estado patrono (en cuyas dependencias se concentra la inmensa mayoría de los trabajadores sindicalizados) y sin recursos para funcionar. En tales circunstancias, las protestas laborales fueron quedando ayunas de conducción general. Se agudizaron las disputas internas de la confederación, sin que hubiere formas de dirimirlas. Nuevos y viejos grupos o tendencias procuraban ponerse al frente de los reclamos laborales. Los esfuerzos unitarios se tropezaban con la ausencia de un liderazgo integrador. Lo que antes fue el “secretariado” de la CTV (reunión de los jefes de las tendencias políticas que hacían vida en su seno) había desaparecido y hasta la autoridad del Buro Sindical de AD estaba averiada.

A propósito del punto; en un documento del INAESIN se señaló:

*Una sucesiva cadena de equivocaciones ha colocado una larga distancia entre la jefatura de la organización y las necesidades de los trabajadores en su vida cotidiana. La política, en su clásica acepción de lucha por el poder del Estado, se erigió en una barrera que mediatizó hasta el extremo la actividad sindical concreta, por las reivindicaciones laborales. (...) las magnitudes de la crisis reclaman soluciones drásticas, hay que sacudir las estructuras de arriba a abajo (...) La CTV tiene que discutirse a sí misma y ello implica que sus bases intervengan en el debate y en la búsqueda de soluciones. (INAESIN 2007)*

### III.- UNIDAD DE ACCION SINDICAL Y GREMIAL

Pocos años después de las mencionadas derrotas, se creó la Unidad de Acción Sindical y Gremial, de la cual formaron parte las centrales sindicales (CTV, ASI, CGT, UNETE y CODESA), las organizaciones independientes, APUCV,

<sup>14</sup> La inmensa movilización de abril de 2002 y el paro petrolero de finales del mismo año y parte del 2003 terminaron en derrotas.

FAPUV, SNTP, y los movimientos FADES, MOSBASE y CCURA, una de cuyas mejores iniciativas fue impulsar, junto a otras agrupaciones de la sociedad civil, un emotivo encuentro que se realizó el 07 de marzo de 2018 en el Aula Magna de la Universidad Central de Venezuela. Su objetivo central fue reanimar esperanzas en un país aturdido por el desánimo y la incertidumbre. La proclama central del evento sintetizó su propósito con la frase: “Venezuela unida no se rinde, es hora de cambiar”. Cito su primer párrafo:

*Venezuela, cuanto dolor se acumula en el sufrimiento de tus hijos, cuanta miseria, cuanta hambre, cuanta ruina material, institucional, moral y humana va dejando a su paso el delirio fanático de imponer a tu gente, al obrero, al profesional, al técnico, al estudiante, al ama de casa, al maestro, al universitario, al industrial, al comerciante, al cuentapropista, al agricultor, al desempleado, en fin, a quienes sobrevivimos en tu suelo, un modelo político y económico fracasado.*

Para entonces habían transcurrido diecinueve años desde el inicio de lo que se sigue denominando “revolución bolivariana”. Ese híbrido que mezcla al Libertador con Cristo, Marx y Lenin; que luego hizo suyo el socialismo del siglo XXI, otro enredo ideológico difícil de discernir luego del fracaso del iniciado con la revolución rusa de 1917. Pero el voluntarismo es reincidente y se pensó que el maná petrolero venezolano podía financiar ese espejismo. Además, la experiencia enseña que cuando se inicia una revolución, sea cual sea su signo, su ejecución no tiene límite temporal<sup>15</sup>; siempre está comenzando, sus jefes son eternos y nunca se equivocan. A la mano tendrá un enemigo al que endosarle la “culpa” de cualquier resultado adverso. Es lo que remacha Nicolás Maduro en casi todos sus discursos. La responsabilidad del desastre en que vivimos es del “imperialismo” y sus aliados internos, fascistas y apátridas. En Cuba es el bloqueo económico de los Estados Unidos, y aquí las medidas criminales de los mismos gringos.

Desde la fecha de la citada proclama han transcurrido más de cinco años durante los cuales la calidad de vida de los venezolanos ha empeorado<sup>16</sup>. El Instituto Nacional de Estadísticas dejó de publicar sus datos desde el 2015, a pesar de lo cual las cifras extraoficiales evidencian altísimos niveles de inflación, depreciación del bolívar y el impacto destructivo en sueldos, salarios y ahorros. Entre 2017 y 2018, los precios subieron un 2616%<sup>17</sup>. En agosto de dicho año hubo otra reconversión monetaria<sup>18</sup> y se sustituyó el “bolívar fuerte” por el “bolívar soberano”, que en 2021 mutó al

15 La enmienda constitucional del 2008 tuvo por objetivo único consagrar la reelección indefinida. En declaraciones publicadas por el diario español, El Mundo, el 17 de marzo de 2012, refiriéndose a las elecciones que tendrían lugar en octubre de dicho año, Hugo Chávez afirmó: “Lo que nosotros tenemos que cuidar ni siquiera es lo que hemos logrado en la última década, que es mucho, sino lo que vamos a lograr en esta década y del 2021 al 2030”.

16 Nicolás Maduro fue reelecto en mayo de 2018 en unas cuestionadas elecciones cuyo adelanto llevaba implícito el propósito de estimular la abstención de los opositores.

17 La inflación de ambos años fue de 2.583,7 y 1 698 488.2 %, respectivamente. En 2019, 2020, 2021 y 2022, la inflación fue de :: 7 374.4 %, 3 713.0 %, “ 660.0 y 305.7%, respectivamente [https://es.wikipedia.org/wiki/Crisis\\_econ%C3%B3mica\\_en\\_Venezuela\\_de\\_2013](https://es.wikipedia.org/wiki/Crisis_econ%C3%B3mica_en_Venezuela_de_2013)

18 La primera había sido en el 2007 y le suprimió tres ceros al bolívar. La del 2018 le quitó cinco y la del 2021 seis. [https://es.wikipedia.org/wiki/Bol%C3%ADvar\\_\(moneda\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Bol%C3%ADvar_(moneda))

“bolívar digital”. A finales de 2018, el salario mínimo mensual era el equivalente a 5,63 dólares, en 2019 bajo a \$3,10 y en 2020 cae a \$0,88. Los ahorros en bolívares fueron devastados, las prestaciones sociales de los trabajadores casi desaparecen, lo mismo que las cajas de ahorro.

*Si tomamos como punto de partida el programa que se ofreció a los trabajadores venezolanos para cambiar el país y vivir mejor, que no es otro que la Constitución Nacional de 1999, estamos ante un monumental fracaso. Según dicho texto: “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. (...) El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. (Artículo 91).*

*Las leves mejoras que se observan en la remuneración de los trabajadores del sector privado de la economía, se asocian a cambios que las propias circunstancias impusieron al gobierno, es decir, la supresión de controles estatales y algún grado de liberalización del mercado. Con lo cual, se corrobora que las políticas estatales han sido nefastas y que es necesario un cambio radical sobre parámetros distintos. Las sanciones internacionales no deben seguir siendo la excusa para justificar tamaño desastre. Y mucho menos lo es responder a las muy justificadas protestas de los trabajadores venezolanos con represión y cárcel para sus dirigentes. (INAESIN 2020)*

El salario mínimo vigente desde marzo de 2022 es de Bs. 130,00, cuyo valor a la tasa de cambio más reciente fijada por el Banco Central no llega a cuatro dólares.

A los guarismos que patentizan el país empobrecido que somos, se suma el desmoronamiento de la institucionalidad democrática sujeta al control del partido de gobierno, que convierte en letra muerta las normas constitucionales relativas a la separación e independencia de los poderes públicos y la designación de sus titulares, amén de la hegemonía comunicacional emergente del uso partidista de los medios estatales y del forzado silencio de los privados.

Al cierre del año 2020, aun cuando no se le reconozca de modo explícito, el modelo económico del socialismo del siglo XXI baja la guardia. Expropiaciones, estatizaciones, controles de precios y de cambio se archivan, no se sabe hasta cuándo, procurando que el detestado mercado haga el milagro. La dolarización de la economía opera hasta para estimar el monto de contribuciones e impuestos. El único precio que no se ajusta con la divisa del imperio es el de sueldos y salarios.

A propósito del punto, valga señalar que la política salarial de la revolución bolivariana, desde sus inicios, ha girado en torno a la fijación del salario mínimo, con lo cual se genera una deplorable igualación hacia abajo que convierte al mérito y la productividad en referencias marginales. De esa manera no existe estímulo alguno para la profesionalización<sup>19</sup>.

19 Como se recordará, en el conflicto de los trabajadores petroleros con el gobierno uno de los temas de fondo era el desconocimiento de la “meritocracia”.

## IV. LA OIT, LAS DENUNCIAS EMPRESARIALES Y SINDICALES.

Nuestro país ratificó en 1982 el Convenio No 87 de la OIT Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, en cuyo artículo 3 se establece:

*“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*

*2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal” (Resaltado nuestro).*

Desde el propio inicio de las agresiones gubernamentales contra el sindicalismo, la CTV se ocupó de interponer denuncias ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT por las flagrantes violaciones del gobierno a la norma citada. Poco esfuerzo probatorio había que hacer pues la arrogancia presidencial no andaba por las ramas. El evento que antes referimos es ilustrativo. El presidente de un país se reúne con sus seguidores para anunciar que: “a la CTV vamos a demolerla”; al mismo tiempo se ofusca porque los agredidos se quejan:

*Y van por allá a las reuniones mundiales de la... ¿cómo se llama?, la Organización Internacional del Trabajo y comienzan a hablar pistoladas y andan con documentos mintiéndole al mundo, y más de una vez han logrado apoyo de esos organismos mundiales, porque aquellos organismos no saben lo que está pasando aquí realmente. (resaltado nuestro).*

Las respuestas oficiales ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT eran un parafraseo de las afirmaciones de Chávez. Se pedía reconocimiento de los motivos de sus actos “revolucionarios”, cuya intrínseca pertinencia no admitía contradictores. Se abordaba a los órganos de control de la OIT desde la pretendida superioridad moral de la justicia revolucionaria, tomada por mano propia. Documentadas están las afirmaciones según las cuales en Venezuela nunca había existido la libertad sindical, y que la verdadera se estaba poniendo en práctica con las medidas adoptadas por el gobierno a los cuales se resistían las cúpulas podridas del sindicalismo.

Años después se bajaría el tono de las respuestas y se prometerían cambios que nunca se concretaban. A la par avanzaban quejas interpuestas por FEDECAMARAS por las arbitrariedades del gobierno contra dicha organización, desde las agresiones a sus dirigentes hasta las retardatarias expropiaciones de propiedades, así como la renuencia oficial al diálogo tripartito, tirado al trasto con el argumento de la democracia participativa y protagónica. En Venezuela no había “diálogo de cúpulas” sino relaciones directas con “el pueblo”. Faltó que dijese que con el “Aló Presidente” dominical era suficiente.

En marzo de 2018, luego de agotar múltiples intentos de conciliación<sup>20</sup>, en atención a una queja interpuesta por FEDECAMARAS haciendo uso del artículo 26 de la Constitución de la OIT, por violación de los Convenios 87, 26 y 144, relativos a la Libertad Sindical, los Métodos de Fijación del Salario Mínimo y la Consulta Tripartita, respectivamente, el Consejo de Administración decidió designar una Comisión de Encuestas<sup>21</sup> que, previa evaluación de los hechos denunciados en el sitio, emitiera un veredicto definitivo sobre los Convenios objeto de la queja.

El Informe de la Comisión de Encuestas<sup>22</sup> se presentó en septiembre de 2019 y fue publicado en octubre del mismo año. En el mismo se hace una descripción minuciosa de los hechos que la originaron y de las recomendaciones pertinentes para su correcto abordaje. A juicio de quien escribe, se trata del diagnóstico más acabado que se ha escrito sobre las relaciones de trabajo en la Venezuela del presente siglo.

La reacción del gobierno fue la misma que se ha observado a lo largo del siglo: negarse a acatar las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. En este caso, de acuerdo con la Constitución de dicha organización, el cumplimiento de lo dispuesto en el Informe de la Comisión de Encuestas es obligatorio para los Estados miembros, salvo que se rechace y se apele ante la Corte Internacional de Justicia. El gobierno no interpuso recurso alguno pero se había negado a cumplirlo, invocando razones de soberanía. En esa tónica se mantuvo en sucesivas reuniones del Consejo de Administración, hasta que en marzo de 2022 aceptó que se instalara una instancia de diálogo (Foro de Diálogo) sin admitir de forma explícita que su objeto es la aplicación de las Recomendaciones de la Comisión.

El mérito básico de dicho foro es que por primera vez en lo que va de siglo se instala una instancia de diálogo, con presencia de organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, para abordar los problemas del mundo del trabajo y procurar soluciones.

La representación de los trabajadores incluye a la CBST, la CTV, ASI y la CGT y la representación de los empleadores la ejercen FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA.

20 El Consejo de Administración, en su 332.ª reunión (marzo de 2018), sumamente preocupado por la falta de progresos con respecto a sus anteriores decisiones, en particular en cuanto al establecimiento de una mesa de diálogo social y un plan de acción, que había instado al Gobierno, por última vez, a institucionalizar antes de finales de 2017, y lamentando que resultara imposible llevar a cabo la misión tripartita de alto nivel recomendada en su anterior reunión debido a las objeciones planteadas por el Gobierno respecto de la agenda de la misión, el Consejo de Administración decidió, por recomendación de su Mesa, que se creara una comisión de encuesta y aprobó las repercusiones financieras relativas a su constitución 6

21 La número 13 en los cien años de historia de la OIT

22 [https://www.ilo.org/global/WCMS\\_722037/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/WCMS_722037/lang--es/index.htm)

Ese Foro no deja de ser un avance, sobre todo si lo comparamos con aquel encendido discurso del año 2000. Las negociaciones tripartitas no caminan al paso que el país espera, pero mantenerlas es casi una obligación, lo cual no excluye que, en paralelo, se mantengan las movilizaciones exigiendo derechos.

