

DESINDUSTRIALIZACIÓN Y RELACIONES DE TRABAJO

**POLITICAS PARA DESINDUSTRIALIZAR:
EFECTOS Y REACCIONES DE LOS ACTORES
SOCIO LABORALES**

HÉCTOR LUCENA
VALENCIA, JULIO 2020

CONTENIDO¹

Abreviaciones

Resumen

Introducción

- 1. Antecedentes industriales en Venezuela**
- 2. Carabobo y Valencia industrial. Crecimiento y madurez.**
- 3. Desindustrialización;**

3.1. La política gubernamental, dificultades productivas y el cierre de empresas

3.2.Deslocalización de empresas transnacionales

3.3.Emergen nuevos grupos industriales nacionales

3.4.Emresas industriales nacionales tradicionales y hundimiento de las estatales

3.5.Nuevos pequeños productores.

3.6. La productividad en la industria.

¹El autor agradece la colaboración de todos los entrevistados en el ámbito sindical y empresarial y quienes las facilitaron, del Centro de Estudios, Formación e Investigación Laboral -Cefil-, de su Directora Jacqueline Ritcher y Coordinadora Keta Stephany, de los asistentes de investigación Diony Alvarado y Damarys Mercedes García.

4. Las Relaciones de Trabajo:

4.1. Propósitos y prácticas de las relaciones laborales; orígenes y construcción;

4.2. Estructura sindical en la industria. Atomización, articulación y paralelismo.

4.3. Plataforma reivindicativa.

5. Dificultades al funcionamiento industrial:

5.1. Política estatal hacia el sector, controles y regulaciones

5.2. Divisas.

5.3. La experiencia de los casos estudiados.

5.4. Precios.

5.5. Regulaciones intervencionistas.

5.6. Militarización de actividades productivas, y en ámbitos de tradición civil.

6. Respuestas del sector industrial empresarial al entorno político y económico.

6.1 El esquema de negocios; y reorganización productiva.

6.2 Cambios en lo laboral;

6.2.1 Adaptaciones a nuevas regulaciones laborales;

6.2.2 Reducción de la nómina;

6.2.3 Reducción o cambios en los beneficios;

6.2.4 Modificaciones en el tiempo de trabajo,

6.2.5 Cambios en las remuneraciones;

6.2.6 Programa de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica de la RBV.
Memorando - Circular No.2792

6.2.7 De la relación colectiva a la individualizada;

7. Respuestas del sector sindical industrial al entorno político y económico

7.1 Nuevas realidades en el ámbito productivo, político y sindical.

7.2 Fragmentación: Delegados de prevención

7.3 Consejos Productivos de Trabajadores -CPT-

7.4 La pérdida de las convenciones colectivas.
Implicaciones.

7.5 Acciones de protesta, restricciones, represión,
resultados.

7.5.1 Conflictos en el país

7.5.2 Conflictos laborales en las industrias locales

7.5.3 Paro, huelga y arbitraje en fabricante y distribuidor
de cervezas y malta.

7.5.4 Conflictos en caucheras que cambian de
propietarios y operador.

7.5.6 Manufactura, ensamblaje y ventas de vehículos

CONCLUSIONES
BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

ABREVIACIONES

AT	Administración del Trabajo
BCV	Banco Central de Venezuela
CBST	Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad
CADIVI	Comisión Nacional de Administración de Divisas
CSA	Central Sindical de la Américas
CSI	Central Sindical Internacional
CENCOEX	Centro Nacional de Comercio Exterior
CNE	Consejo Nacional Electoral
CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela
CNRBV	Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela
Conindustria	Gremio de los industriales
CPT	Consejos Productivos de Trabajadores
DLottt	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras
ET	Empresas transnacionales
FEDECAMARAS	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela
Fedeagro	Federación de Agricultores
Fusbec	Federación Unificada de Trabajadores Bolivarianos del Estado Carabobo
FUTAAC	Federación Unitaria de Trabajadores Automotrices, Autopartistas y Activistas
HCM	Seguro de hospitalización, cirugía y maternidad
INPSASEL	Instituto Nacional de Prevención, Salud y Ambiente Laboral
INPC	Indice nacional de precios al consumidor
ISI	Industrialización por sustitución de importaciones
Lopcymat	Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
LOT	Ley Orgánica del Trabajo
MPPIP	Ministerio del Poder Popular de Industrias y Producción Nacional

MPPPST	Ministerio del del Poder Popular del Proceso Social del Trabajo
OVCS	Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RRLL	Relaciones Laborales
UNT	Unión Nacional de Trabajadores

Resumen:

El presente documento referido a los hallazgos de una investigación efectuada a lo largo de los últimos meses del 2019 y primer cuatrimestre del año 2020, sobre el sector industrial en el Estado Carabobo, tiene como objeto presentar elementos de la situación de la industria manufacturera en el período comprendido entre 2013 y este inicio del 2020, evidenciando las dificultades de este sector para mantener activas sus operaciones, así como opciones observados tanto en el comportamiento de la gerencia y de los sindicatos, sean unilaterales o en el marco de las relaciones de trabajo, por negociadas y acordadas. En la misma se hace referencia, además, a las políticas públicas que tuvieron un impacto en los centros productivos y sus actores. Se realizaron encuestas y entrevistas en el Estado Carabobo a diversas empresas y sindicatos, de distintos sectores, aunado a la revisión de documentos de los sectores analizados y de seguimiento sistemático del funcionamiento laboral en el marco de conducción de proyectos de investigación y de formación en relaciones de trabajo a actores laborales del sector.

Introducción

La industria está considerada como una de las palancas más efectivas para el desarrollo económico, por los efectos que transmite a otros sectores previos y posteriores al proceso transformador, que es propio a la industria. Referimos al primario y otras actividades del mismo secundario por ser proveedores de materias primas e insumos, y al terciario por la necesidad de llevar, mantener y liquidar lo producido en los mercados correspondientes.

La industria venezolana es joven comparativamente con otros países de América Latina. En un corto lapso logró avances significativos que la llevaron a hacer una contribución de hasta el 20% del PIB, eso en un país que fue la 4ta economía de la región durante casi toda la mitad del pasado siglo XX, y hoy a duras penas su economía es la décimo tercera, y su PIB per capita en América Latina y el Caribe solo

supera a Haití y Nicaragua (IMF, 2019), y nos ha regresado al de 1945 ². Esa debacle general de toda su estructura productiva no deja indemne a ninguna actividad. Por tanto el sector industrial en el 2020 apenas produce un 15-20% de lo que producía hace pocos años, según nuestras entrevistas y otras fuentes acreditadas, como son los propios organismos gremiales del sector³.

Esta debacle nos lleva a prestar atención al sector industrial, una visión global de sus dificultades, determinar qué factores llevaron a tan bajo nivel productivo y luego centrarse en el modelo laboral que sostuvo, y que le permitió tener un desempeño satisfactorio hasta hace diez años.

El foco del presente análisis es observar la evolución de las relaciones de trabajo, de cómo se construyeron y se mantuvieron, y luego con la debacle de la actividad productiva, cuáles han sido los efectos en el funcionamiento productivo y laboral. El lapso de concentración de la atención e investigación son los años recientes de continuada disminución de la producción, 2013-20. Los recursos para la investigación incluyen una encuesta, entrevistas a profundidad a sindicalistas y gerentes del área laboral, revisión de convenios colectivos y materiales producidos por estas empresas, de los gremios donde están afiliadas, y las organizaciones sindicales, además de otros materiales secundarios elaborados por investigadores e instituciones interesadas en el sector industrial. Completa el esfuerzo de investigación el seguimiento sistemático del

² Salmerón, V (2020), hace 75 años; citando cálculos de Urbi

³ Los registros oficiales han dejado de publicar datos sobre los asuntos propios de esta investigación, por lo que fuentes privadas y gremiales han ocupado su lugar. En el Estado Carabobo, la Fedecámaras local informa sobre las magnitudes de la industria, para el “año 2001 había 5400 empresas” y en 2019 “quedan menos de 500 activas, las cuales trabajan a un 20% de su capacidad instalada” Carlos Luis González, Presidente de Fedecámaras en la entidad. <https://cronica.uno/el-comercio-y-las-industrias-de-carabobo-languidecen-por-la-crisis-electrica/>. 4 Abril 2019; consulado 12-1-2020.

Datos del gremio específico de la industria -CONINDUSTRIA- reportan similares datos de la disminución del sector a nivel nacional.

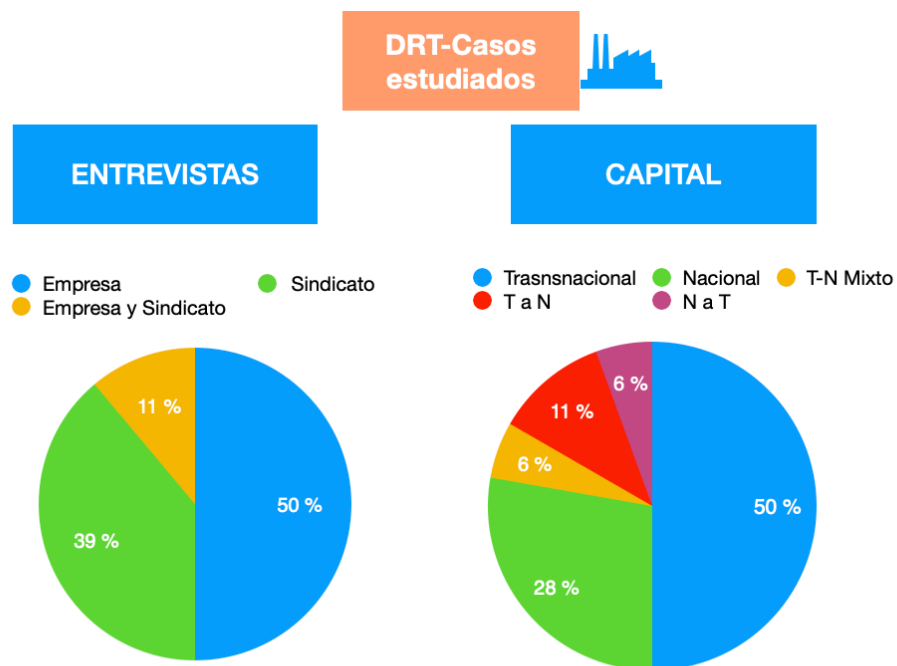
funcionamiento laboral en el marco de la conducción de diferentes proyectos y de la formación en relaciones de trabajo a actores laborales del sector.

La encuesta fue colocada en internet y respondida de manera anónima por miembros del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales en el mes de septiembre de 2019, que laboran o han laborado en actividades vinculadas a las relaciones de trabajo, sea en empresas privadas, estatales, en el ejercicio independiente o en la academia, y localizados en el Estado Carabobo.



Las entrevistas a profundidad fueron realizadas entre enero y abril del 2020, correspondiendo en el caso de los gerentes en las propias sedes productivas, y en el caso de las sindicales, principalmente en sus propias sedes. Destacable que aún realizada la entrevista en el lapso mencionado, fue posible en fechas posteriores tener comunicaciones telefónicas, de correos o chats que fueron complementarias para ajustes o precisiones útiles en el análisis.

En total se abordaron con las entrevistas a 18 casos, algunos con entrevistados empresariales (10), otras con dirigentes sindicales (8), y sólo dos en donde coinciden ambos actores. Hay que hacer notar, que algunos de nuestros entrevistados disfrutaban de posiciones gerenciales o sindicales con ámbitos más allá de la empresa caso incluido en el proyecto, por lo que podían hacer referencias con propiedad a otras empresas de su grupo corporativo o de la acción sindical, según el caso. También es destacable que las entrevistas sindicales fueron al secretario general, el cargo de mayor responsabilidad en la junta directiva, y en casi todos los casos con el acompañamiento de otros directivos.

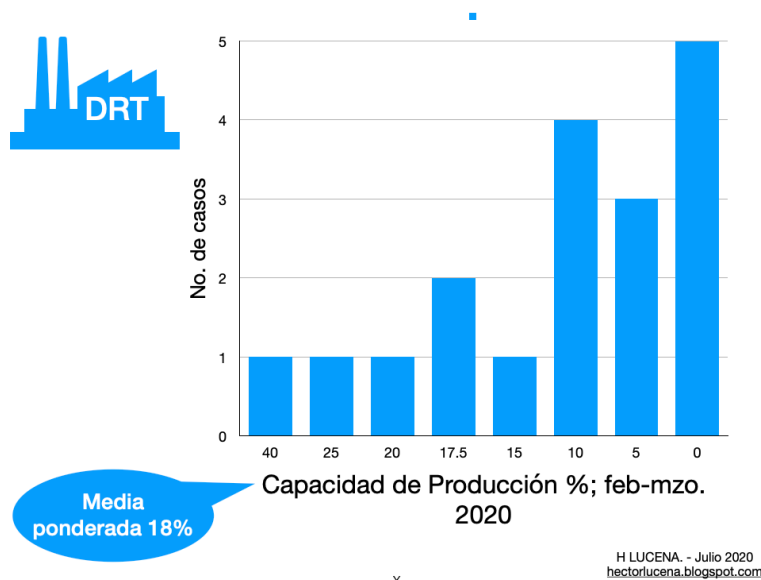


H LUCENA. - 16 Junio 2020
hectorlucena.blogspot.com

x

La mayoría de los casos corresponden a grandes empresas transnacionales, y las restantes empresas estudiadas son nacionales del sector privado. De las 18 empresas, 13 están operativas y 5 entre cerradas o de cero producción, para el momento de nuestro trabajo de campo entre mediados de enero y marzo. De las operativas, apenas hay una con el 40% de uso de su capacidad instalada, la mayoría está entre 5 y 15%,

y con tendencia a la baja, dada la situación de cuarentena que se presentó mientras elaboramos este informe final. La mayor parte del parque industrial de Carabobo está conformado por fábricas de bienes de consumo de personas y familias, y muy poco de bienes de capital, en el presente grupo analizado, se tiene 16 de las primeras y 2 de las segundas.



Las entrevistas fueron orientadas con guías que se entregaron previamente a los entrevistados, algunos datos fueron complementados con información de la web, sea página de la empresa o declaraciones de representantes empresariales y/o sindicales en medios de difusión o redes sociales.

La organización del contenido, empieza por hacer una breve referencia a la manera cómo se implantó la industrialización en el país, destacando los factores que retrasaron su inicio, y luego los que la impulsaron; observando sus contribuciones al desarrollo nacional y los actores que participaron en la misma. Luego un capítulo de las relaciones de trabajo que se construyeron en el sector, sus fundamentos y modos de funcionar. Un siguiente que aborda los factores que en este pasado reciente han limitado y desindustrializado el país. Para terminar en analizar cómo han reaccionado

las empresas y las organizaciones de trabajadores, tanto en lo unilateral como en lo propio de las relaciones de trabajo que son los acuerdos.

Finalizamos con conclusiones que son resultantes de la tarea de investigación llevada a cabo, consciente que hemos abordado temas y problemas que están en plena ebullición y que inevitablemente agregan la visión que tenemos de lo productivo y lo laboral en este sector para la sociedad que deseamos.

Los sectores productivos a los cuales pertenecen estos casos y las empresas incluidas son:

CIU *	Ramas o sectores	No.Casos
104	Aceites y grasas	1
107	Otros productos alimenticios	1
110	Bebidas	1
2022	Pinturas	1
2023	Jabones, Detergentes, Tocador	1
2029	Química	1
221	Productos de caucho	3
222	Productos de plástico	3
251	Fabricación de productos metálicos	2
259	Fabricación de otros productos elaborados de metal	1

CIIU *	Ramas o sectores	No.Casos
292	Fabricación de vehículos automotores	2
293	Fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores	1

*CIIU: Clasificación Industrial Internacional Uniforme (ONU 2009)

Ya habíamos casi terminado las entrevistas y reuniones propias del trabajo de campo, justo cuando se inició la cuarentena convertida por dos prórrogas en noventena, que paralizó a casi toda la industria, salvo parte de alimentos y determinados productos esenciales, lo que redujo aún más los registros de producción que habíamos recopilado, con todas las implicaciones laborales. De todas maneras las expectativas económicas que se avizoraban antes de la pandemia, eran similares a lo ocurrido en el lapso 2013 en adelante, un -15% del PIB, que parece será un poco más al evaluarse los efectos. Difícil encontrar un peor cuadro que este para la industria y los trabajadores. A Venezuela la encuentra la pandemia en una situación ya de catástrofe económica y social.

1. Antecedentes industriales en Venezuela

La industria está considerada como una de las palancas más efectivas para el desarrollo económico, por los efectos que transmite a otros sectores previos y posteriores al proceso de transformación, que es propio a la industria. Referimos al primario y otras actividades del mismo secundario por ser proveedores de materias primas e insumos, y al terciario por la necesidad de llevar, mantener y liquidar lo producido en los mercados correspondientes.

La industria contemporánea en Venezuela tiene una historia de poco más de ochenta años, si se considera que ella se inicia con la modernización experimentada a partir de 1936 que marca la entrada del país en el siglo XX. Algo tardío, pero que al menos se pudo avanzar con cierta celeridad para recuperar el tiempo de rezago. Al momento que se inició la auto denominada revolución bolivariana el país tenía seis décadas de construcción y experiencia industrial.

El inicio de la difusión de las ideas de la industrialización emergen con el cierre del ciclo *gomecista*. La muy limitada actividad industrial existente era marginal, nacida y desarrollada sin el apoyo estatal. Sólo con los primeros gobiernos post *gomecista* es que el Estado asume un papel protagónico en promover la modernización productiva del país. Un Estado que estaba recibiendo los beneficios de la explotación petrolera y disponía de medios materiales para iniciar la industrialización.

Los que asumieron la promoción industrial desde las políticas estatales, sabían que quienes dominaban la economía criolla eran los productores del campo y los comerciantes, a su lado los industriales eran marginales. Se trataba de convencer a las élites económicas, que habían hecho su fortunas y acumulado poder por la tenencia y explotación de la tierra, así como por el comercio, pero que eran quienes más tenían capacidad de ahorro e inversión. Al mismo tiempo quienes habían gobernado hasta entonces, no estaban imbuidos del pensamiento y la acción industrialista.

La explotación y la tenencia de la riqueza del petróleo derivando recursos crecientes a las arcas públicas, y también a privados que se enriquecieron súbitamente con la danza de las concesiones petroleras, a ambos se les puso en las manos recursos que bien podían ser destinados a la actividad industrial, pero la mayor parte de los privados modernizados derivaron sus recursos más al comercio importador que a la industria. También es importante recordar que la economía cafetalera que predominaba hasta mediados de los años veinte,

drenaba sus excedentes para el comercio y la propiedad inmobiliaria, la industria no se benefició de la misma.

Pero en los equipos de intelectuales y profesionales que accedieron a las funciones públicas, en un marco de predominio de las ideas keynesianas que ponía en el Estado un papel protagónico para el desarrollo económico, hicieron el esfuerzo de promover conceptualmente la importancia para que se tomaran medidas de política económica que le asignaran mayor relevancia a la industrialización como palanca del desarrollo.

Lo que ya había empezado a ocurrir en Inglaterra en los finales del siglo XVIII, nosotros lo empezamos en el segundo tercio del siglo XX, siglo y medio más tarde, es decir nuestra modesta revolución industrial.

Además aquí bajo la influencia del petróleo, de su siembra como recién se empezó a hablar por ese tiempo, con el famoso artículo de Arturo Uslar Pietri, quien a la sazón era del tren ejecutivo tanto del gobierno de 1936-1941, como del siguiente 1941-1945. La idea de la siembra del petróleo se superponía con la del enclave petrolero, que era la dominante en el modelo de explotación del petróleo de entonces. Una manera de producir que sólo dejaba al país poseedor de la riqueza natural, los bajos salarios pagados, los bajos impuestos de entonces, y casi ninguna otra relación económica, como serían compras de productos y servicios, porque no teníamos mucho que ofrecerles. No había industria. Las mismas compañías que con los niveles de producción que mostraban desde la segunda década del siglo XX, no se habían atrevido a construir en nuestro territorio las plantas equivalentes para procesos de refinación, sino que más bien lo construyeron en otros espacios, como el caso de Curazao, donde comenzó a construirse refinería gigante en 1916 por la Royal Dutch Shell para procesar el petróleo venezolano en ese territorio neerlandés. Por su parte la Lago Oil and Transport Company, propiedad de la Standard Oil of New Jersey (actual Exxon), inaugura la suya en 1929. En ese momento, las refinerías de petróleo de dicha empresa y sus instalaciones de almacenamiento eran las mas grandes del mundo. Siguiendo sus pasos, la refinería de Petróleo Eagle Oil abrió poco después. Típico comportamiento del modelo de enclave, que trasladaba a otros espacios bajo su control, en este caso colonias de los países de donde provenía el capital, tal es el caso de la Royal Dutch Shell, pero de la mayor confianza de los inversionista de los EEUU, y no se invertía en el territorio en donde estaban los yacimientos.

Finalmente los gobiernos venezolanos de 1945 en adelante, comprometieron a las compañías estadounidenses y anglo holandesas a invertir en refinerías de la magnitud de la explotación que se venía haciendo en el país, un gran paso en pro de la industrialización del principal recurso económico del país.

Pero también para que hubiera industria, antes teníamos que transitar, además del convencimiento de las élites, que esa era la vía necesaria para modernización por encima de la tenencia de tierras y inmuebles, y que ello conlleva la construcción no solo de industrias propiamente, sino la infraestructura material e institucional que acompaña toda industrialización.

2. Carabobo y Valencia industrial

La adquisición de su perfil de centro manufacturero lo facilitó la ubicación en el centro norte del país, el de mayor población y mercados, su cercanía a Puerto Cabello y de epicentro de vías terrestres que facilitaban la comunicación con centros de producción de materias primas. Nuestro modelo económico sustentado en la extracción petrolera había postergado su industrialización, es tan sólo en la década de los años cincuenta cuando se materializaron las primeras refinerías de envergadura (Estado Falcón), e inmediatamente la construcción y puesta en marcha del gran complejo petroquímico (Morón, Carabobo), con recursos del Estado. Se avizoraba la perspectiva que el Estado Carabobo y su capital Valencia, tendrían ventajas comparativas para que al industrializarse el país, captaran la mayor inversión en este sector.

Efectivamente el compromiso del Pacto de Punto Fijo, el pacto social post dictadura, de fomentar una política de desarrollo industrial por vía de la importación sustitutiva, generó competencias entre varias regiones que aspiraban ser la receptoras de esas inversiones, al final hizo que el Concejo Municipal de Valencia y la fuerzas vivas de la ciudad, ofrecieran las ventajas que convirtieron al Estado Carabobo en un estado industrial, sea por su producción como por la fuerza de trabajo empleada tanto en el propio sector manufacturero como en las actividades terciarias vinculadas. Hay que advertir que se trata de un estado con una modesta extensión de 4.3 mil kilómetros cuadrados, el tercer mas pequeño de los 23 estados, pero al mismo tiempo el tercero en población.

Valencia, y el Estado Carabobo en general, fue el que más inversiones recibió en todo el país a lo largo de los años sesenta, setenta y ochenta, para ser destinadas a la instalación de empresas manufactureras, en el modelo de la denominada industrialización por sustitución de

importaciones -ISI-, que permitió la instalación y desarrollo de unas miles de empresas industriales. De aquí que por mas de medio siglo a Valencia se le identificaba con muy fundada propiedad como la ciudad industrial de Venezuela.

En ese orden el Estado Carabobo y su capital Valencia eran para Venezuela, el Manchester inglés del siglo XIX o el Detroit de los EEUU del siglo XX, pero esa caracterización ya dejó de ser. Sin embargo, hay acumulada una experiencia industrial, que si bien hoy con galpones vacíos o a medio funcionar, permitió la formación de cientos de miles de personas en actividades sean las operarias, burocráticas, gerenciales, planificadoras, de procuras y de tantos otros servicios que demanda la manufactura.

Se destaca que la industrialización en Carabobo, fue acompañada del nacimiento de programas de formación de las capacidades humanas necesarias para integrarse a la industrialización, en ese sentido ocurrió la reapertura de la Universidad de Carabobo en 1958, y con ello el surgimiento de varias carreras con orientación hacia la industria, tales como los estudios de Ingeniería, Relaciones Industriales, los enfoques predominantes en Economía y otras áreas de la vida empresarial. En los niveles técnicos y operarios, varios centros privados y públicos orientaron su formación para incorporar los egresados a la actividad industrial y de servicios conexos.

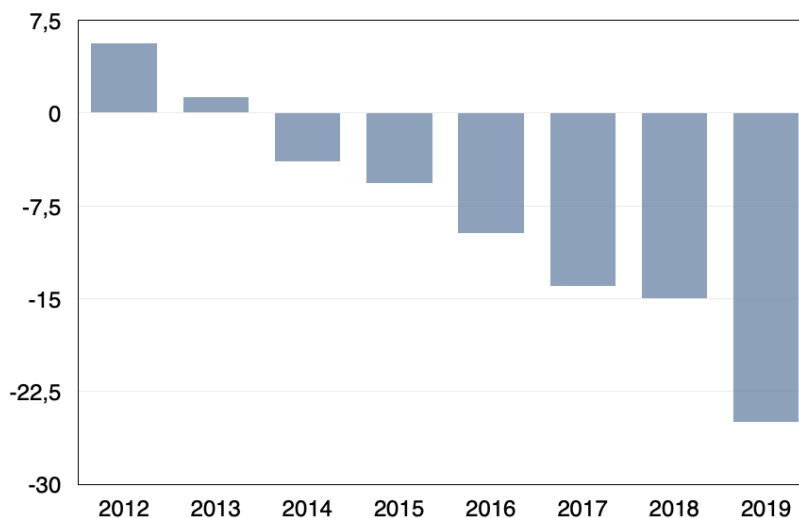
Finalmente las mismas empresas pioneras en actividad industrial en la zona crearon sus propios centros de formación, que extendieron sus servicios a las demás empresas, destacan Fundametal, aún en funcionamiento; otros que ya no existen, pero contribuyeron notablemente en esta función, como Ceforme y el de Formación en Electricidad "Celis Sauné". Mención especial merece también los varios centros de formación del otrora Instituto Nacional de Cooperación Educativa -Ince- cuya amplia oferta académica a nivel técnico incluía algunos programas que se desarrollaban en los propios espacios productivos. En el contexto de la superior, la industria creó a la Fundación Educación e Industria -Fundei- para el trabajo conjunto en la formación e inserción personal operario y especializado.

3. Desindustrialización

3.1 La política gubernamental, las dificultades productivas y el cierre de empresas

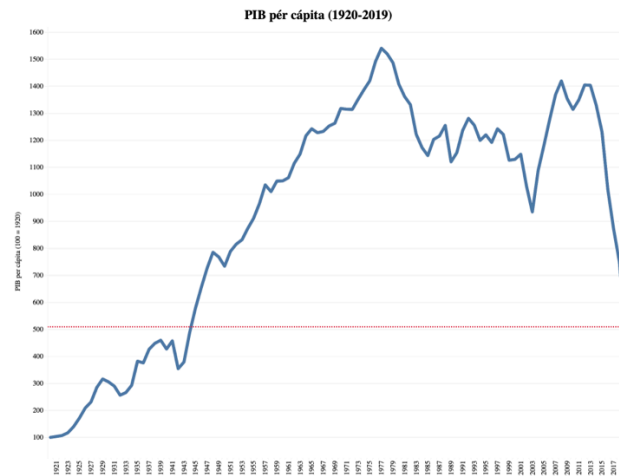
En nuestro país cada vez se nos coloca más lejos disponer de una estructura productiva industrial, equivalente a nuestras necesidades como sociedad y nación. Desde los años noventa se han venido manifestando señales que nos han hecho reconocer el inicio de procesos de desindustrialización, pero más por agotamiento del modelo sustitutivo y la necesidad de replantearse el tipo de desarrollo industrial que el país requería, fenómeno que no era muy distinto a otras realidades regionales en torno al proceso de globalización de los mercados y deslocalización productiva. Pero en los años de la revolución bolivariana lo que se ha visto es un fenómeno más complejo, que no es el replanteo del modelo de desarrollo industrial, sino algo más grave, como es el sesgo anti industrialista desde la esfera gubernamental, influenciada por un enfoque ideológico cuestionador del manejo privado de los medios de producción, y facilitada por la emancipación financiera del Estado por el manejo discrecional de la otrora cuantiosa renta petrolera, lo que se deduce al analizar las políticas de desarrollo dirigidas hacia este sector. Se mencionarán más adelante las repercusiones para los distintos casos. En lo inmediato resalta, los dos últimos decretos para estimular la libre importación sin pago de aranceles, que ha inundado anaqueles y establecimientos

PIB VENEZUELA 2012-2019



2019: Venezuela PIB, per cápita similar al de 1945

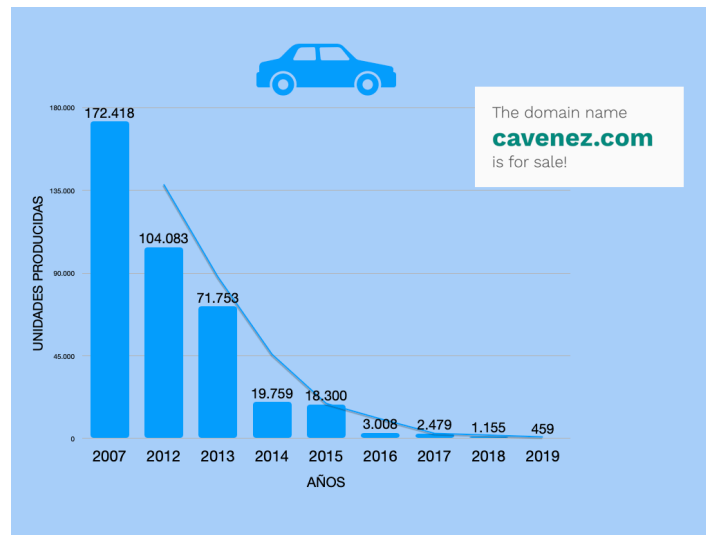
PIB per cápita 1920-2019 (Salmeron, 2020)



Fuentes: Cálculos de Urbi Garay a partir de Baptista (2011), Banco Central de Venezuela, Fondo Monetario Internacional y proyecciones.

