UCAB

**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:

**Valoración de dirigentes sindicales sobre la participación laboral en la empresa pública y privada en la Venezuela actual**


Realizado por:

**Fabiana Giacobbe**

**Mariana Mineo**


Profesor guía: **Gustavo García**

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: diez y siete (17) puntos.

Nombre: Gustavo García Firma:

Nombre: Fernando Parentos Firma:

Nombre: Clemencia Abad Firma:

Caracas de de

Universidad Católica Andrés Bello

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Ciencias Sociales: Relaciones Industriales

Trabajo de Grado

# VALORACIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA PÚBLICA Y PRIVADA EN LA VENEZUELA ACTUAL

**Autoras:** Fabiana Giacobbe
Mariana Mineo
**Tutor:** Gustavo García

Caracas, Octubre 2018

## DEDICATORIAS

*A Dios, mi fiel acompañante, por guiar e iluminar mi camino, por ayudarme a transformar los obstáculos en grandes enseñanzas y por darme la fortaleza para lograr mis sueños.*

*A mi Nonna, Nunzia Birzilleri, mi motor de vida, por ser la estrella que alumbra mi vida, mi impulso para superarme cada día y por estar siempre presente en mi corazón.*

*A ti, Mariagrazia Sabino, mi socia y hermana, mi ángel, te dedico mi tesis como promesa a una amistad eterna que trasciende al cielo. Siempre estaremos juntas.*

*A mis papás y mi hermano, por ser mis pilares de vida y principales promotores de mis sueños, gracias por siempre apoyarme.*

*A mis abuelos, tíos, primos y amigos que siempre estuvieron presente y me dieron su apoyo.*

*A Isabel Ayala, mi preparadora, amiga y hermana, gracias por acompañarme incondicionalmente desde el día uno que entre a la universidad, por siempre creer en mi e impulsarme a cumplir mis metas.*

*A Andreina De Rufino, gracias por enseñarme que lo imposible solo existe en tu mente y que arriesgarse siempre valdrá la pena.*

*A Ale y Malen, por ser las mejores amigas y hermanas que me pudo regalar la Universidad, gracias por siempre estar y por esta amistad tan especial.*

*Al MOIT, la casa de las oportunidades, por enseñarme a "Creer, Crear y Cambiar", por retarme, enseñarme a superarme y ayudarme a transformar y construir por medio de sus espacios.*

*A ti Mari, por asumir este reto conmigo y por estos años de amistad.*

***Fabiana Giacobbe***

*A Dios, por la bendición de cada día permitirme lograr mis objetivos.*

*A mi madre, por inculcarme los mejores valores y ser instrumento de motivación constante*

*A mi padre, por impulsarme a cada día materializar mis sueños respetando mis decisiones en todo momento.*

*A mi hermano, quien me dio su apoyo incondicional durante todo el proyecto.*

*A mi compañera, por ser ejemplo de esfuerzo y excelencia en esta etapa.*

*A mi nonno, quien me enseñó que nuestras metas se alcanzan con perseverancia.*

***Mariana Mineo***

**AGRADECIMIENTOS**

*Gracias al profesor Gustavo García, por todo su apoyo incondicional desde que comenzamos seminario de trabajo de grado, por guiarnos en este camino y llenarnos de tantos aprendizajes.*

*Al profesor Carlos Navarro, gracias por enseñarnos tanto y por su apoyo a pesar de las adversidades.*

*Gracias a todos los dirigentes sindicales que aceptaron ser parte de nuestro estudio.*

*Gracias a todos los profesores que fueron parte de nuestro crecimiento y formación como profesionales.*

*Gracias a nuestras familias por el apoyo y siempre estar para nosotras.*

*Gracias a la mejor Universidad del país, la UCAB, por abrirnos las puertas y llenarnos de tantas oportunidades.*

## ÍNDICE GENERAL

**RESUMEN** ..... ix

**INTRODUCCIÓN** ..... 10

**CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** ..... 12

**CAPÍTULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN** ..... 33

**OBJETIVO GENERAL** ..... 33

**OBJETIVOS ESPECIFICOS** ..... 33

**CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO** ..... 34

**Alcance de la participación laboral: origen, mecanismos y evolución** ..... 34

**1. Participación Laboral** ..... 34

**1.1 Concepto de Participación** ..... 35

**1.2 Origen y evolución** ..... 36

**1.3 Formas de participación** ..... 39

**2. Mecanismos de la participación laboral** ..... 40

**2.1 Negociación Colectiva** ..... 41

**2.1 Consejo de Trabajadores** ..... 41

**2.3 Concertación** ..... 41

**2.4 Cooperativas de Producción** ..... 42

**2.5 Cogestión** ..... 42

**2.6 Autogestión** ..... 43

**3. Importancia y ventajas de la participación laboral** ..... 43

**4. La visión gerencial y sindical sobre la participación laboral** ..... 46

**CAPÍTULO IV. MARCO CONTEXTUAL** ..... 52

**Mitos y realidades de la participación laboral en Venezuela** ..... 52

**1. Retos del Movimiento Sindical Venezolano** ..... 52

**1.1 El bono demográfico y la capacitación para el trabajo** ..... 53

**1.2 Salarios, Inflación y baja productividad** ..... 53

**1.3 Marco Normativo** ..... 53

**1.4 Ruptura del dialogo y desequilibrio de poder entre los actores** ..... 53

**1.5 Desempleo y empleo precario** ..... 54

**1.6 Conflictividad laboral y sicariato sindical** ..... 54

**1.7 Convenciones Colectivas** ..... 54

**2. Las organizaciones sindicales en época de Chávez y formas de participación** ..... 55

**2.1 Fomento de un sindicalismo corporativista** ..... 56

**2.2 Fomento de la sindicalización** ..... 56

**2.3 Formación de organismos para-sindicales y la fragmentación de la .. acción de clase (2007- 2010) 56**
**2.4 La toma de empresas y la cogestión ..... 57**
**2.4 Reforma en la institucionalidad de la negociación colectiva ..... 57**
**3. Diversidad de aproximaciones a los casos de participación laboral en Venezuela 58**
**3.1 Caso CVG Alcasa ..... 59**
**3.2 Caso SIDOR ..... 60**
**3.3 Caso invepal ..... 61**
**3.4 Caso CADAFE ..... 62**

**CAPÍTULO V. MARCO METODOLÓGICO ..... 67**
**1. Diseño y tipo de investigación ..... 67**
**2. Unidad de análisis, población y muestra ..... 68**
**2.1 Unidad de análisis ..... 68**
**2.2 Población y muestra ..... 69**
**3. Variables: Definición Conceptual y Operacional ..... 70**
**4. Procedimiento para la recolección y el análisis de los datos ..... 72**
**4.1 Recolección de los datos ..... 72**
**4.2 Procedimiento para el desarrollo del trabajo de campo ..... 73**
**4.3 Procesamiento de los datos ..... 73**
**5. Aspectos asociados a la factibilidad del estudio y consideraciones éticas ..... 76**

**CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS ..... 78**
**I. Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral ..... 79**
**a. Participación Institucional ..... 79**
**1. Negociación Colectiva ..... 79**
**1.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición ..... 80**
**1.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo ..... 83**
**1.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores ..... 85**
**2. Consejos de Trabajadores / Consejos de Seguridad y salud laboral ..... 86**
**2.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición ..... 86**
**2.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo ..... 89**
**2.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores ..... 92**
**3. Cogestión ..... 92**
**3.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición ..... 93**
**3.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo ..... 95**
**3.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores ..... 97**
**4. Cooperativas ..... 97**
**4.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición ..... 98**
**4.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo ..... 99**