## V. - APUNTES FINALES:

1.- **A escasos 4 meses del año 2024, el país está en franca ruina.** La redención que se le ofreció con la llamada Revolución Bolivariana se quedó en frases grandilocuentes, insultos, polarización y pobreza. El trabajo ha perdido su valor y millones de venezolanos se han visto en la necesidad de emigrar buscando en otros países el bienestar que aquí no consiguen. La fraseología revanchista del gobierno ya no entusiasma a nadie. Como se dijo en la Proclama de marzo de 2018: *Venezuela no se rinde, es hora de cambiar.*

2.- **El movimiento sindical democrático, a pesar de su fragmentación, ha resistido los embates del Estado.** La CTV no ha sido demolida y aunque es cierto que vive la peor crisis de su historia, sigue dando la pelea. El sindicalismo oficialista repite el guion de sus pares en lo que fue y en lo que queda del socialismo real. Son voceros del gobierno y su papel es contener los reclamos de los trabajadores.

3.- **El norte de la estrategia sindical debe centrarse en revertir la tendencia a la fragmentación,** para lo cual es necesario reafirmar principios y dotarse de bases programáticas que unifiquen y sintetizen las aspiraciones de los trabajadores. De cara a los principios sería pertinente asumir lo resuelto por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1952: “La misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores.” Ello presupone la autonomía de los sindicatos frente a patronos, partidos y Estado. Las líneas programáticas deben estar encabezadas por el objetivo de devolverle al trabajo su valor, lo cual encaja plenamente con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, cuyo primer punto es el empleo productivo y bien remunerado. Para lograrlo es indispensable un cambio radical de la política económica que acabe con la inflación, posibilite la inversión privada, el desarrollo productivo, los avances tecnológicos y la reindustrialización del país.

4.- **La CTV debe promover la renovación de sus cuadros directivos y fortalecer sus estructuras** pues, con contadas excepciones, las federaciones regionales han perdido fuerza. Algo similar ocurre con las nacionales, salvo en educación, salud, construcción y empleados públicos. Son las dos primeras (educación y salud) junto a organizaciones autónomas como la FAPUV y la APUCV, las que mantienen vivos y hacen visible el descontento de los trabajadores asalariados. Se impone

un remesón que insufla nuevos bríos a la CTV. La tranquilidad de las oficinas y el cabildeo burocrático, característico de largos años de entendimiento con los gobiernos amigos, son parte del pasado. Compenetrarse con la cotidianidad de la vida laboral implica mantener relaciones permanentes con los trabajadores en sus centros de trabajo, carencia que no se llena con las redes sociales, aunque no se pueda prescindir de ellas.

Una derivación imprevista de las elecciones sindicales del 2001 y de la intervención del CNE en las mismas, fue el desmantelamiento de la infraestructura electoral de la CTV y de su mecanismo tradicional de evaluación y definición de programas y líneas de acción. Los Congresos quinquenales, en la práctica, no han sido sustituidos por nada. Es urgente reconstruir la infraestructura electoral y convocar elecciones. Sin ellas la renovación de los cuadros dirigentes no es posible.

Caracas, septiembre de 2023



**APORTES PARA EL EQUILIBRIO  
SOCIAL Y ECONÓMICO  
DESDE LA PERSPECTIVA  
DE UN MOVIMIENTO SINDICAL  
AUTÉNTICO, AUTO REFORMADO  
Y TRANSFORMADOR.**

**Leida Marcela León**

En la búsqueda de la Justicia Social y el Trabajo Decente en Venezuela, urge un nuevo contrato social para construir un futuro justo y sostenible para todos; en consecuencia, ante un contexto distinto al de hace 50 años y además cambiante diariamente, debido a los impactos demográficos, tecnológicos, de la Inteligencia artificial, políticos y de orden social, el movimiento sindical debe ser distinto. Por ende, en el escenario socio político actual, para lograr un Nuevo Contrato Social y una transición justa, se requiere construir un movimiento sindical más fuerte que resista a las fuerzas de la división, que sea creativo, adaptable, estratégico y dinámico.

Es el momento para reflexionar sobre los enormes retos a los que se enfrentan las personas, los trabajadores, nuestra Venezuela y el planeta, retos que solo pueden superarse con un movimiento sindical dinámico en el centro de la economía y de la sociedad.

Ante los riesgos y peligros que enfrentamos en el actual modelo de relaciones de trabajo, debido a crisis como los conflictos armados, un multilateralismo débil, amenazados por el cambio climático y las nuevas tecnologías, por la erosión de las democracias en distintos países, crisis de sanidad pública y aumento de las migraciones, vemos una realidad brutal, que pone al movimiento sindical auténtico, autónomo e independiente, a asumir y dar respuestas vitales, para garantizar gobernanza, paz y seguridad, ante las graves amenazas de mayor pobreza, precarización, desigualdades, exclusión y discriminación de los trabajadores.

El movimiento sindical, organizado de manera democrática, es una fuerza y un poder indispensable para superar estos retos y trabajar por un modelo de desarrollo y de relaciones de trabajo que logre la paz y cree un mundo del trabajo más justo y más humano, siendo el camino de ese mundo un nuevo contrato social.

En efecto, ese modelo sindical conformado por líderes polivalentes, puede realizar acciones sindicales efectivas y modelar las relaciones obrero-patronales, buscando un equilibrio entre el trabajo decente y las empresas sostenibles, entre el trabajo humano y un modelo democrático sostenible, de estado patrono y de estado garante de derechos humanos.

Hoy debemos tener una agenda estratégica que supere el modelo sindical, que se basaba solo en huelgas por conquistar salarios y contratos colectivos; hoy veo el sindicalismo en una agenda social y de derechos más amplia, que va más allá de las protestas (las cuales no dejaremos de hacer porque forman parte de nuestro ADN sindical), veo un sindicalismo que haga propuestas para crear puestos de trabajo, sobre todo en las nuevas formas de empleo tales como la economía del cuidado, la economía de plataformas y la economía verde; una agenda en la que se supere el

salario mínimo, el cual solo debe existir de manera excepcional, y defienda el salario vital que garantice una vida digna y a su vez revitalice la economía.

Esta agenda estratégica debe luchar por el respeto a la libertad sindical en todos sus contenidos, pero además debe velar por garantizar un trabajo seguro y saludable que no repita la magnitud de lo ocurrido a los trabajadores en la pandemia. Una agenda que incluya acciones de protección al medio ambiente y al clima, que no asegure una transición ecológica justa; que busque la igualdad y la lucha contra toda discriminación, así mismo, que logre la mayor cobertura de protección social universal y que por supuesto debe ser incluyente.

El modelo económico y social en Venezuela le ha fallado a los trabajadores; el poder, la codicia y la gran corrupción ejercen el control, y el Gobierno no ha actuado eficientemente para garantizar los derechos e intereses de la población. El Gobierno ha pasado de un modelo garantista de derechos a facilitar la precarización, la explotación y el trabajo forzoso: un modelo de mayores desigualdades. Por ende, construyendo un Nuevo Contrato Social se garantizaría el respeto de los derechos, que los empleos sean decentes, con salarios vitales y negociación colectiva, que la protección social sea universal, que la diligencia debida y la rendición de cuentas dirijan las operaciones de las empresas, y que el diálogo social asegure medidas de transición justa en cuanto al clima y la tecnología.

## El modelo de relaciones de Trabajo en Venezuela y sus etapas

El modelo de relaciones de trabajo se describe particularmente en cuatro (4) etapas: La primera hasta 1958; la segunda de 1958 hasta el año 2000; la tercera del año 2000 hasta el año 2013 y la cuarta del año 2013 hasta la fecha (2023). El modelo de relaciones de trabajo en el país funcionaba como un sistema dual, donde se integraron la regulación legal con lo convencional, producto de las reivindicaciones obtenidas en las relaciones colectivas, era un equilibrio entre las tendencias del voluntarismo y la intervención del Estado, pero ese modelo ha sufrido cambios derivados de algunas decisiones del ejecutivo y otras del legislativo nacional, entre sus hitos tenemos:

- El primer acuerdo obrero patronal, impulsado por Rómulo Betancourt durante esa experiencia que se llamó el trienio adeco (1945—1948)
- El Pacto de avenimiento Obrero Patronal (1958).
- La Ley contra despidos injustificados.
- La Comisión Tripartita Nacional, para la fijación del salario mínimo.
- La Mesa de Diálogo Social de carácter nacional.

- Los planes quinquenales de la Nación, desde 1960.
- El intento de actualizar los acuerdos políticos y el diálogo social, mediante una instancia como la Comisión Nacional de Precios y Salarios que fracasó.
- Los acuerdos firmados el 17 de marzo de 1997 en el *Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI)* suscrito por una Comisión Tripartita en los temas concertados sobre el salario, prestaciones sociales y la seguridad social; bajo la rectoría de un ente tripartito.
- La COPRE.
- La reforma de la LOTT del año 2012, desapareció la Comisión Tripartita y la consulta tripartita para la fijación del salario mínimo.
- La realización de un Referéndum sindical nacional el 3-12-2000 para decidir la renovación de todos los directivos sindicales bajo Estatuto Especial elaborado por el Poder Electoral.
- La creación de instancias de paralelismo sindical: como los Consejos Socialistas de Trabajadores; La creación de Milicias obreras, conformadas por trabajadores de sectores estratégicos, petróleo, electricidad, empresas básicas, transporte, administración pública, con funciones de “defensa del pueblo”, la creación de las Patrullas socialistas, construcción del partido oficialista en el seno de los trabajadores, para ideologizarlos en la toma del control de los medios de producción y Los Consejos Productivos de Trabajadores CPTs.
- También ha habido impactos derivados de actuaciones del TSJ, tales como suspensión de procesos electorales sindicales, caso FUTPV de PDVSA; y la anulación del art. 406 LOTT que permitía a un 10% de trabajadores solicitar el Proceso electoral de una organización sindical, con periodo vencido.
- La aplicación en el año 2018 del Memo 2792, en el que se suspendieron todas las contrataciones colectivas y se generó un tabulador salarial regresivo.
- El Plan de la Patria.
- El manifiesto del Diálogo Bipartito y Trabajo Decente en el año 2020, entre Fedecámaras y las Centrales Sindicales.
- El inicio del Foro de Diálogo Social Tripartito en abril 2022, con asistencia técnica de la OIT, derivado del Informe de la Comisión de Encuesta N° 13, caso Venezuela de septiembre 2019.
- Un tema que nos mantiene en expectativa es la nueva Ley de Zonas económicas especiales.

- El proceso de diversificar la economía y el proceso de industrialización, fracasó. No pudimos, ni hemos podido, superar la dependencia del petróleo, y tampoco nuestros gobiernos supieron administrar la bonanza petrolera, ni el mundo político, ni el sector empresarial, ni la sociedad civil.
- Hugo Chávez llega al poder en el año 98, hay un punto de inflexión en materia económica. Se transforma todo el modelo de desarrollo en lo político, social, económico y medio ambiental. Expropiaciones y estatización del sector privado

En nuestro país, y particularmente en lo referente a la clase trabajadora, todavía se viven las consecuencias de uno de los peores episodios de hiperinflación registrados en todo el planeta desde la Segunda Guerra Mundial, así como los impactos de tres procesos de reconversión monetaria (2008-2018 y 2021), que han pulverizado el salario y el poder adquisitivo, a pesar de las medidas implementadas por el gobierno. Revisando los indicadores macroeconómicos relevantes que muestran el comportamiento deficitario de la economía venezolana y su impacto en el ámbito político y social, vemos en el 2022 un crecimiento del 5% y en el 2023 de 3% según la CEPAL, crecimiento apuntalado por la recuperación de la producción de crudo, la flexibilización de algunas sanciones, la reactivación de actividades relacionadas a los servicios y a ciertos sectores manufactureros (como la agroindustria y la industria farmacéutica), y unos niveles de remesas que permitirían financiar el consumo privado.

A pesar de este leve repunte, durante los primeros meses de 2023 esta ligera recuperación se detuvo y, según cifras oficiales, para el primer trimestre la inflación vuelve a tomar impulso generando nuevamente distorsiones en la economía y por ende graves consecuencia a la población en general, en efecto, existen temores en este escenario de desaceleración debido a que, si volvemos a registrar números negativos, entraremos técnicamente en una recesión.

Del análisis del contexto se evidencia que la población venezolana, y por ende los trabajadores y la dirigencia sindical, se encuentran en una situación de crisis muy compleja ante la pulverización del salario, la brecha inalcanzable del poder adquisitivo del salario, la desaparición de todos los beneficios adquiridos en los contratos colectivos, un grave déficit de protección social, la eliminación de las pólizas de seguro, el colapso de los servicios públicos fundamentalmente de salud, educación, transporte, agua, gas, electricidad, conectividad y crisis hospitalaria. Así mismo, desde marzo de 2022 no hay aumento salarial, y sigue suspendida la discusión de los contratos colectivos y la aplicación del tabulador de la ONAPRE, derivado del memorando 2792 del año 2018, que vulnera los tabuladores previstos en los contratos colectivos y actas convenios, así como el sistema de remuneración de obre-

ros y empleados del sector público. Hoy el 65% de la población han agotado sus medios de vida; tenemos 7.7 millones de migrantes; 12 millones de ciudadanos en inseguridad alimentaria; 3 millones de estudiantes asisten regularmente a clases y 1 millón no asiste a clases. Tenemos 10 millones de habitantes en crisis de servicios públicos; 60% del personal educativo ha migrado; 80% del personal especializado de salud y 70% del personal de enfermería ha migrado (cifras adquiridas de fuentes secundarias).

En términos referidos al Convenio 87 sobre la Libertad Sindical, siguen dirigentes sindicales y gremiales detenidos; al propio tiempo, no se ha resuelto el pago a los Sindicatos de las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores, y actualmente hay un proceso de masivas jubilaciones sin cumplirse los requisitos de ley ni de los contratos colectivos, haciendo erradamente el cálculo del porcentaje de jubilación y de las prestaciones sociales. Se ha iniciado un reconocimiento y aceptación de las elecciones sindicales autónomas sin el CNE, aun cuando no se han producido las reformas legislativas. Y continúa el acoso y persecución sindical a quienes protestan. En conclusión, el modelo económico y político ha exacerbado las desigualdades.

