



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

(INDUSTRIÓLOGO)

Título:

Conflictividad laboral en el sector construcción de Venezuela durante el período 2010-2012

Realizado por:

Dede Genua, Mario Gerardo
González Molina, Ariana Margarita

Profesor guía:

Brito Querales, Aurora

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, _____ de _____ de _____

DEDICATORIA

A mis padres por apoyarme en todo momento, darme las herramientas necesarias para lograr cumplir mis objetivos y poder ser la persona que soy hoy en día.

A toda mi familia por ser un apoyo incondicional en las buenas y en las malas, sin lugar a dudas lo máspreciado que tengo.

A Ariana por su paciencia y confianza, pero sobre todo, por haber aceptado ser mi compañera de tesis, mil gracias.

Al profesor Gustavo García quien a pesar de muchos tropiezos estuvo siempre ahí brindándome apoyo y ayudándome a lograr este gran objetivo.

Mario

DEDICATORIA

A mis padres, porque son pilares fundamentales en mi formación personal y profesional y siempre han estado presente para ser mis mejores guías.

A mis hermanos, abuelos, tíos y a mi novio, de quienes aprendo cosas nuevas cada día y quienes me dan ánimos para seguir adelante.

A Mario, porque ha sido un excelente compañero de tesis y de carrera, con quien puedo contar ciegamente para lograr lo que nos propongamos.

Al profesor Gustavo García porque asumió con nosotros este reto y nos dedicó su tiempo para lograrlo.

A Aurora Brito, más que nuestra tutora, mi *jefa* de toda la carrera, de quien aprendí muchísimas cosas pero sobre la importancia de ser una profesional integral y preparada para asumir cualquier reto.

A mis compañeras de carrera, amigas y ahora colegas, que fueron súper importantes a lo largo de este camino.

Ariana

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiarnos, darnos fortaleza y voluntad para lograr esta meta que nos planteamos.

A nuestros padres y familiares por siempre estar cuando los necesitamos, y ser nuestro principal apoyo en todo momento.

A Gustavo García por toda su dedicación, paciencia y apoyo a lo largo de todo el desarrollo del trabajo de grado. Infinitas Gracias.

A nuestra tutora Aurora Brito, por estar disponible para nuestras dudas y guiarnos durante este recorrido.

A todos los actores sindicales, obreros y empresarios que se tomaron el tiempo y la dedicación de atendernos y brindarnos la información necesaria para esta investigación.

A todas aquellas personas especiales que nos apoyaron a lo largo de este recorrido, y que fueron de gran apoyo para seguir adelante y levantarnos en cada caída.

Mario y Ariana

RESUMEN

El movimiento obrero venezolano, en las últimas décadas, ha venido sufriendo problemas de falta de afiliación, fragmentación, paralelismo sindical, politización, entre otros, lo que ha causado una falta de representatividad a nivel general y una progresiva ilegitimidad de estas organizaciones. Todos los sindicatos han sido víctimas de estos problemas, siendo los sindicatos del sector construcción uno de los más afectados, por las condiciones propias de este sector. Uno de los problemas fundamentales en este ramo es la conflictividad laboral, la cual se ha incrementado de manera importante los últimos años. Esta investigación es de tipo descriptiva, no experimental longitudinal, realizada con el objetivo de caracterizar la conflictividad laboral del sector construcción para el período 2010-2012. Con este propósito, el estudio contempló la recolección, procesamiento y análisis de los conflictos laborales registrados en una selección de diarios de circulación nacional y regional. En una segunda etapa se desarrollaron entrevistas con actores clave del sector construcción y expertos en el área. Los hallazgos fundamentales dan cuenta de que los índices de conflictividad laboral en este sector han venido aumentando por diversas razones, entre ellas las propias condiciones de trabajo, malas prácticas de los nuevos delegados sindicales, la fragmentación y el paralelismo sindical, además de los casos de incumplimiento de pagos y beneficios e inclusive los casos de sicariato sindical, fenómeno que se ha incrementado en los últimos años y aún más en este sector. Las soluciones estructurales a estos niveles de conflictividad exigen diálogo permanente entre los actores, planes de capacitación a largo plazo y políticas específicas para la mejora de las condiciones de empleo en el sector, aspectos que lucen complejos en el contexto actual.

Palabras Claves: conflictividad laboral, sector construcción, Venezuela

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
CAPÍTULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	14
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	15
La conflictividad laboral en el sector construcción.....	15
1.- Conflictos en las Relaciones Laborales.....	18
2.- Sistema de Relaciones Laborales en época de Chávez.....	22
3.- Conflictividad laboral en el Sector Construcción de Venezuela.....	24
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	30
1. Diseño y Tipo de Investigación.....	30
2. Unidad de análisis.....	30
3. Variables, definición conceptual y operacional.....	31
4. Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de los datos.....	35
5. Algunas limitaciones del estudio:.....	38
6. Consideraciones éticas.....	38
CAPÍTULO V. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
LISTA DE REFERENCIAS.....	68
ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
1. Número y porcentaje de conflictos por estado en el período	42
2. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Andina	43
3. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Capital.....	43
4. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Central	45
5. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Centro-Occidental.....	46
6. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Oriental	47
7. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región de Guayana	47
8. Causas Generales y Específicas de los conflictos por año	49
9. Causas de los conflictos según el estado donde se desarrollan	50
10. Número de trabajadores y días de duración de los conflictos según sus causas	51
11. Número de trabajadores y días de duración de los conflictos por año	51
12. Número de conflictos según el sindicato participante	52
13. Frecuencia de Federaciones participantes en los conflictos	56
14. Medidas sindicales adoptadas según las causas del conflicto	57
15. Medidas patronales adoptadas según las causas del conflicto.....	58
16. Soluciones a los conflictos por año	60
17. Soluciones a los conflictos según la causa derivada.	60

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación, constituye el requisito último para obtener el título como Licenciados en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, en este sentido se describirán a continuación los capítulos que la conforman.

En el Capítulo I, se plantea el problema de investigación, exponiendo de forma detallada y profunda todos aquellos cambios que se han suscitado en el país a nivel sindical-laboral, que traen como consecuencia el deterioro y la difícil crisis que presenta en la actualidad el sindicalismo venezolano. De esta manera se analizan todas aquellas transformaciones que han ocurrido desde comienzos del siglo XXI, se narran todos aquellos escenarios que fueron planteados a lo largo de los años por los dirigentes políticos y sindicales de la época, así mismo todas las luchas que se dieron tanto en urnas electorales como en las calles a lo largo del territorio nacional dentro y fuera de los lineamientos legales.

En este capítulo se evidencia también la iniciativa que propuso el Estado venezolano en la creación de diversas centrales sindicales de corte político con el objetivo de contrarrestar el histórico papel protagónico que tenían la Central de Trabajadores Venezolanos (CTV), el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de la Construcción (SUTIC), etc. Del mismo modo se describen todas las políticas públicas implementadas por el Gobierno que llevan relación con el movimiento sindical, específicamente del sector construcción. Por otra parte, en el Capítulo II, se formulan los objetivos de la investigación.

En el Capítulo III, se desarrolla el Marco Teórico, exponiendo todos aquellos conceptos acerca de las relaciones laborales que permiten comprender cómo se ha dado históricamente la relación patrono-trabajador-estado. Del mismo modo, se define la conflictividad laboral y se clasifican los tipos de conflictos, así como técnicas de prevención y solución de todos los conflictos que se presenten en las relaciones laborales.

Por otra parte, se detalla todo el proceso de conflictividad laboral en el período 2000-2012, para luego especificar todo lo que concierne a la conflictividad laboral en el sector construcción en Venezuela.

En el Capítulo IV, cuando hablamos del Marco Metodológico, se describen todos aquellos aspectos asociados al método para llevar a cabo la investigación. La unidad de análisis está constituida por todos los conflictos laborales correspondientes al sector construcción en el período 2010-2012, registrados en la prensa de circulación nacional y regional.

Del mismo modo se explican todas las variables que se tomaron en cuenta, estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de los datos y, por último, todas aquellas limitaciones que se presentaron para llevar a cabo la investigación.

Seguidamente , el Capítulo V, contiene la presentación y la discusión de los resultados, considerando las relaciones fundamentales entre las variables de estudio, dando respuesta a lo planteado en los objetivos de la investigación. Este capítulo se nutre de comentarios obtenidos en entrevistas a dirigentes sindicales y especialistas en el área de relaciones laborales. Por último se presentan las conclusiones y las recomendaciones de la investigación,

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Venezuela, el período 1983-1999 se caracteriza por la confrontación y ruptura entre el movimiento sindical y los sectores políticos; el deterioro de la dirigencia de los trabajadores se materializa en una caída alarmante de la tasa de afiliación sindical. En concreto, el movimiento sindical se ve sumergido en una profunda crisis extendida hasta nuestros días, y es esta situación lo que lo ha debilitado en cuanto a su capacidad y protagonismo en el sistema de relaciones de trabajo. (Bonilla, 2011)

La elección de Hugo Chávez como presidente de la República en 1998 y la aprobación de una nueva Constitución a través de una Asamblea Nacional Constituyente en 1999, marcan la historia contemporánea de Venezuela. A partir de esta fecha comienza una nueva forma de ver las relaciones de trabajo y a la vez una transformación en los actores que intervienen en dichas relaciones. Según muchos autores el sistema de relaciones laborales se encuentra en una etapa de readaptación cuyo resultado final está aún por definirse. (Bonilla, 2011)

En los primeros tres años de gobierno ocurren sucesos que deterioran las relaciones entre el gobierno y el movimiento sindical organizado por la CTV. Como señala Lucena (2007) estos eventos fueron “uno la huelga petrolera de septiembre del 2000, dos el referéndum sindical de diciembre del mismo año, y tres, las elecciones sindicales del 2001”. (p.84)

La derrota del gobierno en la huelga petrolera se evidenció por el intento de propuesta de un “Contrato Colectivo Modelo” que pretendía modificar ciertos logros de los contratos colectivos a lo largo de la historia. (Lucena, 2007, p.85)

La segunda derrota del gobierno del Presidente Chávez fue en el referéndum sindical; exhortando a la recién aprobada Constitución de 1999, que plantea la figura del referéndum como base de la democracia participativa, se llama a consulta popular para decidir la renovación de la dirigencia sindical. Este referéndum no tuvo impacto, ya que solo contó con la participación del 22% de la población votante.

“... la consulta no tuvo impacto, ya que solo tuvo una participación del 22%. Puede considerarse que el hecho de estar acompañado de este referéndum con la elección de los gobiernos locales (alcaldes y concejales) permitió que la abstención no fuera mayor”. (Lucena, 2007, p.86)

El tercer fracaso que sufrió el gobierno nacional en el ámbito sindical se evidenció en las elecciones sindicales del 2001, que se llevó a cabo con la participación de las centrales más importantes a lo largo de la historia del país como la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación General de Trabajadores (CGT), y la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA).

Las elecciones sindicales que se llevaron a cabo en este proceso fueron accidentadas no solo por la participación del Estado, sino que además los líderes sindicales buscaban mantenerse en las cúpulas de las centrales. El proceso tuvo debilidades, asimismo, *“los resultados de las elecciones sindicales no son reconocidos por el gobierno”.* (Lucena, 2007, p.90)

Como consecuencia de estos eventos (Lucena, 2007) los líderes sindicales de la oposición se vieron reforzados por estas nuevas elecciones y además este registro electoral sirvió para medir la tasa de afiliación sindical, que llegó a 14% de la Población Económicamente Activa (PEA)

En un período de tiempo de un año, el movimiento sindical venezolano ha sido el actor principal en las convocatorias a 4 paros nacionales, hecho inédito en la historia laboral del país.

El primero de ellos fue el 10 de diciembre de 2001, en donde la Federación de Cámara de Venezuela (Fedecámaras) anuncia un paro de 12 horas, conjuntamente se unieron la CTV, partidos de oposición y sociedad civil, con el objetivo de protestar contra la aprobación repentina e inconsulta de 49 leyes. Tuvo un impacto, con la parálisis del 90% de las actividades del sector privado.

El segundo, convocado el 9 de abril de 2002, con el objetivo de protestar por el nombramiento de directivos violando las reglas de meritocracia establecidas en la industria petrolera, fue convocado por la CTV y se adhirieron todas las organizaciones arriba mencionadas. Tuvo una duración de 3 días y logró una parálisis del 85% de todas las actividades, que desencadenó en la marcha y a su vez en el genocidio y golpe de estado del 11 de abril del 2002. (Lucena, 2007)

El tercer paro nacional fue un llamado al unísono de todas las organizaciones mencionadas anteriormente, el día 21 de octubre de 2002. Tuvo una duración de 12 horas con el objetivo de protestar por mayores espacios democráticos. Se obtuvo un apoyo significativo con el paro de un 85% de las actividades.

El cuarto y último, también fue llamado por todas las organizaciones opositoras el día 2 de diciembre de 2002, solicitando en primera instancia la aprobación del referéndum consultivo, objetivo que luego tomó un nuevo rumbo, pidiendo las elecciones presidenciales. Este paro afectó gradualmente a la industria, comercio, sector público, transporte y en un 70% al sector petrolero, es decir, el de mayor éxito en la historia moderna de Venezuela. (Lucena, 2007)

En Venezuela, a raíz de todos estos acontecimientos, surgen nuevas centrales sindicales, mientras que la CTV (que anteriormente era la única representación de los trabajadores) se vio afectada internamente. Los sindicatos no estaban de acuerdo con las políticas e ideales de los líderes de la central tradicional. Se produjo entonces, tras los acontecimientos de abril de 2003, una nueva opción sindical oficialista llamada Unión

Nacional de los Trabajadores (UNT), con el objetivo de ocupar el vacío que dejó la CTV en el ámbito sindical. (Lucena, 2007)

Posterior a este evento y en el marco de las políticas socio-laborales se promueven las fórmulas cogestionarias de distinta naturaleza, así como el cooperativismo.

Esto, a su vez, viene con la intención de que el sindicalismo pierda afiliación, “ya que el cooperativista no es un asalariado, ni un trabajador dependiente”. (Lucena, 2007, p.124)

Uno de los dos proyectos de ley existentes, el de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras, presentado por el Partido Comunista, “los define como los medios para ejercer el control obrero en las empresas y participar en la gestión de estas, mientras que personeros han dicho que su objetivo es garantizar la formación política sindical de la clase trabajadora”. (Aporrea, 2007, cp. Iranzo 2011, p.21)

Con la aprobación de esta ley, no se pretende eliminar la acción sindical de las empresas, algunos documentos sin embargo dicen lo contrario como:

“la tesis contraria se fortaleció al filtrarse en julio de 2009 un documento oficial titulado “Plan Socialista Guayana 2019” en donde, en el punto 6 del título V, “Papel de las Organizaciones de Trabajadores” se dice: Eliminar como forma de asociación, la autogestión y los sindicatos. Se debe quitar el sindicato porque no es un mecanismo de participación, sino un mecanismo de lucha”. (Iranzo, 2011, p.21).

Luego de varios años de lucha continua y logrando la reelección presidencial por otros 6 años, el Gobierno Nacional liderado por Hugo Chávez impulsa uno de los proyectos más ambiciosos y con más cambios drásticos para el país; según Iranzo (2011):

“Es la construcción del Modelo Productivo Socialista, en el que se privilegia la propiedad social, asentado sobre las Cooperativas y las Empresas de Producción Social, como parte del proceso de transformación de la base capitalista de la sociedad. Este modelo se ha ido consolidando a través de la política de expropiación de empresas: en los primeros años se re-estatizó el monopolio

telecomunicacional (Cantv) y se nacionalizó la electricidad, pero a partir del 2008 se aceleró el ritmo con la re-estatización de la mayor empresa siderúrgica y las expropiaciones de la industria cementera, más de setenta empresas prestadoras de servicios petroleros, un banco privado, empresas del sector papelerero y de alimentos, incluida una cadena de supermercados”. (p.7)

A los Consejos Socialistas de Trabajadores se le sumaron, en 2009, las Patrullas y las Milicias Socialistas, que, al igual que los primeros, estaban incluidos como parte del proyecto de Reforma Constitucional rechazado en 2007. “La particularidad de las patrullas es que, son concebidas como órganos de base del partido de gobierno”. (Iranzo, 2011, p.21)

Por su parte las Milicias Obreras “representan la idea del trabajador integral que es capaz de producir y también de defender al pueblo”.

“A pesar de que las patrullas tienen ese carácter partidista y de que las milicias son de carácter voluntario, las inspectorías del Trabajo de Cagua, estado Aragua, y Puerto Cabello, estado Carabobo, condicionan la aprobación de los nuevos contratos colectivos a que ya los trabajadores hayan conformado las patrullas laborales y las milicias obreras en las empresas donde laboran”. (El Universal, 2010, cp. Iranzo, 2011, p.22)

Con la creación de estas dos nuevas formas de organización laboral por parte del partido de gobierno, “los organismos estatales le exigen a la institución sindical una afiliación política al partido de gobierno para poder ejercer un derecho garantizado constitucionalmente. Esto ilustra cómo se está forzando una simbiosis entre Estado-partido-sindicatos, desapareciendo la noción de sociedad civil”. (Iranzo, 2011, p.22)

“Los consejos, las patrullas, las milicias, irremediablemente conducen a una profundización de la fragmentación de la clase trabajadora, confirmando el interés gubernamental de construir un “sistema alternativo de relaciones de trabajo”. (Hernández y Romero, 2008, cp. Iranzo, 2011, p.23)

La fragmentación ha servido como mecanismo para reducir a los sindicatos. A su vez la dirigencia sindical ha estimulado a que las organizaciones se conviertan en trincheras para la lucha política.