**4.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores....100**
**5. Diálogo Social....100**
**5.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición....101**
**5.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo....103**
**5.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores....104**
**b. Participación Organizacional....105**
**1. Mesas de Trabajo, Comité de Quejas o Sugerencias y Sesiones de Trabajo....105**
**1.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición....105**
**1.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo....106**
**1.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores....107**
**II. Vínculos entre la participación laboral y la pertenencia a un partido político..108**
**ii.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición....108**
**ii.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo....109**
**ii.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores....110**
**III. Rol de la dirigencia sindical....111**
**iii.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición....111**
**iii.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo....113**
**iii.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores....113**

**CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....116**
**1. Contexto sobre la involución de la participación laboral en la gestión de las empresas: entre ilusiones y hechos concretos y con una profunda polarización....117**
**2. Frente a una transformación institucional de la negociación colectiva: imposición de un esquema centralizador que sólo contribuye con su debilitamiento....122**
**3. Choque situacional entre el sector público y el sector privado....125**
**4. La contraloría social: un retroceso relacionado con la criminalización de las funciones sindicales....128**
**5. Politización y totalitarismo como marco de las acciones del gobierno en las relaciones laborales....129**
**6. Diálogo social: ¿nuevo formato o un simple discurso?....131**
**7. La participación laboral influenciada por los partidos políticos: no es nuevo pero se profundiza....134**
**8. Los retos actuales y futuros en relación con la participación laboral en la Venezuela actual: no son nuevos retos, pero ahora hay que reconstruirlo todo....136**
**9. Rol de la dirigencia sindical: protagonista de la transformación (reunificación en torno a una agenda de desarrollo)....138**
**10. Las fórmulas de participación como necesidad para el logro de los objetivos de la clase trabajadora: la democratización de la industria como bandera fundamental.139**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....143**

**ANEXOS**.....**149**

## ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1: Dirigentes Sindicales con ideología opositora……... 68

Tabla 2: Dirigentes Sindicales con ideología oficialista……...69

Tabla 3: Operacionalización de la variable…….. 70

## ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión(a)…….……..... 74

Figura 2: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (b)…….……....74

Figura 3: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (c)…….…….……74

Figura 4: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (d)……..74

Figura 5: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (e) …….……75

Figura 6: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (f) …….……75

Figura 7: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 2……..……...…..75

Figura 8: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 3 ……..75

**RESUMEN**

Desde la llegada del presidente Chávez en el año 1999, Venezuela ha sufrido distintos cambios sociopolíticos, jurídicos, institucionales y constitucionales, que han impactado estructuralmente las relaciones laborales y el diálogo tripartito entre los tres actores fundamentales del proceso productivo. Un período de confrontaciones, inestabilidad en la gobernanza política, represión y volatilidad en el escenario económico que han tenido serias consecuencias en le convivencia social, sindical y política del país. Estos acontecimientos también han producido cambios sustantivos en las relaciones laborales.

La participación laboral o la participación de los trabajadores en la gestión y conducción de la vida económica de las empresas del estado, institutos autónomos y órganos de desarrollo económico, ha sido uno de los temas de mayor controversia y confrontación político-sindical. Su proceso ha sido caracterizado por la presencia de posturas ideológicas contradictorias, persecución política, expropiaciones violentas, debate sobre la productividad, cierre de empresas, corrupción, pérdidas de puestos de trabajo y la discusión permanente entre la narrativa oficial del "gobierno obrero" y las empresas de los trabajadores y las demandas concretas de los trabajadores. Es en este escenario donde surge interés por investigar los procesos de participación laboral desde la perspectiva de la dirigencia sindical. Para ello, se consideró un diseño no experimental exploratorio-interpretativo, pretendiendo comprender la percepción que poseen los dirigentes sindicales.

El estudio da cuenta de dos posturas diferenciadas, en el marco de la gran polarización política del país, siendo que quienes están afiliados al oficialismo identifican avances importantes en la participación de los trabajadores y, por el contrario, aquellos quienes se oponen al gobierno identifican retrocesos y barreras en este sentido. La investigación pretende ser de utilidad para los tres actores claves en las relaciones laborales. A las organizaciones sindicales le permitirá tomar nuevas acciones para optimizar su participación en la gestión de las empresas, al patrono para crear estrategias reales y útiles de participación en la gestión de sus empresas y al Estado para implantar, estructurar y elaborar políticas públicas sostenibles en materia laboral que vayan de la mano con el desarrollo y los cambios en el mundo del trabajo.

Palabras claves: participación laboral, dirigencia sindical.

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación posee como objetivo conocer la percepción que tienen los dirigentes sindicales miembros de las juntas directivas de las centrales sindicales del país, que apoyan la ideología oficialista y de oposición, sobre el nivel de participación que poseen los trabajadores en la gestión y toma de decisiones en las empresas públicas y privadas en el contexto venezolano actual. Para su presentación fueron considerados los siguientes capítulos:

**Capítulo I Planteamiento del problema:** se presenta una aproximación inicial al tema estudiado a través de la revisión de los acontecimientos que le dan sustento a la justificación de la investigación.

**Capitulo II Objetivos de la Investigación:** se expone el objetivo general que presenta el fin último que pretende alcanzar el estudio, seguido de los objetivos específicos indicando aspectos fundamentales que buscar dar a conocer a mayor profundidad esta investigación.

**Capitulo III Marco Teórico:** se basa en una aproximación detallada sobre la participación laboral, su origen, evolución y sus diferentes mecanismos.

**Capitulo IV Marco Contextual**: se hace una revisión de la práctica de los diferentes mecanismos de participación laboral promovidos por el estado desde la llegada del presidente Chávez, contrastando las posturas relacionadas al tema.

**Capítulo V Marco Metodológico:** se describe la estrategia metodológica utilizada para el desarrollo del estudio, señalando el diseño y tipo de investigación que considero conveniente para realizar la aproximación deseada al tema, la unidad de análisis y población seleccionada, la definición y operacionalización de la variable, las estrategias para la recolección de los datos, procesamiento y análisis de la información, factibilidad de la investigación y algunas consideraciones éticas.

**Capítulo VI Presentación y análisis de resultados:** se expone la información obtenida en la etapa de campo por parte de los dirigentes sindicales con postura opositora y oficialista, así como las diferencias y semejanzas entre sus posturas.

**Capitulo VII Conclusiones y recomendaciones:** en esta sección se encuentran las ideas principales que dan respuesta al objetivo planteado, así como el reconocimiento de diez elementos principales sobre el tema en estudio en el contexto venezolano actual. Además, se exponen puntos a tomar en cuenta por los tres actores fundamentales de las relaciones laborales.

# CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de los años, las relaciones laborales han sufrido una serie de transformaciones debido a la modernidad capitalista e industrial que ha compuesto el marco de las experiencias de trabajo basadas en cambios de aspecto económico, político, social y cultural en las sociedades, las cuales tradicionalmente se han visto involucrados por tres grandes actores fundamentales, Estado, empleadores y trabajadores. Este último se ha estructurado de distintas maneras para representarse y hacer valer sus derechos y demandas, siendo el sindicato la figura más exitosa de su organización.