**No somos una fuerza, organizarse y articularse es la clave:** El movimiento sindical en Venezuela desde sus orígenes está vinculado a los partidos políticos, quedando subordinados los intereses de la clase trabajadora a los intereses políticos. Recordando las grandes luchas libradas y ganadas por los trabajadores durante décadas, y reflexionando sobre las debilidades y falencias actuales del movimiento sindical, es urgente y necesario reforzar el poder de los trabajadores mediante la organización y el ejercicio de ese poder para construir un mundo basado en la equidad, la solidaridad, la democracia y el respeto mutuo. Por ello, **el centro de esa fuerza y poder es LA ORGANIZACIÓN, por cuanto sólo organizando a los trabajadores y articulando fuerzas, podemos construir un movimiento sindical con principios y valores, autoreformado, capacitado y comunicado, que planifique y nunca improvise.**

Para abordar los problemas más acuciantes del mundo, los trabajadores y las trabajadoras jóvenes y mujeres deben ser aceptados como iguales, por ello **el llamamiento a los sindicatos para que reactiven las estructuras juveniles existentes, en las que integren plenamente a la juventud trabajadora y a las mujeres trabajadoras en los procesos de toma de decisión de los sindicatos.** En los lugares donde los sindicatos lo han puesto en práctica, hemos visto cómo se han renovado.

Otro tema que impacta al movimiento sindical es la atomización y fragmentación sindical, versus la tan anhelada **unidad de la clase trabajadora**, lo cual nos debilita frente al patronal gobierno y frente a la patronal privada. Esta falta de unidad de

acción y movilización evidencia una calle sin fuerza, sin propuestas y sin capacidad de incidencia para lograr cambios y reivindicaciones.

**Los sindicatos transformados tienen las respuestas:** Las aspiraciones de los sindicatos en el pasado se han hecho realidad a través de la acción colectiva, ya es hora de que la generación actual convierta en realidad la aspiración de un mundo que dé prioridad a las personas. Vivimos un momento decisivo para nuestras generaciones futuras de trabajadores. El ritmo acelerado de los acontecimientos nacionales y mundiales reta nuestras capacidades para lograr la justicia social, ante el tamaño de las amenazas debemos hacer frente con un sindicalismo diferente y auténtico.

El llamado a la clase trabajadora es para que se una, se afilie y organice en sindicatos en sus lugares de trabajo, por cuanto somos la mejor respuesta, la acción comunitaria y colectiva del movimiento sindical puede otorgar las respuestas para el cambio de modelo de desarrollo sostenible y sustentable en Venezuela, e impactar positivamente en la región.

**La formación y educación son esenciales para las transformaciones:** La educación no solo la requerimos para el trabajo, sino para la vida. La Pandemia nos hizo entender la Evolución que se debe tener en la educación, la modernización y el cambio que debemos hacer después de este acontecimiento mundial, presentando propuestas y desafíos para el nuevo aprendizaje, la educación de calidad, la educación para la paz y la agenda para el desarrollo sostenible.

Urge una reestructuración de la educación y formación, entrando a la era digital y de las tecnologías, pero sin dejar de colocar en el centro la humanización de la educación, la eco pedagogía y la ética. Es decir, educar cultivando y construyendo un tejido social centrado en la valoración de sí, de los demás, del mundo y del conocimiento, poniendo en el centro al ser humano. Formar con responsabilidad y pensamiento social para el trabajo y para la vida. La educación para el trabajo debe cuidar el planeta, sin planeta no tendremos futuro, por ello defendemos una transición ecológica justa, que respete los derechos humanos y el desarrollo económico y social que permita hacer frente a las necesidades del presente, sin poner en peligro la vida de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Y por supuesto en nuestra agenda sindical está y debe estar la agenda de desarrollo sostenible, educando a los trabajadores como parte de la responsabilidad social, en trabajos que no depreden el medio ambiente y que garanticen la vida digna en un país con grandes riquezas. Nosotros decimos “Sin planeta no hay trabajo y no hay vida”, por lo tanto, el modelo educativo en las nuevas formas de empleo debe ser humanizado y cuidadoso de que el afán económico no destruya irresponsablemente la vida futura.

El desarrollo sostenible que queremos en el movimiento sindical, hace referencia a un tipo de desarrollo económico y social armónico, justo, que brinde igualdad de oportunidades para todos, que privilegie el bienestar de las personas y permita satisfacer las necesidades de la generación actual sin comprometer los recursos de las generaciones futuras, un principio que no solo hace referencia a los recursos naturales, sino a los que tienen que ver con los recursos sociales para la paz, la justicia social, la equidad e igualdad, el combate a la pobreza y el hambre, que garantice un mundo más habitable y justo para todos, siendo este uno de los fines de la educación.

**En el modelo de contrato social que proponemos**, uno de sus ejes es la igualdad, equidad, inclusión y transversalidad de género, de juventud y de grupos vulnerables; para ello la estrategia contempla:

1. **Construir una economía del cuidado.**
2. **Erradicar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo.**
3. **Reforzar la igualdad de género e inclusión para la paz y la democracia.**
4. **Conseguir igual salario por trabajo de igual valor.**
5. **Dirigirnos hacia sistemas de protección social universal con perspectiva de género.**
6. **Garantizar una transición inclusiva y transformadora respecto al género.**
7. **Garantizar un acceso equitativo al desarrollo de capacidades, la formación y el aprendizaje permanente.**
8. **Promover un liderazgo de mujeres transformador.**

Con esta agenda de igualdad de género, se podrá asegurar que las mujeres sindicalistas tengan un impacto directo en las prioridades del movimiento sindical.

**El liderazgo transformacional en la Juventud Trabajadora:** la juventud se caracteriza por la innovación, la creatividad, el impulso, la energía, y un sinfín de virtudes que se materializan en un futuro soñado. Venezuela vive momentos turbios para lograr esos sueños; la realidad actual se traduce en un desperdicio del talento humano, y principalmente en un robo generacional que no brinda garantías a esa juventud para poder inyectarle a nuestro país los cambios que necesita. Los acontecimientos políticos, laborales, de derechos humanos y socioeconómicos que se desarrollan en Venezuela, los cuales vienen siendo denunciados por la Central de Trabajadores ASI, obligan a un número creciente de niños, mujeres y hombres a irse a otros países, donde uno de los sectores más afectado resulta ser la juventud venezolana.

Parte importante de los temas sensibles que impactan sobre la juventud en el país, tienen que ver con la pérdida considerable del bono demográfico: más del 60% de las personas que han migrado son parte de la población activa y productiva, y según cifras de la ACNUR, más de 7 millones de personas se encuentran fuera del país como inmigrantes. A su vez, más del 32% de la juventud que se encuentra en el país ha decidido no estudiar, debido a la poca certeza de oportunidades que se refleja en cuanto a relaciones laborales, y más del 51% de dicha población joven se encuentra desempleada. En resumen, hay una juventud padeciendo el desempleo, la informalidad, la carencia de estabilidad social, y pocas oportunidades de desarrollo en función de un empleo, sumado a la poca presencia de jóvenes en cualquier tipo de organización social, siendo esto producto de la poca credibilidad en los sistemas democráticos del estado en su funcionamiento. Es momento de designar el protagonismo a los jóvenes en el presente para conquistar el futuro, es hora de organizar a los jóvenes con planes y objetivos claros, de empoderarlos con capacidades en todos los escenarios sociales, políticos, sindicales, para que participen y sean más activos en la toma de decisiones que regirán nuestro futuro, necesitamos un país de oportunidades, y hay un país que necesita de su juventud, empoderada, organizada y unida, decidiendo el futuro.

**La migración venezolana ha generado un grave impacto en la fuerza de trabajo:** hoy tenemos 7.7 millones de migrantes. Los trabajadores y trabajadoras migrantes tienden a estar concentrados en empleos mal remunerados, precarios e informales, quedando por tanto excluidos de cualquier forma de protección social, especialmente en el caso de las mujeres migrantes, sobrerrepresentadas en la economía informal, sobre todo en los sectores de cuidados y trabajo doméstico. En este sentido, nuestra apuesta es a lograr el reconocimiento de derechos y la formación de capacidades en nuestro país, ver las causas de la migración y atacarlas con una agenda de políticas de empleo, de formación para el trabajo, en las nuevas formas de empleo.

Ahora bien, en relación a los migrantes, necesitamos un enfoque a la migración basado en los derechos, que proporcione a los trabajadores y trabajadoras migrantes oportunidades de trabajo decentes y un acceso efectivo y pleno a sus derechos, diseñado e implementado a través del diálogo social y con las normas del trabajo en primer plano; los sindicatos debemos reafirmar que toda persona que trabaja es un trabajador o trabajadora, independientemente de su situación migratoria, por ello, **defendemos un Nuevo Contrato Social con demandas esenciales que sitúan a las personas y al medio ambiente como elementos centrales:**

1. **Creación de empleos respetuosos con el clima, con medidas de transición justa.** Es urgente que se formalicen los empleos informales. La inversión en

la economía de cuidados es central en las demandas de creación de empleo y formalización, teniendo en cuenta que los trabajadores/as migrantes están sobrerrepresentados en este sector.

2. **Derechos para todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su situación laboral o migratoria**, incluyendo un límite máximo de horas laborales, y salud y seguridad en el trabajo.
3. **Justicia salarial** incluyendo un salario mínimo vital para todos los trabajadores y las trabajadoras.
4. **Protección social universal** con el establecimiento de un Fondo para la Protección Social.
5. **Igualdad**, ya sea con base en la raza, el género o el estatus migratorio, poniendo fin a cualquier tipo de discriminación.
6. **Inclusión** mediante un modelo de desarrollo basado en los derechos, que se haga realidad a través del cumplimiento de los ODS.

Las informaciones recibidas alegan que constantemente se producen violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes, incluyendo el robo flagrante de salarios. Por ello, el movimiento sindical venezolano reclama trabajo decente para la población migrante venezolana, junto con protección social universal y el derecho fundamental a la salud y seguridad en el trabajo.

Desde CentralASI proponemos, con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, un Pacto Mundial de Protección a la Migración venezolana, en el que los Gobiernos aumenten las oportunidades para que los trabajadores/as migrantes puedan regularizar su situación, invirtiendo además en vías para la migración regular, con plenos derechos laborales y sin discriminación. Además, los Gobiernos tienen que garantizar la libertad sindical, el derecho de sindicalización y la negociación colectiva, como fundamentos indispensables para asegurar el trabajo decente para todos y todas.

Así mismo, el multilateralismo debe cooperar y hacer programas para contener la migración en Venezuela, con formación permanente para el empleo y la consecución de pisos mínimos de protección social en Venezuela.

### **El cambio climático y la transición ecológica justa, como elemento fundamental para el nuevo modelo económico de recuperación:**

Lograr una transición justa requiere la acción colectiva del gobierno, organizaciones de empleadores y trabajadores, que se dediquen a priorizar el trabajo decente y a promover nuevos empleos sustentables que garanticen derechos y condiciones laborales de calidad. De allí, toma mayor significación el llamado de la ONU y de la OIT en sus directrices para una transición justa hacia economías y

sociedades ambientalmente sostenibles, proporcionando pautas para los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en lo que respecta al diseño, la aplicación y la supervisión del marco político, y así garantizar las transiciones a economías ambiental y socialmente sostenibles que pueden convertirse en un potente motor para la creación de empleo, la mejora de la calidad del empleo, la justicia social y la erradicación de la pobreza.

El establecimiento de políticas coordinadas de empleo y de protección social que garanticen apoyo a los trabajadores y trabajadoras afectados por los cambios en todos los sectores, requiere una evaluación de los efectos laborales, sociales y económicos de la transición ambiental y tecnológica, así como las áreas para la promoción de nuevos empleos, mediante prácticas sostenibles y de diálogo social entre trabajadores y empleadores para garantizar una transición justa.

Los sindicatos tenemos muy claro que para lograr una verdadera justicia social, se requiere un nuevo contrato social, que tenga en el centro el objetivo de desarrollo sostenible Trabajo Decente, es decir, el ODS 8 en su núcleo, y que se proponga incentivar los mecanismos de diálogo social inclusivo, para de esta manera asegurar el respeto a los derechos laborales, al trabajo decente, la protección social, el crecimiento inclusivo y la transición justa como factores claves para mejorar la implementación de toda la Agenda 2030. Lograr una transición justa exige la promoción de inversiones en nuevos empleos sostenibles, donde el Diálogo Social, como uno de los pilares del trabajo decente, se convierte en el mecanismo idóneo para que, de forma coordinada y colaborativa, se diseñen las políticas para la aplicación de medidas de transición justa, sin dejar a nadie atrás.

Partiendo de la premisa de que sin trabajo decente no hay justicia social, la medida concreta más eficiente en el establecimiento del diálogo social, es asumir un compromiso responsable y sincero que ayude a transitar juntos el camino hacia el bienestar y la prosperidad.

Para la clase trabajadora, avanzar hacia la justicia social requiere abordar:

- **La insuficiencia del salario:** los salarios deben ser objeto de la concertación social entre Estado, patronos y trabajadores. Establecer salarios mínimos dignos para los trabajadores y las trabajadoras, para garantizar una vida digna para él y su grupo familiar y revitalizar las economías.
- **La protección social:** invertir en la cobertura de las tres cuartas partes de la población mundial a la que se niega total o parcialmente este derecho humano básico, empezando por un fondo mundial de protección social.
- **El fomento de las fuentes de empleo:** alcanzar el pleno empleo mediante la creación de puestos de trabajo a través de la inversión en cuidados, empleos verdes e infraestructuras y la formalización del empleo en el sector informal.

Fomentar un nuevo esquema de relaciones laborales que estimule el mercado de trabajo, fomente la formación y reinserción laboral.

- **Respeto a las normas fundamentales del trabajo:** garantizar los derechos de los trabajadores, velar por un trabajo seguro y saludable, proteger contra la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil y construir un mundo sostenible por medio de una transición justa.

## EL DIÁLOGO EN TIEMPOS DE ATAQUE A LAS LIBERTADES CIVILES

En CentralASI creemos en el papel de los Sindicatos en la construcción de la paz, sin la cual no puede haber una democracia sana ni Justicia social.