Además, se suman los incumplimientos a las convenciones colectivas y la falta de discusión de un nuevo contrato que reivindique los beneficios de los trabajadores. “La convención colectiva ha representado una institución clave del sistema de relaciones de trabajo. Desde el 2003, estos acuerdos han perdido peso e importancia disminuyendo o debilitándose cualitativa y cuantitativamente”. (Bonilla, 2011, p.7)

Iranzo (2011), en su publicación sobre Chávez y la Política Laboral en Venezuela, destaca que “la acción que mayores consecuencias ha tenido ha sido la recurrente postergación de las negociaciones colectivas pendientes, agravando la situación presentada desde años antes”. (p.27)

Así mismo, continua exponiendo que esta falta de renovación de las convenciones colectivas sumada a la creciente inflación en la economía “ha generado mucho descontento a nivel nacional y, por primera vez desde la llegada de Chávez al poder, en 2009 y 2010 el país se ha visto envuelto en conflictos obrero-patronales de gran envergadura”. (p.28)

Aunado a todo esto habría que sumar tanto el furor de la polarización política y la declaración del empresariado como un enemigo a derrotar, como la preferencia de un discurso ideológico que le otorgaba (y le sigue otorgando) a esa acción en sí misma un contenido altamente revolucionario.

“No ha sido posible hasta los momentos hacer prosperar un movimiento articulador de sus intereses, pues la polarización política azuzada por el mensaje de Chávez o estás conmigo o estás contra mí, actúa como un muro de contención entre quienes lo apoyan y quienes lo adversan”. (Iranzo, 2011, p.34)

Todos estos hechos han trasgredido las normas y las reglas mínimas necesarias para la convivencia dentro de cualquier sistema de relaciones laborales.

“Al revisar sus antecedentes y las relaciones laborales durante el período 1999-2011, es posible afirmar que el sistema laboral venezolano está altamente intervenido por el Estado”. (Lucena, 2005, cp. Bonilla, 2011, p.10)

Tanto los trabajadores como los empresarios y sus representantes han perdido terreno. Su legitimidad, prestigio y participación en la toma de decisiones se han visto reducidas por un proceso degenerativo de larga duración y agravado por una postura gubernamental que insiste cada vez más en debilitarlo, especialmente promoviendo artificialmente una estrategia de conformación de organizaciones paralelas de corte oficialista y de carácter vertical que pretenden llenar el vacío dejado por un modelo corporativista raquítrico y acabado. (Bonilla, 2011)

Del mismo modo, Bonilla (2011) afirma que los vínculos de subordinación entre el Gobierno y sus seguidores y los representantes de los trabajadores se mantienen. Por otra parte, el sector privado se ha visto constantemente presionado por un marco normativo que le impone reajustes o reacomodos en muchos casos imposibles o insostenibles, dejándole muy poco margen de acción y reacción. No cabe duda que el detrimento de las relaciones gobierno-empresarios-trabajadores y de las instituciones que se ha producido en los últimos años en Venezuela, tendrá una consecuencia negativa en el crecimiento económico de largo plazo.

Como se ha venido planteando, las relaciones laborales en Venezuela han sufrido ciertos cambios en estos últimos años, siendo uno de los más destacados el aumento de los conflictos laborales, entendiendo por éstos "las discrepancias y controversias acerca la aplicación o interpretación de un derecho laboral preestablecido en una norma legal o convencional, la costumbre, sentencia laboral o laudo arbitral, o acerca del establecimiento, revisión, modificación o extinción de una norma". (Morgado, s/f, p.89)

"En las legislaciones generalmente no se incorpora una definición expresa de lo que es un conflicto, pero, en cambio, se hace referencia a las causas que lo puedan generar. Entre ellas se mencionan las siguientes: la no aplicación de una norma laboral preexistente, la aplicación incompleta de la misma, la interpretación del sentido y alcance de los derechos preestablecidos, el

establecimiento de un nuevo derecho, la revisión, modificación o extinción de un derecho". (Morgado, s/f. p.89)

Por otra parte, Lucena (2005) expone que “el conflicto es una institución o proceso que utilizan las partes para contribuir a la conquista de sus objetivos. Es un hecho connatural a la relación de trabajo. Es un medio de presión que coadyuva al alcance de objetivos previamente determinados”. (s/p)

Así mismo, expone Morgado (s/f) que "la naturaleza, el número, la duración e intensidad de los conflictos de trabajo resultan fuertemente determinados por las características que asumen el sistema nacional de relaciones de trabajo que tiene lugar, así como por su entorno económico, político, histórico, sociológico y tecnológico". (p. 90)

De igual forma el autor plantea que para clasificar los conflictos laborales se deben considerar ciertos criterios: "los sujetos del conflicto, los intereses comprometidos y la naturaleza de la discrepancia o controversia" (Morgado, s/f, p.90), es decir, ¿quiénes participan en estos conflictos, qué están buscando, cuál es el fin que los lleva a generar un conflicto laboral? ¿Por qué surge la iniciativa de iniciar una huelga?

“El más emblemático de los conflictos laborales es la acción huelgaria. Es una acción colectiva abierta. Es la que más repercute en la sociedad. Mucho más si se trata de organizaciones grandes y emblemáticas por su producción, tipo de servicio y efectos en el tejido productivo y en la sociedad en general. Los conflictos colectivos en el ámbito de los servicios públicos tienen efectos multiplicadores, ya que afectan directamente el desenvolvimiento de los ciudadanos”. (Lucena, 2005)

En el caso de Venezuela, el aumento de la conflictividad laboral ha sido progresivo y a elevados niveles; como se muestra en el informe sobre “el movimiento sindical venezolano frente a la situación socio-laboral, desafíos y propuestas”. (Bonilla, 2011)

"De acuerdo a cifras de Provea (2011) en el año 2009 se registraron dos mil (2000) conflictos, cifra que pasó a 2500 en 2010 y hasta el mes de octubre de 2011 ya alcanzaría los 3000. Del total de conflictos registrados, 40% son

laborales (unos 1.200) y de éstos el 80% se presenta en el ámbito público. El nivel de conflictividad es solo un síntoma del desequilibrio que caracteriza a las relaciones de trabajo, donde el gobierno impone un protagonismo que asfixia al resto de los actores sociales". (p.2)

Por su parte, en el último informe del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS, 2012)

"se registró en el mes de marzo 2012 al menos 436 protestas, 10% más que en febrero 2012, cuando fueron 396. En este mes continúa la radicalización de las formas pacíficas de lucha reportando 12 huelgas de hambre. Las exigencias se orientaron hacia solicitud de derechos laborales 189 (43%), vivienda digna 135 (31%), demandas por seguridad ciudadana, derechos de personas privadas de libertad, participación política, derecho a la justicia un total de 94 (22%) y exigencias educativas 18 (4 %)".

En cuanto a la conflictividad laboral, se expone en el informe del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2012) que en el primer trimestre del presente año:

"los trabajadores concentraron el 40% de los conflictos y tensiones a nivel nacional. Posicionándose en el primer lugar en el Ranking de la conflictividad social. En febrero y marzo se observó un incremento consistente en las tensiones del campo laboral. Las principales exigencias estuvieron orientadas hacia el pago de deudas. Las modalidades de protesta que más utilizaron los trabajadores fueron: paralización de actividades, asambleas, cierres de calle y concentraciones. El estado Bolívar y el Distrito Capital concentraron la frecuencia más alta de conflictos". (s/p)

Aunado a estas cifras, en cuanto a la violencia sindical que actualmente se vive en el país, "en el primer trimestre de 2012 se registró el asesinato de al menos 21 sindicalistas. El incremento de los conflictos laborales se puede contrastar con el aumento de la violencia en el sector sindical, principalmente en los estados Anzoátegui y Bolívar". (OVCS, 2012)

Esta violencia sindical que se muestra en el informe del Observatorio se ha manifestado de diferentes formas, siendo la más grave "el sicariato sindical en el Sector Construcción, llevándose por delante la vida de 350 trabajadores y directivos sindicales". (Barrios, 2011)

Este fenómeno surge según Iranzo (2011)

“No por causas políticas, sino por el control de los puestos de trabajo (en especial en el sector de la construcción) y ello hace temer que la entrada de las armas en las empresas termine de entronizar la violencia en el ámbito laboral y que además ella sea utilizada como un mecanismo persuasivo muy eficaz para precarizar más aún el ejercicio de la libertad sindical”. (p.23)

Con respecto a la economía venezolana, expone González (2012), “la construcción es de las actividades económicas más determinantes en la evolución del PIB, tanto por su volatilidad como por su alta participación. Es una actividad altamente pro-cíclica debido a los efectos multiplicadores que su desempeño ejerce sobre otras ramas de actividad económica”. (s/p)

El sector construcción en Venezuela, de acuerdo a lo publicado por Armas (2009), “tiene una participación de 7% en el Producto Interno Bruto (PIB) del país, éste mostró altas tasas de crecimiento entre 2004 y 2007, pero en 2008 la situación cambió”. (s/p)

Cabe destacar que en la división entre sector público y privado, continúa Armas (2009), “la construcción del Gobierno en general estuvo lenta por los menores desembolsos a las regiones y sólo las empresas públicas no petroleras fueron las que tuvieron mayor actividad, debido a que se hicieron transferencias al sistema ferroviario y líneas del metro, pero los montos erogados fueron bajos”. (s/p)

De acuerdo a un artículo publicado por Romero (2012)

“las cifras presentadas por la Cámara Venezolana de la Construcción, a escala nacional manejan un número récord de más de 8 trimestres en recesión. En comparación al resto del país, la situación en Guayana es más complicada en

términos individuales, los datos aportados por la Cámara de la Construcción del estado Bolívar, revelan que el sector se encuentra por debajo de cualquier otro grupo económico de la región y que este problema los ha mantenido alejado de cualquier intento de impulsarse y avanzar”. (s/p)

Otro de los aspectos laborales que caracterizan a este sector según Lucena (2009):

“Es un sector con una gran capacidad de empleo. Por otro lado una gran parte de esa mano de obra es de poca calificación. Los empleos son por obras determinadas, por tanto inestables. El trabajador rota de una obra a otra. Estas características dan lugar a una mayor dependencia de los trabajadores de quienes dirigen los sindicatos, que son quienes controlan el ingreso a los puestos de trabajo. El trabajo es la mercancía que se ofrece de una obra a otra, y la intermediación sindical maneja la relación con los patronos”. (s/p)

Sin embargo, la situación de recesión que afecta al sector, perturba directamente la situación de contratación de los obreros, quienes se han visto preocupados por su estabilidad en las obras donde laboran; como señala Rojas (2010), Presidente del Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Construcción:

“los empleados de esta actividad se encuentran preocupados ante la situación de las expropiaciones en el país, eso lo que está llevando es la profundización del desempleo, no estamos tranquilos con estos anuncios. La única forma en que lo estaremos es cuando se nos garantice la estabilidad y se le cumpla lo que establece el contrato colectivo, la Ley Orgánica del Trabajo y de Seguridad Social”. (s/p)

Por parte de los trabajadores, el economista Ochoa (2011) expone:

“La política inmobiliaria basada en expropiaciones, eliminación de incentivos y fallas en el suministro de insumos, implica que para este año el sector no recontrate el personal, al ritmo del pasado, generando una pérdida de unos 100 mil empleos. El recurso humano en el sector construcción se contrata por proyecto, y éste año la renovación será menor, por lo que no es posible sostener el

crecimiento de la economía, en un sector que está en contracción y aquejado de serias limitaciones”. (s/p)

De acuerdo a lo señalado por Lucena (2009) “la mayor parte de la violencia sindical que se ha venido observando se ubica en el sector de la construcción”. Uno de los elementos perturbadores de las relaciones de trabajo en este sector, “es el de la fragmentada situación del movimiento sindical. Al paralelismo confrontador de los sindicatos de reciente constitución contra los sindicatos del viejo dominio”. (s/p)

De igual forma Valerio (2011) plantea:

“que el problema sindical viene a raíz que se tergiversó la función sindical que está en la actualidad porque el trabajo sindical debería ser de proteger y defender los derechos de los trabajadores y eso no se está haciendo, debido a que el sindicato de la construcción está haciendo las veces de una agencia de empleo y eso da para que nazca cualquier tipo de irregularidades como la venta de puestos de trabajo”. (s/p)

Ahora bien, el presente estudio busca identificar en este sector de la economía venezolana, ¿Cuáles son las características de la conflictividad laboral en el sector construcción de Venezuela en el período 2010-2012?

Considerando la vigencia del último contrato colectivo 2010-2012, la puesta en marcha de la política pública Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV) y según informes de las organizaciones involucradas en el tema, anteriormente expuestos, se ha evidenciado un considerable incremento en el nivel de conflictividad laboral en el país, especialmente en el sector construcción. Es por esta razón que se considera relevante el análisis de la conflictividad en el período considerado.

El presente estudio será de utilidad para todas aquellas organizaciones sindicales del sector construcción y para la Cámara Venezolana de la Construcción (CVC), ya que al conocer todas las causas y características de los conflictos laborales que aquejan al sector y que han estado presentes en los últimos años, se podrán establecer planes estratégicos para la propuesta de soluciones integrales a corto y largo plazo.

Así mismo, el estudio podrá ser de utilidad para entes gubernamentales como el Ministerio del Trabajo, quienes al conocer las causas y características de los conflictos laborales en el sector construcción, podrán establecer normas y medidas para evitarlos en un futuro y resguardar la seguridad tanto de los trabajadores como de los representantes gremiales, y deberá velar porque se dé un total cumplimiento a dichas normas.

CAPÍTULO II.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, se plantean a continuación los objetivos del estudio:

Objetivo General

- Caracterizar la conflictividad laboral en el sector construcción de Venezuela durante el período 2010-2012.

Objetivos Específicos

- Registrar los conflictos laborales que se han presentado en el sector construcción en el período 2010-2012.
- Describir, clasificar y comparar los conflictos laborales registrados en el sector construcción en el período estudiado.
- Conocer las posturas de los dirigentes sindicales y gremiales del sector construcción sobre los conflictos laborales que se han presentado y las causas que los generaron.

CAPÍTULO III.

MARCO TEÓRICO

La conflictividad laboral en el sector construcción.

Al hablar de sistema de relaciones laborales, hacemos referencia a todo el conjunto de normas que regulan las relaciones; con motivo del trabajo se ven involucrados distintos interlocutores, empleadores, trabajadores y gobierno. Así como la vida de las distintas organizaciones que dichos actores conforman para la defensa y promoción de los derechos de ordenamiento jurídico que se les reconoce. (Bernardoni, 2001)

A su vez y en el mismo sentido, Lucena (2010) define las relaciones industriales como una estructura donde se relacionan trabajadores y empresas, con la intención formal de producir bienes o servicios, y a su vez caracterizadas por presentar relaciones colectivas de trabajo en un ambiente laboral industrial o fabril.

Así, se definen las relaciones industriales o laborales como “aquellas relaciones sociales que surgen y se desarrollan en la actividad laboral humana, de acuerdo a los distintos modos de producción que han sido ensayados en el proceso histórico de configuración de las distintas sociedades”. (Urquijo, 2005, p.339)

De este modo y como se ha descrito en los párrafos anteriores, visto que se trata de todas aquellas relaciones entre individuos, conformados en grupos bien particulares, es indispensable establecer normas y contratos, ya que son vitales para guiar la mejor convivencia laboral, con el fin de lograr los objetivos empresariales a corto y largo plazo.

De esta manera Urquijo (2005), describe el proceso de la normativa en las relaciones laborales:

“Es obvio que cuando las relaciones entre los actores, dentro de una realidad o contexto determinado, se van haciendo más complejas, surge en forma espontánea y natural la tendencia a establecer reglas del juego. Es decir, se hace necesaria una normativa y unos procedimientos que permitan la concertación de intereses y la posibilidad de acuerdos, en función del bien común, es decir, un estado de derecho. Sidney y Beatriz Webb llamaban a este fenómeno socio-laboral, el proceso de las leyes comunes.” (p.345)

Del mismo modo, el sistema de relaciones industriales crea un complejo de normas para regular la convivencia del lugar y la comunidad del trabajo. Estas normas pueden asumir una diversidad de formas: convenios, estatutos, órdenes, decretos, reglamentos, laudos, políticas, prácticas y costumbres. La forma de la norma no cambia su carácter esencial: el definir el status de los actores y gobernar la conducta de dichos participantes en el lugar y comunidad del trabajo. (Urquijo, 2005)

En las relaciones laborales, los actores son quienes deben llevar a la práctica las reglas que manejan la convivencia ideal dentro de la organización. A lo largo de este proceso se evidencia cierto dinamismo ya que los mismos forman parte en la creación y adaptación de dichas normas para una idónea coexistencia entre ellos. De esta manera las relaciones laborales permitirán administrar, interpretar y convivir cada día en los procesos productivos, para lo cual las reglas guían la acción de los actores. (Lucena, 2010)

La importancia que juega la normativa laboral en el sistema de relaciones laborales es vital, pues regulará el comportamiento de los actores o protagonistas de dicho sistema, según Urquijo (2005) "la regulación garantiza el orden, la coherencia, el control de tensiones o la armonía entre los elementos que componen el sistema". (p.103)

Continúa el autor señalando que:

"la red normativa, partiendo de la Constitución Nacional, se expresa en leyes laborales y leyes sociales; pero en el mundo del trabajo encontramos además una nueva fuente de derecho en la institución de la negociación colectiva, como resultado de los acuerdos logrados mediante el diálogo y la concertación de los

representantes de los trabajadores y de los patronos o empresarios". (Urquijo, 2005, p.345)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007, s/p), la negociación colectiva tiene dos objetivos fundamentales y que además están íntimamente vinculados entre sí:

"Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas". (s/p)

En esta negociación colectiva participan representantes tanto de los trabajadores como de los patronos o empleadores y trae ventajas para ambos grupos, se continúa exponiendo en la publicación de la OIT (2007):

"En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración". (s/p)

Para que la negociación colectiva se dé en un ambiente de plena libertad de expresión y de asociación también deberá contar con ciertas normativas en las propias reuniones de negociación. (OIT, 2007, s/p)

1.- Conflictos en las Relaciones Laborales

El mundo del trabajo ha cambiado drásticamente en la era de la globalización, sometiendo a gran tensión el sistema de relaciones laborales en muchos países, donde el creciente índice de conflictos laborales está ejerciendo una fuerte presión sobre los mecanismos de solución de conflictos, ya de por sí saturados y faltos de personal. (OIT, s/f)

Del mismo modo Iranzo y Arrieta (2009) señalan:

“Uno de los instrumentos más importantes del sindicalismo es la acción colectiva que se expresa en la acción conflictiva para la obtención de determinadas reivindicaciones. Para algunos todo conflicto es en sí negativo y desestabilizador de la vida social. Para otros las contradicciones y la solución de los intereses encontrados pueden ser un camino fecundo de transformación y cambio”. (p.58)

1.1.- ¿Qué son?