Asimismo, el Estado mediante la política nacional que establezca será el garante de que coexista un marco regulatorio que pueda regir las relaciones de trabajo en un contexto evolutivo y de cambios en el mercado de trabajo, expresando González y Lacruz (2008) que "el papel del Estado en el proyecto modernizador incluye dos elementos: el económico de impulso a la inversión, al crecimiento y diversificación de la economía nacional; y el social, que pretendía incluir a la población en este proceso." (p.16)

Así pues, la Revolución Industrial trae consigo el origen de las organizaciones sindicales en el mundo, debido a la aparición de las máquinas de vapor que dieron pie a cambios en las relaciones de trabajo, pues daban mayores ganancias al patrono a costa de la explotación de los trabajadores, lo que provocó una serie de luchas obreras, aunque no estuvieran directamente organizadas, ya que "primero, iniciaron los robos en las fábricas, luego el incendio de las mismas, sobre todo de las máquinas, las rebeliones espontáneas y, más tarde, la organización de uniones (Trade-Unions), sociedades mutualitas y los sindicatos." (Jiménez, 2009, p.4).

Más adelante, el llamado hecho por la revolución rusa para establecer el poder de los trabajadores y los pronunciamientos que provocó en el resto de Europa, se tradujeron en el nacimiento de "consejos de trabajadores", los cuales fueron reprimidos efectivamente por las autoridades económicas y políticas, siendo pocos los sistemas efectivos de democracia en el trabajo en los que grupos de trabajadores tomaran una parte importante de las decisiones hasta el periodo posterior a la segunda guerra mundial (Spinrad, 1984)

Desde ese momento, se fueron multiplicando los intentos de alcanzar algún tipo de democracia en el trabajo, impulsados por motivos comunes, expresando Spinrad (1984):

> Una de ellas fue la percepción de la necesidad de que los trabajadores participen en la adopción de un mayor número de decisiones para proteger y mejorar sus derechos y su situación, en oposición al énfasis "radical" que se limita a fortalecer el poder de autonomía y de defensa de los trabajadores, evitando cualquier participación en la adopción de otras decisiones por temor a comprometer dicha autonomía, al menos hasta que se logre un vagamente definido "poder total de los trabajadores". Pero otros dos hechos, en cierto modo contradictorios, también suscitaron un gran interés: el crecimiento económico y la prosperidad a largo plazo. (p.201)

A propósito de esto, es importante tener presente lo que significa la participación de los trabajadores en la empresa. Tal y como expresa Rivera (1997):

> La participación en la empresa hace referencia a una variedad de formas institucionales con las que se persigue conseguir la cooperación de los trabajadores, ya sea a través de representantes o de forma directa, para que no sean ajenos a la adopción de decisiones y al ejercicio del poder en la misma, instrumentando su presencia activa a través de órganos situados en el nivel económico de dirección de la empresa o en el de la gestión de los centros de trabajo. (p.255)

Tomando en cuenta lo anteriormente expresado, es posible abordar una diferenciación entre las formas de participación, pues según Rivero (1997), hay que distinguir entre participación interna y participación externa:

> En la participación interna, la presencia de los trabajadores tiene lugar en un órgano de gobierno de la propia empresa, ya sea a través de un consejo de administración, junta directiva, directorio, que integra a los representantes de los trabajadores o pudiera ser a través de un órgano de gestión diferente de carácter mixto para el gobierno de la empresa, en el que deciden en forma colegiada socios de la empresa y representantes de los trabajadores. Por otra parte, en la participación externa, los derechos, de información, consulta, decisión y diversas formas de control, se le atribuye bien sea a un órgano colectivo de los trabajadores que ostenta la representación de todo el personal, las organizaciones sindicales o a sus secciones constituidas en las empresas. (p.258)

La participación se ha introducido en diversos medios sociales, económicos, políticos y culturales, así como igualmente en las diversas orientaciones adoptadas por las partes involucradas, específicamente el Estado, los empresarios y mandos ejecutivos, los trabajadores y sus representantes, y las relaciones entre todos ellos. No obstante, es menester

dejar claro que existe una diferencia entre lo que es participación y representación de los trabajadores. Rivero (1997) la define como:

> Participación de los trabajadores en la empresa significa ser parte en el emprendimiento, o sea, tener más que un legítimo interés en todos los aspectos de la existencia, funcionamiento y resultado de la empresa, es ser sujeto de un derecho material no por lo menos un derecho subjetivo fundado en la relación laboral. Por otro lado la representación de los trabajadores en el centro de trabajo es un derecho instrumental cuando está a servicio de la participación, es decir, el representante de alguien o de sí mismo incorpora un poder legal, por vía de mandato, de actuar hasta su propio nombre o ajeno o de ambos concomitantemente para ejercitar aquello derecho de participación. Representar es estar presente y poder operar, es participar o tener la opción o el deber de participar. (p.264)

En efecto, los orígenes de los primeros estudios en cuanto a la participación laboral, según Albalate (2001):

> Se remontan a los experimentos de Hawthorn llevados a cabo por Elton Mayo durante los años veinte y treinta de este siglo, como miembro destacado de la Escuela de Relaciones Humanas, en los que se pudo comprobar la asociación entre la elevación de la motivación de los trabajadores y el aumento de la productividad de la empresa, como consecuencia del reconocimiento explícito de ésta del trabajo de sus miembros, invocando de esta manera la importancia de su presencia y participación en la consecución de los objetivos perseguidos por la empresa. No obstante, hay que señalar que, ya Taylor, no sólo no descartó la participación de los trabajadores, sino que la vio imprescindible en su filosofía sobre la dirección científica de la organización del trabajo. Sin embargo, la puesta en práctica del taylorismo por parte de sus discípulos y numerosos empresarios que siguieron sus principios casi nunca tuvo en cuenta este aspecto, por lo que la participación de los trabajadores no se activó, y ocurrió lo mismo con otros preceptos importantes de esta corrientes organizativa, como son la necesidad de formación o de un salario suficiente para los trabajadores. (p.84)

Los procesos de cambio en la organización del trabajo, fundamentados en la industrialización, los crecientes avances tecnológicos y la complejidad de las operaciones, han traído consigo una serie de cambios dentro de la gestión de la empresa y las distintas formas de participación en la misma, por lo cual Blyton (1984) establece:

> Los sistemas de autogestión en Yugoslavia, Argelia y Polonia, la cogestión en la República Federal de Alemania y Austria, los ikibutz en Israel, las cooperativas de producción en Francia, España y el Reino Unido, la representación de los trabajadores a nivel de las juntas directivas en Escandinávia y los comités de empresa y comisiones paritarias en numerosos países europeos, americanos, africanos y asiáticos dan fe del carácter heterogéneo de las formas de participación. A decir verdad, estos diversos mecanismos reflejan no sólo el grado de reparto de poder, sino, también las diferencias que caracterizan la participación en otras dimensiones importantes; como sus fundamentos (legislación o acuerdo voluntario), su naturaleza (intervención directa de los trabajadores, por ejemplo en cooperativas o en planes de enriquecimiento de las tareas, o indirectamente por medio de representantes), el nivel de organización en que se efectúa, el alcance de la participación (variedad de los asuntos abiertos a la participación) y el momento de la participación (si tiene lugar en la fase de toma de decisiones relativas a planes y proyectos y/o en la fase de ejecución de los mismos). (p.226)

La democracia en el trabajo presenta la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa mediante diferentes formas, dimensiones o mecanismos, tales como la negociación colectiva, en la cual las organizaciones de los trabajadores participan en la definición de la mayoría de los problemas que surgen en torno a las necesidades esenciales, en busca de satisfacer las demandas esenciales de los trabajadores.

Además, “en muchos casos, los sindicatos, al intentar satisfacer las necesidades esenciales, se ven obligados a intervenir en las decisiones relativas al proceso de trabajo y a la empresa.” (Spinrad, 1984, p.204).