X

H LUCENA. - 16 Junio 2020
hectorlucena.blogspot.com



comerciales de productos terminados que hacen menos viable la permanencia de la actividad industrial.

Se ha observado muy especialmente entre el período 2013-2020, y en todas las ramas industriales, un deterioro persistente en la capacidad productiva, en no pocos casos los propios establecimientos dejan de funcionar, y con ello la pérdida total de producción, empleos y salarios. Contribuyendo así al empobrecimiento de la población y del país en general. Estos resultados productivos son equivalentes a los que se observarían habitualmente en una situación de guerra. La debacle en la actividad económica es generalizada y sin

exclusiones, ya sea en el sector primario, secundario o terciario, todos se han achicado. El sector industrial es de los mas castigados, funciona en niveles mínimos, apenas un 15-20% de su capacidad instalada; sectores que se mantengan en más de este porcentaje son excepcionales. Algunas empresas se sienten privilegiadas porque han disminuido su actividad en un 50 o 60 % es decir menos del porcentaje promedio del sector.

Hasta el pasado año 2019, se mantuvieron las rigideces en política cambiaria, fijación de precios y márgenes de ganancias⁴, luego se produjo una liberación de facto en dichas áreas, la primera la “dolarización” y la segunda es la llamada “economía de bodegones”. No fue producto de la derogación de las regulaciones originales, sino de la permisividad en la fiscalización por parte de los entes gubernamentales, por la crisis de la parálisis y la escasez aguda de productos, lo que trajo anaqueles vacíos en los comercios. El gobierno mostraba satisfacción porque redujo tensiones que venían acrecentándose, pero no garantizaba un nuevo marco regulatorio. De hecho, al tiempo que redactamos este informe final, se disparó de nuevo el precio del dólar para su cambio a bolívares, como ocurre cíclicamente, ya que el gobierno no tiene divisas para responder a urgencias, estando las reservas internacionales en mínimos históricos, y en esta ocasión, como recurrentemente se presentan disturbios y saqueos, incluso en plena cuarentena de la pandemia del Covid-19,

¿Qué es lo que hace el gobierno? Recurre de nuevo al control de precios, y reactiva la fiscalización de su cumplimiento a *manu militari*, confiscando productos de comerciantes y empresarios a los cuales califica de especuladores, para posteriormente venderlos a precio regulado, luego de un año de su liberación de facto, creando incertidumbre por la inseguridad jurídica. He aquí porque se le llama así, porque están vigentes.

Conindustria, gremio de los industriales, realiza su encuesta de coyuntura trimestral, la más reciente correspondiente al tercer trimestre de 2019, en la cual recoge los aspectos que más impactaron en la fabricación de los productos de las empresas y los factores que fuerzan el cierre de operaciones de diversas industrias en todo el país, y en ese sentido señalan:

Las empresas mostraron especial preocupación por el tema de las importaciones, y manifestaron su incertidumbre en el escenario económico y político, como una de las causas de los cierres de sus establecimientos.

⁴ Ley Orgánica de Precios Justos impuso un tope del 30% a las ganancias, aprobada el 23 de enero de 2014.

El parque industrial de Carabobo está funcionando a un porcentaje promedio de un 20% de su capacidad, sea por reducción de la producción, reconversión de facto a otras actividades no industriales, tales como importación y distribución, o cierres temporales, y los más graves aquellos que son permanentes o se convierten con el tiempo en tales. A estas consecuencias no escapan sectores, ni ramas, ni el origen de las propiedades, que sean extranjeras o nacionales.

3.2 Deslocalización de empresas transnacionales

Todas las empresas transnacionales de la presente investigación, ateniéndonos a su tamaño son o fueron grandes, en sus mejores momentos fueron exportadoras y atendían en el mercado nacional una porción importante. De este grupo de casos, encontramos que llegaron a exportar: automóviles, autopartes, neumáticos, láminas thermoacústicas, material para impermeabilizar, pinturas, productos químicos, encofrados para construcción.

De las empresas extranjeras, se observa que algunas se fueron del país a manufacturar a otros lugares de la región, en donde disponen de instalaciones fabriles, deslocalizando los centros de producción de los de consumo, pero no por las habituales razones de minimización de costos laborales o tributarios en el contexto de la globalización, porque en Venezuela los costos laborales son de los más bajos del planeta, con salarios que entran en la categoría de pobreza extrema, sino por la inseguridad jurídica y precariedad general que perciben en el entorno a los efectos de producir, y desde esos centros de producción externos despachan productos para el mercado venezolano; por lo que sus galpones en Venezuela pasan a convertirse en simplemente depósitos receptores de esas mercaderías, devienen entonces en importadoras o comercializadoras a secas. El sector farmacéutico, casi todo transnacional, así lo hizo en un principio.

Las perspectivas sombrías que se advertían en la economía venezolana, llevaron a todas las transnacionales a desconsolidar las actividades económicas de la filial en Venezuela de la contabilidad y estados financieros de la corporación global, así ocurrió a partir del año 2015. A lo largo del prolongado control de cambios se habían acumulados importantes utilidades que no podían ser convertidas a divisas en los mercados oficiales para repatriarlas, y en los años recientes la aguda recesión dio lugar a que los índices productivos y económicos en general de la filial venezolana contrastaban con las operaciones globales, y era necesario que quienes gerenciaban en este contexto complejo se desarrollaran con mayor autonomía, asumiendo los riesgos económicos de las operaciones locales.

Los cierres de empresas tienen en común que fueron objeto de presiones, como parte de la política económica oficial, expresada en el papel de las diversas agencias gubernamentales que intervienen e inciden directa o indirectamente en el funcionamiento de las empresas, sea por regulación de precios, asignación y venta de divisas preferenciales para importación de productos o insumos, regulaciones rigurosas y aranceles altos para las exportaciones, impuestos, tasas y aranceles varios, autorizaciones administrativas y laborales y otras más de trámites e inspecciones, que en general limitan el quehacer productivo, en un contexto donde la corrupción forma parte de los costos productivos habituales para poder cumplir o sortear dicha burocracia asfixiante.

Otro tanto se puede observar en el caso de la empresa nacional que se expandió internacionalmente y se transnacionalizó, que llevada por las mismas consideraciones evaluó como prudente que la casa matriz dejara de ser aquella ubicada en jurisdicción nacional, al tiempo que más bien la desconsolidó del conjunto de empresas que habían nacido de su seno.

Tres grandes fabricantes de neumáticos representan 100% de la capacidad productiva del país, han reducido su producción a un 5% en el último año. Los factores causantes de tal fenómeno son los mismos que han afectado a los otros sectores; en el mercado nacional no hay capacidad de compra, no hay materias primas, dificultades para funcionar por las regulaciones, hay libre importación de productos terminados para personas naturales o jurídicas hasta sin pago de aranceles en el último año, como parte de los cambios drásticos implementados para paliar la escasez, que representa una competencia desventajosa para estos industriales, quienes sí han de pagar aranceles por lo que importan para producir, y asumir todas las cargas de unas fábricas que responden al principal organismo tributario - Seniat-, a la Alcaldía, y otros entes que reclaman tasas e impuestos. Es por ello que las tres empresas decidieron irse del país en los últimos tres años. Dos vendiendo sus instalaciones, y el caso del tercero, se trata de un punto más delicado que se desarrolla a continuación.

Good Year fue la más grande de las fábricas de neumáticos en el país, con 62 años de trayectoria luego de instalarse en el sector Los Guayos, del Estado Carabobo. Su cierre ocurrió el 10 de diciembre de 2018, estando en plena actividad cesó intempestivamente sus actividades, cerrando sin previo aviso y ninguna formalidad sus instalaciones, mediante la colocación de un papel informativo sin membrete, ni firma de algún representante de la misma, teniendo como destinatario, "A QUIEN PUEDA INTERESAR", en el portón de entrada, y que

iniciaba así: *“La presente es para informar que con efectos a partir del día de hoy, CA. Good Year de Venezuela (“GdV”) ha sido forzada a cesar sus operaciones en su planta localizada en Valencia, Estado Carabobo”*, sin dar ninguna explicación del hecho atribuible a un tercero que presuntamente las forzaba a cesar en sus actividades, tomando por sorpresa a sus trabajadores, a la organización sindical, con la cual había concluido apenas el viernes anterior, y satisfactoriamente para ambas partes, la negociación del pago del cumplimiento de algunas cláusulas del convenio colectivo, mediante la entrega de una cantidad de neumáticos a cada trabajador, y no habiendo ninguna amenaza de conflictos, ni voluntad de los trabajadores y su organización sindical de apropiarse de la empresa; a los entes relacionados con sus actividades productivas; a las autoridades administrativas, con los que trataban el nada fácil tema relativo a los ajustes de precios o “precios acordados”, por cuanto nadie puede trabajar o producir a pérdidas, y no había que se sepa, ninguna amenaza de expropiación por parte del gobierno.

La producción de Good Year venía bajando paulatinamente a lo largo de los últimos tres años, y en los últimos meses del 2018 se ubicaba apenas entre un 10-15%. El cierre dejó a 1.165 trabajadores directos sin empleo, e innumerables indirectos por el encadenamiento con proveedores, distribuidores mayoristas, detallistas, y el amplio espectro del transporte terrestre de mercancías y personas.

Con anterioridad la empresa vista la baja de producción, había planteado al sindicato colocar en situación de suspensión a una parte de la plantilla. La propuesta era con pago del salario básico, pero en esta empresa eso representaba para los trabajadores una disminución sustancial de ingresos, dado que trabajan tres turnos y reciben pagos de bonificaciones, todo lo cual determinan un diferencial importante con el básico. El sindicato se negó a hacer negociaciones. A la larga resultó una situación peor, la empresa cerró. El gobierno tomó las instalaciones y el sindicato no dejó de estar presente en su papel de resguardo. Las autoridades laborales, exigieron en las primeras semanas del cierre, que el sindicato presentara sus candidatos para constituir la Junta Administradora Especial conforme al artículo 149 del Decreto de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras - DLottt-, que habilita la intervención gubernamental y ocupación de empresas cerradas de forma ilegal o fraudulenta.

Luego de varios meses de parálisis, las instalaciones de la Good Year empiezan a ser operada por una empresa llamada Catezco Gomas C.A. Hoy, a un año y medio de la intervención hay una mínima reactivación productiva, sin reglas claras de juego, sin conocimiento ni certeza

jurídicas del ejercicio de la gestión operativa de esta planta, reinando la incertidumbre para el colectivo laboral, no obstante la incorporación al trabajo activo de 200 trabajadores en condiciones precarias, con muy bajos salarios para el personal obrero, sin la aplicación del convenio colectivo. Es llamativo que esta empresa esté produciendo sin que se haya anunciado la ocurrencia de arreglos con los dueños, y que la presencia de representantes de los trabajadores en la Junta Administradora ha sido limitada desde su misma creación, por lo que para el sindicato y sus afiliados, para los inicios de esta reactivación hay desconocimiento de los términos bajo los cuales es operada esta planta. Se pudo conocer que la operadora es la que aporta la materia prima, dirige el proceso productivo y realiza las ventas. Anunció nueva marca de cauchos “Black Eagle”, y desarrolla una limitada producción, 15.000 unidades mensuales, cantidad que en otros tiempos producía Good Year en apenas dos días.

En los casos estudiados se incluyen dos transnacionales metalúrgicas de los EEUU que cerraron en el lapso de análisis, Efcó en el 2014 y Greif en 2018. Ambas especializadas en fabricar insumos para otras industrias, la primera para el sector de la construcción y la otra para el petrolero. Baja de ventas y dificultades para conseguir las materias primas, no les permitieron seguir produciendo, sus principales proveedores Sidor y Pdvsa dejaron de proveerles. Aunque ambas instalaciones dan una primera impresión que son empresas activas, pero al captar su silencio y soledad, se descubre que son galpones fantasmas. Ambas pasaron por largos períodos con trabajadores suspendidos, *“un año de estar en las fabricas sin hacer nada, ya había trabajadores que dejaron de ir a la planta.. no iban, estaban aburridos”*, nos informa el secretario general del sindicato. Se produjo un cansancio. Mayor fue el desanimo, al constatar que grandes obras estatales, que eran la principal fuente de contrataciones, que requerían encofrados metálicos, se estaban importando ya terminados de los EEUU, con autorización del gobierno. En la empresa Greif, aún un pequeño grupo de trabajadores hace por su cuenta la vigilancia de la empresa, a la espera de decisiones judiciales de tribunales mercantiles, en donde han iniciados procedimientos.

**Crisis económica :
cierres de empresas y pérdidas de
empleos**

De 12.000 empresas industriales -2000- se ha pasado a 1657 -en 2020 (Conindustria 2020).
Cerraron.. General Motors,Rualca, Brahma, Metalcar, Dupont, Sivensa, Good Year, Venepal, Smurfit Kappa, Corn Flakes, Kimberly Clark,Clorox , Mitsubishi, Encava,
...

QUEREMOS LA PRESENCIA DE LA SERENCIÁ QUE LES DEDA CARA A SUS TRABAJADORES VÍCTOR SÁEZ Y MARÍA GÓMEZ

H LUCENA - 16 Junio 2020
hectorlucena.blogspot.com

Los procesos de gestión de disminución de personal por baja de producción hasta no hace mucho encontraban la oposición de las autoridades, a pesar que era inviable mantener las nóminas de personal sin realizar actividad productiva. Y mientras el sindicalismo contó con el apoyo gubernamental, endurecía sus posiciones en contra de todo ajuste de las plantillas acorde con la producción. Pero, en la medida que la rigidez de las instancias oficiales dejaba a los empresarios sin alternativas, estos llevó a que en algunos casos, directivos de empresas optaron por la vía de cerrar sus instalaciones industriales. Transferían a las cuentas de los trabajadores los pagos de prestaciones y otros pasivos. En algunos casos apenas un cartel en la entrada de la empresa indicaba que se dejaba de producir. Los ejecutivos al frente de estos negocios desaparecían por temor a represalias, no sólo por vías de hecho de trabajadores molestos, sino de cuerpos de seguridad del Estado, ya que el Dloott de 2012, impone sanciones penales restrictivas de la libertad a los gerentes y representantes del patrono que desacaten órdenes de las instancias de la administración del trabajo, como en el caso de los artículos 538 y 539 del citado decreto ley.

También existen los casos de aquellas empresas que se fueron del país sin siquiera preocuparse por el mantenimiento del mercado, de sus clientes o concesionarios, como quien se va huyendo de una situación indeseable. Al gobierno ocupar y hacer uso de esas instalaciones fabriles para intentar operarlas, y sin que hayan establecidos acuerdos con los dueños, lleva a operaciones con expectativas inestables por el inseguro piso jurídico que implica el hacer uso de una propiedad en controversia. Algunas de las ET en Carabobo y Aragua que han decidido dejar sus actividades, sea por presión gubernamental o imposibilidad de funcionar, se tienen: Owens Illinois -2011-, Clorox -2014-, Kymberly Clark -2016-; Axalta Coating Systems Venezuela (Ex-Dupont), C.A.; Corn Flakes -2015-; Smurfit Kappa Group, Smurfit Kappa Cartón de Venezuela, Good Year, estas tres últimas en el 2018, informaron expresamente las dificultades para funcionar y por tanto cierra, como lo expresa Smurfit Kappa de Venezuela en la carta pública del 24 de Septiembre de 2018 *“consecuencia de las acciones arbitrarias y continuas interferencias de las que nuestros empleados y operaciones han sido objeto por parte del Gobierno venezolano”* .

Un caso de cierre de una transnacional automotriz, la más grande en capacidad y producción del país, así como la mas extendida en red de concesionarios, fue el de General Motors. Una demanda de un concesionario dio lugar a decisión judicial de tribunales mercantiles del Estado

Zulia, que sentenciaron en contra de esta empresa, para entonces solo estaba importando vehículos, y con ello aceleró su cierre e ida del país en 2017. En medios locales se estima que esta sentencia fue una oportunidad, que la empresa aprovechó para adelantar una decisión que se preveía más conflictiva.

Con la publicación de la sentencia las instalaciones de la empresa fueron intervenidas por representantes de varios entes públicos, quienes luego de ingresar a esas instalaciones fabriles y transcurrido un lapso en su interior, se retiran. Se desconoce las consecuencias de esta intervención. La empresa cerró en un cien por ciento sus actividades en el país, no quedando incluso actividades de comercio y servicios con su extendida red de concesionarios.

3.3 Emergen nuevos grupos industriales nacionales

Otra respuesta empresarial observada ante las dificultades para producir, es tratar de vender la empresa, a sabiendas del ambiente hostil predominante para llevar adelante la producción. De ahí que quienes dirigen esas fábricas y se plantean buscar compradores que se interesen por ellas, lo hacen conscientes de los problemas para realizar esas operaciones de venta, además que quien vende lo hace en condiciones apremiantes, sin embargo surgen compradores, en algunos casos son empresas recién registradas, sin ninguna trayectoria productiva en el área, pero que disponen de suficientes recursos financieros para realizar la compra. En esta última situación, se conocen casos que negocian la venta de sus instalaciones a empresarios, generalmente desconocedores de esas ramas, que harán esfuerzos por continuar sus operaciones pero sin la fluidez que caracterizó a los propietarios originales, con enormes dificultades técnicas para mantener el ritmo productivo. Han sido los casos de dos importantes fabricantes de neumáticos, adquiridas por consorcio poco vinculado con el sector cauchero. En el primer caso se mantiene un convenio de licencia para preservar la marca, mundial y localmente reconocida con amplia aceptación. En el segundo la transnacional no se interesó en convenir con los nuevos propietarios en que se permitiera el uso de la marca bajo licencia, Pirelli, y estos optaron por promover una nueva marca.

En los casos indicados en los párrafos anteriores, los volúmenes de producción se reducen considerablemente y no solo por las condiciones del mercado, sino porque los dueños anteriores ya venían reduciendo sus inversiones, y los que llegan han de aprender.

Con anterioridad a nuestro lapso de análisis lo que predominaba era lo contrario. Antes del 2012, se observa que corporaciones transnacionales se interesaron por específicas empresas

venezolanas, que se vieron comprometidas con la necesidad de financiamiento y fueron adquiridas parcial o totalmente. De nuestros casos estudiados, se pudo ver en empresa del sector de pinturas y resinas, con larga tradición en el país, así como otra del sector autopartista. En el primer caso el grupo trasnacional latinoamericano adquirió la mayoría accionaria, y le ha permitido más estabilidad a esta empresa, preserva su importante 2do lugar en el achicado mercado nacional de pinturas. La autopartista pasó de un grupo nacional de trayectoria en el sector de autopartes que igual fue adquirido inicialmente por un grupo inversores internacionales, y finalmente otra adquisición ya por corporación alemana del mismo ramo.

Estas operaciones tienen su repercusión en las condiciones de trabajo, aunque por supuesto que es la situación del mercado que ha dado lugar a consecuencias mayores como la baja de ventas y producción, que sí ha afectado el número de empleos y las condiciones de trabajo. Por supuesto que con una nueva mayoría accionaria, de una transnacional hay impactos en la cultura de la organización. La nueva dirección es más exigente, el gerente lo expone que ante el desempeño del personal se exige *“explique por qué no pudo llegar a la meta, cuáles fueron las razones, y las medidas que tomará la próxima ocasión para compensar eso”, “no me sirve la persona, me sirve el resultado”*, lo que modifica apreciablemente la cultura organizativa previa, y obviamente con repercusiones en las relaciones con los trabajadores y el sindicato.

3.4 Empresas industriales nacionales tradicionales y hundimiento de las estatales

En cuanto a las empresas nacionales, con el cierre y/o reducción productiva de las transnacionales, las que forman parte del encadenamiento productivo se le presentan serias dificultades para su existencia y funcionamiento, por la pérdida de clientes fundamentales. En ocasiones sí han sucumbido antes a las dificultades productivas, sus clientes optan por otro proveedor o si no importan los insumos o elementos que recibían de éstas.

Antes del período bolivariano varios de los grupos pioneros de la industrialización en la región habían dado paso a otros propietarios, y con este régimen continuó esa tendencia, han sido los casos de los grupos de industriales Machado Zuloaga, Neuman, Coles, Branger, Conde Jahn, Maldonado, entre otros.

Con las empresas públicas, hay tres consideraciones llamativas en su papel en la relación con el sector manufacturero. Primero, se tienen por un lado las llamadas básicas gestionadas por corporaciones estatales, que nacieron en donde se requerían grandes inversiones, eran fundamentalmente extractoras, que convertían en productos primarios y materias primas, que

serían provistos a las actividades industriales, de ahí la denominación de empresas básicas. Segundo el otro gran sector, el manejo de las empresas proveedoras de servicios esenciales. Tercero, ambos grupos corporativos constituyen en el país los más grandes compradores de los productos industriales.

En cuanto proveedor de materias primas, el Estado tiene el monopolio de las empresas productoras de las procedentes del petróleo, petroquímica básica, hierro, acero y aluminio, por tanto el sector industrial fue perdiendo gradualmente la provisión de estos elementos para producir. Empresa fabricante de techos thermo acústicos y materiales para impermeabilizar, sus cuatro proveedores, Pdvsa, Sidor, Pequiven, Alcasa e incluso Alunasa, empresa creada por el Estado venezolano en Nicaragua, cerrada años atrás, todas dejaron de producir. También hay que señalar que por muchos años esas materias fueron abundantes, de buena calidad y baratas, y permitió a esta empresa su expansión aprovechando esa ventaja competitiva. Pero ahora con esas empresas públicas cerradas o imposibilitadas de seguir proveyendo, la empresa recurrió al mercado mundial en búsqueda de materias primas, que proceden generalmente de Alemania y China. Otro tanto ocurrió con fabricantes de pinturas, resinas, plásticos, metalúrgicas y caucheras. Todas las empresas estudiadas, tenían alguna materia prima procedente de empresas estatales.

A lo anterior se agrega, que varias de las estatizaciones dejó en manos del gobierno a sectores completos de provisión de productos de amplio uso en diversidad de actividades productivas, como el monopolio estatal del cemento. Otra estatización de consecuencias importantes fue la de Agroisleña, fundamental en la agricultura y la cadena productiva que la une con agro-industria. Esta tuvo que recurrir directamente al mercado exterior, quebrantando la organización productiva; en un principio con las divisas preferenciales, pero a partir del 2015, con recursos propios y del mercado paralelo de divisas, que tenía para entonces una abismal diferencia, promoviendo la inflación y luego la hiperinflación.

Con los empaques, elemento requerido por múltiples fabricantes, la estatización de Smurfit Kappa repercutió en la principal fábrica de detergentes, un dirigente sindical manifestó que *“tuvieron que suspender la producción por falta de cajas”*

Con los servicios públicos, al principio de este proceso político eran de propiedad y gestión mixtos, algunos en manos del Estado y otros de privados, también algunos en manos de la descentralización -gobiernos regionales o municipales - y otros en nacionales. El régimen fue centralizando y estatizando paulatinamente, de manera que para el 2013, era el proveedor de

casi todos los servicios públicos. Lo era en electricidad, agua, gas, puertos y aeropuertos; quedaban unos nichos en manos municipales en la recolección de basura. En la telefonía e internet, habían proveedores públicos y privados, lo que era por cable dependía de la empresa estatal, no así lo que era satelital. Para la industria los que mas le lesionaban sus procesos eran los tres primeros. Las carencias le obligaron a invertir en dotarse de servicios privados.

La electricidad empezó a racionarse a partir del 2010, y el mayor caos ocurrió a partir de marzo de 2019, aún no superado. Persisten los apagones, ya ni siquiera anunciados con la antelación suficiente para reprogramar actividades. La salida de autoridades fue imponer reducciones de horarios laborales de 3 y 4 horas diarias.

En las empresas resienten, sobre todo, la pérdida de tiempo, como señala un alto gerente de empresa de alimentos y bebidas:

“Ha sido determinante para la eficiencia, porque la afecta. Nos ponen a dedicar esfuerzos y atención a esos temas, a quiénes tenemos otras responsabilidades estratégicas. Ejemplo, de dedicar más tiempo en buscar gas, que en producir.. Por otro lado, el servicio de electricidad es sensible porque al irse intempestivamente, trae consecuencias, se paraliza producción y otras más según la duración del apagón. Se pierden materiales, lotes de producción (alimentos, materias primas) que se convierten en basura y van a las cañerías, luego de su procesamiento en plantas de residuos. Esto ha requerido inversiones cuantiosas para contar con plantas de generación de electricidad. Además de la escasez de combustibles para estas mismas plantas. La estrategia gobierno era dar electricidad a sectores populares, y luego, reconoció lo perjudicial de desatender al sector productivo”.

Algunos servicios tienen precios simbólicos, que no cubren sus propios costos. Empresarios señalan que prefieren pagar sus costos y que sean buenos. Un gerente de mediana empresa del sector plástico señala “ de electricidad, nos cobran una ridiculez.. y en los últimos meses no nos cobran, no lo hacen desde agosto del 2018”. Del agua menciona: “consumimos poca agua, viene sucia y contaminada”.

Lo tercero que tiene consecuencias en la baja de la producción industrial privada, son las compras del gobierno, el gran comprador nacional. Un miembro de la gerencia de un grupo del área química admitió “Nuestra fábrica de pigmentos y otros químicos, vendía aditivos a

Pdvsa, ahora no compra, por lo que bajamos la producción un 94%. De 12 reactores ahora sólo trabaja uno”.

3.5 Nuevos pequeños productores

En parte de los sectores industriales analizados han surgido una multitud de empresas pequeñas y artesanales que han intentado llenar parte del vacío que han dejado las empresas grandes y medianas. Los sectores en donde más se visibiliza esto es en aquellos con modesta complejidad tecnológica, como fabricación de productos de limpieza, hogar y tocador; de pinturas; de alimentos y bebidas (harinas, derivados lácteos, panificación, pastas). Gerente de empresa fabricantes de envases plásticos señala *“..muchas personas emprendieron producción artesanal, no ha existido una regulación de este tipo de negocios, que trabajan con químicos, cloros, etc. la producción artesanal y de empresas pequeña creció”*. El consumidor que compra guiado por el precio bajo, adquiere productos tapa amarilla - sin marca- o de unas nuevas, de esta manera el bolsillo lo lleva a alternativas que le permite desechar el producto industrial de marca.

Esta breve nota por supuesto requiere una mayor esfuerzo para la comprensión de la emergencia de los nuevos pequeños productores, que se entiende que no tendrán mayores impactos en las relaciones de trabajo, porque sus mismas dimensiones y su predominante carácter de empresas familiares.