González y Martínez (2000) han definido los conflictos colectivos de trabajo como "toda discrepancia fundamentada en el trabajo o con relación a los intereses que en él se suscitan, exteriorizados por sujetos colectivos frente a otro". Así mismo destacan que "en toda programación de un conflicto está inscrita la forma de solucionarlo, cualquiera que sea". (s/p)

Igualmente, González y Martínez (2000) plantean tres aspectos que deben existir para que sea reconocido como conflicto; en primer lugar una discrepancia fundamentada en el trabajo o por el hecho del trabajo, en segundo lugar una discrepancia de intereses en el seno de una relación colectiva de trabajo, protagonizada por sujetos colectivos y en tercer lugar se debe exteriorizar y tener representación de sujetos colectivos en interés contrapuesto.

Para Muñoz y Vásquez (2010):

"El objeto de los conflictos laborales suele referirse a aspectos económicos, reflejados en las condiciones contractuales que rodean la actividad desempeñada, el salario, la falta de pago, el atraso en el pago, el incumplimiento en la suma estipulada, o en las obligaciones prestacionales. También pueden tener origen en

las condiciones de trabajo, la falta de recursos para desempeñar la labor, u otras circunstancias materiales". (p.104)

1.2.-Tipos de Conflictos

Existen varios tipos de conflictos que van a surgir dependiendo de las relaciones que se vean implicadas y el objetivo que tenga el conflicto en sí. Muñoz y Vásquez (2010):

"Los conflictos Individuales o colectivos de carácter jurídico, el interés u objeto del conflicto, puede ser de un trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o entidad. El conflicto puede referirse a la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Otro que se puede presentar es el conflicto laboral individual de carácter económico, esto implica las condiciones específicas de remuneración del trabajo. Los conflictos laborales colectivos de carácter jurídico, son aquellos en que se defienden intereses grupales. Los conflictos colectivos de carácter económico, se refieren a la discusión sobre condiciones de trabajo que cobijan a todos los trabajadores. También se pueden encontrar conflictos entre trabajadores y sindicatos, entre sindicatos y el Estado, en especial en el desarrollo de ciertas actividades como el estudio de reformas de ley, discusión acerca del salario mínimo mensual vigente, y políticas relativas a la seguridad social como requisitos para la pensión". (p.103)

Por otra parte Iranzo y Arrieta (2009), afirman:

"Cuando los desacuerdos se solucionan a través de normatividades y metodologías, los conflictos se institucionalizan. Hay formas de manejar el conflicto. Cuando por el contrario éste no se acepta legalmente, no por eso deja de existir. Se produce de modo espontaneo y violento".

"Son muchas y diversas las expresiones del descontento. Ellas pasan por peticiones, manifestaciones, paros esporádicos y hasta el último extremo la huelga. En este sentido los conflictos son vías de presión para lograr objetivos desde las expectativas de quienes los motorizan: mejoras en las condiciones económicas o laborales, o la realización de un contrato". (p.58)

La Organización Internacional del Trabajo (s/f) en materia de conflictos laborales, presenta que se pueden revestir de diversas modalidades:

"Los que se dan en el ámbito de los derechos se refieren al ejercicio de un derecho existente o a la interpretación del mismo, se encuentre éste incorporado ya sea en una ley, un convenio colectivo o en un contrato individual. Los conflictos de intereses suelen surgir cuando se ha fracasado en las negociaciones conducentes a la conclusión de un convenio colectivo. En otro nivel de análisis, un conflicto puede implicar a un trabajador individual o a un grupo de trabajadores (conflictos colectivos)". (s/p)

Existen conflictos escondidos que los sociólogos llaman latentes (desperfecto de máquinas); otros son manifiestos (operación morrocoy o huelga). Están a su vez conflictos por razones económicas o de interés, sociales y aun políticas. Hay huelgas de solidaridad o conflictos jurídicos o de derecho.

1.3.- Impacto de los Conflictos Laborales.

Los conflictos laborales no solo afectan las relaciones entre los actores involucrados, sino que además perturban la dinámica social del país, pues están relacionados también con la economía, la política, el ámbito jurídico y el social. Como señalan Muñoz y Vásquez (2010):

"El derecho del trabajo es un derecho social, un derecho individual y un derecho colectivo, necesario para asegurar la supervivencia y más allá de eso la convivencia, puesto que quienes no tienen acceso a oportunidades de trabajo, o a condiciones dignas para desarrollarlo, quedan poco a poco en situación de marginalidad social, es decir que entran a fortalecer las filas de desempleados, y de marginados sociales, en condiciones muchas veces de pobreza extrema y esa situación puede contribuir al aumento de la criminalidad y de la violencia social".

Continúa el autor señalando la importancia que tiene el trabajo para el desarrollo humano, ya que cumple diversos roles importantes, considera al trabajo como uno de los derechos más relevantes para el individuo, pues le permite obtener el medio para satisfacer

sus necesidades inmediatas, además de proporcionarle la satisfacción del reconocimiento y su desarrollo profesional. (p. 105)

Así mismo, hacen referencia Muñoz y Vásquez (2010) que el trabajo es considerado un indicador de estatus y un factor de movilidad social, pues mediante él la persona puede mejorar sus condiciones de vida, así como pasar de un estrato social a otro, proporcionando un progreso para él mismo y para su grupo familiar.

“Por lo anterior se plantea que existe una dimensión social de los conflictos laborales o más allá de ello, los conflictos laborales son en esencia conflictos sociales, puesto que influyen en el desarrollo social, lo facilitan, cuando las soluciones permiten el logro de avances en las políticas de empleo, remuneración, garantía de derechos en general; o lo obstaculizan cuando no hay condiciones favorables para el trabajo.

De otro lado es importante analizar que los procesos laborales son de los más largos en la administración de justicia, y esta es una de las áreas más congestionadas. Por ello la aplicación de la conciliación y el trabajo preventivo que se pueda hacer es sumamente importante”. (p.105)

1.4.-Prevención y resolución de conflictos laborales

En cuanto a la prevención y solución de los conflictos laborales que puedan surgir la OIT (2011): “apoya a las partes que intervienen en una relación de trabajo para que diriman sus diferencias o posiciones contrapuestas de manera pacífica y ordenada, y de conformidad con unos procedimientos que disminuyan al mínimo la interrupción del trabajo”. (s/p)

Generalmente los procedimientos para llegar a resolver un conflicto laboral está establecido en la legislación de cada país y dichos procedimientos han sido aceptados voluntariamente:

"un objetivo central en el procedimiento de resolución de conflictos es la promoción de la negociación colectiva, es decir, siempre que sea posible preferir la promoción de un arreglo bipartito. Los procedimientos citados pueden

clasificarse en tres categorías: la conciliación y la mediación; el arbitraje y la decisión de un Tribunal o de un Tribunal Laboral". (s/p)

Sin embargo, expone la OIT (s/f): "es cada vez más frecuente que se reconozca la práctica de recurrir a "procedimientos alternativos de resolución de conflictos" que reducen su cariz jurídico y favorecen un tipo de justicia laboral que tiene lugar fuera de los canales convencionales". (s/p)

Por otra parte Muñoz y Vásquez (2010)

"La comunicación en los conflictos laborales, es un punto clave, pues en los problemas de comunicación, puede encontrarse el origen de muchos conflictos y sin lugar a dudas es allí también donde puede encontrarse la solución. Una buena comunicación efectiva y asertiva, puede servir para prevenir eventuales o potenciales situaciones de conflicto. Por ello se debe privilegiar en el contexto laboral la comunicación, de modo que no haya lugar a equívocos, ni en las directrices, ni en las tareas cotidianas. A través de la comunicación se pueden descubrir las verdaderas expectativas y necesidades de las partes en conflicto, de manera que se les oriente hacia la solución, dentro de un estilo de negociación ganar-ganar". (p.104)

2.- Sistema de Relaciones Laborales en época de Chávez

La política laboral del actual gobierno debe analizarse tomando en cuenta dos premisas básicas: el segundo lugar que ocupa el trabajo asalariado en el proyecto de transformación social que impulsa el Presidente y la crisis política que ha acompañado a su mandato como resultado de la dramática polarización creada desde los inicios de la misma. Del mismo modo, Iranzo y Ritcher (s/f) definen una cronología de la crisis política que permite identificar las etapas de acción gubernamental en materia laboral, pues ella ha sido determinante en su formulación: "Un primer período que va desde sus inicios en 1999 hasta finales del 2001 y un segundo periodo comprendido entre 2002 y 2005". (Iranzo y Richter, s/f, p.5)

La conflictividad Laboral se ha agravado en forma nunca vista anteriormente en nuestro país. Son comunes los conflictos obrero-patronales, muchos de ellos a causa de la paralización de las negociaciones colectivas. (Iranzo y Arrieta, 2009)

Del mismo modo muchos de los conflictos son derivados del paralelismo sindical, propiciado por el gobierno del Presidente Hugo Chávez, y de la conflictividad intra-sindical existente. (Iranzo y Arrieta, 2009)

Específicamente desde el año 2003 el estado, a través de sus diferentes instancias ha estado favoreciendo la creación de sindicatos paralelos como medida de ir restándole poder y base a la CTV. Las formas como se ha favorecido el paralelismo han sido: primero facilitando el proceso de inscripción y reconocimiento del sindicato que es afecto al régimen y a la inversa, entorpeciendo el registro del que no lo es; y segundo, dándole tratamiento preferente al sindicato oficialista en el momento de la discusión de la contratación colectiva, independientemente de que no sea la organización mayoritaria. (Iranzo y Arrieta, 2009)

“El derecho a la libre asociación y a la creación de las organización que los trabajadores consideren convenientes, impide calificar esta política como atentatoria contra los principios propiamente sindicales. No obstante, es un juicio admitido que la multiplicación de los sindicatos, en vez de reforzar la defensa de los derechos de los trabajadores, los perjudica y debilita. Pero lo más cuestionable en este caso es que se está empleando el paralelismo sindical como un arma para eliminar al adversario político”. (Iranzo y Richter, s/f, p.19)

Con el apoyo del estado, se vio favorecido el desplazamiento de muchos sindicatos de la CTV hacia UNETE. Pero lo importante de todo este proceso es que ha causado el quiebre total del respeto a la institucionalidad sindical venezolana, además de intensificar de manera alarmante los conflictos intersindicales en todo el país. (Iranzo y Arrieta, 2009)

Un fenómeno que ha caracterizado a esta última década es el aumento vertiginoso del número de sindicatos, mas no de la población sindicalizada, es decir, paralelismo sindical. Que consiste en la creación de nuevos sindicatos en empresas donde ya concurren,

generando tensiones y fricciones entre los propios trabajadores y estos a su vez con los empleadores. (Lucena, 2010)

El caso más grave de paralelismo sindical es el del sector de la construcción donde dirigentes sindicales, en su mayoría afectos a la línea gubernamental, se persiguen entre sí por obtener el control de las obras; al punto que en los tres últimos años han sido asesinados por sicarios más de 250 dirigentes sindicales. (Iranzo y Arrieta, 2009)

El sindicalismo de este sector siempre se caracterizó por un comportamiento clientelar y los enfrentamientos por los empleos y las prácticas de ventas de los puestos de trabajo no son nuevas. Lo más novedoso es la magnitud de la corrupción, el sicariato (asesinatos encargados) y la creación de mafias sin que ninguna autoridad tome cartas en el asunto; a la falta de liderazgo se une un proceso de anomia social que ha llevado a que el control sea tomado por mafias, cuya adscripción al proyecto bolivariano en muchos casos aparece como una estrategia para consolidar su dominio sobre otros grupos mafiosos. (Iranzo y Arrieta, 2009)

El ataque que ha sufrido la libertad y la autonomía sindical desde la llegada al poder de Hugo Chávez ha logrado la desconfianza de toda la institucionalidad sindical por parte de los trabajadores sindicalizados o no, haciendo desaparecer las reglas del juego. Como ninguna corriente tiene el reconocimiento como interlocutor legítimo por parte del estado, cada una trata de conquistarlo a su manera. La disputa por la supremacía y el control del movimiento sindical, junto con el paralelismo sindical como principal herramienta, se ha convertido en un arma de doble filo que no solo ha perjudicado la acción del sindicalismo tradicional sino que se ha vuelto contraproducente para el desarrollo de cualquier tipo de sindicalismo alternativo. (Iranzo y Arrieta, 2009)

3.- Conflictividad laboral en el Sector Construcción de Venezuela

El sector construcción venezolano históricamente ha tenido alzas y bajas dentro del mismo sistema económico del país, sin embargo a partir de las estatizaciones de las empresas de insumos básicos, este sector ha caído en un estancamiento que ha incrementado la tasa de desempleo del país para el año 2011.

Según Conchoso (2011) "la disminución del empleo formal es un reflejo de la situación de estancamiento de parte de la economía, en especial del sector construcción". Continúa destacando que "el informe sobre la fuerza de trabajo presentado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), señala que en mayo 245.000 empleados y obreros quedaron cesantes; y aunque la nómina pública creció ese mes en 163.000 puestos, más de 160.000 personas pasaron a engrosar la lista de desempleados". (s/p)

Por su parte, destaca Romero (2012), "el sector construcción no sólo ha sido golpeado por las pocas oportunidades que les ha brindado el Estado en los últimos 3 años, sino también por la situación económica actual y la escasez de los materiales e insumos, que han provocado que muchas de las obras ya iniciadas no hayan podido continuar por falta de materia prima". (s/p)

Sin lugar a dudas, el desplome que ha venido presentando el sector construcción en Venezuela ha sido notorio y según Maldonado (FetraTachira, 2011): "las principales causas de la disminución de la inversión son dos: la amenaza del Gobierno nacional de acabar el aparato productivo, lo cual destruye la autonomía e independencia de los trabajadores; y la especulación de la materia prima: cemento y cabilla, con énfasis luego de la nacionalización". (s/p)

Sin embargo, y contrastando todo lo que se ha planteado, la Agencia Venezolana de Noticias -AVN (2012) "Ministro Giordani: Según resultados del Producto Interno Bruto (PIB) para el primer trimestre de 2012, el sector construcción obtuvo un crecimiento de 29,6%, en comparación con el período similar de 2011". Asegura el ministro que: "se prendió el motor de la construcción y se ha venido dando un salto de 10% (en el tercer trimestre de 2011), de 12,8 %, en el cuarto trimestre de 2011, hasta llegar 29,6 % entre enero y marzo de 2012". (s/p)

3.1.- Negociación y convención Colectiva

"El convenio colectivo es un pacto entre una empresa o varias asociaciones empresariales y una representación colectiva de los trabajadores (representantes del personal de las empresas o sindicales), con la finalidad de regular el contenido de los contratos de trabajo (las condiciones de trabajo), pero también

los derechos y obligaciones de los representantes del personal o, más ampliamente, las relaciones entre las partes firmantes del convenio y entre las organizaciones de trabajadores y empleados. Es una fuente específica del Derecho del Trabajo ya que complementa lo establecido por la ley, regulando las condiciones no contempladas por ella". (Martínez, 2009, s/p)

Según plantea Perelló (2005), constitucionalmente el Estado venezolano ha favorecido a las relaciones de trabajo y a sus negociaciones colectivas (art. 96 Constitución): "por cuanto la asimetría en el poder negociar que de hecho tienen las partes al suscribir el contrato de trabajo tiende a ser equilibrada cuando se traslada al plano colectivo de los trabajadores en la resolución de sus conflictos y en los procesos de negociación colectiva". (p.360)

Así mismo, según la autora, "se reconoce el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores en el sector público o privado, quedando ordenamiento legal con la competencia de establecer los requisitos que regularán dichas interacciones sociales". (p.360)

Para Perelló (2005):

"una característica esencial del proceso de negociación colectiva en el ordenamiento venezolano es la reserva legal que existe en cuanto a los sujetos intervinientes en el mismo para la celebración de las convenciones colectivas, quedando destinadas exclusivamente a las organizaciones sindicales (Art. 507 LOT Derogada) no siendo requisito imperativo este para la actuación del patrono". (p.361)

En la última década en Venezuela, las negociaciones de convenios colectivos han estado retrasadas por diferentes factores, esto ha generado un ambiente de conflictividad laboral en los diferentes sectores, pues los trabajadores buscan las reivindicaciones laborales que le corresponden.