También, se encuentra el consejo de trabajadores, que representan a todos los trabajadores, haya o no una afiliación sindical específica, siendo un medio adecuado para la participación directa de todos los trabajadores. En la mayoría de los países, su función principal consiste en servir de mecanismo de participación en las decisiones relativas a las necesidades esenciales, de las que no se ocupan los sindicatos. Sin embargo, en algunos países, los consejos de trabajadores también discuten los problemas vinculados al proceso de trabajo y a la empresa. De ese modo, trasmiten informaciones de gran valor entre los grupos de trabajadores, sobre todo en los sindicatos, y permiten que los representantes de los

trabajadores dirijan al menos verbalmente sus peticiones a la administración (Spinrad, 1984, p.206)

Igualmente, se encuentra la concertación, "en este sistema, los representantes del sindicato o del consejo de trabajadores participan regularmente en discusiones con la dirección sobre una variedad de temas relativos al proceso de trabajo y a la empresa" (Spinrad, 1984, p.206). Sin embargo, a pesar de que no poseen ningún poder, ejercen aparentemente cierta influencia en las decisiones que se toman en la dirección e interpretan los acuerdos mutuamente aceptados que se lograron en las negociaciones colectivas.

En la perspectiva de la democracia en el trabajo y la participación de los trabajadores, las cooperativas de producción o establecimientos de los cuales los propietarios son los mismos trabajadores, poseen un cierto nivel de importancia, pues a primera vista se refiere a un sistema teóricamente completo de control por parte de los trabajadores, en cuanto a las decisiones y procesos que se lleven a cabo.

Del mismo modo, las intenciones más amplias de participación de los trabajadores en cuanto a la adopción de la toma de decisiones en la empresa se han llevado a cabo mediante su representación en los directorios o consejos directivos, tanto en las empresas públicas como en las privadas, denominado esto como sistema de cogestión, entendiéndola como la participación conjunta entre trabajadores y empleadores. Así, García (2013) expone:

> El modelo cogestionario puede imponerse: en primer término por impulso interno de las propias empresas, potenciando a los sindicatos, sobre una base de negociación, y cooperación de los trabajadores, en esta línea se ha llamado la atención como fenómeno emergente, sobre la recuperación de los valores de la empresa, y en segundo término a través de fórmulas institucionales impuestas imperativamente por disposiciones legales como expresión de un propósito político-social de distribución del poder dentro de la empresa. (p.42)

La participación de los grupos de trabajadores en los asuntos relativos al proceso de trabajo y a la empresa protege efectivamente los intereses esenciales de los trabajadores, de ahí la importancia de que estos se encuentren vinculados en las decisiones que rigen dicho proceso, velando de esta forma el cumplimiento de sus derechos y la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades.

Si bien es cierto que en el transcurso histórico de las relaciones laborales el empleador se posiciona como la base de superioridad sobre el trabajador en lo que concierne a la toma de decisiones y a la gestión de la empresa, es a comienzo del siglo XX cuando en algunos países del mundo tal situación comienza a cambiar, siendo la Conferencia Internacional del Trabajo uno de los grandes entes promotores de esta arista, adoptando diversos instrumentos relacionales con aspectos importantes de la participación de los trabajadores, mediante:

> Convenio sobre el derecho a la sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), y la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94). En aquella época, en efecto, el término "participación" no se utilizaba casi y se acostumbraba a enfocar la cuestión conforme a los conceptos más clásicos de "negociación", por una parte, y "colaboración", por otra. Más recientemente, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129); la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130), y, finalmente, el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971. (Oficina Internacional del Trabajo, s/f, p.5)

Son muchos los países que han optado por la democracia en el trabajo y el aumento de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. En efecto, Chaudhuri realizó un artículo en el año 1984, que pone de relieve las principales características del sistema de participación como elemento de la democracia tal como se practica en la India. En este, se coloca como punto importante que este país adoptó la democracia parlamentaria como sistema político, desprendiéndose de esto que el gobierno es el que ha tomado la iniciativa de poner en práctica los principios democráticos.

En el campo de la industria, el sector público ha sido el pionero de la participación democrática, y a medida que avanzaba la industrialización, se atribuía la necesidad de proporcionar comodidades e incentivos adecuados a los trabajadores de este sector. A su vez, los programas de participación de los trabajadores iniciados por el gobierno nacional a través de estatutos, decretos, directivas y recomendaciones tienen por objeto reducir, "la distancia entre el poder de los 'ejecutantes' por una parte, y el de los 'planificadores' y 'coordinadores' por otra, orientando el sistema hacia una utilización eficaz de los recursos de organización, incluidos los humanos. En la estrategia de desarrollo así adoptada, las autoridades se reservan

un papel intervencionista y, en consecuencia, han hecho suya la iniciativa de regular el proceso de trabajo en los sectores productivos mediante la participación." (Chaudhuri, 1984, p.281)

Un estudio realizado por Báez en el año 2009 que tenía como objetivo hacer un análisis de las diversas formas que tienen los trabajadores para participar en la gestión y en la propiedad de la empresa de la que forman parte, específicamente en la República de Irlanda a partir de finales de los años 80, llegó a la conclusión que las formas jerárquicas de organización del trabajo siguen predominando, por lo cual los trabajadores poseen un poder limitado en cuanto a la participación y toma de decisiones de la misma, y en donde la cooperación de la directiva y trabajadores, fundamentalmente en la negociación colectiva, es reducida y afecta sobre todo a los asuntos menos estratégicos de la organización.

Igualmente, Acuña en 1997 realizó una investigación en Chile, basada en la capacidad que tenían las organizaciones sindicales chilenas para participar como colaboradores en los procesos de modernización de las relaciones laborales de las empresas, concluyendo según el mismo que para que exista esta participación deben existir dos condiciones primeramente, que los trabajadores tuvieran la voluntad e interés por participar, y luego, que la participación fuese efectiva a las organizaciones sindicales requerirían acondicionamientos y capacitaciones.

En el año 2001, Marín realizó una investigación basada en la gestión participativa en las grandes empresas industriales españolas, en donde se pudo concluir que la participación es considerada como una herramienta para conseguir un mayor beneficio económico. Gracias a los resultados que se obtuvieron, se visualizó que hay pruebas razonables de que los programas de participación directa a través de sistemas de sugerencias proporcionan ahorros de costes, además, consideran que los programas de participación, que permiten a los trabajadores influir en la planificación y puesta en marcha de los cambios, reducen la resistencia de los operarios hacia los mismos y mejora las conductas de los trabajadores.

Asimismo, Frías en el año 2001, realizó un estudio de casos en Chile, seleccionando 11 empresas de distinto tipo, tamaño y giro de actividad, con una realidad empresarial y laboral diversa, en función del mayor o menor grado en que se asumen los estilos de gestión cooperativos y participativos en las mismas, tomando en cuenta la valoración del recurso

humano y la percepción de los distintos tipos de actores: gerentes, supervisores, trabajadores de base y dirigentes sindicales, con respecto al tema. Dejando ver el aporte que puede entregar el dirigente sindical y las organizaciones sindicales, en términos de su liderazgo e impulso en los procesos de modernización, con el objetivo de maximizar la productividad, calidad y competitividad.

No obstante, las organizaciones sindicales y la evolución en cuanto a sus niveles de participación en el caso venezolano parecen estar enmarcados por un conjunto de elementos muy particulares. Primeramente, esto tiene sus antecedentes en el siglo XIX, cuando el país pasa de una estructura minera y agrícola al proceso de industrialización, lo que trajo consigo que el campesinado venezolano comenzará gradualmente a abandonar el campo en busca de mayores y nuevas oportunidades en estas industrias que estaban surgiendo, especialmente la industria petrolera.