3.6 La productividad en la industria.

El país en conjunto ha venido perdiendo competitividad. En el Índice de Competitividad Global de los últimos años, Venezuela aparece ubicado en los últimos lugares, de 140 países ha estado entre puestos 110 al 134 en los diez últimos años 2011-19 ⁵. Igualmente, en estos prolongados años de baja de producción no existen condiciones para inversiones tecnológicas que mejoren los procesos productivos. Sólo se dan ajustes para el achicamiento y la optimización de los recursos existentes. La encuesta trimestral de Conindustria reporta que *“64% de los consultados manifestaron que sus inversiones, tanto del periodo señalado (Octubre-diciembre de 2019) como en el 2020, estarían enfocadas más a las operativas (equipos, sistemas, mantenimiento) e inventarios, sólo 4% realizó inversiones mayores. A nivel de toda la industria, 33% no realizó inversiones”*.

⁵ <https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-competitividad-global/venezuela>

De todos los sectores productivos, los de construcción y la industria son los que han tenido las mayores bajas; y se sigue bajando. En el último cuatrimestre del pasado año surgieron unas modestas señales, donde tuvo un papel importante la inyección de divisas vía remesas del extranjero, que más adelante ampliamos, parecía estar “*pasando el luto*” decía un gerente de empresa de pinturas por la breve mejoría de ventas, pero fue algo efímero.

Se inicia el 2020 con la persistencia de la depresión, ahora simultáneamente con pandemia y confinamiento, resintiendo y dificultando los esfuerzos por una mayor productividad.

El replanteo de la producción, ha dado lugar a cambios de escala donde se trabaja más pero se produce menos, tal como lo evidencia el gerente de una empresa de envases plásticos que indica “*Antes teníamos siete clientes y llenábamos la producción, ejemplo Clorox, Colgate-Palmolive, Castrol, Venoco, ellos llenaban una máquina, cuando venían clientes pequeños, ni caso le hacíamos, pero ahora tenemos en cartera unos 70 clientes y no llenamos las máquinas, los pedidos son de 2.000 o 3.000 envases, hace dos años un sólo cliente en Barinas quería 12.000 semanales, pues hasta fui a visitarlo para conocerlo, fue un gran apoyo en ese momento, porque se convirtieron en 500.000 envases mensuales, lo que nos ayudó a mantener los salarios que teníamos, pero desde hace seis meses no nos pide nada, alega que tiene demasiado dinero en la calle.*”. Con esta disminución de producción hay costos operativos que no bajan en la misma proporción, por otro lado los fijos se disparan, el costo unitario se eleva. Una aritmética que termina en negativos.

Los empleos en la industria han sido tradicionalmente estables. La legislación laboral, más la formación y las calificaciones que se adquieren en el propio trabajo, da estabilidad. El promedio de antigüedad es alto en términos comparativos dentro del sector privado. Se ha venido perdiendo por la prolongada recesión y específicamente por la desindustrialización. Hay abandonos de puestos de trabajo por los bajos ingresos. La diáspora se ha llevado personal a otros países, se dejan empleos porque no hay estímulos para trabajar con los bajos niveles salariales. En principio salieron aquellos con un conocimiento que los hace más empleables, como los conocedores de sistemas informáticos, costos, finanzas, mantenimiento, pero luego fue bajando la calificación, hasta sin ninguna como se ha visto en los últimos años.

Los gerentes entrevistados subrayan las consecuencias de la inamovilidad en la disciplina laboral, asumiéndola como una condición para la productividad. Mantener personal

excedentario genera consecuencias en el ambiente laboral, y quienes andan tras una sustanciosa y pronta liquidación, tienden a aflorar comportamientos negativos. El que quiere irse de la empresa recibe una indemnización, pero cuando es la empresa la que quiere que alguien se vaya, lo estimula recompensándolo para lograr su renuncia.. *“los trabajadores saben que la única forma de terminar una relación de trabajo es renunciando, y buscan que se les ofrezcan paquetes, al final es una ‘compra de renunciadas’ a fuerza de real, con un paquete de liquidación más alto que lo legal.. El trabajador que peor se porta, es el que queremos que se vaya de la empresa, y resulta es el que recibe más dinero para obtener su renuncia. El dilema del que se porta bien y otro mal que se porta mal.. es un contraste... entonces tu lo que quieres es que me porte mal para que me des una buena liquidación’ y colocaba en un aprieto a la gerencia, a la que le daba pena lo contundente del planteamiento, por el fundamento que refleja la frase.”.*

La gerencia aprovecha que la suspensión permite ir estableciendo diferenciales en los beneficios, que motivan al que continúa trabajando, mientras se marca distancia con el suspendido. Estos que suelen ser escogidos por la propia empresa, empieza por aquellos que tienen los registros menos atractivos en los sistemas de evaluación. Además, en la medida que persiste la baja de producción se incrementa el número de trabajadores suspendidos, incluso se llega a suspender a trabajadores con buenas evaluaciones. En la medida que se den posibilidades para reingresos, éstos último tienen prioridad.

Con la situación de la pandemia del Covid-19 y las medidas de confinamiento estrictas de los primeros meses -marzo a junio-, se agregaron otros criterios para la suspensión en el trabajo, ya relacionados con los temas de edad y salud, por los mayores riesgos, y la distancia de residencia, por el tema del traslado y la crisis de combustibles que ha afectado transporte de personas y productos, tanto el privado como el público.

CUADRO DE CASOS ESTUDIADOS

CIU *	Ramas o sectores	ENTREVI STADO	CAPITAL	TAMA ÑO	% PRODUC CIÓN	SINDICAT O	Registro
104	Aceites y grasas	E	N	G	17,5	E	P
107	Otros productos alimenticios	S	T	G	0	E SD	B
110	Bebidas	E	N	G	17,5	E	B
2022	Pinturas	1	T-N	G	10	E	P
2023	Jabones, Detergentes, Tocador,	S	T	G	10	E	P
2029	Química	S	T	M	20	P	B
221 A	Productos de caucho	E	T > N	G	5	E - SD 2	B
221 B	Productos de caucho	E - S	T - N	G	5	E	B
221 C	Productos de caucho	S	T	G	5	E DI	B
222 A	Productos de plástico	E	T	G	25	E 2	B
222 B	Productos de plástico	E - S	N	M	10	P	B
222 C	Productos de plástico	S	N	M	15	P	B
251 A	Fabricación de productos metálicos	S	T	M	0	P SD	B

251 B	Fabricación de productos metálicos	S	T	M	0	P SD	B
259	Fabricación de otros productos elaborados de metal	E	N	G	10	E DI	B
291 A	Fabricación de vehículos automotores	E	T	G	0	E SD	P - B
291 B	Fabricación de vehículos automotores	E	T	G	0	E DI	B
293	Fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores	E	N > T	G	30-40	E	P

EXPLICACIÓN COLUMNAS

CIIU

CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS; con aquellas empresas que producen de varios ramos, se ha seguido lo recomendado por el manual de CIIU, de escoger aquella que tenga la mayor importancia en la producción global de la empresa.

Cuando hay más de una empresa del mismo código, las diferenciamos en la misma descripción, o agregando una letra.

ENTREVISTADO: E empresa; S sindicato

CAPITAL: T transnacional; N nacional; M mixto; T>N era transnacional y pasó a nacional; N>T de nacional a transnacional

TAMAÑO: G grande; M mediana; P pequeña
G>M>P; M>P: pasaron de Grande, luego a Mediana y Pequeña.

% PRODUCCIÓN

SINDICATO: E de empresa; P profesional o de rama; DI directiva incompleta; SD sin directiva. Si aparece un número refiere a cantidad de sindicatos.

REGISTRO:

P: pre bolivariano; 1999 hacía atrás.

B: bolivariano; 2000 en adelante. Las Relaciones de Trabajo

4. Las Relaciones de Trabajo

4.1 Propósitos y prácticas de las relaciones de trabajo.

Los propósitos y prácticas de las relaciones de trabajo son permitir y facilitar el desarrollo de la actividad productiva, en principio creando empleos con remuneraciones y condiciones de trabajo que permitan que quienes laboran, en compensación por ese esfuerzo obtengan remuneraciones adecuadas para su reproducción y el mejoramiento socio económico.

Para el momento del *boom* de la instalación de los establecimientos industriales especialmente en el centro del país, el referente del que más se adoptaron las prácticas de las relaciones de trabajo fue el sector petrolero, con cuatro décadas de funcionamiento con una importante actividad productiva y masiva población laboral asalariada, con quienes las empresas ya habían concertado reconocimientos y acuerdos colectivos, luego de agudos conflictos laborales, en etapas carentes de legislación, instituciones y de estructuras de administración del trabajo. En cambio al instalarse las primeras decenas de empresas en el marco de la Industrialización por Sustitución de Importaciones -ISI-, ya existían referentes, instituciones, legislación, para el funcionamiento de las relaciones de trabajo en un marco consensuado.

En tanto estos referentes permitieron que se produjeran reconocimientos, negociaciones y acuerdos, en un relativo breve tiempo, sin mayores traumas. De ahí derivaron algunos rasgos que marcan las relaciones de trabajo de la industria.

Uno fue la estructura organizativa por empresas, e incluso menos que eso, como es la unidad por establecimiento, como el ámbito de la acción sindical de una determinada organización sindical. En el sector petrolero había ocurrido esta limitante estructura, con sindicatos organizados por empresas, por campo específico de explotación y por unidad político territorial predominando los sindicatos por distrito, lo que en las últimas décadas son los municipios. Todo esto generó una multiplicidad de sindicatos, pero pequeños. Con la ISI se repitió este esquema. Esta atomizada estructura fue no sólo por la intencionalidad de los dirigentes tanto promotores como asesores, sino por las autoridades del trabajo que dirigían los registros, y tradicionalmente han sido muy interventores en estos trámites, restringiendo la autonomía de los trabajadores. Para las empresas esta unidad de acción, por empresa o por establecimiento, es lo ideal para interactuar con una organización de alcance limitado.

Otro rasgo destacable del referente petrolero, fue la plataforma reivindicativa asumida por los sindicatos. En el sector petrolero se caracterizaba por solicitarle a las compañías, un heterogéneo listado de reivindicaciones, más referidas a las condiciones de vida que a las de trabajo.

Si el lapso que ocupa al trabajador en su jornada laboral lo llamamos el tiempo productivo, y que al término de su jornada laboral empieza a hacer uso del llamado tiempo reproductivo, cuya epicentro es en el hogar, con la familia, para la convivencia, el descanso y la recuperación del desgaste resultante de la jornada laboral.

Dado que la explotación petrolera se inició en lugares remotos, sin hábitat urbano, en donde estaban los yacimientos, y si tomamos en cuenta que por varias décadas las empresas no asumieron la industrialización del petróleo, como son las refinerías y las petroquímicas, que fue mucho más tarde que vino a ocurrir, para entonces ya estaba delimitado el patrón reivindicativo contractual del sector. De ahí se deriva que las negociaciones incluían reivindicaciones para la reproducción del trabajador y de su familia, por ello los centros de provisión de alimentos, la escuela para niños, el club, el recreo y deporte, los centros de atención de salud para la familia y el transporte, todo para el trabajador y su familia. Las negociaciones ocupaban de todos estos servicios un amplio espacio y dedicación, igualmente para su administración cotidiana.

La ISI recibió el apoyo político y económico necesario tanto para atraer inversiones extranjeras, como para estimular a incorporarse al capital nacional. Y dado el apoyo recibido, la herencia reivindicativa en las relaciones de trabajo no representaba un obstáculo. El referente petrolero fue asumido sin problemas. De hecho, las grandes empresas industriales valoraban la contratación de ejecutivos que venían del sector petrolero, así mismo en el sindicalismo mismo hubo migraciones de dirigentes hacia los estados beneficiarios de la ISI.

4.2 Estructura sindical en la industria. Atomización, articulación y paralelismo

El sector manufacturero en las grandes empresas ha aportado a las relaciones de trabajo del país, un sindicalismo que, vía negociaciones y apoyo estatal, logró en el transcurso del desarrollo industrial un buen nivel de condiciones de trabajo, expresado en salarios y beneficios socio económicos, volviéndose un referente para los demás sectores económicos del país, excepto para el petrolero, minero -hierro- y algunas entidades del Estado, particularmente de los entes descentralizados, porque sus condiciones eran mejores o

similares a las de la industria. Generalmente estos sectores y entidades contaban con mayor antigüedad en sus relaciones de trabajo y procesos de negociación, pero además habría que agregar que detrás de sus logros estaba la renta petrolera para el financiamiento.

Sin embargo, al caracterizar que se trataba de un sector que disfrutó de protección en la etapa que va de los inicios de los años sesenta hasta el fin de la década de los ochenta, no significa ello que los convenios colectivos y las condiciones de trabajo que se alcanzaron, se lograron sin que eventualmente mediaran tensiones y conflictos laborales. Pero sí es cierto que hubo un funcionamiento en el marco de una concepción neocorporativa, que emanó de pactos tripartitos tanto explícitos como implícitos, con el compromiso en fortalecer las relaciones de trabajo en un ambiente de reconocimiento de actores y de búsqueda de la paz laboral para la continuidad productiva. Se puede afirmar que era una estructura sindical con restricciones para el desarrollo del movimiento de los trabajadores, por las razones ya explicadas, pero funcional para la empresa y a los gobiernos.

La relación directa y cotidiana con los dirigentes por parte de la gerencia empresarial, facilitaba los acuerdos y la resolución de cualquier contingencia en el establecimiento fabril, y si se dificultaban los arreglos, habían instancias a la mano, unas por el lado de las federaciones y confederaciones, y otra por la administración del trabajo. -AT-. Al final, había producción creciente de bienes en ambiente de paz laboral.

Con la llegada al poder de la revolución bolivariana, esta estructura experimentó cambios. En un primer momento con el fomento de elecciones y promoción de referendos, bajo el eco de la existencia de una restringida democracia sindical corrompida por los partidos políticos tradicionales, argumento que estuvo presente en el discurso desde la misma campaña electoral -1998- que lleva a Hugo Chávez a la Presidencia; y en ese orden de ideas se materializan normas constitucionales reguladoras de la vida interna de los sindicatos bajo la figura de la democracia sindical, y se señala de manera expresa el poder sancionador del Estado contra dirigentes y representantes sindicales que se lucren u obtengan beneficios personales del ejercicio de sus funciones, conforme lo consagró el artículo 95 en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela -CNRBV 1999-.

Luego vinieron las presiones para la salida de toda la dirigencia de 2do y 3er grado, la de mayor jerarquía, obligados a renunciar y a hacer un referéndum forzado que trajo consigo las elecciones obligatorias, pero aún así con resultados adversos al chavismo, quien hizo caso omiso a esa realidad ignorando sus resultados, finalmente desconociéndolas por completo, a

pesar de su obstinada promoción de las mismas. La intromisión de un cuerpo ajeno a la vida sindical, como es el Consejo Nacional Electoral, dejó sentada la perversión ya prevista con esa intervención. A partir de ahí se promovió un exacerbado fomento de nuevos sindicatos, llamados paralelos, que dificultaron el desarrollo de las relaciones de trabajo, con el consecuente incremento de la conflictividad inter-sindical, alterando los ambientes laborales, sin que se plantearan mejoras de condiciones de trabajo.

En el presente proyecto de los 18 casos de empresas industriales analizadas, en su amplia mayoría, 13 (72.2%) de los sindicatos proviene de registros ocurridos en el período bolivariano⁶. Desplazaron a organizaciones que fueron estigmatizadas y degradadas, y se trataba de fomentar nuevas organizaciones con el apoyo de todo el poder gubernamental recién electo que cuestionaba al movimiento sindical predominante de entonces. No pasó mucho tiempo para que afloraran las raíces de autoritarismo del régimen que se ejerció en todos los ámbitos de la sociedad, y gradualmente esos sindicatos empezaron a guardar distancia de quienes los auparon en un inicio.

Al tiempo que gradualmente las autoridades del trabajo fueron obstruyendo la acción sindical de aquellos no afines al gobierno, aunado a la ventajas que ofrecía a la dirigencia sindical los vínculos políticos con el gobierno nacional, siendo el mayor empleador del país y el principal distribuidor de la renta petrolera a través del gasto público clientelar, no es de extrañar que el movimiento sindical quedara atrapado en sus redes e influencias.

Con la inamovilidad laboral, que se han emitido todos los años vía decretos presidenciales, las empresas no podían hacer despidos sin previa autorización de las autoridades de la administración del trabajo, luego de largos y engorrosos procesos burocráticos. Aunque fue incorporada como norma legal en el 2012, bajo el inconsulto Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras -Dlottt-, los decretos de inamovilidad laboral se siguen emitiendo cada año, con el objeto de mantener los procesos en el ámbito de la administración del trabajo, donde hay mayor discrecionalidad del control político, y que no terminen en los juzgados laborales, con menor capacidad física, y donde la discrecionalidad está limitada por la rigidez del marco jurídico, pero persiste para situaciones

⁶ Nuestro dato es ampliamente superior al encontrado en encuesta del OVAS-FES-ILDIS, ver Richter y Stephany (2019), de un 54% creados a partir del 2000 y en el nivel global de la actividad laboral, diferente a nuestro caso que está centrado en el sector industrial de Carabobo. Sugiere que una mayor atención dedicó el régimen bolivariano a intervenir en la industria, para crear sus sindicatos paralelos.

relevantes que exija el interés político, por la falta de independencia del poder judicial, con jueces interinos de fácil nombramiento y remoción, dada la destrucción de la carrera judicial.

La atomización explicada se compensaba en algo, porque la estructura sindical de base fue acompañada de organizaciones de segundo grado, que tenían influencia en las primeras, tales fueron las federaciones regionales Inter-profesionales y las nacionales profesionales o sectoriales. En la industria del centro del país tanto en Carabobo como en Aragua, las federaciones regionales Fetracarabobo y Fetraragua adscritas a la Confederación de Trabajadores de Venezuela -CTV-, ejercieron definitivamente su liderazgo y control en las ramas industriales, y el empresariado lo reconocía manteniendo estables relaciones. Igual ocurría con las principales Federaciones de los sectores industriales: Fetrametal, Fedepetrol, Fetraharina, Fetrabebidas, Fetratextil, Fetraconstucción, Fetragráficos. A estas se suman aquellas federaciones adscritas a otras centrales con menor influencia, pero cuya orientación clasista le permitía ganarse un modesto espacio en las relaciones laborales.

La articulación se completaba con las confederaciones o centrales, que aglutinaban a federaciones. Una pirámide que por largas décadas funcionó con control y efectividad para que el movimiento sindical tuviera un peso e influencia política y económica en el país. El vértice de la pirámide se ocupaba de las reivindicaciones más políticas, que requerían acciones parlamentarias, así como ante los despachos del alto gobierno y de las corporaciones empresariales.

Al día de hoy esta estructura sindical esta desarticulada. Su organización por establecimientos y por empresas fue un pecado original para su desarrollo y crecimiento que pagó a futuro y caro. La vida del sindicato estaba atada indisolublemente a la de la empresa, como un cordón umbilical; al morir la empresa, moría el sindicato. De aquí que si hoy han desaparecido miles de empresas industriales, con ellas han fallecido todos aquellos sindicatos que tenían ese estrecho ámbito de actuación.

De nuestro estudio se confirma en el sector industrial, el predominio de los sindicatos de empresa; lo que ha sido una característica de las relaciones de trabajo venezolana. De los 18 casos estudiados, en 13 de ellos, esa era la organización predominante, y en 5 la organización profesional o por rama, que refieren a dos organizaciones, una metalúrgica y la otra de los sectores de pinturas, plástico y químico, afiliado a una federación ínter profesional regional - Fusbec.

Se ha constatado que todas las empresas caucheras, las automotrices, las autopartistas, en fin el sector manufacturero, en un momento dado estaban pasando por problemas similares, derivado de las ausencias de políticas sectoriales de fomento, al tiempo de una indiscriminada importación aupada por la corrupción del diferencial cambiario, afectando a todos por igual. Sin embargo, la desarticulación sindical no facilitó encuentros ni la construcción de un frente común, para construir estrategias sectoriales.

En los casos estudiados, los sindicatos de base han tenido que enfrentar situaciones complejas en las relaciones con sus empleadores y con el gobierno, sin la participación solidaria de otros entes sindicales, en visible situación de aislamiento. Localmente, apenas se observo un cierto grado de solidaridad en aquellas organizaciones afiliadas a Fusbec, pero sin vinculaciones nacionales. Si bien esta federación nació auspiciada por la Unión Nacional de Trabajadores -UNT-, como se sabe fue promovida por el gobierno, al plantear cierta posición crítica por el marcado deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, el gobierno decide romper con esta central, y la Fusbec optó por quedarse sin afiliación nacional; no se ha separado formalmente de esa central. En un primer momento se mantuvo cercana al oficialismo, pero este ha preferido crear organizaciones bajo su pleno control.

Otro pecado original en la estructura sindical fue el de permitir más de un sindicato en una misma empresa, o actividad productiva. Fueron conceptos incrustados en la legislación laboral venezolana, antes que el movimiento tuviera comprensión de cuan limitativa que era tal estructura. No había nacido la industria, cuando el sindicalismo se encontró con tales desventajas. Para las empresas ha sido un tanto ambiguo, así como la promoción de un sindicato paralelo era la vía para restar protagonismo a una dirigencia que le era incómoda, ha ocurrido lo contrario que los propios trabajadores recurren a un paralelo para deshacerse de aquel sindicato que el patrono alienta.

En definitiva, paralelismo ha traído más problemas que soluciones, ya que la amenaza misma de creación de un nuevo sindicato, implica tensiones en las relaciones entre la empresa y el sindicato existente, y se hace más compleja la atmósfera laboral al involucrar a factores ajenos a la producción que estaban al acecho de hacerse parte de tan importantes relaciones, tales son los casos de los intereses de partidos políticos tanto afines al gobierno como de de la oposición.

Una debilidad para el movimiento de los trabajadores es la organización por empresa, y como ya adelantamos, muchos de ellos son mas bien por establecimiento, que lleva al extremo la

atomización y fragmentación del colectivo de trabajadores industriales. La otra fragmentación es el hecho que sólo se afilian los obreros y no los empleados. Eso tiene raíces en la separación que la legislación venezolana hizo en su primera e influyente legislación laboral -la de 1936-, vigente por 55 años hasta 1990, de establecer en su articulado varias diferencias entre obreros y empleados. La Ley Orgánica del Trabajo -Lot- de 1990, uniformó los beneficios borrando diferencias que no eran justificables. Más tarde, 2012, el Decreto con rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras -Dlottt-, borro la misma terminología y la sustituyó por la denominación de trabajadores, colocándose en lo que ya era una tendencia adoptada largo tiempo atrás en otros países. La propia dinámica de la organización del trabajo, fue superando ese distanciamiento, pero por otro lado no dejó de preservarlo al observar el esfuerzo de algunas políticas de recursos humanos de empresas en mantener tales separaciones, como parte de la cultura de la organización empresarial.

Surge entonces otra limitante vinculada a no conectar la sindicalización con el sector de empleados, al menos en las categorías de base, con ingresos salariales generalmente menores que los de los propios operarios u obreros sindicalizados. Pero se trata de un personal vinculado con los asuntos administrativos, tan ajenos para los operarios. Se entiende que es un sector menos predispuesto a sindicalizarse, por la exposición que tiene a las influencias de la cultura y valores organizacionales de la empresa.

En la investigación solo se encontró un sindicato de empleados, en una empresa cauchera. Éste sindicato tiene una larga historia, se entiende que una de las explicaciones de mantenerse vigente, en contra de la corriente dominante, es la moderación de sus planteamientos, que lo mantiene alejado de confrontaciones abiertas con la empresa.

En esa misma empresa hoy no funciona el sindicato de obreros, toda su junta directiva está fuera, algunos renunciaron y otros fueron despedidos luego de expedientes de faltas, y con la autorización de las autoridades, por un cambio relativamente reciente en la política oficial que no autorizaba despidos en el sector privado.

En algunas empresas, la mínima afiliación de empleados a algún sindicato, se explica porque eran obreros que fueron pasados a las categorías de empleados y mantuvieron la afiliación sindical, que fue su vía de ingreso a ese empleo.

4.3 Plataforma reivindicativa

Las compañías petroleras y mineras del hierro, no fueron esquivas en asumir el patrón reivindicativo petrolero que implicaba un compromiso de incorporar en los convenios colectivos todas las reivindicaciones para la reproducción, porque no podían atraer ni retener personal si no lo hacían de esa manera, vistas las precarias condiciones del poco desarrollo urbano de las zonas petroleras y mineras. Pero diferente era el caso de ciudades como Valencia, Maracay, Caracas, Barquisimeto, y poblaciones cercanas, porque estaban dotadas en ese inicio de la ISI, de todos los servicios propios de una ciudad. La protección de la industria en el lapso que va de los años sesenta a inicios de los noventa no resentía asumir estas cargas, pero cuando la industria fue puesta a competir con productos del exterior quedó en evidencia su falta de competitividad.

Con la plataforma reivindicativa se le da una amplia atención al ámbito reproductivo, y al mismo tiempo las organizaciones sindicales tuvieron un accionar más limitado en lo productivo, dejándolo poco atendido por las relaciones bilaterales, esto no fue original, igual había ocurrido en el sector petrolero y minero, pero en la industria no existía la ausencia de hábitat que mencionamos como justificación de aquellos. Derivado de tal carácter, las relaciones bilaterales tuvieron poca incidencia en la organización del trabajo y en la gestión de las empresas.

La amplia dedicación reivindicativa a los asuntos del tiempo reproductivo, tenía el atractivo para el sindicato de permitirle ser coadministrador de beneficios que mostraban ante sus afiliados como conquistas y evidencia de la sensibilidad del sindicato. HCM, becas, fiestas, deportes, son temas que comprometían la atención de los dirigentes, y permitían relacionarse con los afiliados para gestionarles esos beneficios. Esta función social del sindicato lo calificó un gerente del sector de pinturas, como una *actividad de mera mensajería* que no requería al sindicato, porque asumía que los sistemas informáticos que los trabajadores manejan, así como la formación supervisora, hacían innecesarias estas gestiones sindicales, ya que el trabajador puede hacerlas directamente con el área de los recursos humanos sin que haya intermediación alguna.

La gran cantidad de empresas que fueron tomadas por el gobierno, en un principio aupado por los propios sindicatos, dejaron en evidencia la incapacidad de los sindicatos para atender los problemas propios de la gestión productiva y administrativa. Un campo que no había sido

parte de la cotidianidad de los dirigentes, y que tampoco las empresas privadas lo cedían a la bilateralidad⁷.

Una de las recurridas aspiraciones de los sindicatos en todos los sectores, y el industrial no sería menos, ha sido tratar de ser la puerta de ingreso a las vacantes de personal. Y en buena medida fue logrado. Su principal beneficio para el sindicato era lograr poder y asegurarse lealtades en cada trabajador que ingresa. Para la empresa, el mecanismo no era desdeñable, ya que descargaba en el sindicato parte de las tareas del proceso de ingreso, y al mismo tiempo los comprometía en el ejercicio de la disciplina. Al final el trabajador estaba sometido a los controles de la empresa y del sindicato, vía el supervisor y dirigente. En aquellos casos que la junta directiva procedía a elecciones en donde más de una plancha ganó puestos, los ingresos de personal se manejaban por cuotas para dirigentes, quiénes además tenían vínculos con organizaciones partidistas, que también aprovechaban para hacer ingresar a cuadros y militantes. Al vínculo político partidista, se agregaban otros vínculos como el del paisanaje o la procedencia del dirigente, lo que dio lugar a que entre las más antiguas empresas fabricantes de cauchos, se conocen casos de rutas de transporte que trasladaban diariamente de ida y venida a trabajadores residentes en poblaciones distantes de Valencia, de los estados vecinos, casos Cojedes (Tinaquillo) y Yaracuy (Nirgua).

⁷ Lo otro es que a los sindicatos de esas empresas estatizadas o que el gobierno de alguna manera las tomó, no dejó al sindicato el espacio aspirado al momento de aupar esa transferencia al gobierno. Ciertamente hay un proceso llamado Control Obrero, muy poco estructurado, y que se hizo popular en un momento dado en las empresas básicas de Ciudad Guayana (VVAA, 2020), pero que por acá en Carabobo no se hicieron ensayos.