En el caso de las negociaciones colectivas del sector construcción comenzaron los problemas el 1 de Junio del año 2006, momento en el cual el contrato colectivo que incluía

a los obreros de la construcción se venció. Para ese momento "el recién electo presidente de la Federación de Trabajadores de la Construcción y Similares (Fenatcs), Manuel Muñoz, solicitó al ministro del trabajo, Ricardo Dorado, que active la discusión de la convención colectiva de ese sector. El contrato venció el pasado 1 de junio, sin que hasta los momentos el despacho laboral haya llamado a las partes, patronos y representantes sindicales, a sentarse a negociar las nuevas condiciones para los trabajadores de la rama de la construcción". (Tejero, 2006, s/p)

Luego de este llamado, no fue hasta finales de febrero de 2007 cuando representantes de diversas organizaciones sindicales vinculadas al área de la construcción se reunieron en la sede del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (Mintrass) con la intención de dar inicio a la discusión en torno al contrato colectivo de este sector. El eje fundamental de este debate es la violencia evidenciada en el sector construcción la cual ha dejado como saldo algunas muertes y ha generado algunas lamentables situaciones de agresión física, señaló José Ramón Rivero, Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

Esta negociación dio como resultado la firma del Contrato Colectivo para la Construcción que tendría una vigencia desde el 2007 hasta el 2009. Y ya para octubre de 2009 estaría saliendo en gaceta oficial la nueva Convención Colectiva de Trabajadores de la Industria de la Construcción que tendría vigencia desde el 2010 hasta el 2012 reconociendo en su declaración de principios:

"que la violencia laboral es un flagelo que se ha venido implantado en la actividad de la construcción, el cual cada día se extiende más y afecta de manera significativa el normal desarrollo de las labores en la industria, tanto de parte de los trabajadores y sus dirigentes sindicales, como de los empleadores". (p.1)

A pesar de todo esto pactado y firmado por los actores en el año 2009, de acuerdo a lo publicado en prensa FetraTachira (2011)

"El Sindicato de la Construcción condena el incumplimiento de convención colectiva por parte del Gobierno nacional y asegura que a través de la Misión

Vivienda se desvía materia prima del sector para alimentar a "mafias de la especulación". Fetratáchira solicita al poder central establecer medidas de control para disminuir el contrabando hacia Colombia". (s/p)

3.2.-Cupos de los sindicatos para las obras

De acuerdo a la Convención Colectiva de los Trabajadores de la Industria de la Construcción, aún vigente, estipula en la cláusula 65 sobre el Enganche de Trabajadores que "el empleador se compromete a solicitar al Sindicato el setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores que requiera, y este se compromete a presentar el personal solicitado en un plazo de cinco (5) días hábiles". (p.28). Esto ha generado conflictos dentro de las obras pues los sindicalistas mafiosos venden los cupos a los trabajadores interesados para que puedan ingresar a la nómina de la obra.

"La profunda desviación y distorsión de la dirigencia sindical del sector construcción ha propiciado la aparición de "capos" y grupos de poder que se encargan de negociar cupos de empleo en las diversas obras, sostuvo Pedro Euse". (Caripa, 2012, s/p). Para Caripa (2012): "Euse resaltó que eso tiene un problema de origen, pues una de las cláusulas del contrato único del sector construcción autoriza a los sindicatos para administrar 75% de los cupos de empleo por obra" (s/p), además de proponer cambiar estos porcentajes en las negociaciones de la próxima convención colectiva.

Los variados roces que han existido en los últimos años, han desvirtuado la capacidad de los sindicalistas de velar por los intereses de los obreros, haciendo parecer que están más inclinados hacia los intereses de los patronos. En tanto continúen las mafias por los cupos, el incumplimiento de las negociaciones, el porte de armas y todas las demás mafias sindicales, la conflictividad laboral en el sector construcción se irá incrementando a medida que se reactiven las obras y vuelva a tener la misma capacidad de contratación de años anteriores.

4. Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV)

Con la creación de la GMVV el Gobierno pasa a ocupar el puesto de patrono. Esta política pública surge con la finalidad de dar respuesta al problema que se ha identificado del déficit habitacional que ha padecido la población venezolana, particularmente los

sectores sociales más desfavorecidos y vulnerables. El objetivo que se propuso el Ejecutivo Nacional es desafiante para cualquier gobierno, buscando cumplir con la construcción de 2.000.000 de viviendas dignas a escala nacional iniciando en el año 2011.

En este sentido, el sector construcción se ve afectado porque significa la reactivación de todas las obras que por algún motivo se encontraban paralizadas y a partir de esto se incrementaría notablemente la contratación de obreros desempleados. Sin embargo, con esta reactivación se van a incrementar los conflictos laborales entre los sindicatos para ingresar a las obras y una vez adentro para cumplir con todas las cláusulas establecidas en el Contrato Colectivo vigente para la fecha.

Esta conflictividad también se vería afectada por la contratación de mano de obra extranjera por todos los acuerdos bilaterales que ha firmado el gobierno con países comunistas como China y Bielorrusia.

CAPÍTULO IV.

MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño y Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo, entendiéndose por éste, un estudio basado en la observación, en el cual no interviene el investigador ni manipula la información. Tal como exponen Deobold, Van Dalen y Meyer (2006) el objetivo de una investigación descriptiva "consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas". (s/p)

Así mismo se podría considerar como un tipo de investigación no experimental longitudinal, pues se observará el problema tal y como se presenta en el contexto y se estudiará en un período de tiempo determinado, es decir, se observará la situación considerando las variables de la causa de conflicto, el número de trabajadores involucrados, la duración del mencionado conflicto, entre otras, sin ser manipuladas en ningún momento por el investigador.

2. Unidad de análisis

La unidad de análisis según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006) es definida como el "que o quienes" es decir, los sucesos y sujetos hacia los cuales va dirigida esta investigación, de quienes se va a obtener la información para el estudio.

En el presente trabajo se estudiaron los conflictos laborales que se han presentado en el sector construcción durante el período 2010-2012, considerando todos los casos

registrados en prensa nacional (diarios El Nacional, El Universal, Últimas Noticias y Diario Vea) y prensa regional.

Los estados que se han seleccionado para revisar la prensa regional para llevar a cabo esta investigación serán: estado Aragua (diario El Aragueño), estado Bolívar (diario Correo del Caroní), estado Carabobo (El Carabobeño), Distrito Capital (diarios de circulación nacional mencionados anteriormente), estado Anzoátegui (diario El Tiempo), estado Zulia (diario La Verdad), estado Táchira (diario La Nación), estado Trujillo (diario El Tiempo).

Aunque en algunos estados, los de mayor conflictividad, se revisará la prensa regional, el alcance del estudio es a nivel nacional.

3. Variables, definición conceptual y operacional

Se entiende como variable “la propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse y observarse” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.143). A continuación se presentarán y definirán cada una de las variables consideradas para la caracterización de los conflictos laborales:

a) *Lugar del conflicto*

Es el espacio geográfico (estado y municipio) donde se desarrolla el conflicto.

b) *Causa del conflicto*

Son numerosas las causas por las que se pueden desarrollar los conflictos laborales. Se puede clasificar en dos grandes grupos, de acuerdo a la metodología planteada por la OIT (1993):

En primer lugar están los conflictos derivados de la negociación colectiva, los cuales vienen dados por “problemas relativos a salarios, bonificaciones y otras compensaciones; problemas relativos a las condiciones de trabajo; problemas relativos al empleo y problemas relativos a cuestiones sindicales”. (p.6)

La segunda clasificación, hace referencia a los conflictos no derivados de la negociación colectiva, entre los que se pueden destacar “problemas relativos a salarios,

bonificaciones y otras compensaciones; problemas relativos a las condiciones de trabajo; problemas relativos al empleo; problemas relativos a cuestiones sindicales; problemas vinculados al entorno laboral como discriminación, acoso o prácticas desleales, problemas de simpatía o solidaridad y las protestas, tales como expresar quejas con respecto a determinadas prácticas o políticas de la organización, entre otras”. (p.7)

c) Número de trabajadores involucrados

De acuerdo a lo establecido por la OIT (1993) se va a referir a “cada trabajador que, en el transcurso de la acción causada por un conflicto de trabajo, haya estado directa o indirectamente implicado en algún momento debería contabilizarse entre los trabajadores implicados, ya sea que haya participado en la misma a lo largo de toda su duración o sólo durante parte de ella”. (p.5)

d) Duración del conflicto

Se refiere al tiempo que dure un conflicto, desde el momento de introducir el pliego conflictivo, que es requisito por ley, hasta el momento de llegar a un acuerdo o arbitraje, según sea el caso. Sin embargo, existen casos que un conflicto inicia sin haber cumplido con los requisitos legales expuestos anteriormente.

De acuerdo a lo establecido por la OIT (1993) “La duración de la acción puede considerarse en términos de intervalos en los que tiene lugar una acción o en términos del período durante el cual se extiende una acción”. (p.5)

“Los intervalos en los que tiene lugar la acción provocada por un conflicto laboral deberían calcularse en función de los días de trabajo normales transcurridos, desde la fecha en que comenzó la acción para el primer grupo de trabajadores implicados hasta la fecha en que finalizó para el último grupo de trabajadores implicados. Los días en que se trabajó normalmente entre uno y otro intervalo no deberían tomarse en cuenta.

La duración del período durante el cual se extiende la acción provocada por un conflicto laboral debería calcularse en términos de días de calendario, a contar

desde la fecha en que comenzó la acción para el primer grupo de trabajadores implicados hasta la fecha en que finalizó para el último grupo de trabajadores implicados.

De acuerdo con las prácticas nacionales con respecto al límite inferior para abarcar a una acción provocada por un conflicto laboral, si ésta dura menos de una jornada completa de trabajo, la duración debería calcularse en función de las horas durante las cuales los grupos de asalariados implicados habrían tenido normalmente que trabajar, o, cuando sea pertinente, durante las cuales los trabajadores independientes implicados habrían previsto habitualmente trabajar”.
(p.5)

e) *Medidas adoptadas durante el conflicto*

Pueden ser diversas las medidas que se adopten por los trabajadores o por los patronos al momento de expresar un conflicto laboral dentro de la organización. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se van a definir las siguientes:

1. Medidas adoptadas por los trabajadores

i. Huelga: Según la metodología de la OIT (1993) es “una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. (p.2)

ii. Ausentismo laboral: es una forma de reclamo en la cual los empleados y obreros dejan su lugar de trabajo sin alguna justificación. En ocasiones se ponen de acuerdo y faltan en grupo, esto con la finalidad que no se cumplan las tareas en los tiempos asignados, se retrasen y hasta paralicen las obras. Según (Chiavenato, 2003, cp. Linares, 2012, s/p) “Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización” (p. 303)

iii. Presentismo: Héctor Lucena (2010) define el concepto como “aquel comportamiento laboral que supone estar físicamente en el sitio de trabajo, sería lo contrario del ausentismo, pero en este caso, con muy limitada dedicación al cumplimiento de las tareas, sea por desinterés o por no estar en adecuadas condiciones personales, de salud incluidas” (s/p). Los empleados involucrados hacen ver que están ocupados, pero no están cumpliendo sus tareas y no ayudan a aumentar la productividad.

iv. Operación morrocoy: esta estrategia consiste en retrasar el trabajo, hacerlo cada vez más lento, de forma tal que no se cumplan los tiempos ni la programación establecida. En el caso del sector construcción, los obreros aplican la operación morrocoy retrasando las obras, tardando el mayor tiempo posible en cada actividad.

v. Marchas: estas movilizaciones de los trabajadores se realizan con el fin de buscar la unidad entre ellos mismos y dirigirse como masa laboral a los lugares que atienden sus quejas y requerimientos. Las principales movilizaciones que se registran son las que van dirigidas hacia las inspectorías del trabajo o a un ente gubernamental determinado.

vi. Protesta: es una acción tomada para reclamar o hacer público un propósito de un grupo determinado de personas, una queja o una inconformidad. Puede manifestarse de forma pacífica con marchas o publicación de cartas y de forma violenta con acciones con el descontento de los trabajadores.

vii. Otras acciones causadas por conflictos laborales: OIT (1993): “las acciones desarrolladas por uno o varios grupos de trabajadores o por uno o varios empleadores con objeto de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores, sin que impliquen una interrupción del trabajo”. (p.2)

2. Medidas adoptadas por los patronos

i. Cierre Patronal: de igual forma la OIT la define como “el cierre temporal, ya sea parcial o total, de uno o varios centros de trabajo decidido por uno o varios empleadores o el impedimento por parte de éstos del desarrollo de la actividad laboral de sus trabajadores con objeto de lograr una reivindicación o rechazar exigencias o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros empleadores”. (p.2)

ii. Contratación de trabajadores sustitutos: es una forma de contra-restar la huelga. Consiste en contratar a nueva mano de obra, mientras los trabajadores antiguos manifiestan sus desacuerdos con huelgas y protestas.

iii. Promesas Patronales: este acto surge cuando hay un conflicto prendido y se requiere que en poco tiempo los trabajadores vuelvan a su lugar de trabajo. En este sentido la persona encargada busca prometer (de forma hablada) soluciones que posteriormente pueden o no cumplirse, pero el objetivo de reactivar el trabajo ya se ha logrado.

iv. Amenazas laborales: la amenaza consiste en el anuncio de un mal futuro, es decir, que los patronos pueden amenazar con despido a los trabajadores que se encuentren desarrollando una manifestación. La finalidad de esta medida es causar algún tipo de inquietud o temor en los trabajadores y que éstos de una forma u otra retomen sus labores cotidianas.

4. Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de los datos.

4.1 Recolección de la información

En esta investigación la herramienta utilizada ha sido la recolección de información publicada en los principales diarios de circulación nacional y regional. Luego de esta exhaustiva búsqueda, se entrevistó a personas clave relacionadas con este fenómeno, con ánimos de enriquecer la descripción sobre las causas y las posibles soluciones.

En cuanto a la recolección de información en prensa:

Fase I

La principal fuente de documentación para esta investigación es la revisión minuciosa de la prensa nacional y regional, con ánimos de examinar todos los casos de conflictividad laboral en el sector construcción en Venezuela durante el período 2010-2012.

En cada diario la metodología utilizada para adquirir la mayor cantidad de información relacionada con el objetivo está basada en una lista de palabras claves que se manejará por igual en todos los periódicos seleccionados. En el caso de que los buscadores no permitan este tipo de búsqueda, se procedió a la revisión diaria de las noticias.

Para el almacenamiento de los casos de conflictos laborales obtenidos, la técnica empleada fue archivar cada noticia por carpetas, atendiendo al siguiente protocolo: la más general recibe el nombre del diario, a su vez dentro de esta carpeta se encuentran las carpetas correspondientes a cada año, así mismo dentro de cada carpeta de año se ubican cada uno de los meses y, por último, dentro de la carpeta de cada mes se incluyen los archivos que contienen las noticias con denominaciones asociadas a los días de ocurrencia del conflicto.

Luego de haber recolectado y organizado sistemáticamente cada noticia por año, mes y día, se procedió a imprimir cada una de ellas y a reorganizar por conflictos reseñados en los diversos diarios, con el fin de agrupar la cantidad de noticias sobre un mismo hecho.

Fase II

Una vez organizados todos los conflictos de cada año y estado, se procedió al vaciado de la información en una matriz desarrollada en Excel (Ver Anexo A). En dicha matriz codificada (Ver Anexo A) se consideran todos los conflictos en orden cronológico.

En cuanto a la fase de entrevistas:

Una vez procesada y analizada la información recabada a través de la prensa nacional y regional, se diseñó un instrumento de entrevista semi-estructurada (ver Anexo A) para ser aplicado a personas clave. Estas entrevistas “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el investigador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para

precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados, es decir, no todas las preguntas están predeterminadas”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.597)

Las entrevistas fueron realizadas a representantes de sindicatos de diferentes corrientes políticas y expertos en materia de conflictividad y relaciones laborales dentro del sector construcción:

- Héctor Lucena, experto en Estudios del Trabajo y Profesor de Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.
- Froilán Barrios Nieves, Representante del Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS)
- Octavio Campos, Coordinador General del Movimiento de Integración del Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción. (MISUTIC)
- Benedicto García, Secretario del Sindicato de Obreros Venezolanos de la Industria de la Construcción y Afiles (SOVICA) y Coordinador MISUTIC.

4.2 Procesamiento y análisis de los datos

En el caso de la información recabada de la prensa:

El procesamiento y análisis de esta información parte de la matriz de vaciado o base de datos diseñada en formato Excel. Para el procesamiento y análisis de la información se empleó estadística descriptiva. El análisis se efectuó para el período y para cada año, considerando cada una de las variables identificadas y contrastadas con informes oficiales presentados anualmente por Organizaciones No Gubernamentales que llevan registro de la Conflictividad Social y Laboral en el país.

En el caso de la información recabada a través de las entrevistas:

En este caso, se desarrolló una matriz para el vaciado de la información (ver Anexo B), en la que se consideran las principales categorías abordadas en el instrumento y los individuos entrevistados, con ánimos de identificar información común o diferencias entre las posturas de los individuos.

5. Algunas limitaciones del estudio:

El análisis de la conflictividad laboral en el país es complejo, pues se trata de un fenómeno sobre el cual no se llevan estadísticas detalladas, por la ausencia de un observatorio dedicado especialmente a esta tarea. Esta limitación forzó la consideración de la prensa como la fuente fundamental de información sobre el fenómeno, lo cual posee algunas limitaciones:

- La identificación de todos los conflictos ocurridos en el período depende de que la prensa nacional y regional hagan un registro exhaustivo de los mismos. Es posible que algunos otros conflictos, de menor importancia o impacto, no hayan sido considerados.
- La búsqueda de información en la prensa es compleja, especialmente cuando no existen motores de búsqueda asociados que faciliten la identificación de noticias asociadas al fenómeno que se estudió. A pesar de haber recurrido a diversos métodos, es posible que algunas noticias puedan no haber sido identificadas y consideradas.
- El empleo de información de prensa exige un proceso de reconstrucción de cada conflicto, sobre el cual pueden existir diferentes noticias en un período de tiempo. A pesar de abordar de forma exhaustiva este proceso, es posible que el conjunto de reseñas noticiosas no incluya información que se ha considerado como relevante para el estudio. Es por esta razón que en ocasiones la descripción completa no se logra para cada conflicto, habiendo factores o variables sobre las cuales no se encontró información.
- En el caso de las entrevistas semi-estructuradas, la disponibilidad de los sujetos a ser considerados para este estudio era limitada. No hubo disposición de los delegados sindicales del sector que representa a las corrientes ideológicas afectas al gobierno nacional para pautar una entrevista y nutrir con su postura esta investigación.