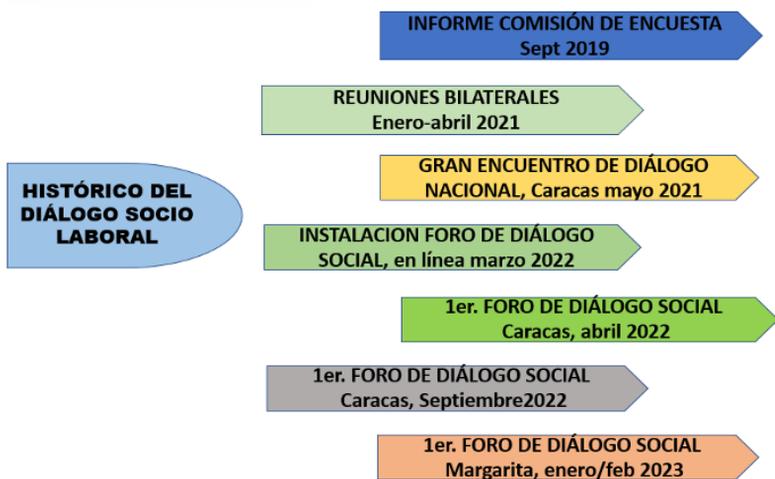
El movimiento sindical como parte de la sociedad civil, a través de sus acciones y de la articulación con el resto de la sociedad, entre sus ejes estratégicos tiene que construir y mantener la paz, evitar los conflictos, y asegurar la reconstrucción tras ellos a través del diálogo social multiactores. “Existen ejemplos de acciones sindicales a favor de la paz, la justicia y la democracia”. Estos logros inspiran a los sindicatos de todo el mundo a planificar y hacer campaña por las libertades fundamentales, la democracia y la paz. Por ejemplo:

- En Colombia, los sindicatos han estado a la cabeza de décadas de lucha por la paz y la justicia social.
- En Irlanda del Norte, el movimiento sindical ha sido siempre un motor de paz y de superación de la división y el sectarismo.
- En Myanmar, los sindicatos continúan su larga lucha por la paz y la democracia en circunstancias difíciles y peligrosas bajo el yugo de una despiadada dictadura militar.
- En Túnez, la UGTT y otras organizaciones fueron galardonadas con el Premio Nobel de la Paz por su trabajo para construir un país postdictadura con una nueva constitución. Un compromiso que se mantiene igualmente firme en la medida en que el país se enfrenta a nuevos retos.

En Venezuela luego de más de 20 años de denuncias de violaciones a derechos laborales, sindicales y humanos, que quedaron contenidos en el informe N° 13 de la Comisión de Encuesta de la OIT, en septiembre 2019, y luego de 25 años de crisis polarizada, se inició un proceso de diálogo socio-laboral, que resumo de la siguiente forma:



## EL DIÁLOGO SOCIAL COMO PROCESO EN VENEZUELA



Durante el proceso de diálogo hemos realizado propuestas como:

- 1.- Un ingreso mínimo vital de emergencia.
- 2.- La Ley de protección del salario y las prestaciones sociales
- 3.- La creación de un fondo de protección social con recursos sancionados, con apoyo multilateral, o con recursos petroleros.
- 4.- La Ley de emergencia laboral para temas como salario, prestaciones sociales, empleo, protección social y educación.
- 5.- La creación de una canasta de consumo mínimo y de una tabla de indicadores propios, para coadyuvar en la fijación de salarios mínimos.
- 6.- La Institucionalización de un programa de trabajo decente, o de programas de referencia para el empleo de los previstos en la OIT.
- 7.- La creación de un Fondo de Protección social.

Las sesiones del diálogo social se han realizado fundamentalmente bajo la metodología de planes de acción en cada convenio concernido. Planes éstos que no se han cumplido a cabalidad y que hemos tenido que replantear en cada foro. Sin embargo, entendiendo el Foro de diálogo social como Proceso, así como considerando que tenemos un poco más de 18 meses en el mismo, observamos que hay algunos avances, algunos retrocesos y algunos estancamientos.

Entre los logros fundamentales de Foro del diálogo social, podemos describir:

- a. El reconocimiento por el patronal gobierno de todos los actores del proceso social del trabajo.
- b. La asistencia técnica de la Organización internacional del Trabajo.
- c. La recuperación de la autonomía sindical y el reconocimiento de las elecciones sindicales conforme a los estatutos y reglamentos internos de cada organización sindical, lo cual fortalece la organización sindical.
- d. La construcción por consenso tripartito de un método para la fijación de salario anual, de manera permanente.
- e. La liberación de algunos dirigentes sindicales detenidos y procesados, en el ejercicio de la libertad sindical.
- f. Los programas de formación con el MPPPST y la OIT.
- g. Las reuniones con entes del estado en materia económica como el INE, Ministerio de Planificación y Finanzas, BCV y Observatorio Venezolano de Finanzas.

En este momento, la Central ASI ha realizado la siguiente propuesta Salarial

Hemos propuesto la recuperación del poder adquisitivo del salario, de manera progresiva, de la siguiente forma:

1. Salir del Umbral de pobreza como 1er paso de 2,15 dólares día x 30 días: 64,5 \$; éste debe ser el primer paso para el aumento del salario mínimo vital, sacarnos del umbral de pobreza, y a partir de allí realizar progresivamente aumentos para ir avanzando y acortando la brecha del poder adquisitivo del salario. Este umbral de pobreza es el mínimo del mínimo, es indignante tener salario mínimo vital microscópico.
2. Decretar un aumento salarial de manera lineal en las tablas salariales de la administración pública.
3. Seguir acortando la brecha progresivamente, hasta llegar al valor de la canasta de consumo mínimo, que equivale aproximadamente a 200\$, hasta alcanzar el costo de la canasta básica normativa del INE que hoy supera los 450\$.
4. Mantener la cesta ticket fluctuante al BCV de 40\$ para sector público y privado.
5. Mantener el Bono de Guerra económica de 30\$ a trabajadores activos, 49\$ a los jubilados y 20\$ a los pensionados del IVSS y de amor Mayor.
6. Decretar control de precios de los productos de la canasta de consumo mínimo.

7. Iniciar la discusión parcial de los contratos colectivos en algunas cláusulas económicas, por ejemplo las primas, para ir progresivamente discutiendo los contratos colectivos de acuerdo al crecimiento económico.
8. Realizar el pago de aguinaldos en un solo pago y no fraccionado.
9. Considerando que el salario promedio en el sector privado está actualmente en el equivalente a 160\$, incluida la cesta ticket de 40\$ en este monto, consideramos que tal como lo establece el artículo 111 de la LOTTT, el ejecutivo Nacional puede decretar aumento de salario por sectores, territorios, ramas de industria o categorías; en efecto, con el ánimo de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores del sector privado, a quienes se les paga como unidad de pago estos montos, pero no como unidad de cuenta, se decreta el salario mínimo del sector privado en 120\$ más los 40\$ del cesta ticket.

Para fundamentar el concepto de costo de la canasta de consumo mínimo, hemos elaborado una CANASTA DE CONSUMO MINÍMO, distinta a la CANASTA BASICA normativa del INE, de la siguiente forma:

**Canasta de consumo mínimo de los trabajadores:** el objetivo fundamental de este indicador es servir de referencia para hacer recomendaciones sobre el salario mínimo nacional. Se elaboró un instrumento para la recopilación de la información, a partir de una muestra significativa de nuestros afiliados en los estados: Zulia, Carabobo, Táchira, Aragua, Lara, Caracas y Sucre. En el caso del sector universitario se elaboró en 7 Universidades de los estados: Zulia, Mérida, Monagas, Sucre, Capital y Miranda; de igual manera se aplicó en los sindicatos y federaciones afiliadas a la Central ASI Venezuela. En el caso de Sintrances se realizó con la muestra de directivos de 18 estados.

Con estos datos se puede calcular el poder adquisitivo del salario, el déficit salarial, la brecha entre salarios y necesidades básicas de los trabajadores y el umbral de pobreza de los hogares.

Para la elaboración de esta canasta de consumo mínimo de los trabajadores, se considera la cultura gastronómica por región, los patrones de consumo de las familias de los trabajadores, la diversidad de integrantes del grupo familiar (niños-ancianos-mujeres) y desde una perspectiva de los trabajadores que garantice una mínima calidad de vida.

Todos los grupos de la canasta alimentaria incluyen las recomendaciones nutricionales de la FAO/ONU y cubren las necesidades de nutrientes y calorías de un hogar de 4 miembros. Incluye 33 productos seleccionados de la canasta básica, que son imprescindibles y de uso cotidiano en el hogar de un trabajador, además de

transporte público, 3 medicamentos de enfermedades bases de mayor prevalencia y analgésico, y 6 productos de higiene personal.

**Fórmula de cálculo:** Para todo el ejercicio asumimos que el grupo familiar está integrado por cuatro (4) miembros, de los cuales dos (2), hipotéticamente, trabajan y devengan salario mínimo. Se calcula el costo promedio de la cantidad de 33 alimentos que se adquieren para elaborar 3 comidas diarias para 4 personas durante un mes; y se calcula el costo promedio de la cantidad de productos seleccionados que se utilizan durante un mes.

$$\begin{aligned} & \text{Valor de la canasta} \\ & \Sigma \text{ alimentos} \times 3 \text{ porciones} \times 4 \text{ personas} \times 30 \text{ días} \\ & \Sigma \text{ productos seleccionados} \times 4 \text{ personas} \times 30 \text{ días} \\ & \text{Poder Adquisitivo} \\ \\ \text{PA} = & \frac{2 \text{ ingresos total} \times 100}{\text{Valor de la canasta}} \end{aligned}$$

**EL CAMINO DEL LIDERAZGO PARA ESTOS TIEMPOS, SIN RECETA, PERO CON VOLUNTAD DE CAMBIO, PROSPERIDAD Y FUTURO:** se debe replantear el modelo de desarrollo.

Hace falta un Nuevo Contrato Social entre trabajadores, Gobierno y empresas, que incluya una Garantía Laboral Universal como piso mínimo para todos los trabajadores y las trabajadoras.

El modelo de Desarrollo desde la perspectiva sindical, debe ser sustentable, y generarse en una nueva relación entre estado, mercado y ambiente. Este modelo debe definir hacia donde se debe orientar nuestra sociedad, protegiendo los derechos conquistados y generando políticas en una economía que fortalezca los derechos colectivos por encima de los individuales. El modelo debe fortalecer la democracia real, para bloquear la precarización laboral de las falsas democracias y los falsos progresismos. Debe fortalecer los procesos de integración y cooperación no mercantilistas y debe mejorar el diálogo social frente a las reformas legislativas depredadoras de derechos laborales.

En consecuencia, las estrategias sindicales para una transformación del modelo de desarrollo las podemos centrar así:



## A: Sin sindicatos no hay democracia

- Reforzar las capacidades de la organización sindical considerando que en las nuevas formas de empleo, la mayor fuerza de trabajo se encuentra en el sector no dependiente y de profesionales autónomos, que son los más vulnerables y con mayor precarización de protección social.
- Fortalecer el liderazgo transformacional polivalente.
- Transformar los Sindicatos en constructores de paz.
- Practicar el Diálogo social multiactores como herramienta para lograr la justicia social.
- Establecer los principios de identidad y unidad sindical, como pilares en la defensa de la libertad sindical.
- El Sindicalismo debe articular alianzas coherentes para fortalecer junto a la sociedad civil y el multilateralismo, el modelo de desarrollo.
- Tenemos la obligación sindical de revisar el modelo de prestaciones sociales, de protección social y de seguridad y salud laboral, y adecuarlos en las nuevas contrataciones colectivas y en legislaciones futuristas humanizadas, que pongan en el centro a la vida y a las personas.
- También es una tarea sindical pendiente exigir y promover la ratificación y sumisión de los convenios internacionales que Venezuela aún no ratifica, como son por ejemplo el convenio 190 OIT sobre la no violencia y el acoso en el mundo del trabajo; el protocolo sobre Trabajo Forzoso; el convenio 151 y 154 sobre la negociación colectiva y relaciones obrero patronales en el sector público; la Recomendación 204 sobre Transición de la economía informal a la formal, el Convenio 189 sobre trabajadores domésticos, entre otros.

## B: El modelo de desarrollo con trabajo decente

El Movimiento sindical debe:

- Revisar el modelo de contrato colectivo que hemos tenido los últimos 50 años, ya que después del 2020 el mundo cambió y hoy necesitamos una convención colectiva moderna, transformadora de derechos, y adecuada al contexto presente y futuro de las nuevas formas de empleo y de ingresos.
- Impulsar un modelo de formación y de educación cónsonos al presente y futuro del trabajo.

- Liderar reformas legislativas garantes de derechos humanos, laborales y sindicales.
- Proponer políticas que generen institucionalidad y gobernanza en pleno equilibrio con el crecimiento económico, sobre la base de la igualdad de derechos.

El modelo político impacta el modelo de desarrollo económico, pero ante una crisis política como la venezolana, no es suficiente un cambio político para soñar que el país se arreglará mágicamente, por ello, el movimiento sindical debe tener un modelo de desarrollo desde su perspectiva y una agenda social y de derechos que consiga el equilibrio entre crecimiento económico, empresas sostenibles y trabajo decente.

### C: El modelo económico:

Ante la crisis económica derivada de la gran corrupción, extremismo y polarización política, las leyes regresivas, la pandemia y las sanciones al gobierno de Venezuela, nuestra economía colapsó. En efecto, ante la abrupta caída del PIB y la hiperinflación, recesión y contracción económica, los derechos laborales fueron impactados y devastados. Hoy el crecimiento económico está ralentizado, tenemos el desafío de evolucionar y mejorar el ritmo del crecimiento y la productividad, para superar las consecuencias y repercusiones socioeconómicas en el costo de vida, en el poder adquisitivo del salario y en los beneficios contractuales derivados de la relación de trabajo, que hoy reflejan condiciones de vida poco adecuadas.

Otro reto económico que tenemos es atraer la cooperación internacional, los créditos multilaterales y también atraer una inversión extranjera para afianzar el crecimiento económico, pero esto solo lo podemos lograr si se cumple el acuerdo o pacto político acordado en el memorando de entendimiento derivado del diálogo político, que permita la flexibilización de las sanciones que bloquean a nuestra economía.

Estamos convencidos de que ha sido errónea la estrategia del gobierno de reducir los salarios para reducir la inflación, puesto que los salarios bajos limitan el consumo y reducen la demanda agregada. Hay muchos ejemplos en los que se demuestra que el aumento del salario no reduce ni el empleo ni el crecimiento, sino que, de hecho, contribuye positivamente al buen funcionamiento del mercado laboral y a resultados económicos más sólidos. Ajustar adecuadamente los salarios y acortar la brecha entre salario y poder adquisitivo, es en estos momentos necesario para hacer frente a la inflación y evitar que los hogares más pobres, vuelvan a ser los más

afectados en posibles próximas crisis. El aumento del salario mínimo constituye un potente estímulo económico.