Más adelante, el régimen se planteó modificar esa constitución con el objeto de adecuarla aun más a sus intereses, otorgando mayores prerrogativas y concentración de poder en el ejecutivo, modificaciones en el régimen de propiedad, reelección indefinida, entre otros, con el incentivo para los trabajadores de incorporar una norma constitucional que reducía la jornada de trabajo diaria de 8 a 6 horas; pero pese a ello el resultado del referéndum para su aprobación fue negativo. No obstante poco después contrariando la propia constitución, se volvió a plantear el tema en referéndum pero bajo la figura de enmienda, pero sólo en el punto referido a la reelección indefinida, que en un principio estaba planteada sólo para la Presidencia de la República, pero luego fue extendida a todos los cargos de elección popular, la cual fue aprobada, y el resto del contenido del proyecto de reforma, menos lo referido a la jornada, se fue incorporando paulatinamente en el corto plazo y mediano plazo, mediante decretos y leyes, como el régimen de las comunas, lo que permitió por estas vías concretar el contenido de la reforma, a pesar de contrariar la propia constitución.

De esa manera el gobierno se hizo de una institucionalidad propia, tomando el control de los espacios democráticos para modificar el sistema económico, lo que produjo un país más dependiente de la renta petrolera, más minero y más importador. Lo industrial, que en el capitalismo representa la acción productiva más amigable para sus críticos, fue soslayada ante un Estado petrolero que no dependía económicamente de los impuestos privados, y el tiempo fue mostrando un creciente y sostenido proceso de desindustrialización, cuyo ritmo se aceleró en el lapso 2013-2020.

A continuación, se mencionan factores que han dificultado el funcionamiento del sector industrial, en el orden político, regulatorio, de controles administrativos (cambiarío, precios, laborales), financieros, tributarios y productos básicos; nuevas alianzas y deterioro de las anteriores, pugnacidad con gremios empresariales tradicionales y promoción de otros; militarización de lo civil, programas de formación.

Conindustria, el gremio más representativo de los industriales, realiza cada trimestre encuesta entre sus afiliados, y en la reciente IV del 2019, indican: “..los factores que fuerzan el cierre de operaciones de diversas industrias en todo el país, se encuentran la baja demanda de los productos, la falta de financiamiento bancario, la voracidad tributaria y la competencia desigual con los productos importados, este último es señalado por una gran mayoría como «negativo para sus empresas», quienes han tenido que reducir su capacidad de producción ante la gran escalada de la importación. Empresas encuestadas también manifestaron la incertidumbre en el escenario económico y político, como una de las causas para el cierre de sus comercios”.

5.2 Controles gubernamentales: Divisas

La gestión gubernamental que inició en 1999 dispuso ampliamente de los recursos requeridos para el desarrollo del país. Los ingresos de divisas por importaciones petroleras tuvieron alzas por un largo periodo desde el mismo inicio del gobierno bolivariano en 1.999, llegando incluso durante tres años (2010-2012) a superar la barrera de los US\$ 100 el barril.

Fue en el marco de una ley habilitante que el gobierno tomó las primeras medidas económicas, que dieron lugar a una rápida reacción de protesta empresarial a la que adhirió la dirigencia sindical, 2001 y 2003; fueron varios paros nacionales que tuvieron impacto económico y determinaron una breve recesión, superada con la recuperación del clima político⁸. Pero el gobierno aprovechó la crisis para hacerse de un férreo control sobre toda la actividad económica y laboral, destacándose el establecimiento de un control de asignación de divisas, que estuvo vigente entre el 2003 y 2019. Con ello sometió al sector industrial, que requería un alto consumo de divisas para importar insumos, materias primas y bienes de capital.

⁸Resultado de las negociaciones gobierno-oposición y el acompañamiento de la OEA, ONU y Centro Carter, que llevaron a un referéndum presidencial.

La administración de un entramado control de cambios, para su gestión y asignación fue colocada en manos de sectores militares, primero con la Comisión Nacional de Administración de Divisas –CADIVI–, y luego el Centro Nacional de Comercio Exterior –CENCOEX–. El gobierno era el máximo proveedor-vendedor de las divisas de la economía estatal venezolana. Las mayores exportaciones las realizaban empresas estatales del petróleo, petroquímica, del hierro, del acero, del aluminio y de otros productos básicos. Todas estas empresas entraron en disminución de su producción, y por tanto de exportaciones, que fueron extinguiéndose; hoy subsisten apenas las petroleras, pero en cantidades ínfimas comparadas con el inicio del gobierno, para este año se estiman ingresos netos de entre 4 - 4.500 millones de dólares, equivalente a menos del 5% de lo que recibió el régimen de Chávez en el 2007⁹.

Con el transcurso del tiempo al régimen no le fue posible sustituir los ingresos que se dejaron de recibir por exportaciones petroleras. En los últimos seis años, sin remotamente alcanzar lo que aportaba el petróleo, la acentuación del modelo extractivista ha hecho que sea el oro la principal fuente de ingresos, aunque no se reporten en Memoria ministerial alguna¹⁰.

El régimen finalmente dejó de asignar divisas y materias primas que monopolizaba al sector industrial. Empresas Polar indica en su web que tan solo fue *“Hace más de un año, representantes del Ejecutivo Nacional solicitaron a la agroindustria comprar directamente las materias primas e insumos importados, operación que por años se reservó el Estado para venderlos a la industria nacional.. las divisas ofrecidas a la tasa que publica diariamente el Banco Central de Venezuela no son suficientes..a una tasa*

⁹ Asdrúbal Oliveros, Director de Ecoanálítica estima un aporte fiscal de Pdvsa de “0” en este año 2020 <https://www.hispanopost.com/el-aporte-fiscal-de-pdvsa-es-0-en-2020> 24-4-2020. Consultado el 29-4-20

¹⁰ “Nueva Zona de Desarrollo Estratégico Nacional “Arco Minero del Orinoco”, por el cual abrió casi 112 000 km², 12% del territorio nacional, a la gran minería para la explotación de oro, diamantes, coltán, hierro y otros minerales. A fin de atraer inversiones extranjeras, el gobierno chavista suscribió alianzas y acuerdos con 150 empresas nacionales y transnacionales, cuyo contenido se desconoce, pues el decreto de estado de excepción y emergencia económica permite que las contrataciones para el Arco Minero puedan tener discrecionalidad y no requieran la autorización de la Asamblea Nacional”. Svampa, M. 2019, 74

de mercado fluctuante que es muy superior a la publicada por la institución oficial.. Solo entre marzo y abril la variación del tipo de cambio ha sido de 210%”¹¹.

El sector privado tiene que utilizar divisas propias o adquirirlas en el mercado, a un precio que no deja de subir, por la depreciación extrema de la moneda venezolana, incrementando sustancialmente los costos.

Con su política económica el régimen ha realizado dos mega devaluaciones, la primera en el 2008 se le quitan tres ceros y nace el bolívar fuerte, y la más reciente en Agosto del 2018, se le quitan otros cinco ceros y en esta ocasión nace el bolívar soberano. Venezuela está en hiperinflación desde Noviembre del 2017.

La liberalización del mercado cambiario ocurrió a principios del 2019, casi sin anuncios, la dolarización fue avanzando por inercia, empezó en el sector inmobiliario, por ser los activos de mayor valor donde muchas veces recaían los ahorros en especie en una economía inflacionaria, surgiendo la necesidad de su cuantificación en moneda extranjera para poder financiar en muchos casos la emigración de los que vendían sus inmuebles, que trajo una sobre oferta inmobiliaria que provocó una caída abrupta de su valor que históricamente siempre había mantenido en alza. También se observó la dolarización en los pasajes aéreos y paquetes turísticos que eran una fuente de divisas, y se fue extendiendo hasta el presente que se ve la dolarización en la vida cotidiana de los consumidores de todo tipo de productos y servicios, con intercambios físicos en moneda extranjera incluso mayor a la moneda nacional, menos disponible que el dólar por el anclaje bancario. La firma Ecoanalítica reporta que en febrero 2020, el 53 % del total de las transacciones en el país se realizan en divisas¹². Se menciona hasta en las cobranzas de tasas del propio sector público, en los anuncios oficiales, en listas de productos alimenticios y el precio de la gasolina establecido por el gobierno.

¹¹ <http://empresaspolar.com/sala-de-prensa/alimentos-polar-no-ha-acordado-precios-de-sus-productos>. 29 Abril 2020, consultado 7-5-2020.

¹² <https://www.voanoticias.com/venezuela/wells-fargo-suspende-zelle-en-venezuela>. 6 de Junio 2020, consultado ese mismo día.

Aquellas empresas privadas que exportaban, requerían permisos y restricciones para disponer de las divisas que les ingresaran, estaban obligadas a declararlas al Banco Central de Venezuela -BCV- que había perdido su autonomía, y de ser un organismo para dictar políticas económicas se puso al servicio de las necesidades del gobierno. Fue famosa la solicitud del Presidente de la República al BCV, a finales del 2003, que le *“pasara un millardito de dólares de las reservas”*. Al gobierno no le resultó suficiente tener elevados ingresos petroleros y recurrió al Banco Central de Venezuela como fuente de financiamiento. Esa solicitud en principio fue negada por el Directorio, para entonces incluía representaciones corporativas de empresarios y de trabajadores en su Directorio. La autonomía del BCV fue eliminada, con modificaciones realizadas por la Asamblea Nacional (de mayoría oficialista) y el Gobierno en el 2005, acordaron cambiar el destino del aporte petrolero y crear un nuevo mecanismo de financiamiento de programas, lo que condujo a modificar la Ley del Banco Central ¹³.

5.3 La experiencia de los casos estudiados

Las experiencias de control de cambios de los casos estudiados presentan diversos problemas que afectaron la producción, y fueron dando lugar a su disminución. Incluso el propósito que las divisas preferenciales podrían mantener los precios más bajos, se diluía por el surgimiento de otros costos. Todas las empresas requerían sin excepción hacer importaciones del exterior, y otro tanto ocurría con las mayorías de sus proveedores locales, que también dependían del sistema de control de cambios. La industrialización nacional en su cadena de suministros tiene esa característica.

Al sistema formal de tramitación de divisas preferenciales le surgieron mecanismos paralelos de intermediación y gestoría en su tramitación y asignación. Las empresas

¹³ “La Constitución de 1999 contemplaba la autonomía del Banco Central de Venezuela (BCV) y que le prohibía supeditarse a las directrices del poder Ejecutivo, pero 12 meses después de la entrada en vigor de la nueva Carta Magna tales disposiciones fueron violadas. Con los años, el ente emisor se convirtió en la caja chica del Gobierno y toda su estructura fue politizada”. <https://lagranaldea.com/2019/09/06/de-como-el-gobierno-convirtio-al-bcv-en-su-caja-chica-y-lo-politizo/>. 9.6.2019, consultado 26-4-2020

tuvieron que crear cargos o asignar estas funciones a personal que debía de invertir tiempo en la gestión y seguimiento, en la capital del país.

Estas agencias gubernamentales a cargo recibían de las empresas registradas la lista de materiales a importar, el proveedor y los precios. El proceso era complicado y lento. Al aprobarse esa importación, la empresa industrial depositaba en bolívares en el BCV, y luego, Cadivi o Cencoex enviaba directamente a cuentas a los proveedores ubicadas en diferentes lugares del mundo, quiénes entonces despachaban lo comprado.

Importante destacar que a nivel global desde los años ochenta, se hicieron innovaciones organizacionales y tecnológicas, para mejorar los procesos y recuperar caída de la tasa de rentabilidad, y el sistema industrial venezolano no estuvo al margen. Para algunas ramas era imperativo la modernización productiva, para mantenerse en el mercado. En general, las marcas exigían tales transformaciones y establecían nuevos estándares para los procesos. En ese orden el sector productivo avanzó en procesos de reestructuración, y de ahí algunas ramas no subsistieron, desaparecieron del escenario industrial, otras hicieron cambios sustantivos, pero pocas quedaron igual. Era un cambio de paradigma productivo.

El control de la asignación de divisas no era compatible con este funcionamiento. Las metas de justo a tiempo, de trabajar sin inventarios o reducirlos a mínimo, de no desperdicio, de minimizar los tiempos muertos, todo esto era incompatible con esta realidad productiva a la cual debía de someterse la industria en el marco de la globalización, de aquí que control de divisas y fluidez productiva eran incompatibles.

En este sentido Antonio Pestana, Presidente de Fedeaagro, señala: *“Un control de cambios, en donde se reconoce que ha funcionado y dirigido desde el gobierno sin planificación -declaración de Rafael Ramirez-, ha contribuido a la presente parálisis en el sector. Compárese con sectores menos complejos como los vinculados al campo, afirman” “El principal obstáculo para producir es la imposibilidad de tener los insumos a tiempo”* (El Mundo, 13-2-14, p 6).

En el sector automotriz desde los años ochenta se venía dando una política de incorporación de partes nacionales, que para inicios del régimen había alcanzado un 40% del valor del vehículo, todo este avance se fue perdiendo. Por lo demás el gobierno promovió acuerdos con nuevas empresas, chinas e iraníes, facilitándole sus operaciones, en algunos casos asociándose incluso, y lo mas lesivo para la industria nacional, sin exigir la incorporación de partes locales. Pasamos de un cierto desarrollo automotriz venezolano, que había empezado con un CKD-*complete knock-down*-.y había alcanzado un desarrollo a SCKD, -*semi complete knock-down*-, pero la política industrial automotriz hizo regresar a maquila elemental con las asociaciones chinas e iraníes, además estas empresas eran más bien importadoras de vehículos terminados, como lo denuncia la bolivariana federación sindical del sector ¹⁴.

También el control de cambio se expresaba en las dificultades de convertir las ganancias en moneda local en divisas. Gradualmente se fue dificultando y llevó a las empresas a hacer inversiones, las que en principio eran en los propios medios productivos que se podían pagar en moneda local, tales como ajustes o modificaciones en los actuales procesos tecnológicos, construcción de infraestructuras, trabajos de ingeniería, ambientales, adquisición de propiedades inmobiliarias y terrenos.

5.4 Precios

Ante el agravamiento de la crisis económica y, la disminución o ausencia de divisas preferenciales, desde hace varios años, pasando de una inflación a la de hiperinflación, algunas empresas, ya habían solicitado la autorización de aumentos significativos de precios, pero los incrementos aprobados por el ente gubernamental fueron, según

¹⁴ Federación Unitaria de Trabajadores Automotrices, Autopartistas y Actividades Conexas (FUTAAC): Ponemos como ejemplo a la empresa Civetchi, cuyas ventas totales fueron (8.831 unidades) y sólo el tres por ciento (3%) se produjo en la planta de Valencia, el resto fue importación. No está de más recordar que estas las produjeron con condiciones de trabajo precarias y en arremetida en contra de sus trabajadores.” (<http://www.aporrea.org/trabajadores/n244682.html>)

expresaban los solicitantes, “*muy insuficientes*”, algunas de ellas operando a pérdidas, en casos extremos fueron al cierre, sucedió con Clorox y Good Year. La primera cerró en 2014 y la segunda en 2018.

La primera reacción de las empresas ante las dificultades para incrementar los precios en el caso de productos regulados, fue hacer partícipe al sindicato del problema, y gestionar con su apoyo la revisión. Esto igual servía para la moderación de las demandas sindicales, la suspensión de personal excedente y de beneficios contractuales.

Algunas empresas, a los fines de tratar de superar la situación descrita, solicitaron la aplicación del Art 148 -Dlottt-, que hace referencia a una intervención gubernamental para autorizar y supervisar un proceso de suspensión temporal de la vigencia de los convenios colectivos o facilidades para el despido, con el objeto de evitar el quiebre de la empresa, mediante el establecimiento de una junta administradora colegiada con los trabajadores, llamada Instancia de Protección de Derechos.

La situación de precios pasa por dos situaciones extremas, opuestas pero con resultados parecidos. Gerente del sector de alimentos lo explica así: *“Una, parte del período con extrema regulación y con escasez en los anaqueles, y aún más si son alimentos, y otra de extrema desregulación, ya que la propia realidad se impuso, y se tiene que vender a los precios que se tengan que vender para que sea viable la producción”*.

En las dos situaciones hay baja de producción. Lo primero por el exceso de control, el gobierno hacía las importaciones, los precios eran bajos para los consumidores, pero ocurrían frecuentes paralizaciones por falta de materiales para producir, mientras las empresas debían de mantener su personal y otros costos. Luego, cuando el gobierno no dispuso de divisas preferenciales para importar, *“las tenemos que traer los mismos industriales, ¿a cuál precio? a los del mercado internacional, se han elevado los precios, los costos, la inamovilidad.. todo esto hace costos más altos que cuando*

había la regulación estricta, esos costos se trasladaban al precio. Ahora tenemos materias costosas, hacemos lotes de producción, que van al mercado, pero buena parte no tiene capacidad de compra. Entonces nuevamente hay que parar las líneas de producción. No siempre es conveniente producir, por ejemplo, tengo una materia prima en condiciones de almacenamiento, pero si lo convierto en productos, en una fecha cercana se me va a contaminar o vencer, por eso es preferible ir produciendo al ritmo de las ventas, de la demanda”.

El fenómeno se explica también desde los salarios y la capacidad de compra del consumidor *“Al no haber suficiente demanda las empresas ajustan sus nóminas al nivel de producción que pueden vender, el ritmo de la economía se desacelera y, si se contrae aun más la capacidad adquisitiva, esto lleva a una contracción que finalmente puede desembocar en una prolongada recesión (Alvarez,2020). Agrega “Un aumento del salario real mueve la economía y ayuda a vencer la recesión”.*

En los precios de algunos de los casos analizados que manufactura productos que no son de 1era necesidad, se autoregulan con los propios límites del margen de ganancias establecido -30%-, tales son los casos de los neumáticos anteriormente requerían autorización para cambiarlos, ahora solo informan, y los casos de pinturas y materiales de impermeabilización, van por autoregulación.

5.4 Regulaciones intervencionistas.

La producción legislativa y regulatoria post aplicación de facto del contenido del proyecto de reforma de la CRBV, aceleró su propósito de más dirigismo vía controles e imposiciones sobre la actividad productiva. Aquí se anotan el Código Penal, la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, la Ley contra el Acaparamiento y el Boicot, y la llamada Ley Antiterrorista *“convierten en delito las manifestaciones y protestas de los trabajadores y debilitan al movimiento sindical autónomo. La progresividad de los derechos individuales corre el riesgo de quedar ilusoria, si no hay quien los defienda.*

No puede haber gobierno obrerista si se vulneran los derechos fundamentales de la clase trabajadora, en especial de los más pobres”¹⁵.

Varios dispositivos legales permiten la detención de empresarios, que van desde el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, la Especulación, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte al consumo de los alimentos o productos sometidos al Control de Precios, del año 2007, pasando por la Ley de la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios de 2010, que además incluyó a la expropiación como sanción (art.6); a la Ley de Precios y Costos Justos de 2011; la Ley Orgánica de Precios Justos de 2014, hasta la Ley Constitucional de Precios Acordados dictada por la Asamblea Nacional Constituyente en noviembre de 2017, presentada por el presidente Maduro (Goizueta 2019).

Veamos en el área laboral, ya existía la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo -Lopcymat-, desde 1986, pero fue reglamentada en el régimen bolivariano y se fortaleció el órgano de aplicación, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Ambiente Laboral -INPSASEL-. Las inspecciones durante varios años fueron un medio de acoso gubernamental a las empresas privadas, ya que era casi inexistente en las públicas. La gerencia de una cauchera destaca que hubo *“Inspecciones diarias de Inpsasel; difíciles relaciones con personal de inspecciones, menciona el bajo nivel de formación.. intenciones punitivas.. los acuerdos con sindicatos para crear dificultades ficticias.”*. Pero en los últimos años se han moderado; entrevistado otro gerente, del sector pinturas, menciona *“actualmente no lo toman como acoso, ahora hacen menos inspecciones.. ya no tienen credibilidad”*.

En queja presentada por OIE y Fedecámaras ante la OIT por situación conflictiva laboral en empresa fabricante de cervezas, *“ el acoso y hostigamiento moral y económico a este grupo empresarial a través de los órganos de inspección y regulación*

¹⁵Carlos Patiño, Directivo de Central de Trabajadores ASI, entrevista, febrero 2015. OVCS 2014, P 17

controlados por el Gobierno — citando diversos ejemplos, en particular la realización de numerosas inspecciones forzosas, a menudo haciéndose acompañar por la fuerza pública con fines de amedrentamiento, y destacando en particular la realización de 38 inspecciones durante cuatro días, la realización de más de 293 inspecciones entre el 1.º de enero y el 13 de agosto de 2015; y 75 inspecciones entre el 29 de abril y el 27 de mayo de 2016”¹⁶

Se completó la regulación socialista con el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras -DLOTTT-. Se alentó a la Administración del Trabajo -AT- y al sindicalismo oficialista a hacer uso de estos medios para empoderarse, pero igual que en otros temas de política laboral, no ocurría así en los entes estatales.

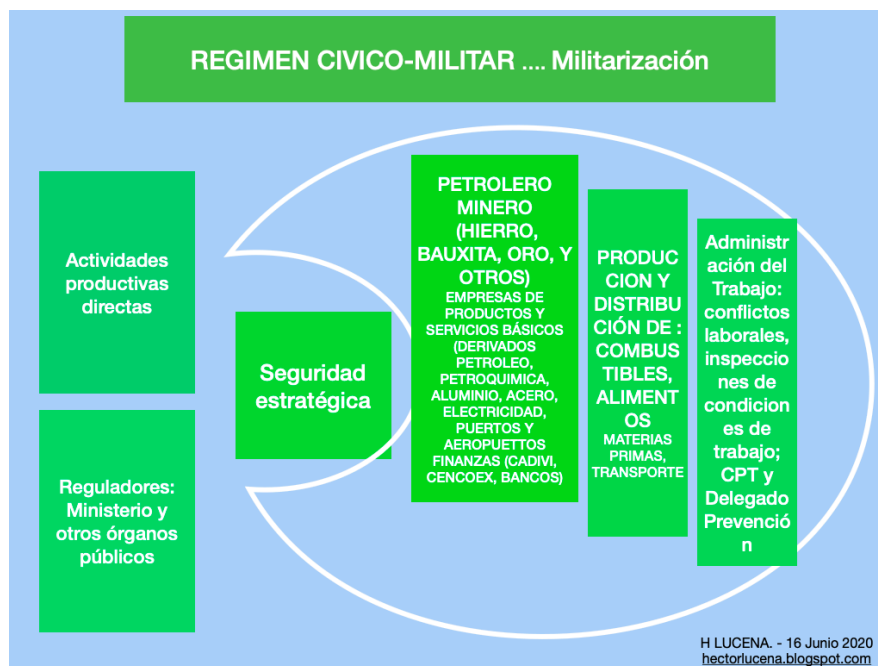
El Dlottt asume la protección del proceso social del trabajo y de las fuentes de trabajo, en su Título III denominado DE LA JUSTA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO, nos encontramos con el Capítulo IV “De la Protección al Trabajo, al salario y las Prestaciones Sociales”, y en éste, con estas dos importantes disposiciones, como lo son, el artículo 148 denominado, “Protección del Proceso Social del Trabajo”, y el 149, denominado “Protección de las fuentes de trabajo y de los puestos de trabajo”. El Art. 148 regula lo atinente a las empresas que se encuentran en dificultades económicas, bien sea por razones técnicas o por problemas económicos, que ponen en “*peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo*” .. pudiéndose alcanzar por esta vía excepcional, un acuerdo de desmejora o “*in peius*” en los supuestos en ella previsto, con el cese temporal de algunos beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo (Goizueta 2019).

¹⁶ En contenido de la queja presentada por OIE y Fedecámaras relacionado con inspecciones a empresa Polar en su planta de fabricación de cervezas en San Joaquín, Estado Carabobo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3327407 15 de Diciembre del 2015. Consultado el 28 de Mayo de 2020.

5.6. Militarización de actividades productivas, y en ámbitos de tradición civil.

Este delicado y controversial asunto tiene repercusiones en el funcionamiento laboral, especialmente en sus RRLL, así como en las condiciones para la producción. Por supuesto que al régimen autoidentificarse como cívico-militar, es un contexto que hace inevitable el abordaje de la militarización.

Se observa por un lado en la asunción de roles en la AT, y en control de la actividad productiva sea estatal o privada, especialmente en sectores que tienen relación con alimentación, productos y servicios básicos. Un dirigente sindical de empresa de detergentes y productos de higiene, destaca *“En el marco de la crisis 2014-15 de la escasez de productos en los anaqueles, indican que el nivel de la producción estaba vigilados por los militares. El Gobierno creó cargos militares para ser responsable de los productos de primera necesidad. La empresa era visitada por militares con fines de vigilancia de la producción y los despachos. Aparte que los transportistas, eran sometidos a exhaustivas revisiones en diferentes puntos de los trayectos, entre la fábrica o el depósito central hasta el destino”*.



En sectores de productos relacionados con el transporte, gestiones en manos de militares han exigido cuotas producción, *“Durante varios años..En 2017 por Gaceta Oficial teníamos que darles el 20% de la producción de todas las medidas de cauchos, y pagaban al precio que decían y cuando ellos querían, y eso nos daba grandes pérdidas. Luego eso cambió en Gaceta hace dos años, y es la autoridad única de transporte la que dice cual porcentaje debe entregar los fabricantes de cauchos, para la Misión Transporte (dirigida por militares), y entonces por medidas específicas pedían el 100%, que eran las de camionetas de pasajeros, y el precio lo fijaron ellos y pagaban cuando querían; en el último año están importando cauchos chinos a menor costo, y quizás por eso nos han dejado tranquilos”.*

En los casos de tensión en las RRLL, y de conflictos abiertos, la vigilancia militar pasa a participar en las mediaciones. Son frecuente las citaciones a las partes a instalaciones militares a tener reuniones de conciliación. Desde hace una década se advertía la tendencia a la militarización de ámbitos civiles. La AT fue uno de ellos, y vino por las responsabilidades que les fueron entregadas en materia de control de producción de bienes y servicios. Al tenerse responsabilidades en la movilización de productos, desde las fábricas a los mercados, se pasó a vigilar e influir en los establecimientos y lo que en ellos sucedía.

De las entrevistas sindicales, en dos sectores productivos se manifestó la infiltración de militares en el sindicalismo *“El gobierno ha sustituido líderes de los movimientos sociales por militares”*. Además los Consejos Productivos de Trabajadores -CPT- tienen por ley, en su composición a un miembro de la milicia.

La intervención militar en el sector automotriz y cauchero, cuestionó la cuota de suministro de productos a los trabajadores y al sindicato, hizo caso omiso de los acuerdos contractuales que lo sustentaban. Ciertamente que había una disminución de la producción, por lo que la cadena de distribuidores también se manifestó en contra de esas asignaciones, que había mermado su propia cuota de acceso a productos.

Igualmente en el campo militar hubo fortalecimiento de las milicias, lo que se traduce en su alta visibilidad en centros productivos estatales. Han asumido inicialmente actividades de vigilancia y seguridad; pero están prestos a ocupar otros puestos desempeñados por trabajadores, lo que tiene un potencial para contrarrestar paralizaciones laborales incluso ocupando funciones de los huelguistas, al menos en cargos de pocas exigencias técnicas. Igual se promueve la creación de organizaciones militares en el seno de los trabajadores: Batallones, Unidades, Patrullas; incluso con demostración de equipamiento militar en desfiles públicos.

Existe un amplio ámbito de empresas militares. Antes del presente régimen, era modesto y concentrado en temas como fabricación de armamento y explosivos, y la dotación propia de algunas empresas de mantenimiento y servicios, pero en el presente se ha irradiado a la existencia de empresas militares no sólo para su dotación, sino para la incursión e intervención en áreas de negocios hacia el resto de los sectores y la economía en general, que lo hace por tanto muy diverso.

Finalmente, y no menos importante, en buena parte de estos 21 años 1999-2020, se ha gobernado en condiciones de emergencia económica y con estados de excepción, que propician la subordinación de lo civil a lo militar.

De los casos estudiados, uno de ellos el cierre de Good Year, el desasosiego a este hecho inesperado dió lugar al surgimiento de algunas acciones vandálicas perpetradas por trabajadores, aunque rápidamente fueron controladas por parte del mismo sindicato y del servicio de vigilancia privado. Consecuencia de esto la directiva del Sindicato fue citada a una institución militar, donde recibieron advertencias y amenazas de ocurrir pérdida de materiales.