6. Consideraciones éticas

El estudio contempla el procesamiento y análisis exhaustivo de información en prensa, considerando sólo aquella información válida incluida en cada noticia. La fase de

entrevista a expertos consideró la participación voluntaria de los individuos, estando estos conscientes del propósito de la investigación desarrollada. Esta investigación no genera consecuencias negativas a terceros, por el contrario, genera información que puede ser de utilidad para aquellos responsables del desarrollo de políticas que contribuyan con la mejora de la situación actual.

CAPÍTULO V.

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, así como su análisis y discusión, considerando la información incluida en el planteamiento del problema y el marco teórico del estudio.

Dichos resultados son presentados en cinco secciones, las cuales dan cuenta de los aspectos más importantes identificados a partir del procesamiento de la información obtenida.

La información derivada de las entrevistas sirvió para nutrir el análisis, lo mismo que la información extraída de diversos artículos de opinión reseñados en prensa e informes de diferentes ONGs. (PROVEA y el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social)

En este sentido, las cifras de Conflictividad Social que se manejan según el informe del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social en el año 2011 son las más elevadas:

“este año alcanzó la cifra record en el número de protestas durante la administración del presidente Hugo Chávez. Hubo más protestas en 2011 que en la sumatoria de todas las ocurridas en los primeros 4 años de gestión. Por otra parte, los niveles de conflictividad social se incrementaron en más de 70% en comparación con todo 2010, consolidando a las demandas de derechos sociales como las principales causas de descontento de la población venezolana con las políticas de gobierno”. (2011, p.1)

Ahora bien, en el informe del año 2012, de la misma organización, las cifras nuevamente evidencian un “incremento de 3% en comparación con el año 2011”. (OVCS, 2012, p.1)

Las exigencias se orientaron, según ambos informes, en primer lugar hacia los derechos laborales, seguidos por las solicitudes de viviendas dignas, demandas por seguridad ciudadana, derechos de personas privadas de libertad y participación política y derecho a la justicia así como las exigencias a nivel educativo.

La Conflictividad Laboral representa un porcentaje importante de la conflictividad Social que se vive actualmente en el país, como señala Froilán Barrios: “lo laboral es parte de lo social. Es un reflejo de la inconformidad del trabajador venezolano con su condición económica”. (Comunicación personal, septiembre 25, 2013)

De acuerdo con Barrios, expresa Benedicto García: “se evidencia la relación entre la conflictividad social y la conflictividad laboral. Por el alto índice de desempleo que hay, lo que general que los trabajadores luchen para entrar a las obras, porque no hay plazas de trabajo para todos”. (Comunicación personal, septiembre 25, 2013)

Sección I. Conflictividad laboral en el sector construcción por año, estado y municipio y contraste con la conflictividad social en el país.

Según la Tabla 1, los estados con mayor número de conflictos a lo largo del período son: Carabobo, Bolívar, Distrito Capital, Trujillo y Aragua. Además se evidencia un incremento del número de conflictos por año, siendo el año 2012 el de mayor conflictividad.

De acuerdo con el informe del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2012)

“Las protestas por exigencias laborales se reportaron en todo el territorio nacional. Sin embargo, las tensiones y conflictos con mayor intensidad se desarrollaron en los estados Bolívar, Zulia, Anzoátegui y Distrito Capital. En estas entidades se encuentran ubicadas industrias básicas y entes ministeriales que congregan un

importante número de trabajadores. Asimismo, las sedes de las principales oficinas de gobierno y centros de poder” (p.3).

Tabla 1. Número y porcentaje de conflictos por estado en el período

Estado	Año			Total	%
	2010	2011	2012		
Anzoátegui	2	0	0	2	1,49
Aragua	0	5	7	12	8,96
Barinas	0	0	2	2	1,49
Bolívar	6	1	12	19	14,18
Carabobo	4	12	11	27	20,15
Cojedes	0	1	1	2	1,49
Distrito Capital	2	6	7	15	11,19
Falcón	0	3	0	3	2,24
Lara	0	5	0	5	3,73
Miranda	3	2	5	10	7,46
Monagas	0	0	1	1	0,75
Portuguesa	0	2	6	8	5,97
Sucre	0	0	4	4	2,99
Táchira	0	0	5	5	3,73
Trujillo	3	2	9	14	10,45
Vargas	0	1	2	3	2,24
Zulia	0	1	1	2	1,49
<i>Total</i>	20	41	73	134	100
<i>%</i>	14,93	30,60	54,48	100	

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Los municipios Barinas, en el estado Barinas; San Cristóbal, en el estado Táchira y municipio Trujillo en el estado Trujillo fueron los que presentaron mayor porcentaje de conflictividad laboral en el año 2012. Por supuesto, estos municipios concentran la mayor actividad del sector construcción en sus respectivos estados (ver Tabla 2).

Tabla 2. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Andina

Estado	Municipio	Año			Total	%
		2010	2011	2012		
Barinas	Barinas (Barinas)	0	0	2	2	9,09
Tachira	San Cristóbal (San Cristóbal)	0	0	5	5	22,73
	Torbes (San Josecito)	0	0	1	1	4,55
Trujillo	Boconó (Boconó)	0	0	2	2	9,09
	Bolívar (Sabana Grande)	1	0	0	1	4,55
	Pampán (Pampán)	1	0	0	1	4,55
	Sucre (Sabana de Mendoza)	0	0	2	2	9,09
	Trujillo (Trujillo)	1	2	5	8	36,36
<i>Total Region</i>		3	2	17	22	100
		% 13,64	9,09	77,27	100	

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Con un 53,57% de los conflictos del Distrito Capital, el municipio que presenta la mayor conflictividad laboral es Libertador, seguido por el municipio Sucre, en el estado Miranda, con un 10,71% y el municipio Vargas en el estado Vargas con 10,71% de conflictividad (ver Tabla 3).

Tabla 3. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Capital

Estado	Municipio	Año			Total	%
		2010	2011	2012		
Distrito Capital	Libertador	2	6	7	15	53,57
Miranda	Baruta (Nuestra Señora del Rosario)	0	0	1	1	3,57
	Chacao (Chacao)	1	0	1	2	7,14
	El Hatillo (El Hatillo)	1	0	0	1	3,57
	Guaicaipuro (Los Teques)	1	0	0	1	3,57
	Lander (Ocumare del Tuy)	0	1	0	1	3,57
	Plaza (Guarenas)	0	0	1	1	3,57
	Sucre (Petare)	0	1	2	3	10,71
Vargas	Vargas (La Guaira)	0	1	2	3	10,71
<i>Total</i>		5	9	14	28	100
		% 17,86	32,14	50,00	100	

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

De acuerdo con la Tabla 4, donde se incluyen los niveles de conflictividad laboral de la Región Central, el municipio Juan José Mora (Morón) en el estado Carabobo es que el presenta mayor porcentaje de los conflictos de dicha región (21,95%), seguido del municipio Girardot (Maracay) en el estado Anzoátegui con 14,63% y los municipios Valencia y Puerto Cabello, ambos del estado Carabobo, con 9,76% cada uno.

Según la Tabla 5, en la región centro-occidental, a diferencia de las otras regiones, los conflictos no van incrementándose cada año sino que existe un pico en el año 2011, además se evidencia la alta conflictividad en el Municipio Iribarren (Barquisimeto) del Estado Lara y en el Municipio Guanare del Estado Portuguesa. Los demás Municipios del resto de los Estados (Falcón, Lara, Portuguesa y Zulia) se mantienen con una cantidad reducida de conflictos.

En la Tabla 6, se evidencia un alto índice de conflictividad laboral en el municipio Sucre (Cumaná), estado Sucre, con un porcentaje de 53,14% de los conflictos de la región. Por su parte, los municipios Piar, en Monagas; Anaco y Simón Bolívar, en el estado Anzoátegui, presentan un porcentaje de 14,29% del total de conflictos de esa región.

Ahora bien, según la Tabla 7, que incluye los datos de conflictividad en la región Guayana, se puede evidenciar que en el municipio Caroní (Ciudad Guayana) la conflictividad laboral asciende a un 73,68% del total de los conflictos de la región, muy por encima de los municipios que le siguen que son Piar (Upata) con un 15,79% y los municipios Heres (ciudad Bolívar) y Sifontes (Tumeremo) con un 5,26% cada uno.

Tabla 4. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Central

Estado	Municipio	Año			Total	%
		2010	2011	2012		
Aragua	Girardot (Maracay)	0	2	4	6	14,63
	José Félix Ribas (La Victoria)	0	0	1	1	2,44
	Libertador (Palo Negro)	0	1	2	3	7,32
	Santiago Mariño (Turmero)	0	2	0	2	4,88
Carabobo	Bejuma (Bejuma)	0	1	0	1	2,44
	Guacara (Guacara)	1	1	0	2	4,88
	Juan José Mora (Morón)	0	8	1	9	21,95
	Libertador (Tocuyito)	0	0	1	1	2,44
	Montalbán (Montalbán)	0	0	1	1	2,44
	Naguanagua (Naguanagua)	0	1	0	1	2,44
	Puerto Cabello (Puerto Cabello)	0	1	3	4	9,76
	San Diego (San Diego)	2	0	0	2	4,88
	San Joaquín (San Joaquín)	1	0	1	2	4,88
Valencia (Valencia)	0	0	4	4	9,76	
Cojedes	San Carlos de Austria (San Carlos)	0	0	1	1	2,44
	Tinaco (Tinaco)	0	1	0	1	2,44
<i>Total</i>		4	18	19	41	100
<i>%</i>		9,76	43,90	46,34	100	

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Tabla 5. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Centro-Occidental

Estado	Municipio	Año			Total	%
		2010	2011	2012		
Falcon	Carirubana (Punto Fijo)	0	1	0	1	7,69
	Miranda (Santa Ana de Coro)	0	1	0	1	7,69
	Zamora (Puerto Cumarebo)	0	1	0	1	7,69
Lara	Andrés Eloy Blanco (Sanare)	0	1	0	1	7,69
	Iribarren (Barquisimeto)	0	4	0	4	30,77
Portuguesa	Guanare (Guanare)	0	2	1	3	23,08
	Maracaibo (Maracaibo)	0	1	0	1	7,69
Zulia	Miranda (Los Puertos de Altigracia)	0	0	1	1	7,69
<i>Total</i>		0	11	2	13	100
<i>%</i>		0	84,62	15,38	100	

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Con respecto a la actividad del sector construcción en la región Centro-Occidental, “Pedro Peña, dirigente del sindicato de la construcción de Lara, refirió que la mayoría de las obras están paralizadas y que más de 15.000 trabajadores siguen cesantes”. (Peña cp. Díaz, s/f, p.3)

Sobre la situación del Zulia, “Eugenio Peña expresó que 80% de los trabajadores de la región está desempleado. En el sindicato que representa están ocupados 10.000 de los 23.000 afiliados porque las otras obras están detenidas como el Metro de Maracaibo y el puente Migales”. (Peña cp. Díaz. s/f, p.3)

En cuanto al estado Portuguesa, Ricardo Gamboa, coordinador regional del Movimiento Tupamaro, hace referencia que la conflictividad laboral se ha vuelto ha evidenciar en el estado dentro de las obras de la Misión Vivienda “ha generado solo un poco de empleo, pero es un empleo cuestionado en donde los trabajadores son explotados, sin gozar de seguridad social, prestaciones sociales y hasta los derechos contractuales son violados descaradamente”. (Gamboa cp. Moya, M. 2012, s/p)

Tabla 6. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región Oriental

Estado	Municipio	Año			Total	%
		2010	2011	2012		
Anzoátegui	Anaco (Anaco)	1	0	0	1	14,29
	Simón Bolívar (Barcelona)	1	0	0	1	14,29
Monagas	Piar (Aragua de Maturín)	0	0	1	1	14,29
Sucre	Sucre (Cumaná)	0	0	4	4	57,14
<i>Total</i>		2	0	5	7	100
		% 28,57	0,00	71,43	100	

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Tabla 7. Cantidad de Conflictos en los municipios de los estados pertenecientes a la Región de Guayana

Estado	Municipio	Año			Total	%
		2010	2011	2012		
Bolívar	Caroní (Ciudad Guayana)	1	1	12	14	73,68
	Heres (Ciudad Bolívar)	1	0	0	1	5,26
	Piar (Upata)	3	0	0	3	15,79
	Sifontes (Tumeremo)	1	0	0	1	5,26
<i>Total</i>		6	1	12	19	100
		% 31,58	5,26	63,16	100	

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

En el caso del Estado Bolívar, según Rojas (2012) y de acuerdo con las denuncias del sindicato de la construcción:

“las mafias enquistadas en la actividad no solo afectan a los constructores, a quienes extorsionan con altas sumas para no paralizar las obras y los obligan a incorporar personal al que deben pagar aún sin trabajar. También afecta a los trabajadores, a quienes venden cupos para incorporarlos a una determinada

empresa, lo que en muchos casos ha generado conflictos en portones o frentes de obras”. (p.1)

Adicionalmente, es importante considerar el paralelismo sindical que se vive en esta región, pues tal como reseña Harewood (2013), “lo que ocurre en Ciudad Guayana, nunca había sucedido, pues no era común que una sola empresa albergara a más de un sindicato queriendo controlar una misma obra”. (p.1)

Sección II. Causas y duración de los conflictos laborales

Considerando el total de conflictos desarrollados en el período, el 71,64% se asocia a causas no derivadas de la contratación colectiva, mientras que el 28,36% se asocia a causas derivadas de la contratación colectiva (ver Tabla 8).

Ahora bien, en cuanto a las causas específicas las de mayor recurrencia son las referidas a solicitud de pago de salarios y bonificaciones y los conflictos que se generan por la solicitud de la reactivación de las obras a nivel nacional.

Sin embargo, otra causa derivada de la contratación colectiva importante a considerar es la referida a los cupos de trabajo dentro de las obras, y tal como señala Figueroa (2013):

“En el vigente contrato colectivo único de la construcción, en su cláusula 65, se deja a disposición de los sindicatos la adjudicación de 75% de los cupos de empleo de cada obra. Este contrato repite lo contemplado desde hace décadas. No hay un criterio estándar para asignar los empleos. Cada sindicato lo hace a discreción”. (p.2)

Continúa el autor expresando que “así es como algunos grupos sindicales, para escoger a ese 75% de los trabajadores, exige dinero y la cantidad va a variar de acuerdo a la duración de la obra”. (2013, p.2)

Por otra parte, en cuanto a las causas no derivadas de la contratación colectiva, señala el autor que el paralelismo sindical, visto como resultado de los problemas políticos, es otra clave de los conflictos laborales puesto que:

“en los últimos 12 años la cantidad de sindicatos en Venezuela se ha duplicado; en el 2001 se tenían contabilizadas 2.700 centrales sindicales. Este año se conoce que la cifra sobrepasa las 7.000, sin embargo oficialmente en el Ministerio de Trabajo se maneja la cifra oficial de 5.852 centrales obreras”. (2013, p.3)

Tabla 8. Causas Generales y Específicas de los conflictos por año

Causas	Año							
	2010		2011		2012		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Derivadas de la Contratación	3	15	13	31,71	22	30,14	38	28,36
Salario	2	10	3	7,32	6	8,22	11	8,21
Bonificaciones	0	0	2	4,88	8	10,96	10	7,46
Condiciones de Trabajo	1	5	0	0,00	2	2,74	3	2,24
Relaciones de trabajo	0	0	8	19,51	1	1,37	9	6,72
Cupos de trabajo	0	0	0	0,00	5	6,85	5	3,73
No derivadas de la contratación	17	85	28	68,29	51	69,86	96	71,64
Salario	6	30	13	31,71	17	23,29	36	26,87
Bonificaciones	3	15	2	4,88	9	12,33	14	10,45
Condiciones de Trabajo	2	10	4	9,76	5	6,85	11	8,21
Relaciones de trabajo	1	5	2	4,88	8	10,96	11	8,21
Discriminacion	0	0	0	0,00	1	1,37	1	0,75
Practicas desleales	0	0	1	2,44	6	8,22	7	5,22
Problemas politicos	0	0	2	4,88	0	0,00	2	1,49
Reactivacion de obras	5	25	4	9,76	5	6,85	14	10,45
<i>Total</i>	20	100	41	100	73	100	134	100
<i>%</i>		14,93		30,60		54,48		100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

De acuerdo con lo publicado en el informe de PROVEA del año 2010, quedó en evidencia una tendencia que se repite en cada informe:

“la fragmentación de los sindicatos, la pérdida de autonomía y la crisis de liderazgo. Tales características facilitan las agresiones y vulneraciones a los derechos colectivos de los trabajadores por parte de los patronos públicos y privados, mientras que se prioriza el debate ideológico”. (PROVEA 2010, p.137).

En cuanto a los conflictos derivados de la contratación colectiva, se puede afirmar que los estados con mayor frecuencia de conflictos son el estado Carabobo, seguido de Aragua y Portuguesa. Por su parte, los estados con mayor frecuencia de conflictos con causas no derivadas de la contratación colectiva son el estado Carabobo, seguido de Bolívar y Trujillo (ver Tabla 9).