Los años treinta y el estallido de la industria petrolera representan un hito histórico para el país, convirtiéndose en los protagonistas del surgimiento del sindicalismo en Venezuela, mediante una serie de acontecimientos que permiten formalizar las primeras organizaciones sindicales, produciendo el alzamiento y desarrollo de nuevas relaciones sociales de trabajo, rudimentarias y desequilibradas en cuanto a la organización y el aspecto ideológico de los actores fundamentales, especialmente de los trabajadores, carentes de un marco legal que permitiera su regulación.

Es importante mencionar que para principios del siglo XIX existían ya las llamadas Organizaciones del Obrerismo, teniendo un papel importante para la época. Además, en el ámbito internacional, se comienza a dar una serie de hechos de vital importancia en el mundo laboral, entre los que destacan la fundación de la III Internacional Obrera (1919) y la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el mismo año. Años más adelante, en el ámbito nacional, sale a relucir un conjunto de acciones llevadas a cabo por un grupo de jóvenes, la "Generación del 28", pues este "será el factor determinante en la concientización clasista del naciente proletariado, que se conformó en los campos y pozos petroleros de la orilla del Lago de Maracaibo" (Urquijo, 2000, p.15)

Como indica Lauriño (2013) Juan Vicente Gómez funda en 1928 la Federación Obrera de Venezuela, organización de carácter oficial y primera de su tipo en nuestra historia.

Es en este mismo año, en el que se promulga la primera Ley del Trabajo, como mero formalismo gubernamental para el cumplimiento de convenios con la Oficina Internacional del Trabajo y como parte de una estrategia oficial para acallar a la opinión pública nacional. Dicha Ley permitirá la fundación de sindicatos, pero no su afiliación internacional.

En el año 1929, surge una organización sindical denominada "Federación Obrera de Venezuela", oficialista, conformada por unos 30 'sindicatos', constituyendo la primera organización sindical del país. Esta organización también tendrá un papel importante como agente político, en contra del gobierno dictatorial de Juan Vicente Gómez. En 1931 nace en Venezuela el Partido Comunista (PCV), y el 1° de mayo del mismo este partido da a conocer un documento titulado "Al Pueblo Trabajador de Venezuela", además, ese mismo año se funda, el primer sindicato petrolero del país, denominado Sociedad de Auxilio Mutuo de Obreros Petroleros (SAMOP), contando desde sus inicios con más de cinco mil trabajadores. (Urquijo, 2000)

A partir de estos momentos arranca la profunda politización del movimiento obrero. Es entonces, cuando la etapa de las guerras campesinas se cierra, para dar paso a una nueva modalidad de la lucha política, donde la participación de la clase obrera, por incipiente, débil y atrasada que fuese, les da un nuevo tinte y un giro diferente a las relaciones laborales de la época.

Sucesivamente, con la muerte del General Juan Vicente Gómez en el año 1935, y la llegada al poder de Eleazar López Contreras, se inicia el movimiento obrero venezolano contemporáneo, el cual posteriormente se caracterizó por una larga lucha entre los comunistas con el Partido Comunista de Venezuela (PCV) y por el otro los socialdemócratas, primero con la Agrupación Revolucionaria de Izquierda (ARDI), luego con el Movimiento de Organización Venezolana (ORVE), posteriormente con el Partido Democrático Nacional (PDN) y finalmente con Acción Democrática (AD), para la estructuración y el control de las masas obreras del país. (Urquijo, 2000)

Por lo tanto, "el año 1936 será entonces un año de mucho dinamismo en la organización del movimiento obrero y en poco tiempo nacerán numerosos sindicatos, algunos de ellos llegando incluso a exigir la negociación de contratos colectivos. De manera que este año será considerado entre los historiadores del movimiento obrero venezolano,

como el de inicio formal del sindicalismo en el país." (Lauriño, 2013, p.14). Además, este mismo año, será el protagonista de conflictos continuos en la industria petrolera nacional, dándose la Gran Huelga Petrolera, la cual tenía entre sus principales objetivos el reconocimiento del sindicato.

A partir del año 1948 y tras el derrocamiento del Gobierno de Rómulo Gallegos, toma el poder una Junta Militar de Gobierno, cambiando completamente el panorama de los trabajadores organizados, dándose el inicio de una etapa de persecuciones. Años más tarde, entre 1945 y 1948, se plantearon e intentaron los primeros esfuerzos de acercamiento entre los patronos y los trabajadores, en donde se distingue un crecimiento importante de los sindicatos existentes debido en gran parte a aspectos políticos. Sin embargo, Lauriño (2008) manifiesta:

> En esa dirección fueron pioneras las ideas que Rómulo Betancourt impulsaba por aquellos días. Las circunstancias políticas y sociales no permitieron cristalizar aquellos iniciales esfuerzos, a pesar de lo apremiante de la realidad. Pero, es que la dictadura perezjimenista prácticamente acabaría durante sus diez años de represivas acciones, con uno de los dos actores principales de un posible pacto de avenimiento, los trabajadores organizados (el sindicalismo), razón por la cual, tal vez la realidad ya no podía apremiar. Y sólo sería a partir de su caída, el 23 de enero de 1958, cuando comiencen las labores de reconstrucción de un movimiento sindical unitario, impulsado por la importante figura del Comité Sindical Unificado. (p.33).

De esta forma, la realidad del país parecía sentir la necesidad urgente de reducir los niveles de conflictividad que ponían en riesgo la estabilidad política de una recién lograda libertad. Por lo cual, se dieron intentos de golpes de estado y una precaria situación económica que requería salida, teniendo la necesidad de lograr una tregua entre los obreros y patronos. Finalmente y con alta presión popular, sería firmado el pacto de avenimiento obrero-patronal, el 24 de noviembre de 1958, por representantes del Gobierno, Fedecámaras y el Comité Sindical Unificado.

El período entre los años 1948 – 1958, los avances de la organización sindical quedan estancados y se ve en la necesidad de participar en la lucha política para derrocar el gobierno dictatorial y poder así sentar las bases para el establecimiento de la democracia en el país.

En efecto, “durante el periodo de formación e impulso inicial de movimiento sindical venezolano, período 1936 – 1958, el escenario político y sindical se caracterizó por la incertidumbre política, golpes de Estado, dictadura, la constitución de una central y dos congresos de trabajadores”, expresa Navarro (s/fa, p.2).

Sucesivamente, “la década de los años sesenta comienza con la muerte de Francisco Olivo, presidente en ejercicio de la CTV, a quien substituye provisionalmente José Vargas, y se caracteriza por nuevas rupturas de la unidad sindical y el desquebrajamiento del parcial pluralismo conseguido por los partidos mayoritarios.” (Urquijo, 2000, p.34)

Asimismo, para el año 1980, según Iturraspe (2001):

> La economía venezolana había ido hacia un capitalismo de estado y que los trabajadores y sus sindicatos debían participar como socios del estado: de allí la idea de cogestión que propuso el Manifiesto de Porlamar, por una parte, y por la otra la necesidad de ampliar la base sindical a través de la creación de sindicatos nacionales por rama de industria. (p.111)

Se debe recordar que comenzaba el proceso de mundialización y que la economía venezolana, gracias al petróleo, se convierte en una gran fuente de exportación neta de capitales y en una económica con una volatilidad tal que impide inversiones de largo plazo.