Posteriormente, en la constitución de la Junta Administradora Especial, el Sindicato sigue el procedimiento del Art 149 del Dlottt, presenta sus dos candidatos, la empresa no presenta el suyo, por lo que se agrega otro representante sindical, así lo establece la norma. También se señala que *"los trabajadores... podrán solicitar al Estado la ayuda*

técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva.” Sin embargo lo ocurrido es que el gobierno se fue más lejos en la Resolución No.14 del MPPPST, del 15 de enero de 2018 (G.O. No.41583, 11-2-2019), ya que sin participación ni solicitud alguna de los miembros de la Junta Administradora Especial, expresamente señalados en la Dlottt, se incluyeron a dos representantes gubernamentales en la Junta, uno del Ministerio del Poder Popular de Industrias y Producción Nacional (MPPIP) y otro del Despacho Laboral. De ellos uno es un militar activo -Teniente Coronel-, a quien además se le designa Gerente General de Operaciones y Administración, con amplias facultades, incluso mayores que las otorgadas al Presidente de la Junta Administradora. El otro miembro es un funcionario de confianza del Ministerio del Trabajo, del personal de la Secretaría. Ya en ejercicio de sus funciones gerenciales, las más importantes decisiones, como incorporar a inversionistas privados y el reintegro de personal a actividades laborales incluso a personal nuevo, todo lo decide al margen de la Junta Administradora, que incluye los representantes de los trabajadores, y que son gestiones atribuidas y propias de la Junta, según el Dlottt.

La militarización también se expresa cuando uno de los miembros de la Junta Administradora, Joel Peña, Secretario de Organización del Sindicato, carismático dirigente ante los trabajadores, sorpresivamente fue detenido por un órgano de inteligencia militar del Estado, aunque hoy está fuera de la cárcel no se le permite acercarse a la empresa *“Fue una componenda para sacarlo del juego”*¹⁷. Esta medida elimina la mayoría de los trabajadores en la Junta Administradora, al tiempo que reduce la presencia sindical en las operaciones de esta empresa.

¹⁷Le acusaron de sustraer material estratégico de la empresa, sus compañeros de directiva precisan que él tomó un material de desecho del basurero de la empresa. Estuvo detenido varios meses, hoy está en su casa. Estando preso fue visitado por personero en representación de la Junta Administradora, de paso nombrado a espaldas de los representantes sindicales, le planteó al dirigente acusado que debía de renunciar a la empresa.

6. Respuestas del sector industrial empresarial al entorno político y económico.

Todos los 18 casos estudiados han reducido su producción de manufacturas, 13 aún están operativas y 3 sin manufacturar, en cero producción y orientadas a importar bienes terminados y distribuir, y 2 cerradas indefinidamente. La incertidumbre predomina, un gerente de transnacional automotriz señala que *“La planificación de producción, pasó de anual, a mensual y en los últimos tiempos a semanal”*, hasta que finalmente se redujo a mantener una plantilla mínima, cuidar instalaciones y esperar mejores momentos; remata *“estamos hibernando”*..

De las operativas, apenas hay una con un 40% de uso de su capacidad instalada, le sigue otra con 25%, y la mayoría está entre 5 y 15%, y todas con tendencia a la baja, dada la situación de cuarentena que se presentó mientras desarrollamos la investigación y redactamos este informe final. Hay que señalar que algunas han bajado su producción pero mantienen actividades de importación de esos productos, y han fortalecido su área de servicios a sus clientes.

En ocho de los casos experimentaron cambios en la propiedad del negocio, sea venta total o parcial, que puede implicar un desprendimiento y casos de fusiones.

De los cinco casos que están en 0 producción, todas son ET, dos ya formalizaron su cierre pleno en Venezuela, ambas metalúrgicas. Las otras tres, dos automotrices y una de alimentos, no manufacturan, pero participan de la distribución de sus marcas en el país. Realmente una de las automotrices ha dedicado su primer año sin producir un vehículo, a negociar con la cadena de concesionarios los nuevos términos del negocio, que no es nada sencillo, ya que no se descarta que los mismos concesionarios puedan hacerlo directamente, prescindiendo de la ensambladora local, mejor dicho, ahora la ex-ensambladora.

En contraste, en los casos estudiados todas las empresas nacionales se mantienen operativas, aún produciendo a un 5%. La principal causa de tan extrema reducción está en el estado del mercado, el empobrecimiento sostenido de la población en los seis años que analizamos. La población o el mercado consume menos, y se han ido del país mas de 5 millones de habitantes, cerca de un 17% de la población.

En todos los casos operativos, se han producido reestructuraciones que llamaremos de facto, porque han sido determinadas por la aguda baja de las ventas, son redimensionamientos a menor volumen de producción y ventas, menores espacios para operaciones, concentración en determinadas áreas operativas, horas-hombre de trabajo, ajustes en los turnos y horarios, personal necesario, menores ganancias y en algunos casos han desaparecido¹⁸. Se trabaja para mantener las operaciones, hay una marca y un mercado que atender, hay clientes consecuentes, hay un personal identificado con las organizaciones.

6.1 Cambios en el esquema de negocios y reorganización productiva.

Todas las ET desconsolidaron sus operaciones en Venezuela, igual hizo una transnacional venezolana, cuya sede originaria dejó de ser la casa matriz de sus operaciones en otros países.

En las actividades de manufactura, se observan cambios en la organización del trabajo, predomina la reducción de líneas o de productos, al quedar disponibles un personal, vistas las dificultades para despedir, algunas hicieron modificaciones en los equipos y en la planta crearon nuevos productos o recuperaron material que antes se desechaba.

¹⁸ “Lorenzo Mendoza alertó que en Empresas Polar hay una «situación delicada», ya que «bajo esta realidad no hay rentabilidad» “ Tal Cual <https://talcualdigital.com/lorenzo-mendoza-pidio-no-hacer-caso-de-ataques-infundados-contra-polar> Consultado el 22-4-20.

En las tres caucheras, ahora dos son operadas por nuevos propietarios, empezaron a bajar la producción desde el 2014 y fue continuado hasta el 2019, luego de prolongados lapsos con 0 producción, hoy apenas producen un 5%. Un caso es muy particular, la Good Year, teóricamente es dirigida por una Junta Administradora Especial -Art. 149 Dloottt-, pero en la realidad está subordinada a un inversionista que ha puesto dinero para comprar materia prima, manufactura y distribuye una nueva marca de neumáticos, realmente es quien dirige, aunque sin relación con la propietaria de las instalaciones.

Un fabricante de techos y productos de impermeabilizado, ha incursionado en la fabricación de pinturas en una modesta escala sin mayores inversiones, así le da uso a sus instalaciones y ese rubro tiene vinculación con sus mercados de la construcción y de mantenimiento de edificaciones. Además ha reestructurado las líneas de producción en función de la menor escala productiva. Igual han decidido elaborar algunos insumos -pegamentos y tintas-, que antes compraban a ET que se fueron del país. La reinversión de esta empresa la mantiene con expectativas que este difícil momento será superado, y no se plantean un cierre o venta de la empresa. En el ámbito de gestión ha habido un achicamiento, ya sea por automatización o por reducción de personal. Ventas ha pasado de atender a pocos clientes que facturaban grandes pedidos, a muchos con pocos. La reestructuración de la organización de ventas, se orienta hacia esquemas más comerciales que laborales.

En la más grande de las empresas del sector “Jabones, Detergentes, Tocador “, la junta directiva del sindicato resiente la política gubernamental de fomentar la importación y restringir la actividad manufacturera, y admite que *“La empresa ha cerrado 5 plantas, y en cada caso pasa de fabricante a importador; con la ventaja de las políticas de libre importación, sin aranceles.. para ella fue ganancia dejar de fabricar y dedicarse a importar; pero no para los trabajadores, ya que se perdieron 900 empleos directos, que fueron ganados por los países de donde se importa”*.

Una de las empresas del plástico, que trabajaba a plena capacidad sólo atendiendo clientes en el Estado Carabobo, la baja de los pedidos la llevó a trabajar a un 10% de su capacidad, para compensar, el Gerente General afirma *“De solo vender localmente, se ha pasado a vender nacionalmente; hemos recuperados moldes viejos y elaborado otros moldes, para diversificar las ventas en diferentes segmentos que nosotros no atendíamos; antes se producían 2.000.000 de botellas de cloro al mes, ahora las hacemos cada cuatro o cinco meses, lubricantes hacíamos 1.500.000 ahora no hacemos nada, los pedidos de ahora están entre 3.000 y 6.000 botellas, y antes recibimos pedidos de millones de envases”*. Le planteamos si no era negocio lanzarse al reciclado, que es un objetivo global en función de la protección del ambiente, al respecto mencionó que el país no se ha preparado para ello, que los costos para la clasificación y limpieza del material plástico desechado lo hace económicamente inviable, e incluso una actividad de riesgos para los trabajadores que deben lidiar con hongos y bacterias entre la basura plástica mezclada con la orgánica o almacenada en humedad, y no es un asunto que se pueda resolver desde una empresa determinada. Otro gerente de empresa del mismo sector, más grande que la anterior, indica que para exportar les piden un % de incorporación de material reciclado, son países que han entrado en temas ambientales, y que lamentablemente no podemos satisfacer.

6.2. En lo laboral

6.2.1. Adaptaciones a nuevas regulaciones laborales;

Los aspectos de lo laboral que mayor preocupación plantearon las empresas incluyen: la política del gobierno tanto la expresada en regulaciones como en las acciones administrativas; del despacho laboral y sus órganos adscritos, resienten sus sesgos anti-empresariales y su propósito de controlar el desenvolvimiento de los actores; la militarización de lo civil; y la nula sensibilidad por el mejoramiento de la productividad.

Algunas de estas restricciones estuvieron limitando la gestión de la crisis productiva hasta hace poco tiempo, y es apenas a mediados del 2019 cuando la AT flexibiliza algunos de estos procedimientos. Se reconoce que para entonces ya había ocurrido la

liberación de la tasa de cambio -la dolarización de facto- y de los precios fijados y controlados por el Estado; faltaba la flexibilidad laboral para completar un nuevo escenario de funcionamiento productivo. Hay que precisar que esta flexibilidad existía normalmente en la gestión de los empleadores estatales, pero no para las privadas. En las primeras era común los despidos, las violaciones de convenios, no se realizaban inspecciones, y ninguna queja era atendida por la AT si el denunciado era un ente del gobierno, salvo que fuera alguna que otra de las escasas instituciones públicas en manos de la oposición -algunas gobernaciones y alcaldías-, que eran una excepción a la regla.

6.2.2. Reducción de la nómina

Los empresarios resienten la inamovilidad absoluta, y hace varios años admitían mantener la llamada estabilidad numérica, significando que preferían conservar el número de trabajadores en la empresa, pero tener la capacidad de sustituir a aquel que no cumplía con las obligaciones de su cargo. Visto los cambios ocurridos en la etapa que estudiamos, ya esta posición se ha dejado atrás, y desde hace año y medio las empresas han encontrado más receptividad en la AT y optan por suspensiones temporales de la relación del trabajo, y continúan con el estímulo de renuncias y si se dan las oportunidades, según las faltas, realizan despidos.

¿Cómo responde la empresa para adecuar costos de personal con la baja de producción?



- Liquidaciones con pagos extras
- Premios por renuncias;
- Extensión ciertos beneficios contractuales por lapso adicional.
- Suspensiones en vez de despidos con pagos y beneficios
- Segmentación suspendidos y activos; estímulos para éstos.
- Estímulos calculados en \$;

X

Un gerente de ensambladora de vehículos, comentaba que al no poder despedir, por ejemplo a un trabajador que se encontraba durmiendo en el horario de trabajo, ocurría en el turno nocturno, antes que sancionar o tomar una medida disciplinaria, llegó más bien a pedirle un esfuerzo extra en la jornada de trabajo, en la cuota o carga de trabajo. El gerente admite que *“al comenzar los problemas financieros se dejó de invertir en formación y capacitación de los trabajadores, lo que a su vez se tradujo en pérdida de compromiso e identidad, elemento que había sido determinante para el posicionamiento de la marca en el país”*. Al tiempo que se perdía la identidad con la empresa, el trabajador se sentía empoderado por las políticas oficiales. Fue un dilema para la administración de las RRL.

Desde la oficialista Central Bolivariana Socialista de Trabajadores -CBST-, Carlos López, su Coordinador General: *“Asegura que en 2015 el Ministerio del Trabajo ha decretado un cumplimiento estricto de la inamovilidad laboral y las calificaciones de despidos. Ha sido cuidadoso en la toma de decisiones, solo se están admitiendo las que tienen que ver con delitos hechos por trabajadores, es decir, no se está aceptando reducción de personal por productividad”* (OVCS, 2015). La contrapartida de esta posición es la obstrucción a la creación de empleos, que si podrían haberse creado antes de los seis años de análisis, como gráficamente lo expresa Gerente de RRHH en Ford *“Hicimos un estudio en el 2009 para meter un segundo turno nocturno con 200 o 300 puestos de trabajo más, para producir más vehículos, pero la inamovilidad laboral lo impidió, porque no podíamos soportar aumentar la nómina con trabajadores que luego se convirtieron en una carga en momentos de crisis”*. Luego, agrega *“En 5 años hemos introducido más de 230 calificaciones de falta, y ninguna procede. Entonces el trabajador dice para qué se va a portar bien, sólo nos queda recurrir y apelar a la moral de los trabajadores. No tendríamos problemas con la inamovilidad siempre que nos permitieran despedir en caso de faltas, por eso aspiramos a la inamovilidad numérica”*.

Al agudizarse la crisis económicas, en 2019 las empresas se han visto en la necesidad de tomar medidas mínimas necesarias, para preservar su presencia en el

mercado y no cerrar. Han insistido en solicitar ante el órgano laboral competente la aplicación del Artículo 148 del DLottt, y la respuesta en este nuevo contexto y ante la amenaza real de cierre, ha sido la de darle curso al procedimiento, como lo ha sido entre otros, el caso emblemático de Coca-Cola Femsa de Venezuela¹⁹. A partir de este caso se abrió una compuerta para convertir suspensiones en despidos, de hecho la mitad de los casos estudiados recurrieron al procedimiento en el año 2019.

6.2.3. Cambios en las remuneraciones y en los convenios colectivos

Hasta el 2012, se puede afirmar que los convenios colectivos sustentaban la política de salarios en las relaciones de trabajo en el sector manufacturero, y en general de los sectores modernos, tanto público como privados. De haber sido un país de importantes costos laborales, ha pasado a ser uno de los más bajos del continente. Los salarios de gran cantidad de trabajadores, están en niveles que no logran pasar de pobreza extrema a pobreza, según el Banco Mundial 1.90 dólar diario, es igual a 57 mensuales, téngase en cuenta el promedio según Conindustria “*Estamos alrededor de 50 dólares a nivel de pagos mensuales*”²⁰. En el conjunto el gremio, en su informe de coyuntura industrial IV Trimestre 2019, señala: “*La industria privada paga en promedio 45 dólares mensuales*”.

Es importante reconstruir el hecho que en la historia de las convenciones colectivas en la industria, no se llegó a negociar en base a salarios e incrementos reales, sino

¹⁹ Empresa que solicitó con carácter de extrema urgencia que se le: “Autorice la debida adecuación productiva como solución excepcional para la sostenibilidad de la EMPRESA, a través de la instalación de una instancia de protección al proceso social del trabajo que viabilice la supervivencia de la misma como fuente estable y de calidad en virtud del riesgo de extinción a la que está expuesta por razones de índole económica y financiera”, tal como se puede constatar del auto del órgano ministerial de fecha 05 de Septiembre de 2018. N° 2018-059 EXP.082-2018-05.

²⁰ Luigi Pisella (2020), presidente de la Cámara Venezolana del Calzado y Componentes -Cavecal- y director tesorero de la Confederación Venezolana de Industriales -Conindustria- <https://unionradio.net/pisella-estima-que-industria-paga-50-mensuales-a-sus-trabajadores-en-bonos/>. Consultado 24 junio 2020.

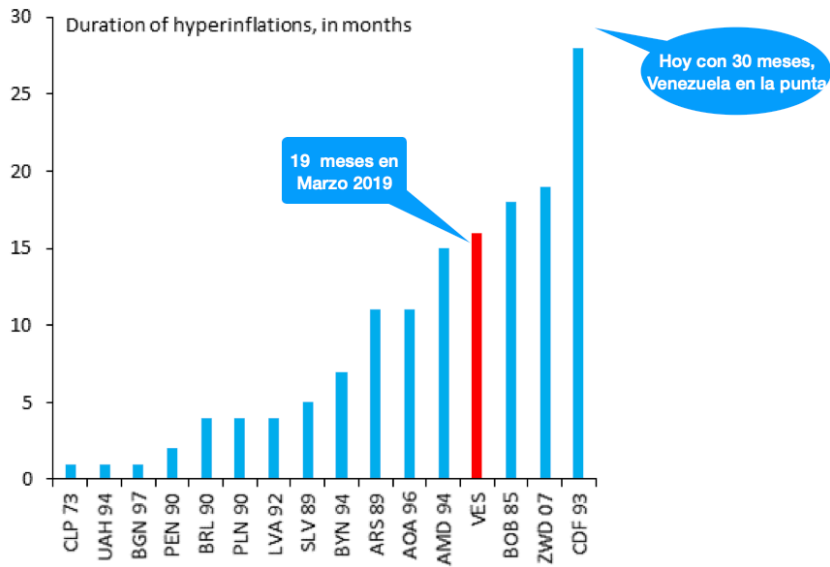
salarios e incrementos nominales, lo que coincide con el modelo nacional, propio de una economía de estabilidad de precios que dejó de existir en el país a mediados de los años setenta, hace casi medio siglo, fue en 1974 cuando llegamos a los dos dígitos de inflación. Nunca más hemos regresado a un dígito. Por el contrario, en América Latina aquellos países que llegaron a experimentar inflaciones de 3 y 4 dígitos, casi todos entraron en el siglo XXI con inflación de un dígito anual.

Las solicitudes salariales sindicales se definen por diversos criterios en donde se tiene presente las experiencias prácticas de los negociadores sindicales y sus asesores, quienes promovieron que los aumentos fueran escalonados al principio, y gradualmente fueron estrechando los lapsos entre un aumento y el siguiente; de aumentos anuales se pasó a semestrales, hasta que en años recientes se fijaban los salarios en tantas veces el salario mínimo nacional, esto se explica porque se fue ensanchando la brecha entre un salario mínimo no negociado sino impuesto por el Ejecutivo, que cada vez cubría menos porcentaje de la canasta alimentaria y menos aún la básica.

Esta desnaturalización del régimen legal de revisión y establecimiento del salario mínimo fue objeto de protestas, pero el régimen hizo caso omiso. Al principio convocó a una diversidad de organizaciones empresariales y sindicales, complejizando y enredando esta negociación. Luego de los dos primeros años de su ejercicio gubernamental, pasó a prescindir de lo establecido en la LOT, del acuerdo tripartito, de la consulta al BCV y al Consejo Nacional de Economía, y de llevar propuesta al parlamento.

En realidad los índices oficiales del Banco Central de Venezuela, en muy pocas negociaciones se invocaron formalmente, por lo que atar los beneficios a referentes o indicadores económicos institucionales, no es el común denominador, no obstante tratarse de una economía con décadas de inflación de dos dígitos, así ha sido desde mediados de los setenta y devenida a hiperinflacionaria en 2017, dentro del lapso que analizamos.

DURACIÓN DE LA HIPERINFLACION -MESES-

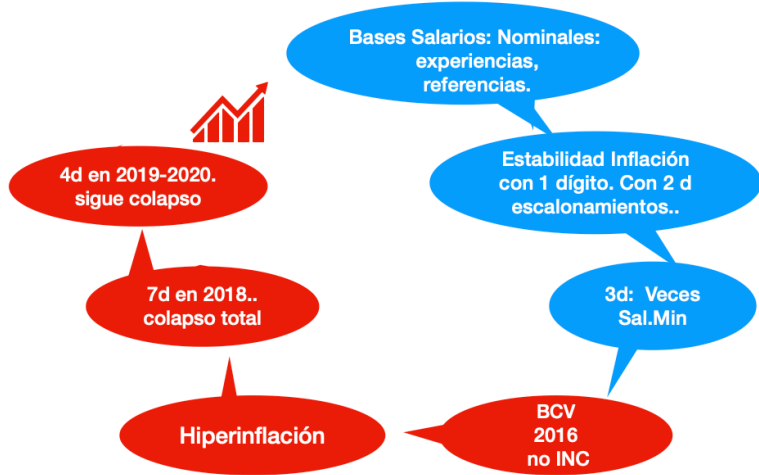


Fuente: Sergi Lanau, IMF 17-3-19

H LUCENA. - 16 Junio 2020
 hectorlucena.blogspot.com

Mientras hubo estabilidad de precios, o una inflación moderada, de un sólo dígito, ese modelo mantenía el poder adquisitivo. Pero al país caer en inflación permanente, las convenciones colectivas que satisfacían e iban al ritmo que permitiera preservar los salarios reales, eran muy pocos. El período que analiza este estudio ha sido de pérdida neta de salarios reales, en todos los casos.

Conv. colectivos: evolución inflación y salarios



Hemos localizado un caso excepcional en el abordaje del incremento y revisión salarial que si invoca al INPC y al BCV, sin embargo no corresponde a los casos analizados en la presente investigación, pero dada la particularidad vale mencionarlo²¹. Se observa en convenios colectivos de empresa industrial de Carabobo, Interamericana de Cables -ex Cabel-, en los últimos tres: 2005-2008, 2008-2011, cláusula 53, y 2011-2014, cláusula 56. Se indica en el más reciente y es casi el mismo texto con solo cambios de fechas en los anteriores: *“A partir del 6 de enero del año 2012, un aumento equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) establecido por el Banco Central de Venezuela, acumulado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2011, aplicado sobre el salario básico que devengue el trabajador al 5 de Enero del año 2012”*. A los seis meses se hace un ajuste establecido en la misma cláusula. Luego al inicio del siguiente año, se vuelve a tomar la referencia del INPC. Aunque el ajuste tomándolo como referente es al término del año, el otro que se hace seis meses más tarde se define anticipadamente en la fecha de la misma negociación, lo que lo hace independiente del INPC. No obstante estas observaciones, fue el mecanismo más cercano de intentar fijar criterios de este modelo tan universal para fijar y preservar el valor de los salarios.

Para las partes negociadoras se planteó un vacío que el BCV haya dejado de publicar el INPC, a partir del 2015. Lo que ocurrió por varios años, fue en el 2019 que reapareció, pero sin regularidad como era la práctica de años atrás. El BCV ha perdido la confianza que tanto costó construir, al menos el INPC encontró alternativas para su publicación, la Asamblea Nacional se ocupó de llenar ese vacío a partir del 2017 y así lo ha venido haciendo. Esta incierta situación coadyuvó a que esta cláusula del convenio de Interamericana de Cables, fuera modificada por un sistema de ajustes en función del incremento del valor del dólar paralelo.

²¹ Para este aspecto particular, se hizo consulta con el Secretario General del Sindicato

Las convenciones colectivas fueran perdiendo el manejo de las remuneraciones, en primer lugar porque no lograron adaptarse a una persistente inflación de tres dígitos, luego devino a partir de septiembre 2017 en hiperinflación, que ha llegado a una situación extrema de siete dígitos en 2018. En segundo lugar, los aumentos centralizados en el Presidente de la República, aunque más frecuentes que en años anteriores eran de efectos simbólicos y propagandístico, que ya que verdaderamente no lo son porque no recuperan la capacidad adquisitiva perdida, al punto que en los últimos 3 años ni los anuncia, lo delega en otros funcionarios, como Ministro del área laboral o algún vocero de menor jerarquía diputado, reconocimiento que no satisfacen a los trabajadores, y lo ultimo y no menos importante, estos aumentos ocurren con una menor producción y se sustentan con la emisión de más dinero sin respaldo.

Estos factores se exacerbaban a medida que pasaba el tiempo, en el país se perdió el sentido del salario como remunerador del trabajo. Es un monto que dejó de brindar estímulo al esfuerzo productivo y más bien promueve el desinterés por el trabajo asalariado, que lo lleva a buscar otras alternativas, como irse a otros países, liquidar ahorros, vender bienes personales, o inventarse actividades que generen ingresos, vía más informalidad, emprendimientos y *bachaquerismo*²².

En el caso de los funcionarios públicos, la existencia meramente simbólica del salario, incapaz de cubrir lo requerimiento mínimos de alimentación en condiciones de pobreza extrema, incentivó la corrupción, el soborno, el tráfico de influencias, como fuente de ingreso sustitutivo del salario.

Un nuevo fenómeno ha aparecido en el sustento de la familia venezolana, es inédito que de exportadores de ayudas a familiares en el exterior, hemos pasado a depender de sus remesas, como un buen grupo de países de la región. A medida que la diáspora venezolana fue instalándose en los países receptores, reiteramos se presentó

²² Los productos subsidiados y los controles estimulan que sean vendidos en mercados alternativos a los formales, escaseando en unos y abundantes en otros. He aquí la fuente principal de sustento de informales y *bachaqueros* que los venden mayores precios.

este fenómeno que inyectó divisas al país, alcanzado hasta un 35% de la población, cuyos familiares se habían ido del país, dentro de los 5 millones de emigrantes, que recibía un promedio de entre 100 a 300 dólares mensuales, lo que constituía una cifra aproximada de 4 mil millones de dólares anuales (Datanalysis, 2019). Este año con la pandemia por el Covid-19, esta cifra se estima se reduzca a la mitad.

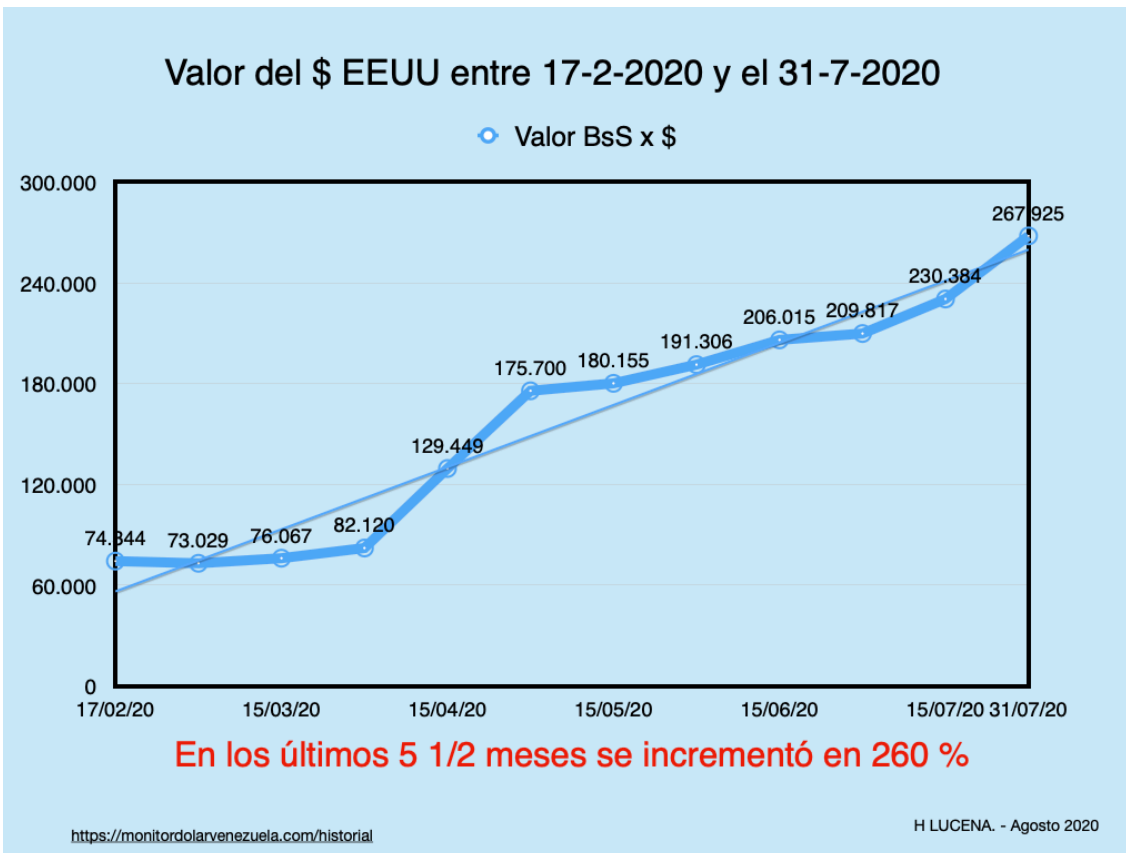
Un fabricante de pinturas hace indagaciones del clima laboral, y recoge del personal un sentimiento de pérdida, de desmejora, de no tener los beneficios acordes al trabajo y el esfuerzo. La gerencia lo entiende de este modo *“firmamos un convenio colectivo para un país que ya no existe, mientras tanto llevamos dos años prorrogando y firmando actas convenios sobre salarios, cesta ticket y algunos bonos que hemos creado.”*

Las políticas salariales mas sofisticadas, sustentadas en estudios de competencias, trayectorias, resultados y desempeño, que llamaremos de RRHH, sus destinatarios son los empleados. Funcionan paralelas al colectivo contractualizado y representado por el sindicato.