Creemos en una economía que ponga de relieve una política salarial fundamentada en un enfoque basado en derechos, que garantice una cobertura universal y detenga el aumento de las desigualdades.

En este sentido nos hemos propuesto estrategias sindicales que aportan al mejoramiento progresivo de derechos y a la conquista de trabajo decente como son:

- a. Construir indicadores propios que expresen la realidad social, económica, laboral e incluso política, que permitan desnudar el contexto y proyectar beneficios en función de ellos.
- b. Construir una canasta de consumo mínimo que evidencie los datos reales sobre el costo de vida, y de esa forma probar la necesidad urgente de revisar e incrementar permanentemente los salarios.
- c. Considerar las Normas internacionales del trabajo y los marcos regionales sobre salarios, en la fijación de salarios.
- d. Establecer una política salarial progresiva durante el proceso de crisis y de recuperación económica, que sea un piso mínimo de protección social que impulse la negociación de los contratos colectivos modernos, que complemente el salario mínimo y refuerce la contratación colectiva en materia salarial y demás beneficios socio-económicos.
- e. La política salarial debe repercutir positivamente en la igualdad de género, considerando las brechas salariales derivadas de la participación de las mujeres en niveles de cargos, empleos y en sectores precarizados y mal remunerados, en los que existe brecha salarial.
- f. El fortalecimiento de la consulta tripartita y de participación tripartita de la representación de los trabajadores, en la institucionalidad del diálogo social y de los métodos de fijación salarial.
- g. Ante la publicación en Gaceta de la Ley de Zonas económicas especiales en el mes de julio del año 2022, y la creación de 4 Zonas Económicas especiales en agosto 2023, urge ser contralores y supervisores del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en dichas zonas, para evitar la explotación, discriminación, el aumento de la pobreza y las desigualdades.
- h. Debemos impulsar el regreso a los procesos de integración de la Comunidad Andina y el Mercosur, para fortalecer la economía y generar empleos con derechos y el trabajo decente, en el marco de la gobernanza de la integración regional.

- i. Como lo han aprobado otros países, debe crearse un impuesto a las nuevas tecnologías, cuyos recursos vayan dirigidos a la protección social.
- j. Uno de los mayores desafíos económicos es que nuestro modelo tributario y fiscal sea transparente y equitativo y haya justa distribución de la riqueza, para lo cual es necesario salir de la economía sumergida y en negro, y volver al control fiscal y al ingreso presupuestario de manera normalizada, de forma que sea posible conocer las cifras e indicadores económicos para poder proyectar un modelo de desarrollo real, sin opacidad de cifras. Se debe dar un debate nacional sobre la reforma tributaria.
- k. La transición económica de la era post petrolera, debe desplazarse a fuentes energéticas más limpias, que reduzcan la emisión de gases y el efecto invernadero, causando que estas disminuyan los impactos del cambio climático y generen formación para estas fuentes de empleo y de trabajo decente. Por ejemplo, en el sector energético y eléctrico, debe darse una gran inversión de capital en las posibilidades de energías alternativas.
- l. Urge el cambio de la matriz productiva ante el colapso del rentismo petrolero, la diversificación de la economía para generar empleos sostenibles y salarios dignos.

Finalmente, es urgente considerar elementos que hoy impactan notablemente nuestro modelo de desarrollo, como son la crisis de la democracia, las reformas legislativas regresivas y el ataque y represión al derecho a la huelga, éstos elementos evidencian la sistemática destrucción de los cimientos de la libertad, la democracia y los derechos laborales; por ello, el movimiento sindical en CentralASI, cree y lucha por un modelo de desarrollo con cimientos en principios y valores democráticos, en la igualdad, con el objeto de lograr la paz y la justicia social tan anhelada.



**NUESTRO COMPROMISO:  
MANTENER EL RUMBO EN TIEMPOS  
DIFICILES Y EN TIEMPOS DE  
CAMBIO; SI DESEAMOS LA PAZ,  
CULTIVEMOS LA JUSTICIA  
PARA LA ACCIÓN: ECONOMÍA  
PRIVADA POPULAR**

**Alfredo Padilla P.**

Un primer propósito de este escrito es el de contribuir a visibilizar y valorar la amplia corriente de la población económicamente activa, que en circunstancias tan adversas, conforman la Economía Privada Popular.

Visibilizar es detenernos a apreciar de quiénes estamos hablando, quiénes son los protagonistas de carne y hueso y que hemos insistido en calificar Economía Privada Popular (y de la clase media empobrecida).

Al margen de la calidad del desempeño, la “escena” nos muestra un sin número de trabajadores por cuenta propia o en microempresas:

- En estética y peluquería,
- En kioscos que han cambiado de objeto (por la carencia de periódico y de revistas) a la venta de alimentos o reparaciones de calzado, servicios de fotocopias, etc.
- Trabajadores por cuenta propia en plomería, albañilería, electricidad, mecánica de automóviles a domicilio.
- Moto taxistas, repartidores de comida y servicios a domicilio (delivery), reposteros y cocineros por encargo o bajo oferta en redes.
- Bodegueros y quincalleros tradicionales, vendedores de frutas y verduras en mercado a cielo abierto o en puntos de venta a la entrada del barrio.
- Taxistas y camioneteros informales.
- Trabajadores de la salud, maestros y profesores a domicilio.
- Cuidadores de vehículos en cercanías de las oficinas públicas, de bares, restaurantes, entre otros.
- Tolderos y vendedores de bebidas y comida en playas y demás destinos turísticos.
- Costureras y revendedores de ropa.
- Vendedores de repuestos de plomería, de electricidad y de herramientas usadas.
- Puestos de perros calientes, de empanadas y de comida en espacios públicos.
- Concesionarios más formales en mercado municipales.
- Operadores de publicidad, comunicadores en redes sociales y sus propios canales de comunicación.
- Tele trabajadores autónomos.
- Productores agrícolas en conucos y pequeñas fincas.
- Arrendadores de habitación y/o anexos en vivienda, en urbanizaciones o en zonas populares.

- Artesanos tradicionales.
- Revendedores de libros y textos escolares.
- Promotores de eventos deportivos, culturales y de cine en los barrios. Y un largo etc.

Los lugares de desempeño de esta diversidad son tanto públicos como privados: en calles, avenidas, sobre ancho de autopistas, en torno a terminales de pasajeros, en localidades con alta presencia de vendedores ambulantes y servicios de comidas y bebidas, entre otros; pero también en espacios privados, en garajes de casas de familia, en espacios comunes de edificios y/o iniciativas económicas puertas adentro de la vivienda familiar.

Este recorrido al que invitamos, tiene como fin mostrar que cuando hablamos de trabajadores por cuenta propia no estamos hablando solo de “buhoneros”, es mucho más que esa compleja actividad. Se trata de una variedad de actividades ampliamente diversa, a la que se dedican no solo las personas más pobres o con poca formación, sino que el desafío de trabajar por cuenta propia es asumido también por profesionales y técnicos, empobrecidos por los bajos salarios que se devengan en el sector formal, especialmente, los miserables salarios del sector público.

Ese reto lo asumen no solo las personas o los individuos, ese esfuerzo por sobrevivir lo asume también la familia y, de forma relevante, las mujeres que encabezan el hogar. La familia, además del hogar común, ha pasado a ser una unidad económica donde se calculan los gastos elementales y se procuran esfuerzos compartidos para gestionar ingresos, poder sufragar la alimentación y cubrir servicios esenciales; ello incluye la reinserción laboral de jubilados y pensionados en el trabajo por cuenta propia como parte del esfuerzo familiar por sobrevivir o, si es posible, emprender un negocio estable.

En términos estadísticos, el autoempleo es la fuente más alta de trabajo en Venezuela. Es más que la suma del empleo público y privado. Ese desempeño laboral en economía informal, según los términos de la OIT y de acuerdo a nuestra interpretación de la encuesta Encovi, supera los 7 millones de personas.

Si hablamos de niveles de calidad, se aprecia que sus ofertas atienden a consumidores cada vez más informados y por lo tanto, la necesaria competencia entre quienes realizan desempeños semejantes estimula a mejorar el producto o el servicio ofertado.

En ese conglomerado de trabajadores por cuenta propia o microempresarios por su cuenta y riesgo, se incluyen los que pudieran considerarse propiamente emprendedores, quienes por necesidad y sentido de la oportunidad, están en mejores condiciones para dar el tránsito de emprendedores a empresarios. A propósito de esa

potencialidad vale la pena tomar en cuenta que una investigación conjunta entre el IESA y la UCAB estima que podemos hablar de 3 millones de iniciativas en ese amplio universo de trabajadores por cuenta propia que están más cercanos a la posibilidad de consolidar un emprendimiento. Ese dato nos revela la enorme potencialidad empresarial que encierra la economía privada popular y media, si a ese sector se le atendiera con políticas públicas adecuadas y con los apoyos académicos y empresariales convenientes.

Cuando hablamos de una población cercana a 7 millones de venezolanos trabajando por cuenta propia o en microempresa, estamos constatando que la economía de preferencia de la inmensa mayoría de los venezolanos, es la economía privada, no la supuesta e impuesta “economía comunal” atada al sometimiento de un modelo de totalitarismo económico inviable.

La economía privada popular también ha padecido los efectos de las “políticas anticapitalistas” del gobierno. Los males que se han producido aguas arriba de la economía, han traído sus consecuencias y efectos muy dañinos “aguas abajo”.

Algunos ejemplos son evidentes:

- El gobierno se hizo pesquero: eliminó la pesca industrial, redujo la actividad pesquera a la pesca artesanal (dependiendo de las dotaciones de motores y de lanchas del gobierno), creó envasadoras de pescado propias del estado (Pescalba, entre otros) y terminó arruinando a los pescadores y a las pescaderías de los pueblos cercanos.
- Se hizo transportista: creó SITSA (Sistema Integral de Transporte), importó autobuses Chinos, (hoy convertido en cementerio de chatarra) y redujo o arruinó a muchas líneas de transportistas privados.
- Inventó la venta de Repuestos Socialista y afectó a los repuesteros.
- Intervino la Industria Siderúrgica y arruinó a los chatarreros.
- Se hizo dueño de la industria papelera: se redujo la edición de periódicos y afectó a la industria gráfica en general.
- Aprobó leyes para Misión Vivienda y las mismas se convirtieron en carta blanca para el despojo ilegal de estacionamientos y locales, sin indemnización alguna a sus propietarios.
- Crearon PDVAL y MERCAL para competir deslealmente con los trabajadores de los mercados, cuando tenían recursos como para ello y en el periodo de alta escasez y control de los alimentos, y afectaron a los concesionarios de los mercados.
- Generó un decreto, el 1348, que aún se mantiene vigente para impedir a los trabajadores informales vender ningún tipo de producto en espacios

públicos. Todo terminó en decomisos de mercancía a los trabajadores de la calle y el cobro de coimas por autoridades para permitirlo.

- Aprobó la Ley de Arrendamientos de Viviendas para enfrentar el “latifundio inmobiliario”, estimuló el despojo de segundas viviendas y anexos en alquiler en zonas populares y urbanizaciones, en detrimento de sus propietarios.
- Declaró a los mercados municipales como “socialistas” pero el resultado ha sido violar los derechos de los concesionarios a su libertad económica y a la autogestión de sus mercados. Aun así, no ha logrado vencer la libre competencia de los concesionarios en los mercados.

Lo relatado y muchos otros episodios más, como la pérdida del valor del salario y sus efectos ruinosos en las prestaciones, en las cajas de ahorro, de los seguros colectivos privados, han producido pérdida del patrimonio de la familia. Todo ello ha tenido como respuesta masiva en los sectores populares, el mayor esfuerzo propio para, en medio del caos, procurarse ingresos. Con este saldo de acontecimientos negativos del modelo inviable que padecemos, no es hacer loas del trabajo informal; nuestro interés es resaltar el valor social y el potencial económico que alberga la Economía Privada Popular y sus protagonistas: los trabajadores por cuenta propia y los emprendedores en microempresas no formales.

Insistimos, este recorrido y sus diversos acontecimientos no son para constatar que los trabajadores por cuenta propia lo estén pasando bien, es para confirmar que son obstáculos a la implantación del modelo de control totalitario de la economía.

Cerrando este capítulo de comentarios sobre el padecimiento del modelo inviable por donde transita el país en los últimos 25 años, hay que añadir un sorprendente y penoso resultado: la conversión de Venezuela en una nación de emigrantes de los más elevados del mundo.

## Contención a la economía comunal

La dinámica socioeconómica que hemos vivido nos permite apreciar que la vocación del venezolano por ser dueño de lo suyo, por defender su patrimonio, en procurarse ingresos alejados de la economía del delito y del sometimiento, se ha convertido de hecho en una fuerza de contrapeso a la economía colectivista o comunal diseñada en leyes no constitucionales. Por eso no es suficiente con hacer control de daños del rumbo ruinoso de los últimos 25 años por donde nos ha conducido el gobierno. Lo que nos proponemos es reivindicar a los ciudadanos que, en los hechos y en la acción, han captado los riesgos que representa la continuidad

de este proceso. Las encuestas y los datos revelados en ella, son contundentes en el rechazo popular al gobierno y su proyecto.

Desde nuestro punto de vista, y entre otros sectores de la sociedad, los trabajadores por cuenta propia son obstáculos para el avance del modelo totalitario, pues representan intereses concretos y contrapuestos al régimen en los sectores populares; el sentido de lo propio y de la propiedad privada, es más arraigado en ellos que todas las formas de propiedad colectiva y pudieran conformar, si se les presta suficiente atención, una vertiente comunicacional natural para la docencia social sobre derechos constitucionales que nos asisten a todos, incluidos los de la libertad económica y los derechos de propiedad y de lucha por la democracia, todo ello como condiciones para progresar y vivir en libertad.

Valorar, estimar, prestar atención y acompañar en sus aspiraciones a ese amplio componente socioeconómico de la Venezuela de hoy, puede permitir mejorar el rol de esta elevada corriente socioeconómica en la reconstrucción de Venezuela.