Los datos revelan que casi la mitad de los conflictos en Venezuela están relacionados con exigencias laborales, y al mismo tiempo, la ausencia de políticas gubernamentales orientadas a satisfacer de manera efectiva y oportuna las demandas del sector. (OVCS, 2011, p.2)

Tabla 9. Causas de los conflictos según el estado donde se desarrollan

Estado	Causas Derivadas de la CC		Causas no derivadas de la CC		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Anzoátegui	0	0,00	2	100,00	2	100
Aragua	6	50,00	6	50,00	12	100
Barinas	0	0,00	2	100,00	2	100
Bolívar	5	26,32	14	73,68	19	100
Carabobo	11	40,74	16	59,26	27	100
Cojedes	0	0,00	2	100,00	2	100
Distrito Capital	4	26,67	11	73,33	15	100
Falcón	0	0,00	3	100,00	3	100
Lara	0	0,00	5	100,00	5	100
Miranda	3	30,00	7	70,00	10	100
Monagas	1	100,00	0	0,00	1	100
Portuguesa	6	75,00	2	25,00	8	100
Sucre	0	0,00	4	100,00	4	100
Táchira	0	0,00	5	100,00	5	100
Trujillo	1	7,14	13	92,86	14	100
Vargas	0	0,00	3	100,00	3	100
Zulia	1	50,00	1	50,00	2	100
<i>Total</i>	38	28,36	96	71,64	134	100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

En la Tabla 10 se muestra que el número total de conflictos no derivados de la contratación colectiva supera a los que se dieron lugar a causa de dicha contratación. Así mismo, en cuanto al número de trabajadores involucrados en los conflictos, la cifra de los participantes en los conflictos no derivados asciende a un total de 43.368 trabajadores involucrados, a diferencia de los derivados de la contratación que contaron con la participación de 11.206 trabajadores. En cuanto a los días de duración de cada conflicto, a lo largo del período estudiado hubo 2.442 días de protestas en el sector construcción a nivel nacional.

Tabla 10. Número de trabajadores y días de duración de los conflictos según sus causas

	Causas	
	Derivadas de la CC	No derivadas de la CC
N° total de conflictos	38	96
N° total de trabajadores involucrados	11.206	43.368
Promedio de trabajadores involucrados por conflicto	294,89	451,75
Días totales de conflicto	1378	1064
Promedio de días de duración por conflicto	36,26	11,08

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Tabla 11. Número de trabajadores y días de duración de los conflictos por año

	Años			
	2010	2011	2012	2010-2012
N° total de conflictos	20	41	73	134
N° total de trabajadores involucrados	8.087	20.905	25.582	54.574
Promedio de trabajadores involucrados por conflicto	404,35	509,88	350,44	1264,67
Días totales de conflicto	904	391	1.147	2.442
Promedio de días de duración por conflicto	45,20	9,54	15,71	70

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

En la Tabla 11, se desglosa anualmente el número de conflictos, el total de trabajadores involucrados y los días de permanencia del conflicto. En cuanto al primer aspecto, encontramos que el año con mayor número de conflictos registrados fue el 2012 con un total de 73 conflictos, seguido del 2011 con 41 y del 2010 con 20 conflictos.

En cuanto al número de trabajadores involucrados se evidencia que en el 2012 participaron 25.582, seguido del año 2011 con 20.905 y posteriormente 2010 que contó con la participación de 8.087 trabajadores.

Con respecto a los días de duración de los conflictos suscitados en el 2012 hubo 1.147 días de paro en el sector, seguido del 2010 con un total de 904 días y finalmente el año 2011 con un total de 391 días de diversos tipos de protestas.

Histórica y mundialmente, el sector construcción es uno de los principales empleadores “es un sector con gran capacidad de empleo, por otro lado una gran parte de esa mano de obra es de poca calificación. Los empleos son por obras determinadas y por lo tanto inestables”. (Lucena, 2009, s/p)

Sin embargo, esto en Venezuela ha venido cambiando a lo largo de los últimos años y es una de las causas fundamentales para que surjan los altos índices de conflictividad laboral, como señala Froilán Barrios, “el índice de desempleo que se maneja actualmente es de 60% en el sector, este desempleo hace que se generen las pugnas para poder entrar a las obras”. (Entrevista realizada el día 25/09/13)

Esta opinión es compartida por Benedicto García, miembro de la junta directiva de MISUTIC, quien expresa que “la mayor pugna intersindical es para entrar a las obras”. (Entrevista realizada el día 26/09/13)

Sección III. Los sindicatos y las federaciones involucradas en los conflictos laborales

Es importante considerar que el gobierno, a través del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, es uno de los actores involucrados en la discusión del Contrato Colectivo del sector construcción.

Además, con la Gran Misión Vivienda Venezuela el gobierno se ha convertido en el principal patrono de un importante número de trabajadores sindicalizados y ha sido a su vez responsable de un número de conflictos laborales.

Esta política pública posee aspectos positivos y negativos; tal como lo señala Barrios:

“La misión vivienda hoy es una de las principales fuentes de empleo en el sector producto del volumen de construcción. Incide mucho en la conflictividad porque aplican diferentes modalidades en la relación laboral, no solo el contrato colectivo.

Desplazamiento de la mano de obra venezolana. El paralelismo sindical que ha surgido dentro del sector sindical oficialista y el surgir de las mafias sindicales que crean el conflicto y se matan entre ellos”

En el mismo orden de ideas, de Froilán Barrios y Benedicto García señalan que “ha traído conflicto en el sentido que no se le pagan las prestaciones sociales a los trabajadores como lo establece la ley y el propio contrato colectivo, el gobierno no le paga como le da la gana al trabajador”.

A su vez, Lucena responde a esto que con la GMVV se ha desplazado a la mano de obra venezolana por mano de obra extranjera dentro de las construcciones que se desarrollan con esta misión:

“hay una gran cantidad de acuerdos bilaterales con países que nunca habíamos visto en el país. No hay ningún organismo que vigile o regule a las empresas internacionales que laboran en el país. El gobierno facilita mucho la maniobra de estas empresas y por lo tanto conlleva conflictos con los trabajadores venezolanos”.

En la Tabla 12 se presentan todas las centrales sindicales que participaron en los conflictos que se suscitaron en el país en el período 2010-2012, siendo las de mayor actividad el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de la Construcción (SUTIC), con un porcentaje de 6,72% de participación sobre el total de conflictos desarrollados, seguido por el Sindicato de Trabajadores de la Construcción con un 5,97% y en tercer lugar la UBT, Unión Bolivariana de Trabajadores, con un 5,22% de participación.

Son muchos los sindicatos involucrados en los conflictos laborales, y esto se debe a la multiplicación de estas organizaciones en los últimos años. Tal como lo señala el profesor Lucena (2009): “un elemento perturbador de las relaciones de trabajo en el sector es el de la fragmentada situación del movimiento sindical, el paralelismo sindical existente y la confrontación de los sindicatos de reciente constitución de orientación oficialista contra los viejos de dominio adeco” (s/p).

Si bien es cierto que son muchos los sindicatos participantes conocidos, también hay que resaltar la gran cantidad de conflictos que no cuentan con un apoyo sindical o de los que se desconoce el sindicato participante, esto representa un 54,48% de la data, un poco más de la mitad del total de conflictos.

De acuerdo a lo reseñado por Pedro Eusse (2013):

“Las organizaciones sindicales de la construcción cuentan, desde hace décadas en su Convención Colectiva, con una cláusula (la número 65 en la actual CC) que obliga a los “empleadores” del sector a solicitar del sindicato el 75% del personal que requieran para una determinada obra” (s/p)

Del mismo modo señala el dirigente sindical que:

“un elemento adicional, para entender las características de aquellos sindicatos de la construcción ya totalmente corroídos por las mafias, es que los delegados sindicales en muchos casos no son electos por los propios trabajadores y de entre ellos mismos, es decir, suelen ser designados por los directivos sindicales y presentados como electos o son “electos” en votaciones amañadas o manipuladas”.

Así mismo, hace la excepción de que:

“no son todos los sindicatos de la construcción los que desarrollan las prácticas antiéticas y delictivas aquí mencionadas, pero la descomposición es de tal gravedad y tan generalizada, que terminan las mafias sindicaleras imponiendo su dominio, hasta el punto que resulta difícil distinguir lo sano de lo corrompido”. (Eusse, 2013, s/p)

Tabla 12. Número de conflictos según el sindicato participante

Sindicatos	Año							
	2010		2011		2012		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Antracem	0	0,00	0	0,00	1	1,37	1	0,75
Fesuv	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Trabajadores de la Industria de la Construcción	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Movimiento Bolivariano de Trabajadores de la Construcción	0	0,00	2	4,88	0	0,00	2	1,49
Sibtrametromara	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Sinatracom	0	0,00	0	0,00	6	8,22	6	4,48
Sindicato construcción Barinas	0	0,00	0	0,00	1	1,37	1	0,75
Sindicato construcción tachira	0	0,00	0	0,00	1	1,37	1	0,75
Sindicato de la cámara de construcción del distrito federal, miranda y vargas	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Sindicato de la Construcción de Carabobo	1	5,00	1	2,44	0	0,00	2	1,49
Sindicato de la Construcción de Portuguesa	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Sindicato de la construcción Sovica	1	5,00	0	0,00	1	1,37	2	1,49
Sindicato de obreros de Lara	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Sindicato de trabajadores de la construcción	1	5,00	1	2,44	6	8,22	8	5,97
Sindicato de trabajadores de la construcción organizada	1	5,00	0	0,00	0	0,00	1	0,75
Sindicato Socialista de Trabajadores	0	0,00	0	0,00	1	1,37	1	0,75
Sindicato Soyutet	1	5,00	0	0,00	0	0,00	1	0,75
Sintraconsermas	0	0,00	0	0,00	2	2,74	2	1,49
Sintraconstrucción	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
sisotraconstruvar	1	5,00	0	0,00	3	4,11	4	2,99
Siuntraexmesines	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Surboconstt	0	0,00	0	0,00	2	2,74	2	1,49
Sutic	3	15,00	4	9,76	2	2,74	9	6,72
Suticel	0	0,00	1	2,44	0	0,00	1	0,75
Sutrabolívar	0	0,00	0	0,00	2	2,74	2	1,49
UBT	3	15,00	3	7,32	1	1,37	7	5,22
Desconocido	8	40,00	21	51,22	44	60,27	73	54,48
<i>Total</i>	20	14,93	41	30,60	73	54,48	134	100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Tabla 13. Frecuencia de Federaciones participantes en los conflictos

Federaciones	Año							
	2010		2011		2012		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
FUNTBCAC	5	25	10	24,39	25	34,25	40	29,85
FENATCS	3	15	4	9,76	2	2,74	9	6,72
FETRACONSTRUCCION	0	0	1	2,44	1	1,37	2	1,49
FETRATACHIRA	0	0	0	0,00	3	4,11	3	2,24
Desconocido	12	60	26	63,41	42	57,53	80	59,70
<i>Total</i>	20	100	41	100	73	100	134	100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Tal como se muestra en la Tabla 13, la mayor cantidad de conflictos está a cargo de la FUNTBCAC, Federación Única Nacional de Trabajadores Bolivarianos de la Construcción Afines y Conexos, con una participación del 29,85% sobre el total de los conflictos en el período; el resto se divide entre la FENATCS, Federación Nacional de Trabajadores Profesionales, Empleados, Técnicos y Obreros de la Industria de la Construcción, Madera, Maquinaria Pesadas, Vialidades y similares de la República Bolivariana de Venezuela, con un porcentaje de 6,72%, seguido por FETRATACHIRA, Federación de Trabajadores del Táchira con una intervención del 2,24% y con menor porcentaje FETRACONSTRUCCION, Federación de Trabajadores de la Industria de la construcción, con solo el 1,49%.

Al igual que como se vio en la Tabla 12, la mayoría de los conflictos no tiene registrado ninguna Central Sindical participante, lo que conlleva a no tener Federaciones registradas.

El Movimiento Sindical Venezolano y específicamente el sindicalismo en el sector construcción se ha visto perjudicado por aspectos político-ideológicos que se han reflejado con los múltiples conflictos laborales dentro de las obras. Tal como señala Barrios (comunicación personal, septiembre 24, 2013) “los trabajadores de obras del sector público se han visto obligados a asistir a actos políticos además que deben pertenecer al partido de

gobierno para poder trabajar. Esto aísla a las organizaciones sindicales tradicionales de la actividad laboral”.

Sección IV. Las medidas sindicales y patronales aplicadas a lo largo de los conflictos

Como parte del análisis se consideraron las formas que implementaban los sindicatos para evidenciar su descontento, así como las medidas que adoptaban los patronos para intentar solventar estos problemas que se suscitaban con los trabajadores.

De acuerdo con el informe anual del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2011) “las marchas, concentraciones, cierres de calles, huelgas de hambre, paralizaciones, asambleas permanentes y entrega de volantes fueron algunas de las expresiones de lucha realizadas por trabajadores de empresas públicas y privadas”. (p. 3)

Por su parte, en el informe del año 2012, igualmente del OVCS, se presenta:

“la ausencia de respuestas efectivas y oportunas por parte de las autoridades lo que incremento los niveles de tensión social. Diversos actores sociales se radicalizaron con el objetivo de llamar la atención de las autoridades y recibir respuestas a sus demandas”. (p.2)

En la Tabla 14 se presentaran todas aquellas medidas adoptadas por los trabajadores según la causa del conflicto, ya sea derivada o no de la contratación colectiva.

Tabla 14. Medidas sindicales adoptadas según las causas del conflicto

Medidas Sindicales	Causas Derivadas de		Total	%
	la CC	Causas no derivadas de la cc		
Huelga	5	5	10	7,46
Ausentismo Laboral	4	17	21	15,67
Presentismo	8	8	16	11,94
Operación Morrocroy	1	1	2	1,49
Inspectoria del trabajo	2	10	12	8,96
Marcha	0	6	6	4,48
Protesta	16	47	63	47,01
Desconocida	0	4	4	2,99
<i>Total</i>	36	98	134	100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Se aprecia que las medidas sindicales más adoptadas son la protesta, implementada en el 47,01% de los conflictos, seguida del ausentismo laboral, con un 15,67% y la asistencia a las instalaciones sin realizar sus labores, con un 11,94%. El porcentaje restante se divide entre la huelga, la operación morrocoy, las marchas y los reclamos en la Inspectoría.

Tabla 15. Medidas patronales adoptadas según las causas del conflicto

Medidas Patronales	Causas Derivadas de la CC	Causas no derivadas de la cc	Total	%
Cierre patronal	2	5	7	5,22
Contratacion de trabajadores sustitutos	3	4	7	5,22
Acumulacion de Inventario	1	0	1	0,75
Promesas	4	29	33	24,63
Amenazas	0	3	3	2,24
Desconocidas	26	57	83	61,94
<i>Total</i>	36	98	134	100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Según se muestra en la Tabla 15, las promesas patronales se presentan como la más frecuente medida adoptada por los directivos ante un conflicto laboral, representada por un 24,63%; seguidamente se ubican el cierre patronal con un porcentaje de 5,22% y la contratación de trabajadores sustitutos (en este caso acuerdos con empresas extranjeras) con un 5,22%. Así mismo, en la mayoría de los casos de conflicto las medidas patronales son desconocidas.

De acuerdo con informes de PROVEA (2010) en el período estudiado:

“los trabajadores mayoritariamente han podido ejercer su legítimo derecho a la protesta y a la huelga. Sin embargo, en varios casos acciones como manifestar un reclamo en la calle, encadenarse a la puerta de una empresa o motivar la paralización parcial de las operaciones, ha derivado en amenazas de los patronos y en apertura de juicios penales”. (p.129)

De igual forma PROVEA plantea que:

“en un marco general de respeto a la libertad sindical se constataron violaciones al derecho. Se observó la continuidad de una política orientada a criminalizar a quienes ejercen el derecho a la protesta mediante procedimientos judiciales aplicados incluso a sindicalistas y con amenazas de altos funcionarios del Estado. Se amenazó a trabajadores y sus dirigentes con medidas punitivas si realizaban manifestaciones, huelgas, paros y otras formas de protesta pacífica”. (p.130)

Por su parte, las medidas que generalmente toman los patronos para solventar un conflicto laboral según Octavio Campos se resumen en medidas “desleales. Se van con el dinero de los trabajadores, no les pagan lo que les debe. Y en otras oportunidades busca a personas externas a la obra para que se deshaga de los trabajadores y les quite el problema de encima”

Para Héctor Lucena “los patronos no han tenido ningún éxito en la manera en como ellos han respondido, lo que ellos han hecho es pagar y pagar”. (Comunicación persona, septiembre 26, 2013)

Sección V. Solución de los conflictos: medidas aplicadas y acuerdos obtenidos

En la mayoría de los conflictos encontrados no se documentaron soluciones. En la Tabla 16 se observa que la gran mayoría de los conflictos (83,58%) no llegó a tener un acuerdo conocido por los medios impresos. Por su parte, las medidas extrajudiciales siguen con un 15,67%, y por último las judiciales, las cuales representan un 0,75%.

Según se muestra en la Tabla 17, de 36 conflictos registrados como derivados de la contratación colectiva, apenas 1 presenta un tipo de solución judicial, mientras que 7 conflictos fueron resueltos de manera extrajudicial. En cambio, de los conflictos registrados como no derivados de la contratación colectiva, la única forma de resolución fue a través de mecanismos extrajudiciales.

Tal como se vio en la tabla 16, la mayoría de los conflictos no registran un tipo de acuerdo o solución.