A su vez, el movimiento sindical sufre un fuerte retroceso por la política del presidente Herrera Campins y con la intervención del Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV). Además, Iturraspe (2001) expresa que:

> Dentro de las cúpulas sindicales se producen reacciones políticas y éticas, ejemplo de ello, Juan José Delpino, presidente de la CTV para el momento. No obstante, la brecha de credibilidad entre los trabajadores y la institución sindical se profundiza, añadiéndole a esto, los cambios tecnológicos que poco a poco daban como anticuado al modelo y estructura sindical, acentuándose la dependencia del estado en cuanto a recursos financieros y presencia política (p.111)

El periodo 1983-1999, se caracteriza por la confrontación y ruptura entre el movimiento sindical y los sectores políticos, en el cual la dirigencia de los trabajadores presenta una etapa de desgaste y se materializa una caída importante y alarmante en la tasa de afiliación sindical, es decir, el movimiento sindical se estanca en una crisis que se extiende

hasta nuestros días, que lo ha debilitado haciéndolo perder capacidad y protagonismo como actor del sistema de relaciones de trabajo. (Bonilla, 2013)

Debido al sistema político que existía anteriormente, se daba un tratamiento del movimiento sindical como parte de la estructura estatal, en el cual la relación entre el Estado y los sindicatos era calificada como "neo-corporativista". Por una parte, el Estado reconocía a la CTV como el representante de los trabajadores y les daba participación en la toma de decisiones estatales que afectaran de alguna forma el asalariado; y por otra, el movimiento sindical se comprometía a mantener la paz laboral y canalizar sus peticiones a través del aparato estatal, así, el movimiento sindical logró construir su propio bloque parlamentario y en temas laborales impulsaba reformas. Durante muchos años ese tipo de relación dio frutos para los trabajadores, pero con el tiempo la estrecha vinculación con los partidos los convirtió más en dirigentes políticos partidistas que sindicales. A pesar de la dependencia hacia los partidos, sobre todo cuando el partido estaba en el gobierno, el Movimiento Sindical siempre mostró grados de independencia. (Díaz, 2013)

El nuevo gobierno que asciende al poder de manera electoral en febrero de 1999, previamente basó su campaña electoral en una crítica radical al sistema político que estaba vigente para el momento, juzgando la democracia representativa y promoviendo la democracia participativa. Es así como este nuevo liderazgo logró contar con suficiente apoyo electoral para proponer y llevar a cabo cambios políticos radicales, convirtiéndose la elección de una Asamblea Nacional Constituyente y la elaboración de la nueva Constitución Nacional en las metas políticas fundamentales. Estos eventos electorales nacionales, lograron dar evidencia de que las organizaciones políticas que habían dominado la escena política tradicionalmente, ahora se encontraban desapareciendo del escenario. (Lucena, 2005a).

Por lo tanto, Venezuela comienza a vivir otra etapa en su proceso democrático, para muchos el momento de mayor democracia en su historia, para otros el camino hacia una dictadura. Los sindicatos en Venezuela empiezan a vivir una etapa de desconcierto y confusión, principalmente la mayor organización sindical del país, la CTV, que no atinó a darse una política coherente ante la nueva y compleja realidad del país. En concordancia declara Díaz (2009) que:

> Los sindicatos de Venezuela empiezan una etapa de desconcierto y confusión mayormente por la falta de visión política y coherencia debido a las nuevas y complejas realidades del país: el fenómeno "Chávez", el cual golpea el movimiento sindical en la tradicional brújula política y deja sin piso al accionar tradicional de los sindicatos, que estaban acostumbrados a relaciones amigas y se estrella con una nueva clase política de tendencia militarista que no dialoga, sino que impone. Así nace el desconcierto que se agrava con la pérdida del poder político de los partidos tradicionales, los cuales fueron reducidos a su mínima expresión. (p. 1)

Asimismo, en el año 2000, "se celebra un referéndum sindical de carácter nacional, proceso totalmente abierto donde podían participan todos los electores inscritos en el Registro Electoral, con el fin de consultar a la población sobre la conveniencia o no de renovar a la CTV" (Bonilla, 2013, p.52). Esta propuesta presentada por el presidente Chávez, obtuvo una posición de rechazo por parte del bloque opositor, partidos tradicionales y sindicatos adversos al Gobierno, sin embargo, el presidente terminó por imponerse logrando que su propuesta triunfara.

Sucesivamente, durante el año 2002 se da la ruptura definitiva del diálogo social entre el Gobierno y sus organizaciones y la de los trabajadores, luego del golpe de estado en abril de este año y el paro petrolero (2002-2003), donde Fedecámaras y la CTV asumen un papel distinto dentro del quehacer político nacional. Sucesivamente, luego de estos sucesos, cobra mayor importancia la teoría de crear una nueva central de trabajadores, viéndose esta reflejada en 2003 con la creación de la Unión Nacional de Trabajadores. Desde ese momento, el Gobierno se ha caracterizado por desconocer la legitimidad de la CTV y de los sindicatos tradicionales. (Lucena, 2005a)

Sin embargo, Lucena (2005a) expresa:

> Claro que hay que admitir que el régimen ha implementado políticas coyunturales, que son del beneplácito del movimiento de los trabajadores. En materia normativa, las diversas regulaciones que emanan del Ministerio apuntan hacia una orientación tuteladora. Pero también, el gobierno promueve políticas que lesionan al movimiento sindical como es el divisionismo de la clase trabajadora, y el fomento de formas productivas que erosionan las bases del sindicalismo, tal es el caso del cooperativismo. La otra estrategia activamente desarrollada por el gobierno en el fomento de la organización de los trabajadores, es en el cooperativismo. Para el año 2000, en el país se

> contabilizaban dos mil quinientas organizaciones cooperativas registradas. Para inicios del 2004, este número se había multiplicado varias veces, se contabilizaban más de veinticuatro mil organizaciones cooperativas. (p.4)

A partir de 2002, el Gobierno da inicio a una política de impulso al sistema o modelo productivo cooperativista, promoviendo el mismo mediante esquemas de créditos especiales y participación directa del Estado en la propiedad de la empresa. (Bonilla, 2013). No obstante, Iranzo en 2011, realiza un artículo donde expresa:

> El movimiento sindical de todos los signos, PROVEA (organización de defensa de los derechos humanos) e incluso representantes del oficialismo, han hecho fuertes críticas a la política de promoción indiscriminada de cooperativas de trabajo asociado, principalmente por: a) se han convertido en un mecanismo de flexibilización y precarización laboral pues la mayoría se crea con antiguos asalariados que pierden su derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, debilitando por tanto estas instituciones; b) las propias cooperativas priorizan la contratación de trabajadores temporales para impedir engrosar el número de asociados pues quienes mantienen seis meses de contratación continua deben pasar a la condición de socios. (p.14)

Por lo anteriormente expuesto, el cooperativismo que se ha venido planteando en el ámbito laboral venezolano, implica en su seno raíces que deterioran al sindicalismo, ya que los trabajadores que pasan de asalariados a cooperativistas, ya no son sujetos de la organización sindical. (Lucena, 2005).