## Capacidades gremiales

Es de utilidad conocer que históricamente los trabajadores por cuenta propia y microempresarios han construido gremios, y cuentan con diversos niveles de asociatividad:

- En la CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) existe la Federación de Trabajadores no Dependientes.
- La central sindical ASI (Asociación Sindical Independiente) creó una federación sindical dedicada a esos trabajadores.
- Estimulado desde el INAESIN (Instituto de Altos Estudios Sindicales) hace 17 años se creó la Asociación de Trabajadores Autónomos Emprendedores y Microempresarios (ATRAEM).
- Los mercados municipales tienen gremios o representación de concesionarios.
- Los trabajadores ambulantes en espacios públicos y ferias improvisadas, en su mayoría están agrupados en el Frente de Defensa de Trabajadores no Dependientes.
- Asociaciones de pequeños comerciantes en municipios y parroquias.
- Asociaciones de mercados a cielo abierto.
- Gremios de kiosqueros, perros calenteros, etc.
- Asociaciones de mujeres emprendedoras, como AME y ATRAEM, desde la cual se atiende de manera relevante a las mujeres emprendedoras.

- El sector empresarial se ocupa también de la asociatividad y han construido los Clubes de Emprendedores, relacionados con varias cámaras empresariales.
- El mundo académico también viene prestando creciente atención al tema. Se han integrado equipos especializados en el tratamiento y servicio de atención a los interesados.

## Importancia de la gremialidad

Fortalecer la asociatividad y la gremialidad de este sector le otorga representatividad y compromisos para actuar con sentido de responsabilidad, en especial en el uso de los espacios públicos y en el desempeño adecuado de normas de higiene y de seguridad en la prestación de sus servicios.

## Agenda

La defensa del patrimonio familiar y de los derechos de propiedad son temas que hay que activar de manera constante.

En medio de un ambiente de tantas carencias de ingresos y de reclamos ciudadanos, por las insuficiencias de todo tipo de servicios, la agenda de prioridades del día a día posterga la importancia de valorar los reclamos y propuestas de ciudadanos organizados, víctimas de expropiaciones ilegales de viviendas en alquiler, de ocupaciones abusivas de su patrimonio familiar, del despojo de sus ahorros, entre otros.

Existen organizaciones y propuestas de Leyes cuyos contenidos deben ser masificados, como la Ley Especial de restitución y Garantías de la Propiedad Privada, el Proyecto de Ley de Otorgamiento de Títulos de Propiedad a beneficiarios de la Gran Misión Vivienda Venezuela y muchas denuncias y reclamos al respecto en la Defensoría del Pueblo, Fiscalía y Tribunales, sin respuesta.

Además, existen condiciones históricas y legales, para impulsar y activar la titularidad de la propiedad a pacíficos ocupantes de tierras urbanas y rurales con fundamentos constitucionales, a través de leyes y ordenanzas, como ha ocurrido en Chacao, Baruta, Sucre y otros municipios, tal como lo reseña Ramón Guillermo Avelo en su libro *Es justo* (2016). Estos propósitos también deberían formar parte de la agenda de lucha por los derechos de propiedad.

## Trabajo informal en Venezuela

Abordar este complejo tema requiere un esfuerzo de investigación y medición que es esencial, ante la ausencia de cifras oficiales. Afortunadamente, el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB con el aporte de la investigación del Profesor Marotta Lanzieri, nos orienta al respecto.

Las investigaciones citadas nos permiten asumir que el trabajo informal o por cuenta propia en Venezuela no es menor a 7 millones de personas.

En contribución a orientar políticas y acciones para este complejo asunto, también nos valemos del aporte que al respecto nos ha otorgado el Abogado laboralista y directivo de Atraem, Doctor Gerardo Alí Poveda, cuyo texto incorporamos a este escrito.

En Junio de 2015, La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (204). Una nueva norma del trabajo que reviste gran importancia estratégica para el mundo laboral, dada la envergadura de la economía informal. Se trata de la primera norma internacional del trabajo que se centra en la economía informal en su totalidad y que postula claramente que la transición a la economía formal es un medio para lograr el trabajo decente para todos.

La Recomendación 204 de la CIT es un instrumento muy denso, cuya aplicación es una tarea compleja puesto que el acto de facilitar el tránsito de la economía informal a la economía formal, hoy en Venezuela mayor fuente empleadora, implica la preservación de principios laborales, incorporación de nuevos procedimientos e instituciones y la adecuación de otras pre existentes, en el fondo significa una política nacional de empleo con prestaciones.

Podemos apuntar la pre-existencia de normas nacionales o municipales sobre asuntos que ahora toca la Recomendación 204, incluida Venezuela, cuyos resultados han sido positivos cuando en las mismas predomina el interés de fomentar y facilitar el desarrollo de la actividad económica y no el de recargarles con el pago de impuestos o penalidades por faltas o delitos municipales.

Lo sensato es iniciar y avanzar algo en ese proceso, para optar a ventajas derivadas de la formalización como el crédito u otras, conscientes de que Venezuela es un país poco propicio para formalizar emprendimiento alguno, ello es así por las numerosas normas impositivas de inspección y restricción que existen, lo cual no obsta para que pueda avanzarse en algunas líneas claves como la conformación de registros municipales de los trabajadores por cuenta propia, la creación de fondos especiales de préstamos a nivel municipal y otras actividades de este tipo.

En esta circunstancia, Atraem ha elaborado una propuesta de Ordenanza consignada ante la Cámara Municipal del Municipio Libertador en Caracas, y conjuntamente con el Frente de Trabajadores No Dependientes, un proyecto de Ley Especial ante la Asamblea Nacional.

## Venezuela del futuro

Para apuntalar el necesario cambio de rumbo hacia una Venezuela de prosperidad y bienestar, es imperativo superar el conflicto político que padecemos y que empeora progresivamente el panorama económico.

Para ello, es necesario promover un discurso alternativo que conquiste a la mayoría de los ciudadanos. Un discurso que pueda dar pie a desarrollos programáticos y propuestas de futuro a un nuevo gobierno.

A nuestro entender, el principal desafío de todos los venezolanos y el punto de partida debe ser el compromiso de la mayoría, para que cese la destrucción de Venezuela. Ello supone un acuerdo emocional, una primera consigna: luchar por una Venezuela solidaria.

Alcanzar un futuro de prosperidad y bienestar supone avanzar hacia la construcción de una Venezuela productiva, procurando que se aprovechen adecuadamente los recursos petroleros y mineros que tenemos, pero prestando máxima atención a la potencialidad productiva diversa de nuestras regiones y municipios. Apostar al desarrollo económico regional y local, favorecer la descentralización económica y disminuir con recursos propios y abundantes empresas y empleos, la dependencia abusiva del poder central nacional.

Apostar por una Venezuela emprendedora que valore a los trabajadores por cuenta propia y las iniciativas económicas de los ciudadanos, no solo por lo que son hoy, sino por lo que pueden llegar a ser como factores de superación del encantamiento populista.

En resumidas palabras, se trata de compartir con las mayorías un discurso alternativo, **luchar por una Venezuela solidaria, productiva, emprendedora y en libertad.**

## Palabras finales

Estimo necesario difundir, conversar y predicar sobre los temas aquí abordados en regiones, municipios y parroquias. Dialogar, consultar y escuchar a los ciudadanos, todos dolientes de los efectos de un modelo que empeoró al país y a sus habitantes.

Y finalmente, un llamado a los poderes públicos municipales y a los diversos actores y líderes locales, puesto que es preciso construir en cada comunidad, alianzas por la prosperidad local para contribuir con el sueño de alcanzar un futuro de prosperidad y bienestar. En esas alianzas los trabajadores por cuenta propia y los emprendedores en economía privada popular, no son solo un sector económico y de auto empleo, sino también una extendida población en permanente contacto con sus vecinos y el público consumidor, y como detalle a tomar en cuenta, por lo general ejercen sus derechos democráticos y al voto en los mismos circuitos electorales.

asamblea 78

# Venezuela

confianza y  
desarrollo

**FEDECAMARAS**  
EL ORGULLO DE SER EMPRESARIO



# FEDECAMARAS

EL ORGULLO DE SER EMPRESARIO

## CONVENIO INTERINSTITUCIONAL RESPONSABILIDAD PRODUCTIVA ENTRE EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES

Entre la FEDERACIÓN DE CAMARAS Y ASOCIACIONES DE COMERCIO Y PRODUCCIÓN DE VENEZUELA (FEDECAMARAS), Asociación Civil sin Fines de Lucro, domiciliada en Caracas, Distrito Metropolitano, constituida originalmente mediante documento registrado en la Oficina Subalterna del Primer Circuito de Registro del Departamento Libertador del Distrito Federal (ahora denominada Registro Público del Primer Circuito del Municipio Libertador del Distrito Capital), en fecha 21 de agosto de 1944, bajo el N° 134, Folio 222 vto. del Protocolo Primero Duplicado, Tomo 3° Tercer Trimestre del mismo año, cuyos Estatutos Sociales fueron modificados en diversas oportunidades, siendo su última reforma la inscrita en el antes referido Registro Público del Primer Circuito, en fecha 03 de mayo de 2013, bajo el N° 23, Folio 130, Tomo 14 del Protocolo de Transcripción, quedando agregados los Estatutos refundidos al Cuaderno de Comprobantes bajo los Nos. 4301 y 4302 y Folios 5517-5717 y 5518-55-18 de la misma Oficina de Registro; representada en este acto por su Presidente, CARLOS ALBERTO FERNÁNDEZ GALLARDO, venezolano, mayor de edad, de este domicilio, titular de la Cédula de Identidad Número V- 7.890.876, suficientemente facultado para este acto mediante Acta de Asamblea Ordinaria celebrada en fecha 22 de julio del 2021, inscrita en la citada Oficina de Registro el 6 de mayo de 2022, bajo el Nro. 23, folio 166 del Tomo 8 del Protocolo de Transcripción, quien actúa suficientemente facultado para este acto, según lo previsto en el numeral 4 del artículo 46 de los Estatutos de la Federación, la cual en lo sucesivo será denominada “FEDECAMARAS”, por una parte; y por la otra,

La ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES, EMPRENDEDORES Y MICROEMPRESARIOS, debidamente registrada por ante la Oficina Inmobiliaria del Quinto Circuito del Municipio Bolivariano Libertador del Distrito Capital, bajo el Nro. 03, tomo 6, Protocolo Primero en fecha 27 de febrero de 2007 representada en este acto por el ciudadano ALFREDO PADILLA PRADO venezolano, mayor de edad, domiciliado en San Antonio de los Altos, titular de la Cédula de Identidad Nro. V-619.173, en su carácter de Director General, la cual en lo sucesivo y a los efectos de este documento, se denominará “ATRAEM”, las cuales en su conjunto y a los efectos de este documento, se denominarán las “PARTES”:

### CONSIDERANDO

Que en el ecosistema económico conviven alrededor de siete (7) millones de venezolanos categorizados entre trabajadores autónomos o por cuenta propia, emprendedores y microempresarios; resaltando que, según el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (IIES-UCAB) y el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) cerca de tres (3) millones de venezolanos (19% de la población adulta del país) están emprendiendo en diferentes etapas.

### CONSIDERANDO

Los diversos retos que implica actualmente en nuestro país la economía en sus diversas facetas, y siendo punto de encuentro entre FEDECAMARAS y ATRAEM establecer mecanismos que fortalezcan la autonomía económica del ecosistema emprendedor, de la pequeña y mediana empresa en Venezuela.

### CONSIDERANDO

Que es tradición de las PARTES procurar el progreso económico y mejor calidad de vida de los ciudadanos, de los emprendedores, trabajadores independientes y empresarios, conjuntamente con sus grupos familiares, mediante el fomento ejecución de planes y acciones dirigidos al afianzamiento de una cultura productiva moderna, la defensa de sus derechos e intereses para el mejoramiento de sus destrezas en el manejo de sus negocios.

### CONSIDERANDO

Que la asociatividad social y empresarial es uno de los ejes fundamentales para ordenar la micro y macro economía venezolana, como fuente generadora de riquezas.

### CONVIENEN

En suscribir el presente CONVENIO INSTERINSTITUCIONAL DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL CON SU ENTORNO EMPRENDEDOR, en lo adelante denominado el “CONVENIO”, el cual se regirá y quedará sujeto a los términos y condiciones establecidos en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El objeto del presente CONVENIO es contribuir a definir la forma asociativa o de integración Nacional, Estatal, Municipal y Parroquial de ATRAEM a FEDECAMARAS.

SEGUNDA: A los fines de cumplir con el objeto del presente CONVENIO, las PARTES se comprometen a construir entre ambas instituciones un Plan de Responsabilidad Empresarial con su Entorno Emprendedor que contribuya a impulsar el semillero de emprendimientos a lo largo y ancho del País.

TERCERA: A los fines de cumplir con el objeto del presente CONVENIO, FEDECAMARAS se compromete a: (i) adoptar las medidas necesarias para facilitar la integración de ATRAEM a las diversas actividades desarrolladas por la Institución; y (ii) colaborar en la difusión y promoción de las actividades realizadas por ATRAEM. GF

CUARTA: Las PARTES se comprometen a explorar mecanismos que ayuden a relanzar o crear una banca digital sustentada por un capital de riesgo que facilite

el acceso a microcréditos y diversas modalidades de financiamiento; así como incentivar la estimulación activa para la participación en el mercado de valores a través de instrumentos bursátiles diseñados para el sector Emprendedor, con la finalidad de dar el tránsito de la subsistencia al negocio estable.

QUINTA: Las PARTES acuerdan crear un espacio formal que facilite, a través de la educación permanente sobre la economía digital, la migración del movimiento emprendedor a un sólido bloque de pequeños y medianos empresarios.

SEXTA: Las PARTES convienen crear Centros de Capacitación de Oficios y Centros de Investigación en materia de emprendimiento y su entorno digital.

SÉPTIMA: Las PARTES acuerdan crear una Comisión Técnica para analizar modos de incorporación del talento humano que se encuentra fuera de Venezuela a la microeconomía nacional a partir de sus diversos aportes, tanto financieros como de avances tecnológicos, en pro del desarrollo de la microeconomía venezolana.

OCTAVA: Las PARTES se comprometen a publicar en sus respectivas Páginas Web y medios telemáticos, información relacionada con las labores de ambas en el marco del presente CONVENIO y sus contenidos serán suministrados por los respectivos departamentos encargados para tal fin, de acuerdo a las especificaciones que requieran cada una de las Páginas Web y los medios telemáticos.