Predomina la prorroga de algunas cláusulas de los convenios colectivos, la monetización de ciertos beneficios, y el congelamiento de la amplia mayorías de las condiciones restantes. El incremento de las bonificaciones ha dado lugar a que es usual cobrar más en bonos que en salarios.

En las indagaciones, se encontró que la empresa con unos salarios de los más elevados es una transnacional autopartista, la misma con el nivel de producción más alto, un 35% para el momento de la entrevista - 13 marzo 2020-, lo venía subiendo desde primeros días de febrero; entendiendo que enero suele ser un mes de reincorporación de las vacaciones colectivas y la producción es usualmente baja. ¿A cuánto alcanzaban los salarios y bonos de los operarios? Equivalente a alrededor de los \$ 100 mensuales de ese momento. Pero inmediatamente, a partir del 16 marzo, el país entró en cuarentena, y las manufactureras distintas a productoras de alimentos,

medicinas y limpieza, y algunos otros pocos productos fueron paralizadas²³. Cinco meses después sin revisiones salariales, la hiperinflación que no cede ni tampoco la devaluación, pulverizan los salarios. En ese lapso la devaluación de la moneda nacional ha sido del 260%, ver gráfica siguiente:



De los casos estudiados, el último convenio colectivo que quedaba vigente es el de empresa del sector de detergentes, la única que estuvo negociando renovación del convenio para sustituir el vencido 2017-19 desde agosto 2019, las partes no avanzaron, y optan por extensión con revisión salarial cada dos meses. Para el momento de la entrevista 2 de marzo de 2020, los ingresos del personal obrero estaban entre 68 y 96 dólares mensuales. Estos ingresos se repartían un 45% salario

²³Dos meses después en plena cuarentena, sin revisiones salariales, la hiperinflación que no cede ni tampoco la devaluación, pulverizan los salarios. En ese par de meses la devaluación de la moneda nacional ha sido del 137%.

<https://monitordolarvenezuela.com/historial> consultado 16 Mayo 2020.

base con todas las repercusiones en otros beneficios, y un 55% en bonificaciones sin incidencia. Cuatro meses después, en salarios y bonificaciones se convino un monto que sería equivalente a 200 dólares mensuales. Súmese a esto la dotación mensual de productos que se recibe por convenio colectivo, y calculada a un valor entre 80 y 100 dólares. De los casos estudiados en este proyecto y por la misma información recibida, son los trabajadores mejor pagados. También es una empresa que redujo su personal de más de un mil a sólo 140, y a quienes la cuarentena no les ha afectado, sino que han venido recuperando parte de la producción disminuida por la depresión porque se produce para una demanda incrementada como es la de productos de aseo personal y del hogar.

Se monetizaron algunos de los beneficios del convenio que fueron redimensionados o sustituidos. Se refiere a la dotación de productos para higiene personal, uniformes, botas, fiestas o celebraciones, obsequios, excursiones; adecuación del seguro privado de Hospitalización, Cirugía y Maternidad -HCM-. Un entrevistado afirma que ahora *“sólo se tiene para accidentes laborales y casos excepcionales a discreción de la empresa”*; se recuerda que lo más usual era para el trabajador, cónyuge y descendientes, y todo tipo de contingencias. Un dirigente sindical de empresa cerrada en 2018, todavía un año antes del cierre era beneficiario de seguro privado *“disfrutamos de buenas condiciones de trabajo, yo operé dos veces a mi madre con el seguro HCM de la empresa, en 2015 y 2017”*. Este beneficio desapareció en casi todos los casos. En perspectiva amplia, empresas y sindicatos no prestaron atención al mejoramiento del servicio médico del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, financiado en parte por aportes de ambos, y optaron por la privatización de la salud vía los HCM, fue un fenómeno generalizado que hasta los entes públicos del área de salud tenían en sus convenios colectivos coberturas con la medicina privada.

Para los trabajadores sindicalizados la dolarización no está extendida, al menos en pagos con esa moneda, sólo se usa como referencia. El trabajador convierte en sus cálculos personales y para sus erogaciones, lo que gana en dólares, porque en esa

moneda ha de pagar diversos conceptos cotidianos²⁴. El economista A Oliveros (2020) clasifica la polarización y las remuneraciones en tres categorías: *“un 15% con acceso y manejo importante de divisas; un 35% sobrevivientes y rebusques. Y 50% atrapados por la hiperinflación”*. Advertimos, que es entre estos dos últimos grupos donde ubicamos a los trabajadores contractualizados del sector industrial.

En las automotrices hubo forcejeo para modificar la cláusula de ventas de vehículos a los trabajadores y al sindicato, en sus convenios colectivos se establecía un vehículo anual, los trabajadores tendían a solicitar el de mayor precio. En los hechos, gerente de RRLL de empresa del sector lo explica así *“Era un bono a la hora de venderlos, con la ganancia podían comprar una vivienda modesta o la inicial de otra de mayor categoría, esto trajo repercusiones en los compradores externos, hubo también mucha presión de las redes de concesionarios..”*. Al asumir los militares responsabilidades de supervisión de estas fábricas, eliminaron estos beneficios ²⁵.

6.2.4. Programa de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica de la RBV. Memorando - Circular No.2792

En el marco del programa mencionado, se produjeron dos hechos que repercutieron directamente en las remuneraciones y en los convenios colectivos del sistema laboral nacional. Se agrega el Memorando Circular No.2792, documento interno del Ministro del Poder Popular del Proceso Social del Trabajo dirigido a subalternos en el área de Derechos y Relaciones Laborales, desde la Viceministra y toda la cadena supervisora hasta los niveles operativos, además a los directores estatales del propio ministerio,

²⁴ “Venezuela 3 países en uno” así denomina el Economista Asdrúbal Oliveros, Conferencia “Entorno Económico Venezuela 2019-2020”, Advertimos que es entre estos dos últimos grupos donde ubicamos a los trabajadores contractualizados del sector industrial.

²⁵ En el mismo decreto se permitió la importación de vehículos a mínimos aranceles. Las ensambladoras para entonces tenían una producción muy baja y se producían tensiones laborales para cumplir con estas cláusulas. Los militares interventores solicitaban se les asignarán vehículos para su compra.

inspectorías y procuradurías, en el marco del llamado Programa de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica de la RBV. Veamos repercusiones:

A- Las repercusiones salariales y en los pasivos de los trabajadores se hicieron sentir con el cambio del cono monetarios establecido a partir del 01 septiembre del 2018, al eliminar cinco ceros al bolívar fuerte, a partir de ese momento sustituido por el bolívar soberano. Las prestaciones sociales, los fideicomisos, las cajas de ahorro, y los pasivos laborales se desvanecieron, quedando en cantidades insignificantes que en muchos casos fueron cifras decimales por décadas de trabajo, donde valía más el papel donde estaban impresos que el monto que representaban. Un despojo para sus propietarios. Ocurrió distinto con los bienes materiales que se indexaron a los nuevos valores.

B- El dólar del mercado paralelo y el oficial -Dicom- se equipararon en BsS 60 por dólar. Previamente este último estaba a Bs. 250.000 por dólar, se devaluó para llevarlo al nivel del cambio paralelo en Bs. 6.000.000 por dólar. En ese momento el precio del barril de petróleo estaba justo en ese precio, a 60 dólares.

C- Pretendiendo edulcorar este impacto, se subió el salario mínimo y bono de alimentación en un 5.900%, un aumento que busca “racionalizar la justa distribución de la riqueza”, que con el nuevo cono monetario quedó en BsS 1.800. equivalente a \$ 30. El gobierno anunció una política salarial sin consulta con los actores laborales, como ya lo venía haciendo desde los primeros años del régimen, que anclaría el salario mínimo a un valor de un elemento extraño para el mundo financiero y laboral, como es el Petro²⁶, que el salario mínimo se anclaría al valor del barril del petróleo. Pasados pocos meses nada de esto funcionó como era de esperar. Para una política salarial es un absurdo tal anclaje, dada la variabilidad de su precio, el extremo que en estos tiempos de pandemia ha llegado a tener valores negativos.

²⁶El gobierno presentó el Petro como una criptomoneda, pero los especialistas han cuestionado que sea tal, y solo lo admiten como un criptoactivo. Sobre el salario mínimo indicó que equivalía a medio petro.

D- La mayoría de las empresas industriales disfrutaban de salarios mínimos muy por encima del salario mínimo oficial, pero el incremento igualó diversas categorías.

Gerente corporativo de empresas de rama química, señala *“quedamos ligeramente por encima, y reclamaron nuevamente el equivalente anterior, y se les dijo que había que volver a negociar. Fueron años muy conflictivos, no de huelga, no de calle, sino de expresión, de ánimo, del malestar internamente. Hubo marchas internas con pancartas, aquí adentro”*.

E- El memorando trajo consigo el propósito de aplanar las escalas salariales, refiriéndose a búsqueda de la *“justa distribución de la riqueza”*. Menciona *“la existencia de grupos privilegiados entre trabajadores..”* Con esta argumentación apuntó a justificar la eliminación de los normales diferenciales salariales, establecidos gradualmente en los convenios colectivos por los mismos procesos de negociaciones entre trabajadores y empresas, hay que señalar que estos diferenciales no se caracterizan por ser muy altos y se han venido achatando en las mismas negociaciones.

6.2.5.¿Cómo responde la empresa para adecuar costos de personal con la baja de producción?

En enfoque de la gerencia se expone así, *“ La inamovilidad aumenta los costos de personal. Al no tener materias primas, no se requiere plantilla completa. Se hacen los trámites ante la Inspectoría del Trabajo, se presentan documentos que evidencien la situación productiva y el excedente de personal. Todas las veces que hemos recurrido a estos procedimientos no hemos logrado una respuesta que permita estos ajustes”*

Vistas las dificultades que planteaba la inamovilidad, se optó en primer lugar por no sustituir personal que se retiraba o salía por cualquier causa, luego promover renuncias.

Veamos algunas experiencias encontradas:

- A. En algunos convenios colectivos ya existían renunciaciones con pagos equivalentes a despido injustificado, pero para las circunstancias en desarrollo era de poco impacto;
- B. Incrementar los premios por renunciaciones, con pagos dobles, triples, entrega de productos;
- C. Extender algunos beneficios contractuales de tipo socio-económico; por ejemplo mantener una cobertura de seguro privado durante un lapso adicional luego de la renuncia.
- D. Por acuerdos con sindicatos se fue generalizando no tramitar despidos, sustituir por suspensiones de trabajadores con pago salarial y cobertura de los beneficios del convenio colectivo.
- E. Al segmentarse la población laboral entre suspendidos y activos; se fue ampliando el número de los primeros, sea por más reducción productiva, y también porque la empresa aprovechaba la segmentación para desprenderse de quienes consideraba menos productivos.
- F. Coincidente con lo indicado en E, se intentaba implementar estímulos económicos diferenciales para los que se quedaban como activos, ya que *“el que trabajaba también exigía mas salario”*, además *“que si alguien estaba en casa e incluso, podía hacer otra actividad”*.
- G. En el marco de los RRHH, la empresa a partir del 2019, empezó a establecer pagos de bonos en divisas -\$, generalmente transferidos en Bs S, a la tasa del primero que como se conoce es altamente variables, como se demostró en gráfica anterior.

6.2.6. Modificaciones en el tiempo de trabajo

Como es de esperar las bajas de producción han dado lugar a que en todos los casos ha ocurrido reducción del tiempo de trabajo, más en un régimen de estabilidad absoluta, como es la inamovilidad del sistema regulatorio vigente.

Todas las empresas que tenían tres o cuatro turnos los han reducido a uno, y solo se preserva el trabajo continuo en aquellos procesos que no pueden ser detenidos por su naturaleza, independientemente de los volúmenes de producción. Casos de plantas

eléctricas, proceso de refinación y de reactores, que refieren a muy pocos trabajadores.

Vemos qué ha pasado con el tiempo de trabajo.

- Jornadas de tres y de cuatro días semanales; a la empresa le reduce gastos de comedor y de transporte.

- La reducción de la jornada por la crisis eléctrica de marzo y abril del 2019, a sólo seis horas, hemos encontrado casos que aún hoy las preservan, por múltiples razones, como reducir costos de comedor; dado la disminución del transporte público, ofrecer facilidades para que los trabajadores puedan trasladarse. De todos modos, la crisis eléctrica no ha concluido, se alivió durante varios meses es intermitente, viene y va. No han habido esfuerzos suficientes para solventarla de manera estructural o permanente.

- *“Hemos convenido que 40 vienen a trabajar, y los otros 40 se quedan en la casa, los rotamos 2 semanas al mes, aunque cuando son trabajadores muy productivos los dejamos las 4 semanas completas.”*

- *“Acuerdos con empresa y sindicatos, aumentamos la jornada a 12 horas, mas por un tema de seguridad, se eliminó un turno y ahora tenemos dos, uno de 7am a 7pm, y otro de 7pm a 7am. Se les paga más y tienen más días libres donde pueden resolver de otras maneras, trabajan 4 días y cuatro días de descanso, eso nos ahorró gastos de transporte, lo cual tenía una incidencia alta en los costos”*

- En automotriz *“convocaba cuando llegaba material para ensamblar, y al terminar cada quién para su casa. Se trabajaba semanas y luego se paralizaban meses. No hay continuidad y ni determinación de jornadas. Otros diferentes a producción, laboraban de lunes a jueves, dejando el viernes para buscar alimentos. Luego se redujo de lunes a miércoles. Ayudo mucho, con reducción de costos, transporte, comedor, servicios contratados, gastos de electricidad.”*

- *“Ha casi desaparecido el ausentismo, especialmente en donde se provee almuerzo.”*
“nosotros tenemos tres años, que ya no hacemos reportes de ausentismo porque no hay, no es un dato relevante a nivel de industria, en el momento de la manufactura fuerte, el problema del ausentismo en el sector automotriz rondaba entre un 5 y un 7

% y en algunos casos llego hasta el 10% que es abrumador para una planta manufacturera;

- *“hubo acuerdos y muchos hasta hicieron horarios modificados, empezaron a ajustar para poder hacer las compras de los productos que requerían”*
- *el área de metal comenzó con los problemas en 2016 y plástico finalizando el 2017 por falta de materia prima -Sidor y Pequiven-, los trabajadores eran distribuidos en algún otro espacio productivo.. flexibilidad interna.*
- *nos llamaban para que trabajáramos un mes, el otro mes nos sacaban, luego comenzaron a alargar el tiempo de mantenérseos en casa, yo llegué a estar hasta un año afuera, percibiendo sólo el salario básico. Sobreviví haciendo carreritas con mi moto.*

6.2.7. De la relación colectiva a la individualizada.

La no renovación de los convenios colectivos ha ocurrido en todos los casos estudiados, sustituyéndose por actas de extensión, siempre con intervención de la Inspectoría del Trabajo en la primera ocasión, y posteriormente se observan algunos casos que ocurre por relación y negociación directa entre empresa y sindicatos. En todos los casos se han producido revisiones salariales y de algunas otras cláusulas. Todo esto ha traído consigo la sustitución de la relación colectiva por la individualizada.

Lo anterior va en paralelo con la promoción de condiciones de trabajo a instancias de la empresa. Se dejan de lado los programas o esquemas del convenio colectivo, y se proponen desde la empresa otras alternativas. Según la fortaleza que tenga el sindicato en el colectivo laboral, esa propuesta pasa por asambleas de trabajadores. De no existir tal fortaleza, se presta para la individualización de la relación laboral. La empresa lo aprovecha para sustituir beneficios, donde los nuevos quedan bajo su absoluta administración, dándole mayor poder de disciplinamiento frente al trabajador, que en algunos casos fortalecen los códigos de comportamiento existentes o surgen otros donde no los había, para especificar qué conducta asegura el beneficio y cuál da lugar a su pérdida; veamos esta exposición de gerente *“La empresa definió un código*

o protocolo de comportamiento, así se conserva el beneficio o se pierde, al cabo de 2 meses el ausentismo bajo de 12 % a prácticamente 0. Tenemos la gente mejor portada que hemos querido tener en toda la historia de la empresa”.

La segmentación del personal entre los que están en la planta y los que se quedan en sus casas, en algunos casos se hace rotativa, y se establece un bono extra contractual para los primeros. En fábrica de pinturas, esto dio lugar a queja sindical y la empresa destacó lo productivo y lo justo para mantenerlo.

Para el propósito de la individualización las empresas se valen del papel y de la formación de supervisores, que son quienes están más a la mano para atender directamente las demandas de información y de gestión de los trabajadores, aparte que la empresa desarrolla mecanismos de relación directa, sea por asambleas convocadas por ella, por canales informáticos en las redes de la empresa, por carteleras y hasta por un boletín impreso, caso de La Huella en Alice Neumáticos.

Un caso revelador de estas prácticas que están modificando las relaciones de trabajo se observa en una ensambladora, su gerente de relaciones laborales explica el proceso que dio lugar a cambios de una práctica de convenio colectivo a otra individualizada, se trata de brindar la comida en la fábrica (Cláusula Comedor, CC 2012-2015). *“Todo empezó a partir de que los empleados pidieron que le dieran en un bono el valor de la comida, y que ellos la traían de su casa; el sindicato no aceptó al cambio. Algunos obreros pidieron que se les diera el mismo trato, la gerencia razonó que el sindicato se oponía. Sirvió para zanjar más diferencias entre estar sindicalizados o no; la gente comenzó entonces a renunciar al sindicato, lo que fue una estocada para ellos y lo llevaron hasta el ministerio decían que estábamos forzando”.* La empresa pudo dejar de tener una fuente de reclamos, vista la escasez de insumos para las comidas que se presentaban en el mercado. Además quienes aceptaron la sustitución se trataba de una cantidad que se incrementaba por las variaciones de la cesta alimentaria. Para el momento de la entrevista, 13 de marzo de 2020, el almuerzo

representaba entre 6 y 7 dólares; más dinero que el salario diario de los obreros y empleados beneficiarios del convenio colectivo.

Al establecerse un bono se argumenta su fundamento y las condiciones para su procedencia, todo proveniente de la empresa. Todas las entrevistas gerenciales manifiestan los resultados favorables de las bonificaciones en la actitud hacia el trabajo. Gerente de empresa cauchera lo expresa *“Los beneficios unilaterales se anclan más directamente con el desempeño, si no rindes, faltas, o similares, se pierden estos beneficios.”*.

Las empresas, visto su apreciación de experiencias favorables, han venido creando bonos e incentivos, al margen del convenio colectivo, y de esa manera se acentúa la individualización de las relaciones de trabajo. Se destaca que en esta etapa de liberalización laboral las empresas con su creación, no entran a discutir si son salariales o no. Se toman las previsiones, pero es un dilema que se deja conscientemente de lado. Gerente de ensambladora nos dice *“que algún día sabremos qué hacer con tantos bonos que se han creado”*,

La diversidad de bonos encontrados son denominados:

- Transporte (bono o el servicio);
- Comida (bono, el servicio o las facilidades);
- Cesta ticket adicional;
- Productividad;
- Bolsa de alimentos;
- Bolsa de productos;
- Asistencia;
- Ayuda social;
- Compromiso, cooperación o lealtad;
- Antigüedad;
- Estudios (inscripciones; mensualidades, materiales);
- Ahorros;
- Adelantos;
- Por eliminación de rotación;

El proceso de individualización que se observa en Good Year-Catezco es algo más complejo, tiene que ver con que el funcionamiento de esta organización es confusa, ya que en la empresa participa un inversionista y es quién en el fondo maneja el negocio, pero los trabajadores no han sido informados formalmente de su estatus, a pesar que hay un sindicato y una Junta Administradora, presidida por su mismo Secretario General. Todo ha sido manejado por quien es el Gerente impuesto por el gobierno. Mientras en el sindicato hay dispersión e incertidumbre, lo que ha llevado a varios de los directivos a renunciar e irse del país. Por otro lado, aquellos directivos que no han sido llamados a trabajar no entran a las instalaciones, de los trabajadores fuera de producción apenas han sido llamados 200 de 960, el resto aún están a la expectativa de ser llamados a trabajar, aunque ya al menos 200 se han ido a otros lugares, y dejaron de venir a la planta una vez a la semana, que es un requisito establecido para cobrar el ingreso básico. La gerencia informa que no se podrá llamar a tal cantidad de trabajadores.

En cuanto al sindicato, sólo se mantienen dentro de la empresa a dos directivos sindicales que al mismo tiempo son de la Junta Administradora. El sindicato es casi inexistente. No se está descontando la cuota de los trabajadores, que es muy poco dinero, pero la da legitimidad y reconocimiento al sindicato. Tampoco se reconocen a los delegados de prevención ni al comité de salud laboral.

La empresa tiene a su disposición apoyo gubernamental, y ha planteado "*no poder cumplir con el convenio colectivo*", el sindicato fue llevado a firmar un proceso de "instancia de protección" -Art.148 y 149 Dlottt-, con vigencia por seis meses, que protege a 550 trabajadores, que estuvieron presente en las tres asambleas y fue negociado en el propio Ministerio del Trabajo, y permite que se le pague el salario mínimo a los que están fuera de la producción, quienes sólo reciben el ingreso mínimo de Bs 450.000 -\$ 6,00- mensuales para el momento de la entrevista, marzo 2020; el directivo sindical, afirma que lo poco que se otorga de beneficios es la venta "*.. de un caucho mensual con un descuento del 50%, como lo dice el Convenio Colectivo. La*

empresa plantea que 7 cláusulas no pueden cumplirla y se negociaron por la venta de un caucho mensual”

Catezco se ha llevado varios trabajadores calificados de la nómina diaria para la condición de empleados, lo que conlleva la desafiliación del sindicato. Sus cauchos salen con logotipo de Black Eagle y se adquieren con la factura de Good Year, y su Registro de Información Fiscal -RIF-. También hay una supervisión directa sobre los operarios, si está parado momentáneamente exigen que se pongan rápidamente en movimientos, el ambiente de trabajo evidencia tensión laboral.

7. Respuestas del sector sindical industrial al entorno político y económico

1. Nuevas realidades en el ámbito productivo, político y sindical.
2. Fragmentación: Delegados de prevención
3. Consejos Productivos de Trabajadores -CPT-
4. La pérdida de las convenciones colectivas; reducciones de empleos y beneficios
5. Acciones de protesta, restricciones, represión, resultados.
6. Manufactura, ensamblaje y ventas de vehículos

7.1 Nuevas realidades en el ámbito productivo, político y sindical.

Las severas reducciones de producción en todos los sectores estudiados, se desenvuelven un contexto adverso de parte del régimen, al desconocer el diálogo y a los actores productivos. El gobierno está atado a esquemas ideológicos que poco reconoce a otros actores políticos y laborales, sus convicciones de tener la verdad y las soluciones lo lleva a desconfiar de autonomías, de otros pensamientos, por tanto no confían en gremios autónomos, por eso mas bien se los inventaba pero con el precio que la menor autonomía afectaba la representación. Así pasó con los gremios empresariales que creo o aupó, y no lograban ganar la adhesión de suficientes afiliados, además quienes se les acercaban generalmente venían con fines circunstanciales clientelares o utilitarios, para tener acceso a facilidades de divisas preferenciales, créditos blandos, permisos que por vía regular son casi imposibles y contrataciones públicas.

Con los trabajadores, ha pasado por varias etapas en lo relativo a la representación, al final el movimiento de los trabajadores tanto oficialista o no, tiene un balance adverso, por la pérdida de estructuras de articulación, grados de autonomía y conquistas concretas de su acervo histórico y trayectoria. El régimen militarista y

autoritario no concilia con sindicatos que en su agenda se incluya el reclamo y protestas para defender los derechos laborales. En el régimen predomina que lo más importante es defender la revolución de manera acrítica a cualquier precio, ya sea material o humano.

En una proporción importante de centros de trabajo, el sindicato ha dejado de existir. Es una de las perspectiva de este tipo de organización por empresa y además desarticulado con respecto al sector productivo y a las regiones, que al tener problemas una empresa, por producir poco o dejar de hacerlo, se dificultan las condiciones para el funcionamiento del sindicalismo reivindicativo de empresa. Si se entiende que el sindicato es parte de un movimiento regional, sectorial y nacional, una situación crítica de un centro productivo o de muchos, ha de redimensionar el papel del sindicato. Véase como funcionan los gremios empresariales, que ante dificultades por un factor dado que afecta a sus afiliados, sea por ejemplo que no tienen materia prima, o que hay regulaciones que impiden su desenvolvimiento, apelan a su gremio para gestionar y actuar en donde corresponda, todo con el propósito de la defensa de una o muchas empresas afiliadas, que es la defensa de sector gremial.

En el ámbito regional Latinoamericano y del Caribe, el sindicalismo venezolano vía sus centrales sindicales y federaciones, se integró a esas estructuras como es el caso de la Central Sindical de la Américas -CSA-, a su vez afiliada a la Central Sindical Internacional -CSI-, pero estas organizaciones han sido pasivas, con el devenir del sindicalismo venezolano, las múltiples violaciones de los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones no han sido parte de sus agendas.

Ante las realidades descritas se observa del lado de los trabajadores y sus sindicatos, impotencia para detener cambios que vienen lesionando sus intereses, y perdiendo conquistas de décadas de construcción. La incertidumbre domina las reflexiones de dirigentes y afiliados. Durante varios años de la revolución bolivariana, amplios sectores del sindicalismo del sector industrial confiaron que el régimen era su

aliado, que sus acciones serían favorables para el bienestar laboral. Ello llevó a seguir acriticamente lo que el régimen planteaba.

En el plano nacional se venía observando que conocidos dirigentes sindicales, en distintos momentos entraban en controversias con las directrices de la revolución y eran puestos a un lado, lo que representaba no sólo el dirigente sino al menos parte de una determinada corriente de activismo sindical²⁷.

Con el tiempo, en los análisis realizados de la política laboral del régimen, los resultados observados son contrarios al fortalecimiento sindical como institución, y otro tanto a los trabajadores y familia en su bienestar. Las numerosas intervenciones del régimen en la economía, en empresas de todos los sectores han resultado en disminución de la producción, así como de empleos, salarios y pérdida de conquistas que el movimiento había alcanzado en su trayectoria.

De la tasa de sindicalización, sindicalizados con respecto a la población trabajadora empleada, se destaca en primer lugar que el régimen no publica datos de mercado laboral y de relaciones de trabajo. Los primeros por vía del Instituto Nacional de Estadística - INE, se publicaron hasta el año 2015, y los segundos por el Min. del Trabajo, que en más de veinte años del régimen, nunca los ha publicado²⁸. En el lapso de estudio, sólo se cuenta con datos recogidos en Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI (2016)-, señalan un 10% de sindicalización y un 19% de cobertura de las negociaciones colectivas; notable disminución con respecto a pre revolución.

²⁷ Conocidos dirigentes sindicales nacionales fueron parte del chavismo, y gradualmente fueron encontrando diferencias - F Barrios, O Chirinos, M Máspero-, lo mismo ha ocurrido con dirigentes regionales y de centros productivos.

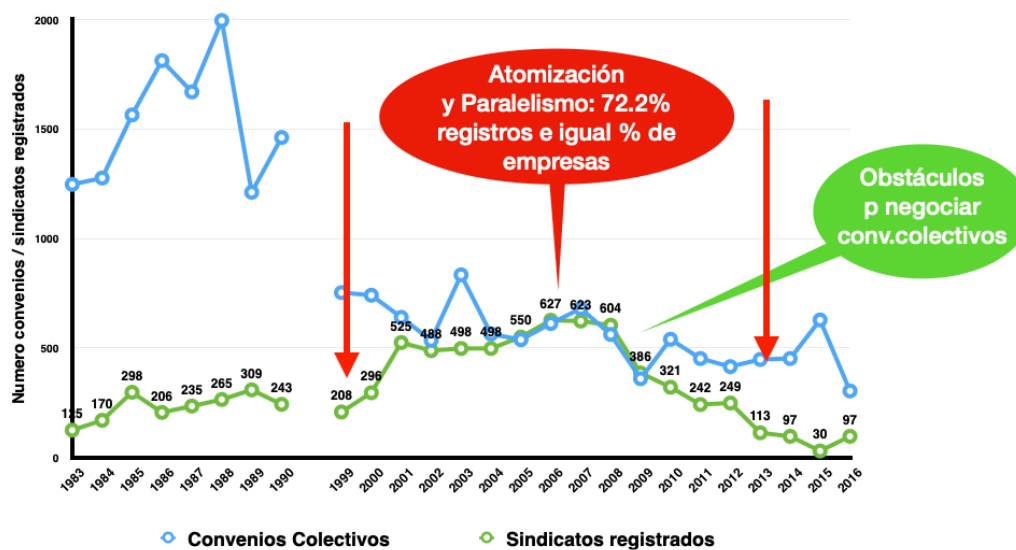
²⁸ No obstante que derivado de la creación de Registro Nacional de Organizaciones Sindicales -Art. 517 Dlottt-, en sus competencias se indica Art.2, “8. .. elaborar las estadísticas sobre la sindicalización para el informe anual del ministerio..”