Además, Iranzo (2011) expresa:

> El apoyo sindical a Chávez se vería fortalecido con motivo de la huelga petrolera en el periodo 2002-2003, cuando nuevas corrientes y líderes sindicales se colocaron de su lado para combatir lo que tildaron de sabotaje. El presidente a su vez respaldó la creación de una nueva central, la UNT, la cual quedó conformada por cinco corrientes unidas por la fuerza de su liderazgo y con relaciones tensas entre ellas. En los años siguientes la actitud de la administración del trabajo sería a favor del desarrollo y fortalecimiento de la UNT, y aunque no hay cifras que puedan confirmarlo, toda la información recogida nos permite suponer que muchos sindicatos de la CTV, aun cuando no se desafiliaron formalmente, pasaron a considerarse parte de la nueva central. (p.20)

Desde el año 2004 se da la promoción interesada de la sindicalización por parte del gobierno, en la cual la UNT comenzó a tener conflictos internos que poco a poco se fueron agravando, al punto de desarrollarse internamente corrientes que criticaban a la política gubernamental, la cual buscaba promover el paralelismo sindical en las empresas y sectores que anteriormente eran controlados por sindicatos de la CTV, mediante un proceso de inscripción de mayor facilidad y reconocimiento del sindicato que está de parte del régimen, obstaculizando el registro del que está en contra, y otorgándole un trato preferencial al sindicato oficialista en el momento de la discusión de la contratación colectiva. (Iranzo, 2011).

A partir de 2007, se comienza a hablar de la conformación de los Consejos de Trabajadores; Zerpa y Grimau (2012), escriben un artículo a favor de la construcción del socialismo que estaba siendo promovido por el gobierno, en busca del empoderamiento de la clase trabajadora. Por lo cual, para que se establezcan nuevas relaciones de producción, éstas deberán estar regidas por un principio fundamental como el Control Obrero sobre los procesos de producción, distribución, comercialización y administración de bienes y servicios, y para ello el Partido Comunista de Venezuela (PCV) propuso la constitución de los Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores (CSTT), siendo asumida esta propuesta organizativa por diferentes sectores laborales tanto de la administración pública como privada.

Asimismo, los autores señalan que el término Control Obrero se vio desarrollado en experiencias concretas que se vienen desarrollando en empresas estratégicas del Estado como las del hierro y las del aluminio, en Guayana (SIDOR y ALCASA), así como también en fábricas tomadas por los trabajadores a partir de la quiebra fraudulenta, cierre y abandono de las mismas por parte de sus dueños en aquellas recientemente estatizadas por el actual gobierno venezolano en áreas estratégicas industriales, agroindustriales y de prestación de servicios.

Además, aunque en menor medida, se han constituido Consejos de Trabajadores en empresas privadas del sector industrial, y en mayor medida en las instituciones del Estado, donde las y los trabajadores han asumido de manera participativa y protagónica estas estructuras organizativas para el control de la gestión y contraloría social de sus centros de

trabajo, aun cuando muchos patronos tanto privados como públicos se prestan a organizar Consejos de Trabajadores para enfrentar a los sindicatos. Sin embargo, en la mayoría de los centros de trabajo, tanto privados como públicos, estas organizaciones no son reconocidas por los patronos alegando que no tienen base jurídica específica, aun cuando están conceptualmente sustentadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y específicamente en la Ley Orgánica del Poder Popular, en la Ley Orgánica de las Comunas y en el Reglamento del Consejo Federal de Gobierno.

De esta forma, entre los meses de abril y mayo de 2007, el Partido Comunista de Venezuela (PCV), realizó varias jornadas a nivel nacional para discutir con los trabajadores del sector público y privado sobre una propuesta de Ley que sustentara a estas organizaciones. Así, en junio de 2007, se introdujo ante la Asamblea Nacional un Proyecto de Ley Especial de los Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores, el cual tenía como principal planteamiento el control obrero como proceso de transición del modo de producción capitalista a la propiedad socialista en la cual los trabajadores ejercerán procesos de control sobre la producción, planificación y el uso eficiente de los recursos, mediante la participación protagónica de los trabajadores de una manera real y efectiva en las relaciones socialistas de producción. (Zerpa y Grimau, 2012)

No obstante, existe otra perspectiva que expresa que en verdad el "control obrero" lo que busca es que el gobierno tenga el control sobre el movimiento obrero y las luchas. González en su artículo publicado en 2009, plantea que el discurso del "control de la producción" por parte de los trabajadores como se plantea en el Plan Guayana por parte del gobierno, no tiene nada en común con el verdadero contenido del control obrero sobre la industria, pues, la esencia de la cuestión en esta administración que pretende Chávez no es otra cosa que realizarla por medio de la burocracia sindical que es independiente de los obreros, pero que al contrario, depende completamente del Estado burgués. Por esto, expresa que estas medidas que se pretenden llevar a cabo desde el gobierno, en verdad persiguen el objetivo de disciplinar a la clase obrera, haciéndola más trabajadora en el servicio de los intereses comunes del Estado y los capitalistas privados. Es por eso que toda la tarea del nacionalismo burgués consiste en liquidar los sindicatos como órganos de la lucha de clases y sustituirlos por una burocracia sindical que funcione como el órgano de dirección sobre los obreros y a través de la cual ejerce su hegemonía el Estado burgués. (González, 2009)

Asimismo, a los consejos de trabajadores se sumaron en 2009 las patrullas y las milicias socialistas, que, como los Consejos, formaban parte del proyecto de Reforma Constitucional rechazado en 2007. Las patrullas son concebidas como órganos de base del partido del gobierno, y las milicias obreras, que representan "la idea del trabajador integral que es capaz de producir y también de defender al pueblo". Esto es muestra de que organismos estatales le exigen a la institución sindical una afiliación política al partido de gobierno para poder ejercer un derecho garantizado constitucionalmente, ilustrando cómo se está forzando una asociación entre Estado-partido-sindicatos, desapareciendo la noción de sociedad civil. De esta forma, 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 alterno de relaciones de trabajo" (Iranzo, 2011).

Por su parte, la constitución aprobada en 1999, incluye también como mecanismo de participación popular a la cogestión, la cual comenzó a cobrar una cierta institucionalización a partir de 2005. Así, Vera escribe un artículo en el año 2006, en el cual expresa:

> Para el caso venezolano, las experiencias de cogestión que se vienen aplicando en el sector empresarial, no parten de la copropiedad de la firma, sino que se basan en la expropiación por parte del Estado de empresas en crisis, declaradas como utilidad pública, y entregadas a los trabajadores para que sean coadministradas por ellos y por los directivos designados por el gobierno. Se han dado otros casos en los cuales los propietarios privados, con la finalidad de acceder a planes de financiamiento del sector público, aceptan la cogestión dentro de sus estructuras directivas, sin compartir la propiedad de la empresa. En todo caso, los mecanismos de cogestión que comienzan a aplicarse en el país no se basan en la copropiedad de empresas, sino en la aplicación voluntaria de los propietarios, sean estos del sector público o del privado. (p.174)

Tanto Sierra como Lanz publican artículos en 2005, a favor de la cogestión en una sociedad con principios y valores humanistas, donde se promueve la participación, concretando la verdadera democracia participativa; declaran que "las empresas básicas Venezolanas y en especial nuestra industria petrolera y el holding ferroso, de aluminio y eléctrico de Guayana son un buen campo de experimentación seria y exitosa, debido a la

capacidad técnica existente en esos sectores (Ventajas competitivas), esos trabajadores desde hace rato, dirigen de hecho esas industrias."

Sin embargo, Lucena en el 2011, declara a la cogestión como un sistema fracasado, poniendo como ejemplo lo sucedido en Cadafe, en donde los Directores Laborales en esta empresa no fueron electos por los trabajadores sino escogidos y nombrados por el Presidente de la República, lo que no representó un avance, sino más bien un estancamiento de este proceso.

Asimismo, López, Paredes y Moreno en el año 2016, realizaron un trabajo en donde analizan comparativamente la evolución de las relaciones de trabajo en la industria petrolera, desde su inicio como industria en 1914, considerando la huelga petrolera de 1936, el paro patronal de 2002, y la situación actual, específicamente en el año 2015. Teniendo como una de las conclusiones que el gobierno de Chávez implicó considerables mejoras laborales para el sector petrolero, de acuerdo con lo manifestado por los trabajadores entrevistados, donde las relaciones laborales a su interior han mantenido los criterios asistencialistas reivindicativistas que se forjaron en el proceso de construcción del movimiento sindical petrolero hace más de 60 años.