NOVENA: A los fines de impulsar y masificar el objeto del presente CONVENIO, FEDECAMARAS se compromete a consolidar la puesta al aire de un programa de radio digital que permita el contacto directo con la realidad de los emprendedores y sus diversas circunstancias cotidianas.

DECIMA: Queda entendido entre las PARTES que la ejecución del presente CONVENIO no contempla erogación presupuestaria.

DECIMA PRIMERA: Las PARTES resuelven conformar una Comisión Mixta que coadyuve tangiblemente a la integración entre ATRAEM y FEDECAMARAS para ampliar la eficacia de los esfuerzos conjuntos materia de este CONVENIO

DECIMA SEGUNDA: El presente CONVENIO tendrá una vigencia de dos (02) años contados a partir de su firma, pudiendo ser prorrogado por los lapsos que las PARTES consideren convenientes. En todo caso, las actividades que se encuentren en ejecución al término de este CONVENIO, deberán continuar hasta su conclusión.

DECIMA TERCERA: Los términos del presente CONVENIO podrán ser revisados y modificados durante la vigencia del mismo, mediante acuerdo entre las PARTES. No obstante, para que la modificación surta efecto deberá constar en instrumento escrito firmado por ambas PARTES, bajo la forma de Addendum Modificatorio, que será incorporado como un anexo que formará parte integrante del presente CONVENIO.

DECIMA CUARTA: Queda entendido que, previo consentimiento de las PARTES o a solicitud de alguna de ellas, mediante notificación escrita a la otra con, por lo menos, treinta (30) días de anticipación, podrá ponerse fin al presente CONVENIO

antes de la fecha de su vencimiento, sin que ello genere indemnización alguna por tal concepto.

DECIMA QUINTA: En virtud del carácter institucional y cooperativo de este CONVENIO, cualquier controversia que surja entre las PARTES durante su ejecución, será resuelta amistosamente entre ellas bajo el principio de buena fe.

DECIMA SEXTA: Los términos de este CONVENIO serán interpretados conforme a la legislación venezolana, por lo cual las PARTES deberán aplicarlo, cumplirlo e interpretarlo conforme al principio de la buena fe y con el objeto de hacer prevalecer aquella interpretación que mejor sustente su validez y el logro de sus propósitos efectos. En todo aquello no previsto en el presente CONVENIO, se aplicará el orden de prelación normativa establecido en el Código Civil venezolano.

DECIMA SÉPTIMA: Para todos los efectos que se deriven del presente CONVENIO, las PARTES eligen como domicilio especial, único y excluyente de cualquier otro, la ciudad de Caracas, a cuya jurisdicción deciden someterse.

DECIMA OCTAVA: Toda comunicación o notificación relacionada o que se origine con ocasión del presente convenio deberá realizarse por escrito, a las siguientes direcciones: si es a ATRAEM, Av. Los Caobos, Edificio José Vargas, Piso 15, Oficina No. 2-15. Urb. Los Caobos, Caracas. Si es a FEDECAMARAS: Av. El Empalme, Edificio FEDECAMARAS, PH. Urb. El Bosque, Caracas.

Se hacen dos (2) ejemplares de este "CONVENIO", de un mismo tenor y a un solo efecto, en la ciudad de Caracas, a los diecisiete (17) días del mes de julio de 2023.

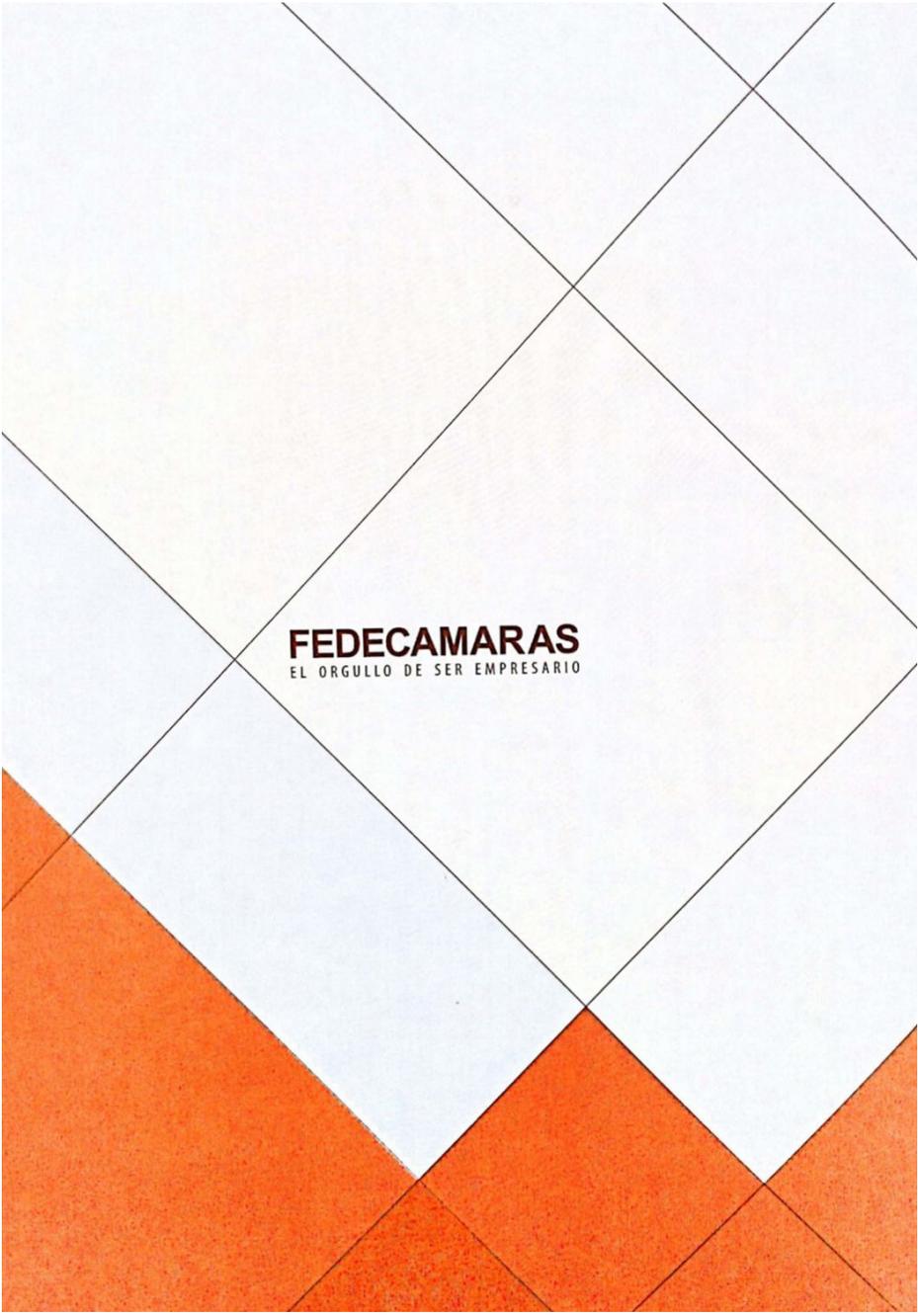
CARLOS FERNÁNDEZ  
GALLARDO  
Presidente de FEDECAMARAS

ALFREDO PADILLA PRADO  
Director General de ATRAEM



ASOOACON DE  
TAIES ATRAFY  
1-29646523-1

ATRAEM



**FEDECAMARAS**  
EL ORGULLO DE SER EMPRESARIO



# DIÁLOGO SOCIAL PARA LA RECONSTRUCCIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO Y DE RELACIONES LABORALES<sup>1</sup>

**César Augusto Carballo Mena<sup>2</sup>**

---

1 El presente ensayo, con ligeros ajustes, fue presentado al concurso *Camino al Futuro Venezuela 2035*, organizado por FEDECAMARAS, merecedor de mención honorífica, según veredicto de 2 de junio de 2023.

2 Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas - UCAB. Jefe del Departamento de Derecho Social - UCAB. carballomena@gmail.com | ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7343-266X>

1. El presente ensayo aspira ahondar en la *justificación e idóneo ensamblaje del diálogo social*, la *negociación colectiva*, y la *colaboración de los trabajadores*, como instrumentos básicos de un modelo democrático de relaciones laborales para asegurar la gobernanza empresarial, en tiempos de continuas e irrefrenables transformaciones, como consecuencia de la revolución digital, el cambio climático, y la crisis de la energía fósil.

2. Las transiciones globales en lo digital, climático, y energético están provocando un trascendental, continuado y vertiginoso impacto sobre las organizaciones empresariales, con independencia de su tamaño y sin distinción de regiones<sup>1</sup>.

3. Algunas proyecciones dejan traslucir la trascendencia de estos fenómenos globales:

- Las tecnologías disponibles en la actualidad permitirían suprimir alrededor del 50% de los puestos de trabajo a nivel global, no siendo Latinoamérica una excepción<sup>2</sup>; y
- 1.200 millones de puestos de trabajo se encuentran en situación de riesgo debido a la degradación medioambiental<sup>3</sup>.

4. La profunda e irrefrenable repercusión de estos fenómenos sobre nuestro modelo productivo y de relaciones laborales, aconseja impulsar, sin dilaciones, un amplísimo debate nacional que permita concebir, perseguir y alcanzar un *futuro común* que, sorteando desafíos y aprovechando oportunidades, ofrezca a los venezolanos<sup>4</sup>, sin distinción alguna, bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 1944, parte II.a).

5. La urgencia de este debate deviene amplificada en el caso venezolano, considerando los muchos y severos rezagos que va dejando tras de sí nuestra dilatada crisis económica, social y política, y la consecuente emigración entre 2015 y 2022 de más de cinco millones de venezolanos, en su mayoría jóvenes<sup>5</sup>.

1 OIT, *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales*, Oficina Internacional del Trabajo – Organización Internacional de Empleadores, Ginebra, 2019, p. 70.

2 "...algunos países latinoamericanos reportan altos índices de potencial automatización mediante la adaptación de la tecnología actual; México 51,9 %, Costa Rica 51,7%, Perú 53.2 %, Colombia 53.0 %, Brasil 50.1 %, Chile 48.9 %, Argentina 48.2 %". *Ibidem*, p. 13.

3 OIT, *El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos*, Consejo de Administración, 2022, p. 6.

4 En el presente ensayo, para evitar la sobrecarga gráfica, opté por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a mujeres y hombres, sin distinción alguna.

5 En relación con índices económicos, laborales, migratorios, de pobreza, y de salud; ver Informe 2022 de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI). Recuperado de: [https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4c794d0f7/636d0009b0c59ebfd2f24acd\\_Presentacion%20ENCOVI%202022%20completa.pdf](https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4c794d0f7/636d0009b0c59ebfd2f24acd_Presentacion%20ENCOVI%202022%20completa.pdf).



6. A este respecto se ha afirmado que el “sistema legal e institucional” que regula al mercado de trabajo venezolano “está desfasado, es rígido, sesgado y de precaria aplicación, afectando la competitividad de las empresas, la potencialidad de empleo, la innovación y la articulación”<sup>6</sup>. Por tal virtud, la instancia cúpula de los empleadores venezolanos sostiene la necesidad de “asegurar la gobernanza empresarial y la productividad sin atentar contra los derechos del trabajador”<sup>7</sup>, impulsando “mecanismos tripartitos de diálogo social para la gobernanza del sistema de relaciones de trabajo”, y expandiendo la negociación colectiva “voluntaria sin injerencias estatales”<sup>8</sup>.

7. La necesaria generación de riqueza para alcanzar el objetivo trazado no podrá provenir hegemónicamente (como concebimos desde el primer tercio del siglo XX) de la renta petrolera, tal como se desgaja de la sostenida contracción de la producción y de las sanas medidas que habrán de adoptarse frente al cambio medioambiental y climático. Ello supondrá, entonces, descartar la idea del Estado “como principal actor y propulsor del proceso de desarrollo y como distribuidor de sus beneficios”<sup>9</sup>, para, en su lugar, consensuar a través del diálogo social, prácticas políticas y normas que promuevan, decidida y eficientemente, la productividad de las empresas privadas y públicas en todas las áreas de la economía.

8. En este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo”, se comprometió a orientar sus esfuerzos a “apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, [...] a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos” (Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, parte II.A.ix).

9. Bajo el signo de las transiciones globales, las empresas, entendidas como conjugación de factores humanos, materiales e inmateriales para la producción de bienes o servicios, deben ser dúctiles para integrar las tecnologías emergentes, interconectarse con otras unidades productivas, y adaptarse ágilmente a las condiciones del mercado; pudiendo así, a conveniencia, *expandirse, contraerse, y/o modificar su objeto*, siempre con la finalidad de asegurar un modelo resiliente que asegurara su supervivencia en contextos demandantes y en constante mutación.

6 FEDECAMARAS, *Camino al futuro: Venezuela 2035. Bases para la discusión y construcción colectiva de un nuevo modelo de desarrollo*, 2022, p. 126. Recuperado de: <https://www.fedecamaras.org.ve/wp-content/uploads/2022/07/Camino-al-futuro.pdf>.

7 Ídem.

8 Íbidem, p. 128.

9 Juan Carlos Rey, “La democracia venezolana y la crisis del sistema populista de conciliación”, *Revista de estudios políticos*, N° 74, 1991, p. 544.

10. En otras palabras, la inevitabilidad, repercusión, y frecuencia de los cambios en el modo de producir que traen consigo las transiciones globales, recomiendan la adopción de mecanismos que aseguren su gestión oportuna e idónea, sin desmedro de la debida observancia de los valores democráticos y el pleno respeto de los derechos laborales.

11. En este escenario, la *libertad sindical*, entendida como el derecho de empleadores y de trabajadores a organizarse del modo que estimen conveniente para promover y defender sus derechos e intereses, deviene esencial para aprehender nuevos paradigmas y alcanzar consensos en torno a objetivos comunes y medios adecuados para su satisfacción.

12. La libertad sindical insertada en nuestro bloque de constitucionalidad<sup>10</sup>, reconocida universalmente como derecho humano<sup>11</sup>, e incluida entre los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas<sup>12</sup>, abarca el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a intervenir en procesos de diálogo social, regular sus interacciones mediante la negociación colectiva, y diseñar mecanismos de participación en la gestión empresarial<sup>13</sup>.