Tabla 16. Soluciones a los conflictos por año

Soluciones a los conflictos	Año							
	2010		2011		2012		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Judiciales	0	0	1	2,44	0	0	1	0,75
Arbitraje	0	0	0	0	0	0	0	0
Decision del Tribunal	0	0	1	0	0	0	0	0
Extrajudiciales	2	10	8	19,51	11	15,07	21	15,67
Transaccion	0	0	3	0	5	0	0	0
Conciliación	0	0	1	0	4	0	0	0
Mediacion	2	0	4	0	2	0	0	0
No hay Acuerdo	18	90	32	78,05	62	84,93	112	83,58
<i>Total</i>	20	100	41	100	73	100	134	100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

Tabla 17. Soluciones a los conflictos según la causa derivada

Soluciones a los conflictos	Causas Derivadas de la Causas no derivadas de		Total	%
	CC	la CC		
Judiciales	1	0	1	0,75
Arbitraje	0	0	0	0,00
Decision del Tribunal	1	0	1	0,75
Extrajudiciales	7	14	21	15,67
Transaccion	3	5	8	5,97
Conciliación	1	4	5	3,73
Mediacion	3	5	8	5,97
No hay Acuerdo	28	84	112	83,58
<i>Total</i>	36	98	134	100

FUENTE: Cálculos propios sobre la base de los registros reflejados en la Matriz de Análisis de Contenido

No se maneja suficiente información de las soluciones de los conflictos pues la mayoría son acuerdos privados entre delegados sindicales y los patronos o contratistas de las obras, “tratan de llegar a acuerdos directos con los delegados sindicales, existe una mediación directa basada en el chantaje. Esta mediación entre delegado y patrono generalmente hace que el que salga perjudicado es el trabajador” (Barrios, 2013)

Así mismo expone Octavio Campos (comunicación personal, septiembre 25, 2013) que:

“los trabajadores tienen que aguantar las pautas que le ponen los patronos porque no hay una buena dirigencia dentro de los sindicatos que apoyen y velen por los derechos de los propios trabajadores. Muchas veces la solución que le dan a un problema es eliminar a la persona que esta en el medio (Caso del sicariato)”

Lucena opina lo siguiente

“Los conflictos se solucionan relativamente para poder terminar la obra, sino, pues se paraliza la obra. La solución es a base de dinero, caudales de dinero. No es de replantear una política de Recursos Humanos, o de formación y calificación de la gente o unas soluciones que tengan que ver con esquemas de seguridad social” (comunicación personal, septiembre 26, 2013).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Actualmente, considerando las cifras del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social, los niveles de conflictividad social han venido en aumento y la conflictividad laboral no es una excepción.

Particularmente en el caso del sector construcción, éste se ha visto afectado por todos los problemas que vive la sociedad venezolana, principalmente el desempleo, seguido por la caída de la actividad del sector privado y los diversos cambios que ha sufrido el sindicalismo que representa a este sector.

De acuerdo con la investigación realizada se puede evidenciar que los estados que presentan mayor conflictividad laboral durante el período 2010-2012 son los estados Carabobo con un 20,15%, Bolívar con 14,18%, Distrito Capital con 11,19% y el estado Trujillo con un porcentaje de conflictividad de 10,45% con respecto a las otras entidades.

Los municipios que presentan mayor conflictividad son los que tienen mayor actividad del sector construcción, y en la mayoría de los casos son las capitales de los estados:

- Por la región andina, en el estado Trujillo, el municipio Trujillo con un 36,36%, seguido por el municipio San Cristóbal en el estado Táchira con 22,73% y por último el municipio Barinas en el estado Barinas con 9,09%.
- Por la región Capital, en primer lugar encontramos al municipio Libertador con un 53,52% en el Distrito Capital, seguido de los municipios Sucre en el estado

Miranda con un 10,71% y el municipio Vargas en el estado Vargas igualado con un 10,71%.

- En la región Central, el estado Carabobo tiene los mayores índices de conflictividad ubicándose en primer lugar en el municipio Morón con un 21,95% y en tercer lugar el municipio Valencia con un 9,76%, en segundo lugar se ubica el estado Aragua con el municipio Girardot (Maracay) el cual está representado por un 14,65% de conflictividad laboral en el sector.

- Encontramos en la región Centro-Occidental una alta conflictividad en el Municipio Iribarren (Barquisimeto) del Estado Lara y en el Municipio Guanare del Estado Portuguesa, con un porcentaje de 30,77% y 23,08% respectivamente. Los municipios de los demás estados mantienen una cantidad reducida de conflictividad laboral.

- En cuanto a la región Oriental, se evidencia un alto índice de conflictividad laboral en el Municipio Sucre (Cumaná) con un 53,14% de los conflictos de la región, seguido por los municipios Piar, en Monagas; Anaco y Simón Bolívar, en el estado Anzoátegui, que presentan un porcentaje de 14,29% del total de conflictos registrados.

- Con respecto a la región de Guayana, se puede evidenciar que el municipio Caroní (Ciudad Guayana) es el que presenta mayor conflictividad laboral, representado por un 73,68% del total de los conflictos de la región, muy por encima de los municipios que le siguen, Piar (Uputa) con un 15,79% y los municipios Heres (ciudad Bolívar) y Sifontes (Tumeremo) con un 5,26% cada uno.

Con respecto a las causas que dan lugar a toda esta actividad conflictiva del sector construcción podrían ser divididas en dos grandes grupos, un primer grupo denominado causas derivadas del contrato colectivo y un segundo grupo que son las causas no derivadas de la contratación colectiva. Se evidencia que, de acuerdo con esta investigación, el mayor porcentaje se ubica en las causas que no son derivadas de la contratación colectiva con un 71,64%, muy por encima de los conflictos causados por el incumplimiento de cláusulas contractuales, el cual se ve representado por un 28,36%.

En cuanto al número de trabajadores involucrados se evidencia que en el 2012 participaron 25.582, seguido del año 2011 con 20.905 y posteriormente 2010 que contó con la participación de 8.087 trabajadores.

Según Ana Díaz (2013): “la tasa de desempleo es de 26% con un total de 208.000 desocupados” (p.1). Sin embargo, las tasas de desempleo en el sector no están claras; como muestra, Froilán Barrios señala que “el índice de desempleo que se maneja actualmente es de 60% en el sector, este desempleo hace que se generen las pugnas para poder entrar a las obras”. (Comunicación persona, septiembre 25, 2013)

Con respecto a los días de duración de los conflictos suscitados, en el 2012 hubo 1.147 días de paro en el sector, seguido del 2010 con un total de 904 días y finalmente el año 2011 con un total de 391 días de diversos tipos de protestas.

Desde el punto de vista de los aspectos políticos-ideológicos y su impacto en la conflictividad laboral, se puede concluir que han tenido un impacto importante en la conflictividad del sector, pues la fragmentación del movimiento sindical venezolano viene dada por las diferentes tendencias políticas a las cuales pertenecen sus actores, esto hace que surjan una mayor cantidad de sindicatos y delegados sindicales que más allá de velar por la seguridad laboral de los trabajadores, velan, en algunos casos, por el beneficio de los patronos y más aún por el beneficio propio.

Con respecto a la participación sindical, se puede concluir que el sindicato con mayor incidencia en los conflictos laborales del sector es el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de la Construcción (SUTIC), con un porcentaje de 6,72%, seguido por el Sindicato de Trabajadores de la Construcción con un 5,97% y en tercer lugar la UBT, Unión Bolivariana de Trabajadores, con un 5,22% de participación.

Esta influencia político-ideológica genera pugnas en los portones entre los sindicatos para poder ingresar a las obras y sacar provecho de su condición de delegado sindical para incorporar en las obras a sus agremiados. Esto plantea conflictos que en muchos casos afectan el desarrollo de las obras y culminan en acciones de violencia. En este sector, son comunes los casos de sicariato sindical, consecuencia, en buena medida, de la venta de

cupos de empleo y un conjunto de actividades ilícitas que se tejen en torno a un sector en el que la inestabilidad y las malas condiciones de trabajo constituyen un caldo de cultivo para los conflictos.

Ahora bien, así como se dan estas pugnas antes de iniciar la obra, los trabajadores tienen muchas otras medidas asociadas a huelgas, paros, operaciones morrocoy, protestas, entre otras, las cuales toman en un momento determinado para reclamar cualquier tipo de inconformidad que se tenga con la gestión del patrono en una determinada obra.

Estas medidas sindicales son tomadas por los trabajadores y de acuerdo con los resultados obtenidos por esta investigación la que se realiza con mayor frecuencia son las protestas con un porcentaje de 47,01% de los conflictos, seguida del ausentismo laboral, con un 15,67% y la asistencia a las instalaciones sin realizar sus labores, con un 11,94%.

Ante esto, los patronos igualmente toman medidas para solventar estas situaciones que se generan y poder continuar con la obra. En primer lugar se ubican las promesas patronales, representada por un 24,63%; seguidamente se ubican el cierre patronal con un porcentaje de 5,22% y la contratación de trabajadores sustitutos (en este caso acuerdos con empresas extranjeras) con un 5.22%. Sin embargo, tal como señala Octavio Campos “muchas veces los patronos son desleales y se van con el dinero de los trabajadores, no les pagan lo que les debe”. (Entrevistado el 25/09/13)

A lo largo de esta investigación fueron muchos los conflictos laborales que se pudieron reseñar en el período estudiado, sin embargo, las soluciones a estos conflictos muchas veces no se incluyen en los artículos de prensa. De las entrevistas se pudo extraer el hecho de que los patronos, fundamentalmente el Estado en el contexto actual, no ha desarrollado fórmulas para resolver el problema y terminan asumiendo el pago como la vía más expedita para resolver las contrariedades. En ocasiones, según la opinión de los entrevistados, se recurre a la extorsión y se incumple con los derechos laborales.

Quedando igualmente evidenciado el gran fraccionamiento que existe en el movimiento sindical representante del sector construcción y la mejor recomendación que se

da para remediar esta penosa situación es la unidad sindical, en este sentido la unificación del movimiento se puede definir como:

“un proceso mediante el cual las distintas expresiones del pensamiento y acción de la clase trabajadora coinciden y se concertan en forma solidaria, para lograr objetivos comunes a través de una organización u organismo común, una conducción o dirección común, un programa de acción y estrategias, planes y acciones reivindicativas y de transformación social, comunes”. (Moure, 2009, p.83 c/p. Bonilla 2011, p.11)

Actualmente se puede decir que los delegados sindicales de los primeros movimientos dentro del sector construcción se han interesado en este tema y se han planteado la creación del MISUTIC, el Movimiento de Integración del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de la Construcción, el cual tiene como principal objetivo unificar a todos los sindicatos de la construcción, retomar la capacidad de diálogo entre ellos pues se han visto afectados sin importar el color al cual representen, buscan rescatar los principios y valores de la organización sindical. Tal como expone Octavio Campos “buscar la mancomunidad, la integración, la cooperación, la coexistencia pacífica, la armonía que debe haber entre dirigentes sindicales. Tenemos que construir al país en el cual queremos vivir. Volver a reconstruir la sociedad”. (Entrevista realizada el 25/09/13)

A partir del análisis de la conflictividad en el sector pueden extraerse algunas recomendaciones importantes. En el corto plazo, es fundamental que los organismos competentes del Estado trabajen en la definición de políticas que acaben con la impunidad en los casos de asesinato a dirigentes sindicales. En el largo plazo, está claro que hay que trabajar en políticas económicas y sociales que mejoren las condiciones de vida en todo el país. Particularmente en el sector construcción, es fundamental abrir un espacio de diálogo entre los actores del sistema de relaciones de trabajo, siendo la participación del Estado muy necesaria, dado que actualmente constituye el principal empleador del sector. La estrategia de diálogo debe estar acompañada de un proceso de capacitación socio-laboral y de políticas orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo en el sector, lo cual pasa,

entre otras cosas, por la revisión de los acuerdos en materia de cupos de trabajo para las obras.

En términos generales, los industriólogos poseen las competencias necesarias para actuar como un promotor y desarrollador de actividades de encuentro y este diagnóstico es un insumo interesante para comenzar a discutir las posibles soluciones.

LISTA DE REFERENCIAS

- Armas, M. (2009). Sectores claves de la economía se desaceleraron en el primer trimestre del año [Artículo en línea] Recuperado el día 3 de Mayo de 2012 en la World Wide Web:<http://economia.noticias24.com/noticia/3589/sectores-clave-de-la-economía-se-desaceleraron-en-primer-trimestre-del-ano/>
- Agencia Venezolana de Noticia- AVN (2012). Sector Construcción Obtuvo crecimiento de 29,6% [Artículo en Línea] Recuperado el 02 de Junio de 2012 en la Word Wide Web:<http://biendateao.com/2012/05/jorge-giordani-sector-construccion-obtuvo-un-crecimiento-de-296/>
- Barrios, F. (2011). ¿Tsunami laboral en Venezuela? [Artículo en Línea] Recuperado el día 3 de Mayo de 2012 de la World Wide Web: <http://www.analitica.com/va/economia/opinion/6508473.asp>
- Bernardoni, M. (2001). Relaciones de trabajo en Venezuela ¿Avance o Retroceso? Gaceta Laboral, septiembre-diciembre, año/vol. 07, numero 003. Universidad del Zulia. [Informe en línea]. Recuperado el día 05 de junio de 2012 en la World Wide Web: <http://redalyc.uaemex .mx/pdf/336/33607301.pdf>
- Bonilla, J. (2011). El movimiento sindical venezolano frente a la situación socio-laboral, desafíos y propuestas. [Informe en línea] Recuperado el día 16 de Abril de 2011 en la World Wide Web: <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/caracas/08754.pdf>
- Caripa, B. (2012). Pedirán que sindicatos no administren cupos de empleo. [Artículo en línea] Recuperado el 2 de Junio de 2012 en la Word Wide Web:<http://www.entornointeligente.com/articulo/1219545/PedirAn-que-sindicatos-no-administren-cupos-de-empleo-02022012>

Convención colectiva de los trabajadores de la industria de la construcción 2010-2012.

Concheso, A. (2011). Venezuela: Caída de la Construcción en alza del desempleo. [Artículo en Línea] Recuperado el 02 de Junio de 2012 del Portal del Diario ElMundo:<http://www.entornointeligente.com/articulo/1131914/VENEZUELA-Caida-de-la-construccion-incide-en-alza-del-desempleo>

Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer (2006).Estrategias de la investigación descriptiva [Artículo en línea] Recuperado el 18 de Junio de 2012 de la Word WideWeb:<http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>

Díaz, A. (s/f). 25% de los cupos se sortea en los portones. [Artículo en línea] Recuperado el día 05 de Septiembre de 2013 de la Word Wide Web: http://www.contextotmt.net/base/unilever/index2.php?option=com_content&dopdf=1&id=27060

Díaz, A. (2013). Tasa de desempleo en sector construcción alcanza 26%. [Artículo en línea] Recuperado el 15 de Septiembre de 2013 de la Word Wide Web: http://www.contextotmt.net/base/unilever/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=26825

Eusse, P. (2013). Mafias y Violencia en el Sindicalismo de la Construcción. [Artículo en línea] Recuperado el día 05 de Septiembre de 2013 de la Word Wide Web: <http://prensapcv.wordpress.com/2013/07/17/mafias-y-violencia-en-el-sindicalismo-de-la-construccion-i/>

FetraTáchira (2011). Con cifras rojas cerró el sector construcción [Artículo en línea] Recuperado el 02 de Junio de 2012 de la Word Wide Web: <http://primicias24.com/nacionales/con-%E2%80%9Ccifras-rojas%E2%80%9D-despide-sector-construccion-el-2011/>

Figuroa, J. (2013). El infierno sindical se mudó a Anzoátegui [Artículo en línea] Recuperado el 05 de Septiembre de 2013 de la Word Wide Web:

<http://eltiempo.com.ve/venezuela/laboral/el-infierno-sindical-se-mudo-a-anzoategui/84423>

González, D. (2012). Cifras negras del sector construcción [Informe en línea] Recuperado el 15 de Mayo de 2012] de la World Wide Web: <http://revistaeconomicadevenezuela.blogspot.com/2012/02/las-cifras-negras-del-sector.html>

González, E. & Martínez, P. (2000). La Caracterización del Conflicto Colectivo de Trabajo y los Instrumentos para su Solución. [Informe en Línea] Recuperado el 06 de Junio de 2012 en la Word Wide Web: <http://portu.der.uva.es/trabajo/confcol.htm>

Harewood, G. (2013). Sin paralelismo sindical cesaría “matanza” en sector construcción. [Artículo en línea] Recuperado el día 05 de Septiembre de 2013 de la Word Wide Web: http://pub.nuevaprensa.com.ve/ver_articulo.php?id_art=19815

Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ta Edición Mc Graw Hill. México.

Iranzo, C. (2011). Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina. Chávez y la política laboral en Venezuela 1999-2010. Revista Trabajo, publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo, A.C. Año 5, N°8, julio-diciembre de 2011, tercera época [Documento en línea]. Recuperado el día 28 de abril de 2012 en la World Wide Web: <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabajoa5n82011.pdf#page=5>

Iranzo, C y Arrieta, J (2009). Temas de formación sociopolítica: *El movimiento sindical en Venezuela. Su historia, su hacer y sus relaciones*. Caracas: Fundación Centro Gumilla.