Por encima de lo sindical, el gobierno le ha dado relevancia a otras alternativas de representación de los trabajadores, como los delegados de prevención y los consejos productivos de trabajadores, más controladas desde entes estatales.

Con la pérdida de empleos en la manufactura la sindicalización ha experimentado una baja que no podemos cuantificar, pero que se corresponde con el cierre o achicamiento de las empresas, así como la cobertura de los convenios colectivos.

Los procesos de disminución de personal son de los trabajadores en las distintas categorías. En los empleados son directamente manejados por la empresa, individualización, en cambio de los operarios son casi exclusivamente con intervención sindical. Pero ocurre que hasta las mismas juntas directivas de los sindicatos experimentan las incertidumbres que el resto del personal, con el agravante que los reclamos y quejas van directamente a ellos, y se han venido perdiendo instancias que permitan construir apoyos para el análisis y generar reacciones compartidas.

Registro SINDICATOS y CONVENIOS NEGOCIADOS 1983-1989 y 1999-2016



En los 18 casos analizados, tenemos que no existen juntas directivas en seis sindicatos, y todo ocurrido en el último par de años, salieron por renuncia o por calificación. Además, en tres de ellos tienen la junta directiva incompleta, dando lugar a desconocimientos y restricciones para ejercer relaciones regulares con los empleadores. Algunas de las empresas expresan reservas para formalizar acuerdos con estas directivas incompletas. Dramático que entre una y otra situación estamos refiriendo a la mitad de los casos estudiados en el proyecto. Relevante que esto ocurre en el sector manufacturero, el de más alta sindicalización después del sector público. Todo esto deja un espacio abierto para la individualización de las relaciones de trabajo, junto a disminución de la sindicalización y la representación de los trabajadores.

En el Decreto Lottt del 2013 se crearon mayores controles sobre la institución sindical, en especial el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales -Renos -, Art. 517-, instancia que centraliza no solo su nacimiento, sino que a lo largo de diversos registros exigidos, la propia vida cotidiana del sindicato. Este registro la quita contenido a la libertad sindical, debilita la representación de los trabajadores. Viola el convenio N. 87 OIT, sobre Libertad Sindical. Cuando un directivo sindical deje de ejercer su función por calificación o renuncia, la intervención del Renos y el CNE para el proceso de cubrir esa vacante lo hacen complejo y obstructivo, siendo que para ello existen los vocales en las juntas directivas, además están otras opciones, por ejemplo que un directivo asuma temporalmente una segunda secretaría, o que los trabajadores determinen que un trabajador asuma esa función hasta cuando toque hacer las elecciones, los estatutos sindicales prevén estas situaciones, además es parte de la democracia dentro de una institución, no puede ni debiera paralizarse por tales razones. Como pasa regularmente en la cobertura de posiciones dentro de las empresas al ocurrir una vacante; es tan común que un cargo gerencial en vacante temporal, sea llenado por otro gerente o se asigna temporalmente a otra persona, lo importante es no restar fluidez al funcionamiento de la organización, por lo demás la que seguramente suele tener a un segundo para esas situaciones.

Etapas de emergencia sindical como las paralizaciones productivas y los impactos en la fuerza laboral, hacen más vulnerable al sindicato. A su vez, un sindicalismo organizado por empresa requiere mucho más articulación sectorial y nacional, e igual vinculación con los escenarios donde se pueda incidir en los procesos de toma de decisiones que les afectan, como son de las políticas públicas nacionales, sectoriales y regionales. Toda esa desarticulación lo limita para la construcción de respuestas acordes con las complejidades que se derivan del funcionamiento político y económico de estos años. El manejo político y las improvisaciones en lo económico, y muy concretamente en lo que atañe a la industria y sus relaciones laborales, tienen repercusiones directas en las bajas continuas de producción, y con ello en el número de despidos, renunciadas, suspensiones y cierres de empresa, y el consecuente incremento de la informalidad, de la pobreza, de la indigencia, de la diáspora, de la desarticulación familiar y la pérdida de expectativas. Pensar en los trabajadores no es solo lo que pueda hacer la gerencia, sino lo que los mismos trabajadores puedan hacer y gestionar con sus propias instituciones, el sentido de la pertenencia es significativa tanto al centro de trabajo como a la comunidad de sus pares.

7.2 Fragmentación: Delegados de prevención

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – Lopcymat- ha dado lugar a variadas percepciones. Se deplora que se la haya sustraído a los sindicatos esta área de su campo de acción sindical, y que en no pocos casos se ha convertido en un territorio de competencias entre una y otra instancia de trabajadores. Los empresarios lo resienten y están vigilantes de la coexistencia de ambas entidades.

Con los sindicalistas hay posiciones de convivencia con los delegados de prevención, como lo describe y explica dirigente sindical del sector de detergentes: *“..en esta empresa, siempre ha habido buena relación, bien definidas y se respetan los espacios, hay oficina para ellos al igual que nosotros y manejan todo lo de higiene y seguridad, nos apoyamos en eso, puede que haya alguien con aspiración sindical pero eso es normal, pero cada quien hace lo suyo no hay problemas, de hecho hemos*

intentado de que el sindicato no se meta a delegado, porque eso es otra cosa, algunos quieren ser delegados y del sindicato". Así mismo se tiene el otro extremo de la discrepancia y conflicto entre dirigente sindical y delegado de prevención, como lo asevera dirigente sindical metalúrgico en caso de empresa Efco.

La Lopcyamat fue aprobada en 1986, el chavismo apenas al llegar le prestó atención a este instrumento, lo modificó -2005- y fortaleció los mecanismos para su aplicación. Le ha brindado recursos y apoyos al fomento de los delegados de prevención, los consejos de salud laboral y las entidades coordinadoras en los planos regionales, sectoriales y nacionales. Al final construyó todo un andamiaje que se ha ocupado en brindar formación, certificaciones, inspecciones, investigaciones, sanciones y controles. Su accionar apunta hacia una concepción amplia de la prevención y salud laboral, y se extiende hasta a hacer funciones sindicales en aquellos lugares en donde éstos no existen, tengamos presente que los delegados de prevención son obligatorios, a diferencia del carácter voluntario de los sindicatos, por tanto más son las entidades laborales en donde no hay sindicatos que donde si los hay. Por ello es frecuente que en las pequeñas y medianas empresas siempre cuentan con los primeros, pero no con los segundos.

Hemos encontrado testimonios que describen competencias de dirigentes por un lado y delegados de prevención por el otro, invadiendo cada uno el área de acción del otro. Un gerente de Ford, admite que *"el sindicato, perdió posición y liderazgo, en los últimos dos años, fue reemplazado prácticamente por los delegados de prevención y seguridad industrial"*.

Otro caso reflejo del mal uso de estas instituciones, lo razona y reconoce dirigente sindical de empresa metalúrgica cerrada, admite que efectivamente se abusó de reclamos y de solicitudes de inspección, siempre fueron respondidas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales –INPSASEL-, y la empresa fue sometida a presiones, *"Contábamos con la legislación laboral y de prevención para*

nuestro favor, eran dos pistolas para nosotros.. pero se engatillaban cuando era contra el gobierno. Yo me siento culpable ..”

La experiencia con los delegados de prevención de varias empresas en una determinada etapa no fue muy amigable, como lo expone gerente del área laboral en grupo de empresas químicas *“ellos promovían que nos hicieran inspecciones, pero viendo que todo los procesos y exigencias en ese campo se mantenían correctamente, fueron cansándose y finalmente hoy no hay tantas”*. Agrega *“Importante destacar que en las propias empresas que el gobierno administra y en las propias sedes centrales de estos organismos de control, es precaria la situación de las condiciones de trabajo, por tanto se les mencionaba, y entendieron que esta empresa es cuidadosa con estos temas porque está convencida de su prioridad”*.

7.3 Consejos Productivos de Trabajadores -CPT-

Sendos proyectos de leyes de los Consejos Productivos de Trabajadores CPT empezaron a circular desde el 2005, uno impreso con papelería de la fracción parlamentaria del PCV, miembro de la alianza gubernamental, y el otro durante su circulación algunas fuentes se lo atribuyeron al propio Ministerio del Trabajo, quién no llegó a desmentirlo. En los medios laborales del país resultó extraño el planteamiento, porque no se conoce de tradición consejista en las relaciones laborales nacionales. No había sido ni fue una consigna de los propios actores laborales.

El esfuerzo del gobierno por imponerlos lo llevó a incluirlos en el Decreto-Lott -2012-, pasados varios años solo se conocía de su constitución en las empresas estatales, agregándose aquellas ocupadas durante el presente régimen, no eran entonces pocos casos, aunque sin resultados favorables que mostrar. Una nueva insistencia lleva a la cuestionada Asamblea Nacional Constituyente (2018), a convertirse en ente legislador de este específico tema y empieza a promover su creación en las empresas privadas. El hecho de provenir de la ANC lleva a que hay casos de gerentes que expresan sus reservas, porque *“no es un órgano para estos propósitos sino para elaborar un proyecto de nueva constitución, además es una ley no*

reglamentada y por tanto no hay como aplicarla, de tal modo que no reconocemos la ley de los CPT”.

Los CPT fueron desde un primer momento el lobo del gobierno para amenazar a las empresas, pero también lo era para los sindicatos. A los primeros para el control de la producción, el escrutinio operativo y administrativo, para los segundos porque se colocaba en situaciones que les resultaban ambiguas, ya que también podía impedir el accionar de los sindicatos en sus estrategias para demandar reivindicaciones.

La creación de los CPT recibió un impulso desde el propio Despacho del Trabajo, que simplemente avisaban que irían a la empresa a hacer la Asamblea de su creación. Conocimos de avisos de apenas un día antes, o de fijar la fecha sin consulta con nadie, y llegaban los funcionarios del MPPPST, acompañados de militares, milicianos, sindicalistas oficialistas, y rápidamente hacían la asamblea. Los CPT no eran convocados por los trabajadores.

Un dirigente sindical de empresa de detergentes lo expresaba *“..CPT, es un sindicalismo paralelo en manos del gobierno, para de alguna manera tener control de la producción, porque él sabe (gobierno) que por lo menos en el sector privado no tiene control de los sindicatos.. y para de alguna manera estar dentro y aplicar sus políticas nos creo esa figura”.* Pero también se observa que hay casos que reconocen que *“.. intentaron crearlos.. hicieron asambleas pero al final se dieron cuenta que el control y liderazgo estaba en nuestras manos y asumimos ser el CPT de la empresa y así de alguna manera hemos tenido, la tranquilidad de no estar infiltrados en esa parte”.*

En una empresa transnacional de alimentos no prospero la oposición empresarial y sindical a la constitución del CPT, nos manifiesta el secretario sindical del sindicato, sus alegatos no fueron aceptados y el gobierno lo impuso. Un mes y medio más tarde, la empresa paralizó la fabricación y despidió a casi todo el personal.

La ambigüedad en torno a los CPT se observa, en que por un momento se mostraban claramente como sustitutos de los sindicatos y de la lucha reivindicativa de

los trabajadores, y en otro como expresiones de un oportunismo político²⁹. Con respecto a lo primero, un dirigente sindical de empresa transnacional del sector de alimentos *“Con respecto al sindicato, veo que hay un objetivo que no se ha materializado, pero considero que es la meta, que es sustituirlos por los CPT, más medidas de control, la intención es que les informen al Estado con gran detalle de todo lo concerniente a la producción de las empresas, y se lo reportan a los militares”*.

En las empresas predomina la aversión hacia los CPT, es una figura impuesta por el gobierno al propio sistema de relaciones de trabajo, tampoco es parte de las reivindicaciones del movimiento de los trabajadores, es más bien una aspiración desde el ámbito burocrático y militar, que lo han visto en otras realidades y momentos, a organizaciones que se les asemejan, y apuntan a desempeñar protagonismos en situaciones especiales de la controversia capital y trabajo.

Las empresas son cautas cuando se colocan en la situación de discrepar con el gobierno y su política laboral, se asegura de contar con argumentos y sustento. En la misma intención buscan un camino por la cooptación, como es promover que se incorporen personas más vinculadas a la empresa para que se hagan parte del consejo, como un caso que incluye al Jefe de un Departamento clave del área administrativa y a un analista de RRHH. Señala gerente en empresas de pinturas *“Aquí llegaron una tarde diciendo que había que hacer unas elecciones, hicieron su anuncio, y eligieron su CPT.. pero no aprecia problemas con empresa ni con sindicato.. el CPT no representa ningún aporte”*. Finalmente encontramos en ensambladora de autos, caso de oposición coincidente y al unísono de empresa y sindicato, de no aceptar el CPT.

Nuestras investigaciones muestra que estos esfuerzos oficialistas por imponerlos han sido fallidos, y sin duda ahuyentan al capital, fragmentan a los trabajadores aunque en

²⁹ Cita López (2014) a Eduardo Piñate y a Osvaldo Vera. Últimas Noticias. 29/01/07. “Sindicatos decidirán si UNT se queda”, p. 26. Mas tarde Jorge Rivera. “La FSBT (FBT) al desnudo con el conflicto del aluminio”, 2011, Artículo en Aporrea: <http://www.aporrea.org/trabajadores/a119776.html>. Consultado 10 de Mayo 2020.

ellos hay poca inclinación a esta figura, finalmente se conoce que en las empresas estatizadas no mejoran la producción, como ya fue señalado por Secretario General de la Fusbec.

7.4 La pérdida de las convenciones colectivas. Implicaciones.

En los medios laborales es frecuente oír en la presente crisis que se acabaron los convenios colectivos. Hemos observado en los casos del sector industrial analizado que aquellos vencidos en los últimos tres años no han sido renovados, sino que se negocian actas para abordar el tema salarios y otros pocos beneficios. En la industria fue un hito la no renovación, y es lo que dio lugar a que se oyeran afirmaciones que había llegado el fin de los convenios colectivos.

La no renovación del conjunto del contenido del convenio colectivo fue sustituido por procesos que conllevaron las discusiones y negociaciones en un formato con las solemnidades y formalizaciones semejante a lo conocido de los convenios colectivos, se llevaron a cabo en sedes y con la presencia de las autoridades del trabajo, luego se fueron informalizando haciendo las actas directamente entre empleador y sindicato, prescindiendo del uso de sedes oficiales, y más luego se homologaban ante la AT, y así fue evolucionando hasta que últimamente, en algunos casos las actas quedan solo en las manos de los negociadores³⁰.

La pérdida de las convenciones colectivas, ocurre en primer lugar porque al ser de empresas, y éstas cerrar o paralizarse entonces muere o se congela ese convenio. Del típico amplio contenido de condiciones de trabajo y otros aspectos que venían abordándose por largas décadas, y de ahí a pasar a una situación extraordinaria, como las que han venido ocurriendo en el sector industrial en la presente etapa de crisis, hay condiciones expresadas en cláusulas que no tendrán aplicación, u otras que requieren ser adaptadas, pero también cabe la vigencia de algunas en la situación de

³⁰ Acuerdos privados lo llama Maryolga Girán asesora jurídica del gremio empresarial industrial -Conindustria- en programa de entrevistas en Exitos Unión Radio, del día 11-8-20.

suspensión. Es una temática similar a lo que ocurre con la vida de una persona que sufrió un accidente y está en convalecencia, ya no podrá llevar el mismo ritmo de actividad, requiere evaluaciones minuciosas y tratamientos adecuados para poder regresar a su estado previo al accidente.

Ante la situación que no haya activo ningún miembro de la directiva sindical en la empresa, y si se trata de un sindicato de ese ámbito, es cierto que no hay con quién negociar en esa coyuntura, pero el sindicato sigue existiendo porque tiene afiliados. Tendrían ellos que renunciar a su afiliación. No es un acto que depende de la voluntad del empleador, sino de lo que los afiliados se lo planteen.

Por supuesto que es una situación que el empleador aprovechará para promover planteamientos en un estado de *laissez faire*. Es lo que se ha captado en las entrevistas.

Ante la situación que sólo se mantengan como trabajadores una parte de la directiva sindical, que se ha visto en al menos la mitad de los casos analizados, hemos observado que el empleador se comporta, según como sea el ambiente de esa relación con el sindicato. De no ser favorable, tiende a quitarle peso a la formalización de compromisos, privilegiando los acuerdos directos con los no sindicalizados o con aquellos que aún estándolo no siguen sus directrices. Por el contrario si el ambiente de esa relación es favorable, convenir con el sindicato se privilegia, aún más si se tiene entendido que es una organización con las cuales hay condiciones para unas buenas relaciones. De lo contrario toma cuerpo eludir compromisos, y tendiendo a una situación de individualización de las relaciones de trabajo, ya que algunos asuntos y condiciones propias de las convenciones colectivas son asumidas por el empleador, para su manejo discrecional estableciendo unilateralmente las condiciones para su procedencia. En tal caso los contenidos de las cláusulas económicas y sociales, pasarían a ser administrados por la empresa, formando parte de las políticas de RRHH, la discrecionalidad en manos del empleador, como suelen gestionarse con los empleados no sindicalizados asuntos no precisados en los convenios colectivos. Este

planteamiento, de eludir a la organización sindical, plantea reservas con el marco regulatorio existente y vigente, pero es cierto que siempre han existido centros de trabajo con o sin sindicatos. Y cuando no los hay, las condiciones de trabajo no necesariamente son arbitrarias, en tanto la gestión de empresas reconoce que los trabajadores son fuente fundamental de la generación de riqueza y estabilidad del negocio, y no es solo un costo de producción, y así como para llenar las vacantes la procura es esencial también lo es su mantenimiento, dada la producción que aporta, que plantea retribución en compensación, buen trato e integración en la organización.

Los trabajadores cuentan con los sindicatos y los convenios colectivos como sus instituciones propias, en las relaciones de trabajo ellas son expresión de la bilateralidad. En una sociedad para su gobernabilidad existen acuerdos entre los factores de la producción, trabajo y capital con el estado, para que se produzca, se genere riqueza, se distribuya y redistribuya la ganancia, para que se destinen medios para fortalecer el aparato productivo y la población trabajadora. Es el consenso nacional, que se reproduce en los sectores y ramas, y por supuesto en los centros de trabajo.

7.5 Acciones de protesta, restricciones, represión, resultados.

Conflictos en el país.

La conflictividad social en el país ha sido creciente, como se reporta en los informes anuales del Observatorio Venezolana de la Conflictividad Social -OVCS-. La laboral es alta y representa alrededor del 40%. La mayor parte de ella corresponde al sector público, en el privado es mucho menor, y en manufactura hay una sindicalización con tradición de ejercer presión en el sitio de trabajo y las respuestas generalmente no se dejan esperar, a quiénes les corresponde de negociar por la empresa están en el establecimiento.

El pasado neocorporativo funcionaba con un esquema conciliador que dejaba las relaciones sectoriales y nacionales en manos del liderazgo de las federaciones y de la

central, y para ellos tenían contactos políticos que les eran útiles, para las empresas era un sistema que le aseguraba paz laboral.

El ambiente político de estos tiempos da lugar a situaciones extraordinarias que plantean dilemas de empresas transnacionales, de sí seguir o no en el país y también cómo y en qué condiciones hacerlo. Es el caso de empresa química de capital alemán, decidieron que la empresa ubicara su gerencia general en Bogotá, donde también tiene operaciones, y para los asuntos laborales de mayor necesidad de seguimiento cercano dejaron un analista local, pero los directivos sindicales señalan que sin autoridad suficiente, y se retardan las resoluciones de los planteamientos.

En la etapa del régimen bolivariano previo al 2013, aún no se había llegado al grado de crisis económica extrema que se vive en estos últimos siete años, los reclamos laborales se realizaban por motivos convencionales, los más comunes según el OVCS 2014: por pagos incompletos de prestaciones sociales, de horas extras, de retención indebida o pagos incompleto del salario, de vacaciones, de utilidades; denuncias diversas sobre incumplimientos de la legislación laboral y otras normativas; finalmente había mas recurrencia a la AT, que actuaba con su favoritismo sindical bolivariano.

En la protesta política y social nacional, dos lapsos se destacan en estos años - Febrero a Mayo de 2014 y Abril a Julio de 2017-, pero eran más acciones de estudiantes, empleados públicos, vecinos de los sectores medios, es en el segundo de los lapsos se agregan más sectores populares y con ello población obrera (OVCS 2017); en estas oleadas de protestas no se visibilizaron las organizaciones sindicales.

Conflictos laborales en las industrias locales

En la medida que el país y los trabajadores llegaron a niveles de deterioros nunca conocidos, los móviles de la protesta laboral cambiaron; los más frecuentes han sido mantener el empleo y oponerse al despido, exigen la reactivación del aparato

productivo, solicitan aumentos de salarios independientemente del convenio colectivo, y denuncian sus diversas violaciones³¹.

**Trabajadores industriales, marchan hacia la Gobernación -
Feb.2018-**



x

**Trabajadores industriales, marchan distribuidor San Blás -
Feb.2018**



x

³¹ A título comparativo con los sindicatos obreros de las empresas básicas de Guayana, en ellas las protestas jerarquizan la negociación colectiva, salarios con base a precios dolarizados, acceso a factorías y garantías de salud; Rivas, José (2020)

La política económica de donde derivan los problemas de producción, mantienen igualmente en conflicto a los empresarios con el gobierno. Desde el pasado año 2019, haciendo un cambio radical a su posición rígida y punitiva frente al empresario privado que la caracterizaba, la AT ha flexibilizado sus respuestas al reclamo patronal, estimula que empresas y sindicatos busquen acuerdos directos, hay sindicatos que se habían acostumbrado a que la AT estuviera siempre de su lado.

Con el inicio de las reducciones de personal y los casos de cierres de empresas, se incrementaron reacciones de malestar. Las reacciones gubernamentales de asegurarse la gobernabilidad no permitió que los conflictos se extendieran a otros espacios y se prolongaran.

Un gerente de empresa de pinturas, informa que se producen “*paros momentáneos*”, en un momento dado “*la gente no quiere despachar, entonces no despacha, reclamando salario, nos pasó en marzo 2019. Se toman medidas legales*”. La expedita presencia de cuerpos de seguridad y el temor que infunden, hace riesgoso que estas protestas se sostengan, son momentáneas.

La AT y otras instancias gubernamentales eran tanto amenazante con respecto a los sindicatos como a los empleadores, sobre éstos pendían las amenazas de expropiaciones, de obligarles a entregar parte de la producción, de severos controles de los precios o de penalizaciones que implicaban incluso la pérdida de la libertad personal. Lo militar se hizo parte de la AT, participando en control de los conflictos laborales, con citaciones de dirigentes sindicales a sedes militares para tratar de disuadir los reclamos laborales, evitando su trascendencia. El régimen había entregado el control de áreas de la civilidad a los militares - ver punto 5.6-.

En buena parte de las empresas expropiadas militares asumieran su control, había empezado desde la primera empresa que en el Estado Carabobo pasó a control

gubernamental, la fabricante de papel Venepal en Morón, luego pasó a llamarse Invepal, en el 2005. Años más tarde Aceites Diana, paso a ser del estado y al final gerenciada por militares. Estas y tantas otras expropiaciones, empezaron con vítores y euforia con el discurso chavista de “*exprópiese*”³², pero al poco tiempo se convirtieron en pérdida de beneficios y de empleos, han venido transformando a ese sindicalismo que se emocionó con vítores ante las iniciales intervenciones del gobierno, pero perdiendo esa identidad al experimentar desmejoras de sus condiciones de trabajo y ver el deterioro de las empresas, en manos de la gerencia socialista civico-militar.

En las empresas privadas del sector industrial, la dirigencia que se mantiene en el sindicalismo oficialista, ha dejado a un lado el fomento de las estatizaciones, tiende hoy más bien a priorizar la preservación de sus empleos y asegurarse la vigencia del convenio colectivo, y ello los lleva a posturas mas negociadoras en las relaciones con los patronos. Un dirigente sindical de empresa metalúrgica cerrada -Efco- en estos últimos años, se expresa “*Algunos pedían que se expropiara la empresa, y yo planteaba que íbamos a hacer unos trabajadores con unas maquinarias sin materia prima, ¿qué se iba a fabricar? Además ya contaba con mi experiencia en la federación -Fusbec-, como secretario general, que llevé a las Asambleas, lidiando con casos de empresas expropiadas, en donde veía como se maltrata más a los trabajadores que en las empresas privadas, porque se le niegan sus derechos*”.

Los cierres y despidos industriales en Carabobo, generaron movilizaciones de trabajadores en la calles de la zona industrial en el segundo semestre del 2017, y alcanzaron su máxima movilización en febrero del 2018. La represión gubernamental, con advertencias y amenazas a dirigentes del sector industrial, independientemente sean de sindicatos bolivarianos o no, y por otro lado el procesamiento de las medidas disciplinarias llevadas por las empresas a las inspectorías del trabajo, algunas reposadas por un largo tiempo en esas oficinas y de súbito fueron admitidas, son

³² Uno de los más visitados videos, muestra a Hugo Chávez expropiando sedes de establecimientos comerciales en el centro de Caracas, en el marco de su programa televisivo dominical <https://www.youtube.com/watch?v=X-zfD5SKeVQ>

factores que han surtido efecto y han hecho desistir a los sindicatos, en estas coyunturas de hacer nuevas convocatorias a marchas.

La mayor marcha de trabajadores industriales en esta etapa, fue la del 18 de Febrero del 2018 *“Los trabajadores de al menos 60 empresas de la zona industrial de Valencia; varios miles de trabajadores salieron del distribuidor de la Firestone-Bridgestone y caminaron rumbo a la Gobernación del Estado Carabobo, los cuerpos de seguridad paralizaron la marcha, y mientras esperaban al Gobernador, de pronto ocurrió el inicio de la represión por cuerpos policiales, militares y de inteligencia; 80 marchistas fueron detenidos, según nos informaron los propios dirigentes de la marcha, además reportados por los medios* ³³. A lo largo del 2019, varias protestas se realizaron en calles de la ciudad, con participación de trabajadores industriales, con más presencia de los despedidos y suspendidos. Normalmente llevaban sus exigencias a las Inspectorías del Trabajo, las dos de Valencia y la de Guacara.

Los largos períodos de suspensiones de importantes proporciones de la fuerza de trabajo, al tiempo que el sindicato hacía esfuerzos en las mesas de negociaciones por preservarles beneficios tuvo el sostén del gobierno, no fue sino hasta mediados del pasado año 2019, que éste optó por flexibilizar lo laboral, por lo que de suspensiones se pasó a despidos de personal. Las empresas apelaron con los procedimientos establecidos en el Decreto Lottt en su artículo 148, demostrando con informes las bajas de producción y el excedente de personal. El sindicato apenas tuvo margen para asegurar unas mejores liquidaciones para quienes salían, compensando la pérdida por la *licuación* de las prestaciones sociales con las reconversiones monetarias, especialmente la última de septiembre de 2018, que eliminó cinco ceros a la moneda nacional.

³³ Entrevista a varios de los dirigentes que encabezaban la marcha. Todos fueron liberados al final del día.

<https://cronica.uno/mas-50-detenidos-3-heridos-culmino-protesta-trabajadores-la-zona-industrial-carabobo/>

<http://www.laizquierdadiario.com/ve/Brutal-represion-a-marcha-obrera-en-Valencia.20-2-2018>, consultado 5-5-20

Se destacó al principio la atomización sindical en la industria, como factor debilitante ante situaciones complejas como la presente. Clara evidencia si observamos en el caso de empresa transnacional del sector alimentario, que invoca a mediados del 2019 el procedimiento del Art. 148 -Dlottt-, y son citados al Despacho del Trabajo en Caracas, tanto a la empresa y a los cinco sindicatos de las correspondientes plantas ubicadas en cinco diferentes estados del país. Sin mayores preámbulos, la empresa que había presentado sus argumentos logró la autorización para la reducción de personal, y en el caso de la planta de Carabobo, la liquidación fue de casi todo el personal, incluyendo todos los directivos del sindicato. Destaca quién para el momento de estas negociaciones era secretario general del sindicato *“La empresa saldrá beneficiado porque seguirá importando las compotas y percibiendo ganancias por un producto que nosotros producíamos en el país, nos dejaron solos y en indefensión, no supimos unirnos para lograr conformar federaciones y unificar fuerzas para alcanzar objetivos por el bien de todos. El clima laboral reinante, era de apatía, disconformidad, desconfianza, por lo que desde esa época, muchos de ellos solo esperaban ofertas del empleador para ser desincorporados de la empresa”*.