13. La referida triada de componentes funcionales de la *libertad sindical*, es decir, *diálogo social*, *negociación colectiva*, y *participación en la gestión empresarial*, aparece nítidamente reflejada en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944), concebida como medio para *impulsar el bienestar material y el desarrollo espiritual de todas las personas, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades* (parte II.a): "... lograr el reconocimiento efectivo del derecho de *negociación colectiva*, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas"<sup>14</sup> (Parte III.e).

14. El *diálogo social* refiere a la efectiva participación de trabajadores y empleadores, al lado de otros legítimos actores sociales, en la concepción,

10 Artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con los artículos 2-11 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

11 Carta de la Organización de Estados Americanos de 30 de abril de 1948 (art. 45.c), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 30 de abril de 1948 (art. XXII), Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (art. 23.4), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de diciembre de 16 de diciembre de 1966 (art. 8), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966 (art. 22), y Convención Americana sobre Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969 (art. 16.1), etc.

12 Objetivo 8: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos". A su vez, el aludido *trabajo decente* exige la satisfacción de los cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999), es decir, derechos en el trabajo -incluyendo libertad sindical y negociación colectiva-, oportunidades de empleo productivo, adecuada protección social, y diálogo social.

13 "La cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos". OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, II.C.

14 Las cursivas quearezcan en este y próximas citas textuales, son mías.

ejecución y/o evaluación de medidas públicas en materia social y económica en promoción y defensa de sus derechos e intereses. Dicha interacción, además de manifestación funcional de la libertad sindical, constituye un presupuesto del sistema democrático, tal como lo proclama la Carta Democrática Interamericana, adoptada el 11 de septiembre de 2001 por la Organización de Estados Americanos (OEA):

- “el carácter participativo de la democracia [...] en los diferentes ámbitos de la actividad pública, contribuye a la consolidación de los valores democráticos y a la libertad y la solidaridad” (Preámbulo);
- la educación constituye un medio eficaz “para lograr una participación significativa en el proceso de toma de decisiones” (Preámbulo);
- “la democracia representativa se refuerza y profundiza con la participación permanente, ética y responsable de la ciudadanía” (art. 2); y
- la “participación de la ciudadanía en las decisiones relativas a su propio desarrollo es un derecho y una responsabilidad”; razón por la cual “promover y fomentar diversas formas de participación fortalece la democracia” (art. 6).

15. La Carta Social de las Américas, adoptada por la Asamblea General de la OEA el 4 de junio de 2012, dispone que “la *cooperación* y el *diálogo social* entre representantes de los gobiernos, los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas promueven una buena gestión y una economía estable” (art. 8).

16. En el ámbito del Sistema Interamericano de Derechos Humanos:

- La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha destacado que “la participación activa de las personas en la toma de decisiones públicas –entre ellas, en el ciclo de políticas públicas– no sólo es deseable, sino un derecho exigible y una obligación del Estado”<sup>15</sup>; y
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha declarado que la participación política, en los términos del art. 23 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “puede incluir amplias y diversas actividades que las personas realizan individualmente u organizadas, con el propósito de intervenir en la designación de quienes gobernarán un Estado o se encargarán de la dirección de los asuntos públicos, así como *influir en la formación de la política estatal a través de mecanismos de participación directa*”<sup>16</sup>.

15 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Políticas públicas con enfoque de Derechos Humanos*, CORTE-IDH–OEA, 2018, párr. 56, p. 23. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/Corte-IDH/informes/pdfs/PolíticasPublicasDDHH.pdf>

16 Corte Interamericana de Derechos Humanos, *caso Castañeda Gutman vs. México*, sentencia de 6 de agosto de 2008, párr. 146. Recuperado de: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_184\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_184_esp.pdf).

17. En síntesis, el *diálogo social*, en tanto manifestación de la libertad sindical y presupuesto del sistema democrático<sup>17</sup>, se perfila como interacción idónea para alcanzar *consensos básicos* en torno a, por lo menos, tres premisas inescindibles para la construcción de un mejor futuro en el escenario de las transiciones globales:

- El irreversible declive del modelo económico basado en el reparto de la renta petrolera;
- La consecuente necesidad de adoptar prácticas, políticas y normas que impulsen la productividad empresarial en el sector público y privado, sin desmedro de los derechos fundamentales de los trabajadores; y
- La conveniencia de asegurar una justa distribución de la riqueza.

18. Admitido el desmoronamiento del modelo rentista<sup>18</sup>, la productividad empresarial deviene fuente fundamental para la generación de riqueza. A tal fin, como antes fue advertido, resultará indefectible garantizar a las organizaciones empresariales la más amplia elasticidad para adaptarse, según resulte conveniente, a los constantes y acelerados cambios que exhiben los mercados como consecuencia, fundamentalmente, de las transiciones globales.

19. Obviamente, la apuntada *flexibilidad* -palabreja vilipendiada, no sin méritos<sup>19</sup>- *de la empresa* -en los términos antes precisados- podría provocar la resistencia de amplios sectores de la población si se le percibe incompatible con la idea, en general, de *protección del trabajador*, y en particular, de *estabilidad en el empleo* como manifestación del derecho, fundamental y humano, al trabajo.

20. La incompatibilidad apriorística -es decir, prejuiciada- entre *flexibilidad y protección laboral*, en la órbita de las irrefrenables mutaciones transicionales, deviene solo aparente: los impactos de estos fenómenos sobre los modelos de producción y relaciones laborales conducen inexorablemente a asumir un nuevo paradigma en materia de estabilidad en el empleo. En particular, no cabe ya identificarla con la preservación de un específico puesto de trabajo, toda vez que ello equivaldría a

17 César Augusto Carballo Mena, *Diálogo social en Latinoamérica*, Cuadernillo 1, Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos - Universidad de Panamá, Panamá, 2021.

18 Una porción relevante de la población venezolana parece no percibir la relevancia e inminencia de las transiciones globales y/o sus repercusiones internas. En este sentido, según el *primer estudio de opinión (junio 2022)* del equipo de monitoreo del Proyecto VENESIS (UCAB, 2022), el 30% de la población encuestada estima que el país no se verá afectado por la reducción de la energía fósil; 20% que ello impactará al país dentro 20 años o más; 64% que la revolución digital afectará poco o sólo en algunas áreas de la economía del país; y 60% que los impactos del cambio climático "serán pocos o que no hay forma de saber cuáles serán".

19 Las resistencias a la *flexibilidad* resultan predecibles, toda vez que dicho término fungió de ariete en la estrategia neoliberal desplegada en Latinoamérica durante los años 80 y 90 del siglo pasado y que, en términos abreviados, se tradujo en la depauperación de los estándares de protección laboral. En este sentido y a título de ejemplo, resulta paradigmático lo expresado, *obiter dictum*, por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en su sentencia N° 170 de 4 de junio de 2019: "El neoliberalismo requiere un sistema jurídico funcional a los intereses de la *clase dominante*, y desde esa perspectiva cuestiona la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo y postula un mercado laboral regido por la oferta y la demanda de trabajo, en el que la intervención correctora del Estado es nociva y constituye un obstáculo de fondo (entre otros) que imposibilitan el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo...".

*cosificar* al trabajador por inoculación de la irremediable y acelerada obsolescencia de los respectivos métodos e instrumentos de trabajo.

21. En tiempos de vertiginosas transformaciones en los modos de producción, la noción de estabilidad laboral, más allá de la imperativa interdicción de las arbitrariedades patronales, debe complementarse y reorientarse hacia el derecho a la capacitación permanente y eficiente para el trabajo, desde la escuela, en las empresas, y bajo la rectoría y financiación de las instituciones del sistema de seguridad social. En este sentido, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) destaca la relevancia de fortalecer “las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de [...] un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos” (parte III.A.ii).

22. La estabilidad laboral debe traducirse, no ya en *rechazo al cambio*, ensueño de *intangibilidad descontextualizada*, sino en *resiliencia* ante los cambios, por frecuentes y profundos que estos sean. De este modo, frente a las inevitables y cada vez más frecuentes contingencias que entrañan las transiciones globales, el trabajador podrá seguir desenvolviéndose en el mundo del trabajo sin solución de continuidad o tras un breve proceso de adaptación bajo la rectoría del sistema de seguridad social, dentro o fuera de la empresa, en condiciones de subordinación o autonomía.

23. Siendo la productividad empresarial un objetivo a consensuar mediante el diálogo social, según ha sido bosquejado, resultará necesario explorar mecanismos eficientes para su *justa distribución*. En el ámbito de la empresa, resulta altamente recomendable avanzar hacia modelos de remuneración basados en la productividad empresarial, que consoliden los vínculos colaborativos y faciliten a los trabajadores y sus organizaciones la plena comprensión de la realidad empresarial y los influjos del mercado. A su lado, debe diseñarse una política fiscal coherente que, entre otros aspectos, ofrezca incentivos a los empresarios que afronten el desafío de la transición energética y que, en todo caso, no desestimen la inversión productiva y la expansión empresarial.

24. De otra parte, dentro del esquema de *flexibilidad empresarial* necesario para surcar con buen tino los desafíos y oportunidades que engendran las transiciones globales, convendría redefinir a la *negociación colectiva*, a nivel de empresa, sector de actividad o profesión, como proceso ininterrumpido destinado a gestionar autónomamente y democráticamente la actividad productiva y su impacto sobre las relaciones laborales. Esta perspectiva contrasta con la tradicional percepción y regulación del fenómeno como actividad espasmódica, bajo estricto control de

órganos del sistema de administración del trabajo<sup>20</sup>, dirigida fundamentalmente a pactar condiciones de trabajo y empleo en un ámbito determinado.

25. Así, en esta concepción *alternativa*, la *negociación colectiva* se erigiría en instrumento idóneo, por la agilidad y legitimidad que deriva de la función protagónica asignada a los interlocutores sociales directamente concernidos, para asegurar la gobernanza empresarial en medio de incesantes vicisitudes. En este contexto y a manera de síntesis, la negociación colectiva autárquica, cualquiera sea su nivel de desenvolvimiento, cumpliría un triple objetivo:

- Consensuar los necesarios ajustes en la organización empresarial que pudiesen impactar las relaciones laborales;
- Implementar mecanismos eficientes de prevención y composición de conflictos en el seno de la empresa, en los términos que, por ejemplo, sugiere la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130); y
- Según reza el art. 431 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), “establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”, enfatizando -por las razones expuestas en su oportunidad- el derecho de los trabajadores a ser capacitados permanentemente y retribuidos en consideración a la productividad empresarial.

26. Junto con el *diálogo social* y la *negociación colectiva normativa*, convendría explorar fórmulas de colaboración de los trabajadores y sus organizaciones en la *gestión empresarial*, con el objeto de materializar el conveniente estrechamiento de las estructuras empresariales, impulsar la productividad y sostenibilidad de la empresa, democratizar los procesos productivos, capacitar integralmente a los trabajadores, fomentar su creatividad, y aprovechar liderazgos emergentes.

27. La participación de los trabajadores en la gestión empresarial, en los términos sugeridos en la Declaración de Filadelfia (“cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción”), parece encontrar fundamento jurídico entre nosotros a través del derecho a la *participación y protagonismo del pueblo en lo social y económico*, en los términos consagrados en el artículo 70 de la Constitución de la República:

*Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, [...] en lo social y económico: las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la*

20 En términos del artículo 1 del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), ratificado por Venezuela el 17 de agosto de 1983, el *sistema de administración de trabajo* comprende todos los órganos de la administración pública que desarrollan actividades en materia de política nacional del trabajo.



*empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.*

*La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo.*

28. Con análoga orientación, esta vez circunscripto a las empresas públicas de ámbito estatal y municipal, el artículo 184.4 ejusdem dispone que:

*La ley creará mecanismos abiertos y flexibles para que los Estados y los Municipios descentralicen y transfieran a las comunidades y grupos vecinales organizados, los servicios que éstos gestionen previa demostración de su capacidad para prestarlos, promoviendo [...] la participación de los trabajadores y trabajadoras y comunidades en la gestión de las empresas públicas mediante mecanismos autogestionarios y cogestionarios...*

29. Sin embargo, las normas constitucionales transcritas no han engendrado, hasta el momento, desarrollo legislativo alguno, de manera tal que corresponderá a la negociación colectiva o a la iniciativa reglamentaria patronal diseñar modelos idóneos para impulsar la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, cualquiera sea su intensidad<sup>21</sup> o ámbito material de actuación.

30. En síntesis, es tiempo de ponderar nuestras vulnerabilidades y celebrar un nuevo pacto social -explícito o implícito- que promueva, más allá de las discordias que caracterizan nuestra cotidianidad, la cohesión social para la construcción de un mejor futuro compartido, sin discriminaciones de especie alguna.

31. En lo que refiere al modelo productivo y de relaciones laborales, resultará esencial asumir el imperativo desmontaje del sistema político y económico basado en el reparto de la renta petrolera, y construir, entre todos y sin dejar a nadie atrás, un modelo de valores que, en escenarios signados por las transiciones globales en lo digital, energético y climático, ubiquen el epicentro del desarrollo económico y social en la productividad empresarial. En este escenario, corresponderá impulsar empresas dúctiles, gobernadas democrática y autárquicamente a través de la negociación colectiva y la colaboración entre empleadores y trabajadores.

32. El futuro es un tiempo plural y, por tanto, un destino común hacia el cual transitar. Por tanto, las oportunidades y los desafíos de las transiciones globales deben percibirse como un lugar para el *encuentro*, más allá de los intereses disímiles que pugnan en una sociedad democrática, para, entre todos, concebir un nuevo *pacto social*, inclusivo y de largo alcance, que introduzca los cambios necesarios y urgentes que reclama nuestra sociedad. En caso contrario, el futuro no será para nosotros más que frustración en tiempo presente y remordimiento en tiempo pasado<sup>22</sup>.

21 En doctrina se distinguen tres modalidades básicas de participación de los trabajadores en la gestión empresarial, según desplacen al empleador (autogestión), cogobiernen con éste (cogestión), o pretendan, apenas, influir en las decisiones patronales (coinfluencia).

22 César Augusto Carballo Mena, "Dinámica laboral en tiempo futuro", *Proyecto Vénesis*, UCAB, Caracas, 2022, p. 3.

Este ejemplar se  
terminó de imprimir en  
Caracas en  
octubre del año 2023.

Para su diseño se utilizó la tipografía  
Adobe Garamond Pro 11 pts., ha sido  
impreso sobre Papel Saima White de  
59grms. Se realizaron 300 ejemplares,  
encuadrados en los talleres de  
Gráficas Lauki, C.A.