Iranzo, C y Richter, J. (s/f). La Política Laboral en la Venezuela de Hugo Chávez. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 11, N°18, 2006, pp. 5-32. [Informe en línea]. Recuperado el día 05 de junio de 2012 en la World Wide Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2739286>

- Linares, E. (2012). Ausentismo Laboral y Rotación de Personal. [Artículo en línea] Recuperado el 2 de Junio de 2012 en la Word Wide Web: [http://alyrp.blogspot.com/2012/05/ausentismo-laboral-segun-chiavena to.html](http://alyrp.blogspot.com/2012/05/ausentismo-laboral-segun-chiavena-to.html)
- Lucena, H. (2005). Cambios en la organización del trabajo tradicional: conflictos y actores. [Documento en Línea] Recuperado el 3 de Mayo de 2012 en la World Wide Web: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842005000100002&script=sc
iarttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842005000100002&script=sciarttext)
- Lucena, H. (2007). *Lo laboral en tiempos de transición*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Lucena, H. (2009). La Violencia sindical en el Sector de la Construcción. [Artículo en línea] Recuperado el 15 de Mayo de 2012 de su blog: <http://hectorlucena.blogspot.com/2009/10/la-violencia-sindical-en-el-sector-de.html>
- Lucena, H. (2010). El enfoque de las relaciones industriales y los estadios laborales. [Documento en línea] Recuperado el 15 de Junio de 2012 en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/trabajo/lgrupo1.html>
- Martínez, J. (2009). Concepto y Tipos de Convenio Colectivo. [Informe en línea] Recuperado el 4 de Junio de 2012 en la Word Wide Web: <http://www.elblogderrhh.com/2007/07/concepto-y-tipos-convenio-colectivo.html>
- Moya, M. (2012). El desempleo en el sector construcción supera el 80% en la entidad. [Artículo en línea] Recuperado el día 12 de Septiembre de 2012 en la World Wide Web: [http://elregional.net.ve/2012/06/el-desempleo-en-el-sector-construccion-supera
-el-80-en-la-entidad/](http://elregional.net.ve/2012/06/el-desempleo-en-el-sector-construccion-supera-el-80-en-la-entidad/)
- Morgado, E. (s/f). Los conflictos de trabajo y su método de resolución en Iberoamérica [Informe en Línea] Recuperado el día 20 de Abril de 2012 en la World Wide Web: [http://acienpol.msinfo.info/bases/biblo/texto/boletin/1988/BolACPS198441111128
9-108.pdf](http://acienpol.msinfo.info/bases/biblo/texto/boletin/1988/BolACPS1984411111289-108.pdf)
- Muñoz A., & Vásquez, R. (2010). Conflictos Laborales, Conciliación y Derechos Humanos [Informe en Línea] Recuperado el 02 de Junio de 2012 en la Word Wide

Web:http://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CGoQFjAG&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fservlet%2Ffichero_articulo%3Fcodigo%3D3634164%26orden%3D0&ei=DqDRT9HGDurN6QGcsIGUAW&usg=AFQjCNGyEWi8EfTMoESnygaQTbWumOnQ&sig2=hiZIrL9PLcI6RH1vcMFZ6g

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2011). Informe Derechos Laborales [Informe en línea] Recuperado el día 05 de Septiembre de 2013 en la Word Wide Web:<http://observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads/2011/09/Tendencias-de-la-conflictividad-social-en-Venezuela-Marzo-2011.pdf>

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2012). Informe Derechos Laborales [Informe en línea] Recuperado el día 20 de Abril de 2012 en la Word Wide Web: <http://observatoriodeconflictos.org.ve/tag/derechos-laborales>

Ochoa, O. (2011). Prevén Perdida de 100 mil empleos en el sector construcción. [Artículo en línea] Recuperado el día 15 de Mayo de 2012 en la World Wide Web: <http://eltiempo.com.ve/venezuela/gremio/preven-perdida-de-100-mil-empleos-en-sector-construccion/11198>

OIT (1993). Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Recuperado el 04 de Julio de 2012 del portal oficial de la OIT: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/----dgreports/----stat/documents/normativeinstrument/wcms_087546.pdf

OIT (2007). Negociación Colectiva. [Documento en línea] Recuperado el día 12 de Junio de 2012 en la World Wide Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

OIT (s/f). Prevención y resolución de conflictos. [Documento en línea] Recuperado el día 12 de Junio de 2012 en la World Wide Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ds.htm>

- Perelló, N. (2005). Libertad Sindical: Negociación Colectiva y Diálogo Social [Informe en línea] Recuperado el 06 de Junio de 2012 en la World Wide Web: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/336/33611304.pdf>
- PROVEA (2010). Informe Anual 2010. Derechos Laborales [Informe en línea] Recuperado el día 05 de Septiembre de 2013 en la World Wide Web: <http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/2010Laborales.pdf>
- PROVEA (2011). Informe Anual 2011. Derechos Laborales [Informe en línea] Recuperado el día 28 de Abril de 2012 en la World Wide Web: <http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/07Laborales.pdf>
- Rojas, I. (2012). Mafias Sindicales también extorsionan en obras públicas. [Artículo en línea] Recuperado el 05 de Septiembre de 2013 en la World Wide Web: <http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/gremios/mafias--sindicales--tambien-extorsionan-en-obras-p.aspx>
- Rojas, M. (2010). Obreros de la Construcción están preocupados [Artículo en línea] Recuperado el 15 de Mayo de 2012 en la World Wide Web: <http://www.codigovenezuela.com/2010/11/economia/obrerros-de-la-construccion-es-tan-preocupados>
- Romero, V. (2012). Más de un 60% de caída refleja sector constructor privado. [Artículo en línea] Recuperado el día 15 de Abril de 2012 en el portal de Nueva Prensa de Guayana: <http://www.nuevaprensa.com.ve/site/articulo/25607/Msdeun60decadareflejasectorconstructorprivado/>
- Tejero, S. (2006). Obreros de la Construcción Exigen iniciar discusión de la convención colectiva. [Artículo en línea] Recuperado el 02 de Junio de 2012 en el Portal del Diario El Universal: <http://www.eluniversal.com/2006/08/01/ecoart01204F.shtml>
- Urquijo, J. (2005). *"Teoría de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI"*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Valerio, C. (2011). Cámaras de la Construcción estableció mesas de trabajo con los sindicatos [Artículo en línea] Recuperado el 15 de Mayo de 2012 en el portal del Diario El Venezolano: <http://www.diarioelvenezolano.com.ve/?p=10835>

ANEXOS

Anexo A: Instrumento de entrevista semi- estructurada

Con el fin de completar el análisis de contenido, se realizaron una serie de entrevistas a expertos y actores principales del sector construcción. A continuación se presenta el listado de las preguntas formuladas.

1. Según informes del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social, los índices de conflictividad social han venido aumentando a lo largo de los años. Ahora bien, ¿qué relación identifica entre la conflictividad social del país con la conflictividad laboral?
2. ¿Cómo cree usted que ha afectado y afectará la Gran Misión Vivienda Venezuela al Sector construcción y los niveles de conflictividad laboral en el mismo?
3. ¿Cuáles cree que son las principales causas de que se susciten los conflictos laborales en el sector construcción?
4. ¿Cómo se ha visto afectado el Sector Construcción y la actividad laboral de dicho sector por los aspectos político-ideológicos? ¿Cree que esto tiene alguna relación con la conflictividad en el sector?
5. ¿Cuáles son las medidas que más frecuentes toman los sindicatos para hacer escuchar sus peticiones? Y por su parte ¿A qué estrategias recurre el patrono para intentar solventar un conflicto y continuar con la obra?
6. ¿Los conflictos finalmente se solucionan? ¿Cuáles aspectos son clave para los acuerdos entre patronos y trabajadores?
7. ¿Cuáles son sus recomendaciones para la mejora, desde un punto de vista estructural, de los niveles de conflictividad laboral?
8. ¿Qué tanto impacto tuvo la promulgación de la LOTTT con el aumento de la Conflictividad Laboral?

Anexo B: Matriz de entrevistas

Preguntas /Entrevistados	Froilan Barrios Representante de FADESS	Octavio Campos Coordinador General de MISUTIC	Benedicto Garcia Ex Coordinador- Cofundador de SOVICA	Hector Lucena Especialista en el Área de las Relaciones Laborales	Aspectos comunes o diferenciadores
Relación entre conflictividad social y conflictividad laboral	La conflictividad laboral representa casi un 40% promedio de los últimos tres años. Lo Laboral es parte de lo social. Es un reflejo de la inconformidad del trabajador venezolano con su condicion económica.	Identifica claramente la relación que existe entre la conflictividad social y la conflictividad laboral. Están intrínsecamente relacionadas.	Hay relación entre la conflictividad social y la conflictividad laboral. Por el alto índice de desempleo que hay, los trabajadores luchan para entrar a las obras, porque no hay plazas de trabajo para todos.	Es muy difícil que una conflictividad social tan extrema como la que ocurre no se exprese en el sector laboral. El sector laboral no puede pretender ser un sector encapsulado y aislado. Hay una relación que no es complicada justificar o asociar. La conflictividad social se expresa también en el ámbito laboral. Son relaciones de trabajo muy cortas y por lo tanto la fuerza de trabajo muy volátil.	La conflictividad laboral es parte de la conflictividad social
Consecuencias de la Gran Misión Vivienda Venezuela	La misión vivienda hoy es una de las principales fuentes de empleo en el sector producto del volumen de construcción. Incide mucho en la conflictividad porque aplican diferentes modalidades en la relación laboral, no solo el contrato colectivo. Se observa un desplazamiento de la mano de obra venezolana. Igualmente, esto ha contribuido con el paralelismo sindical y el surgimiento de las mafias sindicales que crean el conflicto y se matan entre ellos.	La Mision Vivienda es muy buena, tal cual como era el INAVI, lo único malo es que no tiene programación, no hay servicios ni calidad. Toda esta situación no favorece a la sociedad pero lo más grave es que ha servido para quebrar a los constructores venezolanos. Se ha contratado mano de obra extranjera que ha desplazado a la venezolana, esto es un problema de Estado, y es algo para reflexionar y tomar medidas.	Ha traído conflicto en el sentido que no se le pagan las prestaciones sociales a los trabajadores como lo establece la ley y el propio contrato colectivo. La GMVV ha traído más conflictos, y no entiendo por qué el gobierno no ha tomado cartas en el asunto, ya que ellos mismos son los patrones.	Hay una gran cantidad de acuerdos bilaterales con países que nunca habíamos visto en el país. No hay ningún organismo que vigile o regule a las empresas internacionales que laboran en el país. El gobierno facilita mucho la maniobra de estas empresas y por lo tanto conlleva conflictos con los trabajadores venezolanos.	Ha traído consecuencias positivas y negativas. Entre lo positivo destaca que representa una fuente de empleo y entre lo negativo resalta el desplazamiento de la mano de obra venezolana y el descontrol por parte del Estado, que termina generando mayores conflictos.
Causas de la Conflictividad	La principal causa es el desempleo, porque el índice que se maneja actualmente en el sector es de 60%. Este desempleo hace que se generen las pugnas para poder entrar en el trabajo. Y otra fuente es la desorganización y el paralelismo sindical.	La rivalidad que se produce y se da entre bandas vestidas de sindicalistas y en muchos casos de bandas que no están sindicalizadas y que se quieren imponer sobre el sindicato, pero por estar armadas amenazan a los trabajadores. La barbarie que se vive en la obra amedrenta tanto a trabajadores como a patronos, y espanta a los trabajadores serios y profesionales.	La principal causa son las pugnas intersindicales que hay para entrar a las obras. Cada quien quiere tener sus agremiados.	Es un sector que tiene la característica de que se trabaja por obra y por lo tanto los empleos son temporales. Es difícil realizar una política de recursos humanos a largo plazo. Son trabajos hostiles, muy riesgosos, la naturaleza del trabajo es que es riesgoso y precario por negligencia o desatención. Sindicalmente existe mucha fragmentación, se hizo presente en todas las ramas, en la construcción es una de las más fragmentadas. Lo otro es que está muy mercantilizado el manejo del ingreso al empleo y de la afiliación y protección sindical (entrar y mantenerse). Venta de cupos, mafias sindicales y el cobro al patrono por vacunas. El problema del sicariato es la pugna sindical por la elevada fragmentación y paralelismo.	Entre las causas de la conflictividad en el sector están: el desempleo, la volatilidad de demanda de mano de obra, las malas condiciones de trabajo, el control de cupos por parte de algunos sindicalistas, la asociación con otros negocios no lícitos, la fragmentación y el paralelismo sindical.
Aspectos político-Ideológico	El sector se ha visto muy afectado con aspectos políticos-ideologicos, los trabajadores de las obras públicas se han visto obligados a asistir a actos políticos, además que deben pertenecer al partidos de gobierno para poder trabajar. Esto aísla a las organizaciones sindicales tradicionales de la actividad laboral.	Al Estado se le ha ido de las manos todo el problema de las mafias sindicales; intentaron acabar con el movimiento sindical desvirtuando al sindicalismo y lo que han logrado es que crezcan los problemas, haya tráfico de armas, tráfico de drogas dentro de las obras y ya no lo pueden controlar.	Ahora le piden a los trabajadores estar afiliados a un partido politico (tener un carné de un partido para poder ingresar. "Yo creo que lo que ha hecho esta sectorización es manchar el nombre de los sindicatos y de quienes estamos afiliados a estas organizaciones"	El paralelismo está asociado a factores políticos y los factores políticos a factores ideológicos. El afectar a la CTV era un aspecto ideológico. La idea era confrontar la organización existente y reducirla.	El contexto político-ideológico ha afectado directamente al sindicalismo y ha sido uno de los aspectos originadores de la fragmentación y el paralelismo.

Preguntas /Entrevistados	Froilan Barrios Representante de FADESS	Octavio Campos Coordinador General de MISUTIC	Benedicto Garcia Ex Coordinador- Cofundador de SOVICA	Hector Lucena Especialista en el Área de las Relaciones Laborales	Aspectos comunes o diferenciadores
Medidas Sindicales	Protestas de los sindicatos de ambos bandos por las disputas de las obras. Reclamo de trabadores por comportamiento o drogadicción.	Las medidas no se pueden aplicar y tomar porque un obrero no puede exigir un pago y que se vaya el patrono, porque ese obrero no se va a ir ahí sino que se va el obrero muerto.	Los trabajadores de la construcción son muy sumisos por el nivel de educación. Actualmente se ven muchos obreros armados y lo que hacen es amedrentar a los demás para conseguir su propio beneficio.	No creo que sean medidas radicalmente diferentes a otros sectores sindicales (protestas, pliegos, etc). Los patronos no han tenido ningún éxito en la manera en como ellos han respondido, lo que ellos han hecho es pagar y pagar. La administracion del trabajo no ha asumido el problema, el estado es un espectador.	Las medidas sindicales no difieren de lo que normalmente ocurre en otros sectores. Es probable que las acciones sean más radicales en algunos casos, y que las manifestaciones estén impregnadas de las actividades no lícitas que rodean el sector.
Medidas Patronales		Muchas veces los patronos son desleales y se van con el dinero de los trabajadores, no les pagan lo que les debe. Y en otras oportunidades busca a personas externas a la obra para que se desaga de los trabajadores y les quite el problema de encima. "Un ingeniero asustado al principio por la barbarie, luego también se convierte en barbaro"	Hay patronos que se alian con el delegado sindical que está armado y le paga mensual a el para que los trabajadores no reciban ciertos beneficios ni reclamen en la obra para ellos no se vean afectados, y para que no tengan que pagarle completo a los trabajadores.	Los patronos no han tenido ningun éxito en la manera en como ellos han respondido, lo que ellos han hecho es pagar y pagar. La administración del trabajo no ha asumido el problema.	El patrono no ha desarrollado fórmulas para resolver el problema. Terminan asumiendo el pago como la vía más expedita para resolver los problemas. En ocasiones se recurre a la extorsión y se incumple con los derechos laborales.
Impacto de la LOTT en la Conflictividad Laboral	Las nóminas de las obras han tenido que ser reacomodadas.		No tuvo ningun impacto porque muchos trabajadores no están enterados de lo que se hizo con la ley. Lo que afecta es la jornada porque al trabajarse menos se cobra menos.	La reducción de la jornada fue demasiado radical. Hacer esos ensambles para construir la jornada y los turnos ha sido muy complicado. Los trabajadores de la construcción tienen unos beneficios a nivel de prestaciones sociales muy buenos, incluso mejores que la nueva LOTT.	El impacto fundamental de la nueva LOTT ha estado asociado a la reducción de la jornada laboral.
Recomendaciones	Para frenar la conflictividad laboral lo primero es crear mesas de trabajo o mesas de diálogo y la capacitación.	El MISUTIC (Movimiento de Integración del Sindicato Unico de Trabajadores de la Construcción) buscan la mancomunidad, la integración, la cooperación, la coexistencia pacífica, la armonía que debe haber entre dirigentes sindicales. Tenemos que construir al país en el cual queremos vivir. Volver a reconstruir la sociedad.	Se debe tener un control de antecedentes de todos los afiliados de un sindicato y de todos los trabajadores que van a entrar a una obra, y los que tengan una hoja manchada no pueden ser sindicalistas de la construcción. Cuando se va a iniciar una obra tiene que haber mucho patrullaje para velar por la seguridad de los trabajadores que esten esperando para ingresar.	La dispersión y la fragmentacion sindical se opone a una salida estructural. En las condiciones que se encuentra el sindicalismo actual dificulta una salida y lo otro los intentos por diálogo han sido muy timidos y el gobierno no se interesa en el tema, incluso con todas las muertes. El ex ministro Roberto Hernández promovió una instancia de diálogo, incluso bajo un poco la conflictividad, estuvo solo por 9 meses en el cargo.	Las soluciones estructurales pasan por la necesidad de diálogo entre los actores, cosa compleja en el contexto actual. A corto plazo debe comenzar a trabajarse en la capacitación y en el control de las actividades ilícitas frente a las obras, con la corresponsabilidad de todos los actores, especialmente el Estado.