Claro reconocimiento de la dispersión y atomización, que no permitió que a lo largo de la crisis productiva y de funcionamiento estos cinco sindicatos organizaran estrategias y acciones oportunas para intentar algunas medidas en la defensa real de los empleos y salarios. La amplia mayoría de estos cinco sindicatos son afines al gobierno.

También se observa que en situaciones de paralelismo se incrementa la conflictividad, tal es el caso de gran empresa transnacional fabricante de productos plásticos, con dos sindicatos, incluso ambos oficialistas, uno de ellos afiliado a la central socialista, al final fue el que se preservó, el otro desapareció.

En el último año con más cierres y achicamientos de las empresas, las protestas de calle se han reducido, se mantienen algunas en el interior o en la entrada de las mismas instalaciones fabriles. Los cuerpos de seguridad e inteligencia siguen de cerca

todas estas actividades. Los dirigentes se sienten aislados, se ha generalizado que al final abandonan, con retiros del sindicato e incluso se van del país.

A continuación se presta atención a tres áreas laborales que impactaron y llamaron la atención en el seguimientos de los conflictos laborales de la región, ellos son fabricación y distribución de cervezas, fabricación de neumáticos, y manufactura, ensamblaje y ventas de vehículos.

Fabricante distribuidor de cervezas y maltas: paro, huelga y arbitraje.

En la región hay un solo fabricante de cervezas, el mas grande del país, tiene casi 80 años en el ramo. Experimentó un paro por más de ochenta días en el 2015, en sus centros de distribución de toda la región centro occidental, que comprende Carabobo y otros siete estados.

Un resumen del prolongado conflicto, de sus componentes, desarrollo y de sus consecuencias, se pueden observar en los alegatos y respuestas de la queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, indica *“injerencia en la negociación colectiva, imponiendo la negociación de un proyecto presentado por un sindicato minoritario afecto al partido del Gobierno; actos de violencia obstruyendo el acceso al lugar de trabajo en el contexto de una huelga; imposición ilegal del arbitraje obligatorio, así como injerencia e irregularidades en el procedimiento arbitral y extensión ilegal del laudo resultante; intimidación y hostigamiento contra la entidad empleadora, su grupo empresarial, su presidente y FEDECAMARAS, incluidas amenazas, acoso, invasión de la privacidad, confiscaciones y detenciones de gerentes”*. Esta queja fue presentada por el gremio empresarial nacional y la OIE, caso No. 3178, además previamente se había presentado queja por SUTRABACARABOBO, el caso No. 3172, el sindicato mayoritario en esta empresa en la región de operaciones de fabricación y de distribución de los productos, coincidente en algunos de los

elementos de la queja empresarial, no fue promotor de la huelga, si no que reaccionó ante los efectos de la injerencia gubernamental y de la extensión del arbitraje ³⁴.

Se reitera en este caso la injerencia oficialista en la creación de sindicatos, fomentando el paralelismo y su favoritismo en los procesos de relaciones de trabajo, como un fenómeno obstructivo de estas relaciones, que lesiona los procesos productivos en ambientes laborales en donde las partes llevan adelante y con regularidad las relaciones laborales. De ahí derivan problemas ínter sindicales, que alimentan roces y divisiones entre los propios trabajadores. El sindicato favorecido por el apoyo oficialista no se asegura con ello el apoyo de la mayoría de los trabajadores, salvo que realmente existan arbitrariedades y abusos patronales, y que por otro lado no exista representación sindical alguna que funcione con independencia y reglas democráticas.

Luego de más de ochenta días de la huelga, el gobierno impuso un arbitraje que lo extendió a todo el país, más allá del ámbito en donde ocurrió la huelga, además en el resto del país existían otras 16 organizaciones sindicales y 15 convenciones colectivas, cubriendo plantas y agencias en donde opera la empresa.

En diversos elementos se viola desde las autoridades, expresamente los Convenios 87 y 98 sobre la Libertad Sindical y Negociaciones Colectivas. En cuanto a las disposiciones regulatorias venezolanas, particularmente el DLottt incluye disposiciones que igualmente ignoran los convenios mencionados, del asunto ha habido un amplia

³⁴ OIT Informe provisional - Informe núm. 381, Marzo 2017 Venezuela (República Bolivariana de)

- Caso núm. 3178, presentado por OIE y Fedecámaras; - Fecha de presentación de la queja:: 18-DIC-15 -

- Caso No. 3172, presentado por Sindicato Único Profesional de Trabajadores de las Industrias Productoras de Cervezas, Refrescos y Bebidas Alimenticias del Estado Carabobo (SUTRABACARABOBO).

tratamiento en las quejas presentadas por actores laborales venezolanos ante las instancias del caso en la OIT, hasta ahora sin mayores resultados³⁵.

Conflictos en fabricantes de neumáticos que cambian de propietarios y operador.

Estas empresas fueron de las más activas en conflictos laborales. Recordemos que eran los trabajadores mejores pagados en la zona industrial, y han sido disminuidos y hoy están por debajo de la media de las empresas industriales. Las tres empresas llegaron a paralizar su producción, y hubo las protestas por la continuidad de la fuente de trabajo, su reapertura y la preservación de los empleos.

Las tres empresas han tenido problemas comunes, de reducciones de producción, de personal, de desmejoramiento de las condiciones de trabajo y haber encontrado al sector sindical desarticulado, no pudo dar una respuesta común. Dirigentes reportan que se han hecho encuentros entre dirigentes caucheros, sin resultados tangibles para articular respuestas coordinadas.

Con dificultades para acceder a las materias primas, y un aumento del salario mínimo nacional en agosto del 2018, que pasó de 3.000 a 180.000 - 5.900%-, la empresa Pirelli reaccionó cerrando sus puertas. Inmediatamente se levantó la protesta de los trabajadores, que fueron sorprendidos pero en los días siguientes reabrió, la empresa ya no quería seguir operaciones en Venezuela.

Otra de las empresas caucheras tuvo dos y medio meses de paro empezando el 2018, por aumento de salarios. Recién había cambiado de dueño, la transnacional vendió a nuevo grupo de empresarial sin experiencia en la industria del caucho, pero como empresarios nacionales emergentes, tenían menos reservas para diligenciar sus problemas ante los organismos estatales, que si los tenía la transnacional saliente, de un estilo discreto en inmiscuir a las autoridades más allá de los asuntos estrictamente

³⁵ Para mayores ampliaciones ver el Informe de la Comisión de Encuesta “Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela”, OIT, Ginebra 2019.

regulatorios. De este conflicto resultó la ruptura de las relaciones entre empresa y sindicato, la primera empezó a actuar unilateralmente, mientras tanto diligenciaba y lograba el despido de todos los directivos del sindicato convocante de la huelga, aprovechando las nuevas relaciones fluidas con funcionarios de la AT y los cuerpos policiales, que sufrían de salarios miserables en el sector público, y estaban más prestos a “colaborar” con el sector privado, por lineamientos del poder central, y necesidades propias de obtener “incentivos” para el ejercicio de sus funciones.

En el caso Good Year, se cuenta con un Junta Administradora -Art.149 DLottt- y un operador, la empresa Catezco Gomas que utiliza las instalaciones de Good Year desde el segundo trimestre de 2019; para los trabajadores y el sindicato no se sabe a quién reclamar o presentarle planteamientos, los que de paso son de mucha envergadura, como el incumplimiento del convenio colectivo. Ciertamente está planteado reelaborar reglas de funcionamiento. Evidente que es una situación de emergencia productiva y operativa, y la legislación ofrece mecanismos flexibilizadores, pero primero hay que definir quienes son los interlocutores, y es lo que no se observa de manera definida. Aún en esta difusa situación, los trabajadores apenas logran que a cambio de las cláusulas no cumplidas, de ellas ropa de trabajo y productos de aseo, se les otorgue el beneficio de venderle dos neumáticos mensuales a precio de distribuidor, y las medidas de cauchos que estén disponibles, todo esto en el marco de un procedimiento de la instancia de protección, del cual es conocedor y aval el Min del Trabajo, acuerdo firmado en la propia sede del Ministerio en Caracas. El convenio colectivo se ha puesto a un lado incluso para quienes están laborando, no disponen de comedor ni transporte.

Manufactura, ensamblaje y ventas de vehículos

Todas las ensambladoras de vehículos existentes al inicio del período bolivariano, hoy no están produciendo. Las dos incluidas en este estudio dejaron de manufacturar en el 2019. Los empleos perdidos son varios miles, inicialmente venían reduciendo la plantilla por vía de paquetes de retiro voluntario, sin recurrir a trámites en la AT. Desde

2015-2016, venían ofreciendo un plan de retiro voluntario, para entonces ya las empresas no tenían acceso a las divisas preferenciales.

Durante tres años Ford y el sindicato, estuvieron reuniéndose, la empresa exponiendo las dificultades productivas y la imposibilidad de cumplir con lo establecido en el contrato colectivo. *“Se hicieron más de 16 mesas de trabajo en Caracas en el Ministerio del Trabajo, con sus distintos ministros como Oswaldo Vera, Francisco Torrealba, Nestor Ovalles, y Eduardo Piñate”*, explica A Pandares, Secretario de Capacitación del Sindicato. En ese lapso *“el 70% de los trabajadores permanecían en sus casas, unos convocados y otros no, eran llamados cuando se requería de su conocimiento en la automotriz. Era intermitente el trabajo”* (Romero 2019).

Pero fue a fines de 2018 cuando esta situación se hizo más evidente, sin expectativas de volver a producir, de ahí que se requirió ejercer presión para reducir la plantilla. El clima laboral antes de la etapa que analizamos era satisfactorio para las partes en las relaciones de trabajo. Elocuente el dato de Gerente de RRHH de Ford -entrevistado en 2014- *“dentro de los últimos 5 años, tuvimos solo 3 días de parada por conflictos laborales, desde 2007, cuando se discutió la Convención Colectiva con el nuevo sindicato en ascenso, al 2013. Una relación muy buena dentro del contexto venezolano”* ¿Cuáles eran las causas de los conflictos? Por temas de seguridad y salud, lo que tiene relación con las inspecciones de Inpsasel. Pero en los últimos años de reducción de producción y de empleos, el ambiente era altamente conflictivo, *“aun cuando la empresa nunca pretendió disminuir y/o desmejorar los beneficios de la contratación colectiva, la realidad país, en muchos casos generó, demora en la dotación o disminución en cuanto a la calidad de los mismos, debido a la escasez de ofertas en el mercado nacional.”*

En la etapa final de la disminución hasta llegar a cero producción, se ensayaron varias alternativas de sobrevivencia, especialmente tomando en cuenta que los sindicatos eran afines al gobierno y tenían acceso a entes oficiales. Algunas iniciativas tomadas por la empresas, se incluye a Ford como la primera de las ensambladoras, que

consiguió autorización oficial para cobrar parcialmente en dólares la venta de sus vehículos, y otro tanto hacían los concesionarios con el público, en momentos que no se había dolarizado la economía, era una respuesta empresarial a la cancelación de la venta de divisas preferenciales. La experiencia no fue satisfactoria por los precios a los cuales se vendían las unidades y el mermado poder adquisitivo del consumidor. *“Hay más de 500 unidades redistribuidas en más de 52 concesionarios a nivel nacional, no han sido vendidas”*, declara con pesadumbre E Cohen, Secretario General del Sindicato (Aporrea 2020).

Otra propuesta fue presentar al ejecutivo un esquema de exportación, donde no requerían de las divisas preferenciales controladas y asignadas por el gobierno, a cambio de que les permitieran exportar los vehículos producidos en el país, este proyecto, nunca obtuvo respuesta. Nuevo intento de generar algunos ingresos, con más protagonismo sindical que lo propuesto hasta ahora, fue presentar plan de repotenciación de motores de la flota automotriz de la Alcaldía de Valencia, igual sin respuesta. Al final se seguían reduciendo los beneficios contractuales, mayor cantidad de personas suspendidas, y el sindicato sin capacidad de encontrar alternativas. Hay que destacar que todo este esfuerzo del sindicato de Ford, era sin articulación con el resto de sindicatos del sector automotriz, su afinidad con el partido de gobierno no fue suficiente para materializar sus proposiciones. Para fines del 2019, el agotamiento y la frustración llevó a todos los sindicalistas a renunciar, en una empresa con el 100% de sindicalización en la nómina diaria.

Una evolución parecida experimentó la otra empresa del mismo sector incluida en el análisis. Un sindicalismo afín al gobierno hizo sus intentos de encontrar interlocución en las esferas gubernamentales, para conseguir receptividad a planteamientos que permitieran la sobrevivencia de la actividad manufacturera y no tuvieron eco alguno, al final un sindicalismo que había nacido como un movimiento integrado que suplantó a un viejo liderazgo -Alberto Longa-, que por varias décadas lideró a los trabajadores de esta empresa, finalmente cedió a su división y dispersión. Para el momento de la

entrevista (13 de Marzo 2020) quedaban 7 de los 12 directivos, divididos en dos bandos, se habían acogido a los planes de renuncias que la empresa propuso.

Una estocada final para el sindicalismo automotriz provino de la cancelación del derecho de los sindicatos automotrices al acceso a compras a precios de distribuidores de cuotas de vehículos, estaba convenido que el sindicato y el Fondo de Ahorros tenían el derecho a comprar a precios de concesionarios 94 unidades anualmente (Cláusula 73 de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2015). Este tipo de cláusula, con variaciones menores, estaba presente en todos los convenios colectivos de las empresas del sector. La otra ensambladora analizada, igual vendía por convenio anualmente a precios de concesionarios un vehículo por trabajador, ochenta vehículos al sindicato negociador y a la federación de afiliación. Esto constituía una fuente de ingreso importante para los trabajadores y la dirigencia sindical, ya que la demanda de vehículos en un momento próspero del consumo era grande, y permitía mejoras sustanciales en la calidad de vida de estos. Al caer el consumo y la producción, desapareció por completo esta ventaja.

Conclusiones

En el ámbito productivo nacional

1. La investigación ha evidenciado que no ha existido a lo largo del período bolivariano, una política de fomento de nuevas ramas industriales, ni de protección a las empresas existentes. A lo sumo, ha cambiado la propiedad de empresas de privadas al Estado o a nuevos propietarios privados nacionales. El nivel de desarrollo encontrado por el gobierno en el momento de su arribo al poder, se mantuvo por varios años más por el crecimiento de la economía global del país, sustentado en la elevación de precios e ingresos petroleros, que colocaron en manos del mercado mayores recursos para el consumo, que por un esfuerzo de fortalecer el aparato productivo establecido en el país.
2. Buena parte de los grandes ingresos petroleros que permanecieron en el país, terminaron en proyectos de infraestructura, buena parte no concluidos, y otros fueron ejecutados con costos muy elevados por el poco escrutinio institucional. Luego se ha podido conocer que también sirvieron para el aprovechamiento de allegados a los nuevos gobernantes. Otra parte cuantiosa, se convirtió en importaciones que más bien erosionaron a la industria nacional.
3. El control de cambio vino acompañado de un control de precios. Ambos controles se prestaron a asignaciones de grandes recursos financieros no monitoreadas por entidades transparentes y terminaron por pervertir su administración. Una parte de la distribución de los productos subsidiados, terminaron en redes de reventa y especulación en el mercado interno así como la fuga de productos al exterior.
4. Con los grandes problemas de un mercado con pocos recursos, más unas empresas estatales proveedoras de materias primas que hoy están paralizadas, el sector industrial que sobrevive está achicado a un 20-25%, con pérdidas de cuantioso número de empleos y de montos salariales. Para los que aún conservan los pocos empleos existentes, las condiciones han desmejorado y las expectativas son inseguras.

5. Los cambios de las institucionalidades para el desarrollo de la producción y del trabajo, fueron realizados en el marco de un proyecto que deliberadamente se distanciaba de los conceptos y mecanismos que han permitido el funcionamiento productivo y laboral. Se presentaban nuevos esquemas sin densidad ni consultas en su concepción e implementación con los sectores empresariales y sindicales, con fallas que en poco tiempo fueron dejados de lado.
6. Parte de las empresas transnacionales dedicadas a la industria, se ha ido del país o se ha reestructurado para operar en menores escalas, o han pasado de fabricantes a importadores. La inseguridad jurídica y las pesimistas perspectivas económicas las ha llevado a desconsolidarse de sus casas matrices. Surgen nuevos grupos empresariales que compran estas empresas, y reciben del gobierno apoyo para flexibilizar sus relaciones de trabajo.

En el ámbito laboral

7. Al negarles autonomía a los actores socio laborales en el diseño y administración de sus esquemas de relaciones de trabajo, hizo que el gobierno se asumiera como el representante de los trabajadores, limitando su desarrollo y convirtiéndolo en apéndice del proyecto político revolucionario. Su promoción exacerbada de nuevos sindicatos para sustituir los existentes, no vino acompañada de esfuerzos formativos en principios y técnicas propias de este campo profesional.
8. El ámbito laboral ha sido penetrado por el militarismo, a quienes se les ha dado funciones de control de la producción que han sometido las relaciones entre la gerencia y los sindicatos, dando lugar a modificaciones arbitrarias de su funcionamiento.
9. Los gremios tanto empresariales como de trabajadores, no forman parte de consultas de los asuntos que les concierne, violándose convenios de OIT ratificados por el país. A lo sumo son informados, de decisiones gubernamentales.
10. Los sindicatos afines al gobierno no han acertado en construir una estructura organizativa eficiente, para desarrollar perfiles propios y autónomos. Aquellos que asumen algún criticismo a las políticas públicas son puestos en la mira, y les

dificultan su accionar en las instancias de la AT, de la misma manera como siempre el régimen ha tratado a los sindicatos y gremios opositores.

11. El gobierno ha promovido otras alternativas de representación de los trabajadores como los delegados de prevención y los consejos productivos de los trabajadores, que fragmentan su unidad como movimiento, facilitando oportunidades para mayor control del Estado.

En las Relaciones de Trabajo

12. Ha ocurrido una notable desregulación o liberación laboral de facto que se realiza sin cambios regulatorios. No hay cambios en las regulaciones sino en las actuaciones. Todos los textos rígidos se mantienen vigentes. Incluso la inamovilidad laboral que todos los años se confirma por decreto a principios de año, pero en éste estaba engavetada, con la llegada de la pandemia y la cuarentena se volvió de nuevo con el decreto en cuestión.
13. La flexibilización cambiaria dio lugar a la de precios, y finalmente a la laboral; lo que ha facilitado la reducción de nóminas, las extensiones de vigencia y no la renovación de convenios colectivos, así como las transacciones para cambiar beneficios por bonos en dinero. Los ingresos se han bonificado en una proporción de hasta el 70% de los ingresos de los trabajadores. Todo en el marco de la circular 2792 del Despacho Laboral.
14. La conflictividad laboral en el sector industrial repuntó por un breve período, con los despidos, las pérdidas salariales e incumplimiento de los convenios colectivos, pero los sindicatos no resistieron las advertencias, hostigamientos y presiones gubernamentales.
15. Las empresas han aprovechado la crisis para presionar la salida de dirigentes sindicales, quiénes se han agotado por el cambio de contexto, donde destaca el de practicar un sindicalismo con un amplio apoyo gubernamental a tener que defenderse con los recursos propios de un sindicalismo democrático, movilizador y articulado.
16. Lo anterior es aprovechado por las empresas para avanzar en un proyecto de individualización de las relaciones de trabajo, sustituyendo la representación

sindical por una acción directa que trata de facilitar la solución de los problemas que puedan tener los trabajadores, por vía de los supervisores y el apoyo técnico de las unidades de RRHH. Hay que destacar que la presente coyuntura dará lugar a modificaciones estructurales del funcionamiento de las RRTT, pero no será sólo lo que resulte de pronunciadas desigualdades sino de un mínimo de garantías de reconocimientos para una relación estable y propositiva.

- 17.** El trabajo ha sido severamente castigado en esta crisis de hiperinflación y de achicamiento de la economía venezolana a perder 3/4 partes de su tamaño, en tan pocos años. Menos empleos y remuneraciones sin capacidad de reproducir a la propia fuerza de trabajo, dejan frustración en la población trabajadora del fracaso de la conducción del país. Se ha perdido confianza en el trabajo como vía para una mejor calidad de vida, apenas sirve para sobrevivir. Un necesario desafío es recuperar el trabajo como fuente de riqueza y de progreso familiar, social y nacional.

Bibliografía

1. Alice Neumáticos “Huella Informativa”, publicación interna; Valencia 13 Enero 2020.
2. Alvarez, V (2020) “Para obtener más ganancias no hay que aumentar los precios sino los salarios” <https://runrun.es/opinion/412600/para-obtener-mas-ganancias-no-hay-que-aumentar-los-precios-sino-los-salarios-por-victor-alvarez-r/> 26 de Junio 2020.
3. Aporrea (2020) Declaraciones de E Cohen, Sec.General del Sindicato de Ford. <https://www.aporrea.org/economia/n328118.html>. 14 Julio de 2018, consultado 23 de Mayo 2020.
4. Asamblea Nacional Constituyente (2018) “Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores, ANC G.O 439.886, Febrero 6, 2018.
5. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2017) “Acuerdo sobre la inflación y su incidencia social en la familia venezolana” <http://www.asambleanacional.gob.ve/actos/detalle/acuerdo-sobre-la-inflacion-y-su-incidencia-socialen-la-familia-venezolana-97> del 7 de Noviembre del 2017, consultado el 29 Mayo 2020.
6. Cardenas, L. <https://cronica.uno/mas-50-detenedos-3-heridos-culmino-protesta-trabajadores-la-zona-industrial-carabobo/> 20-2-2018, consultado 5-5-20
7. Conindustria (2020) “Encuesta Cualitativa de Coyuntura Industrial IV trimestre 2019” correspondiente al cuarto trimestre de 2019. <https://www.conindustria.org> 21 de Abril de 2020.
8. Conindustria (2020A) “Encuesta cualitativa de coyuntura industrial i trimestre 2020” <https://www.conindustria.org> 22 de Abril de 2020
9. Convenios colectivos de varias empresas industriales: Pirelli (2013-2017), Colgate-Palmolive (2017-19), Bridgestone-Firestone (2010-2013), Chrysler (2012-2015), Interamericana de Cables (2005-2008, 2008-2011, 2011-2014).
10. Chinea, E y Ellsworth, B. (2012). “REPORTE ESPECIAL-Fonden: la caja negra de Hugo Chávez” <https://lta.reuters.com/articulo/domesticNews/>

[idLTASIE88P05P20120926?sp=true](https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/02/weodata/index.aspx). September 26, 2012. Consultado 30 Junio 2020.

11. Goizueta, Napoleón “La gestión de las empresas ocupadas en la LOTTT y su operatividad. Caso Good Year”, no publicado, 20-4-2019.
12. IMF <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/02/weodata/index.aspx>. Consultado 26 Abril 2020.
13. Iranzo, C y Vivas L (2017) “Estrategias de Relaciones Laborales en Empresas multinacionales en Venezuela” Enrique de la Garza y Marcela Hernández (coord.): “Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina”. México, UAM, Gerpisa, ed.
14. López, R “Movimiento de los Trabajadores en Venezuela durante la Revolución Bolivariana, 1999-2012” Fundación editorial el perro y la rana; Caracas, 2014.
15. Lucena, H, “Encrucijada del sector automotriz y posición sindical”. <https://hectorlucena.blogspot.com/2014/02/encrucijada-del-sector-automotriz-y.html> 26 de febrero de 2014. Pub. en El Mundo. Economía y Negocios del 24-02-14.
16. Lucena, H “Militarización y el mundo del trabajo” <https://hectorlucena.blogspot.com/2013/10/militarizacion-y-el-mundo-del-trabajo.html>. 12 Oct. 2013, consultado 7-5-2020.
17. Lucena, H “Administración del trabajo: de la civilidad a la militarización” <https://hectorlucena.blogspot.com/2011/04/administracion-del-trabajo-de-la.html>. 24-4-2011, consultado 7-5-2020.
18. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, “Registro Nacional de Organizaciones Sindicales”, Resolución No. 8.248, Gaceta Oficial No. 40.146, del 12-04-2013.
19. Monitor dólar, 2020 <https://monitordolarvenezuela.com/historial> Consulta en varias fechas.
20. Ochoa, S “Brutal represión a marcha obrera en Valencia”. <http://www.laizquierdadiario.com/ve/Brutal-represion-a-marcha-obrera-en-Valencia>. 20-2-2018, consultado 5-5-20.

- 21.** Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social -OVCS-. “Informe de la situación de los conflictos laborales en Venezuela”, Caracas, 2014. Consultado 14-5-2020.
- 22.** Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social -OVCS- <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads/2017/08/Balance-protestas-4-meses-abril-julio-2017-RESUMEN.pdf>, 3 Agosto de 2017. Consultado 14-5-2020.
- 23.** Oliveros, A (2020) “Entorno económico 2019-2020” Conferencia Venancham, Caracas, 5 de Diciembre de 2019.
- 24.** Organización de las Naciones Unidas -ONU-, “Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)”. No4, Revisión 4. New York, 2009 https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/seriesm_4rev4s.pdf. Consultado 29 de Junio de 2020.
- 25.** OIT Comisión de Encuesta “Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela”, OIT, Ginebra 2019.
- 26.** Pisella, L (2020). “Estamos alrededor de 50 dólares a nivel de pagos mensuales” <https://unionradio.net/pisella-estima-que-industria-paga-50-mensuales-a-sus-trabajadores-en-bonos/>. Consultado 24 Junio de 2020.
- 27.** Provea “Informe Derechos Laborales 2019”. <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/07laborales-5.pdf>. Consultado 12 de Mayo 2020.
- 28.** Richter, J y Stephany, K - FES-ILDIS “Mapa sindical venezolano. Organizaciones certificadas por el Consejo Nacional Electoral” OVAS-FES-ILDIS, Agosto 2019, Caracas.
- 29.** Rivas, J “Dirigencia sindical de empresas básicas reactiva lucha de calle por los derechos laborales” <http://www.correodelcaroni.com/laboral/5599-dirigencia-sindical-de-empresas-basicas-reactiva-lucha-de-calle-por-los-derechos-laborales>. 10 de Junio de 2020
- 30.** Romero, T “Ford Motor deja en mínimo plantilla de trabajadores en Venezuela” <https://elestimulo.com/ford-motor-deja-en-minimo-su-plantilla-de-trabajadores-en-venezuela/> 30-5-2019. Consultado 23 de Mayo 2020.

- 31.** Salmerón, V “Tras seis años de caída: ¿En cuánto se redujo el tamaño de la economía venezolana?” Prodavinci <https://prodavinci.com/tras-seis-anos-de-caida-en-cuanto-se-redujo-el-tamano-de-la-economia-venezolana/>. 20-01-2020.
Consultado 15-02-2020.
- 32.** Salmerón, V “Se agrava la crisis: ¿Cómo intenta sobrevivir la industria?” Prodavinci <https://prodavinci.com/se-agrava-la-crisis-como-intenta-sobrevivir-la-industria/>.
9-6-2020.
- 33.** Sierra, M “Caso Práctico: Conflicto Cervecería Polar - Sintratercentro” Documento no publicado de investigación de campo, Seminario de Relaciones de Trabajo, Doctorado en Estudios del Trabajo, FCS-UC, 2016.
- 34.** Svampa, M. 2019 “Las fronteras del neoextractivismo en América Latina” Colección CALAS, *printed in Germany*.
- 35.** Ucab-Ucv-Usb “Encuesta sobre Condiciones de Vida Venezuela -ENCOVI- 2016. Trabajo”
- 36.** Varios Autores “Dossier Especial sobre Control Obrero” Alcocer J; Arias, H; Lucena, H; Pratt, D; Rangel, C y Ritcher, J en Correo del Caroní; <http://www.correodelcaroni.com/especiales/control-obrero> del 14 de mayo de 2020.
Consultado el 16 de Mayo de 2020.