En oposición a la corriente antes nombrada, en el año 2008, Arrieta pone a la luz varias críticas hacia las acciones tomadas desde el comienzo del período del presidente Hugo Chávez hasta el 2008. Hace mención a los primeros intentos de liquidación de los sindicatos, la acción antisindical del gobierno, la desafiliación sindical en Venezuela y a nivel mundial, haciendo la acotación de que siguen siendo los sindicatos los que liderizan grandes conflictos sociales acompañados de otros noveles movimientos ciudadanos y sociales. Concluyendo que el peso sindical debe resurgir de la unión y la integración si el mundo del trabajo quiere hacer sentir sus demandas ante una globalización equitativa, para fortalecerse y ser voceros de un pueblo que se opone al proyecto autocrático de Hugo Rafael Chávez Frías.

De igual forma, Lucena en el año 2002, en su artículo "Restructuración Política y Regulatoria en las Relaciones Laborales Venezolanas" analiza los primeros impactos que han recibido las Relaciones Laborales en Venezuela, como consecuencia de las profundas reestructuraciones que han ocurrido en la segunda mitad de la década de los noventa. En el mismo, da respuestas a interrogantes referidas a la hostilidad del gobierno de H. Chávez hacia

el movimiento sindical y cambios en el marco regulatorio. Concluyendo que las Relaciones Laborales están experimentando una prueba difícil, pues, su capacidad de desenvolverse con autonomía, ha sido una de sus debilidades y existe un vacío de interlocución.

Lucena plantea igualmente en el 2007, en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, que el funcionamiento de las relaciones laborales en Venezuela se da bajo un capitalismo de Estado, que repercute en las relaciones de trabajo con un alto grado de intervencionismo, lo que sido un constante fenómeno en la historia moderna de Venezuela. Así que fundar un sindicato, negociar un contrato colectivo, entrar en un proceso de conflicto colectivo, supone siempre una profunda intermediación estatal, lo que le da un sesgo corporativista al funcionamiento laboral venezolano. Además, señala una limitada autonomía de los actores, tanto empresariales como sindicales.

Asimismo, el diálogo social es una de las dimensiones de la participación, por lo cual en el año 2015, Pernia desarrolla un estudio basado en el sistema de inspección del Trabajo y el papel del diálogo social en Venezuela, dejando en claro que este último está desdibujado en el país, donde el Estado venezolano a pesar de ser Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1919, no promueve ni implementa políticas nacionales para garantizar el ejercicio pleno de esos derechos. Se critica, a su vez, la violación al derecho a la negociación colectiva y en consecuencia al diálogo social. Además, deja claro que el diálogo social no es una actividad exclusiva de la inspección del trabajo, pero que este como función de autoridad puede permitir a los actores laborales mayor participación en el acto de inspección y juntos transformar la realidad laboral regulada por el Estado, por lo que se considera necesario que el funcionario de inspección considere la participación activa de los actores que componen las relaciones de trabajo.

En cuanto a la representación de los trabajadores en la gestión enmarcada en un ambiente discursivo favorable a la participación y al protagonismo democrático por parte del gobierno, Lucena (2015) expresa:

> No obstante lo auspicioso que el discurso, acompañante de las medidas vinculadas con el ejercicio de la democracia protagónica y participativa en un primer momento y luego del socialismo, podía parecer a los trabajadores en la gestión y participación, la figura de la representación laboral más bien se ha venido a menos. La casi inexistencia de los Directores Laborales en el

> universo de las instituciones en las cuales ha de ejercerse, lo muestra. Por otro lado en casos emblemáticos por la importancia de estas instituciones, se ha sustituido la elección directa por las bases por el nombramiento de estos representantes directamente por el Ejecutivo, casos Pdvsa y Cadafe (luego Corpoelec). (p.214)

Por otro lado, teniendo presente que las relaciones laborales desde 1999 han pasado por distintas etapas y han traído consigo cambios notorios al modelo, actualmente, nos encontramos en un periodo post Chávez, presidido por Nicolás Maduro, en el cual siguen apareciendo cambios dados por los problemas políticos, sociales y económicos que se presentan en el país, los cuales se han convertido en un reto para la subsistencia de las organizaciones sindicales y empresariales. Como evidencia, D´León, publicó en el año 2016 que "El Estado está interviniendo en las organizaciones sindicales", en la cual la intervención del Estado, vía CNE o TSJ, en las organizaciones sindicales ha venido en aumento, y sobre todo es accionado por listas sindicales ligadas al partido del gobierno, el PSUV, consagrándose un intervencionismo del Estado sin comparación.

En definitiva, el año 1999 representa un hito en el proceso histórico del sistema de relaciones industriales en Venezuela, primeramente por la alta intervención que empieza a tener el Estado en ese momento dentro de todos los procesos del país, dejando tanto a los trabajadores y empleadores, como a las organizaciones que los representan, con una participación poco activa e influyente en cuanto a la toma de decisiones que les correspondían, así como a su vez disminuyendo su reconocimiento y espacio en donde se desenvolvían para el momento. Por consiguiente, el Estado toma la decisión de crear organizaciones paralelas de sede oficialista, logrando debilitar las organizaciones ya existentes, y aumentado el poder del mismo en todos los aspectos.

Con base en lo anterior, desde el inicio del periodo de Chávez hasta nuestros días, se ha dado un cambio importante en las relaciones laborales, presentándose un dilema de lo que implica la participación del trabajador, sus límites y opciones dentro del mundo laboral venezolano, mediante dos corrientes, por un lado una orientada hacia las buenas prácticas del gobierno y el incremento y estímulo de la participación y cogestión; y por otro lado, una corriente que parece estar orientada a la muerte de los sindicatos, desmejoras de las

condiciones de trabajo y unas políticas más bien en contra que profundizan el paralelismo sindical en un contexto polarizado.

Esta investigación permite conocer la verdadera opinión del actor trabajador, representado en este caso por los dirigentes sindicales miembros de las juntas directivas de las centrales sindicales del país, en cuanto a su apreciación con respecto a las relaciones laborales actuales en Venezuela y su nivel de participación dentro de la gerencia y toma de decisiones de la empresa, siendo esta información de gran utilidad para los tres actores fundamentales que forman parte de las relaciones de trabajo, considerando que sin participación de los actores sociales no hay democracia, por lo cual debe darse apertura a un diálogo consistente. Primero, es un insumo para las organizaciones sindicales ya que les permite tomar acciones concretas y estrategias orientadas al incremento del actor trabajador dentro de los niveles de participación en la empresa. Asimismo, en cuanto al patrono encargado de la dirección de empresas públicas o privadas, sirve como aporte para establecer nuevas estrategias de incorporación del trabajador dentro de la gestión de la misma y así buscar mecanismos en conjunto para el aumento de la productividad. Por último, al Estado, para la estructuración y elaboración de políticas públicas en materia laboral que vayan de la mano con el desarrollo y los cambios en el mundo del trabajo, ayudando así al aumento de niveles de participación de los trabajadores dentro las empresas.

En función de todo lo expuesto se dará respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la percepción de los dirigentes sindicales miembros de las juntas directivas de las centrales sindicales del país tanto oficialistas como de oposición, en cuanto al nivel de participación en la gestión y toma de decisiones tanto en la empresa pública como en la empresa privada en el contexto venezolano actual?

# CAPÍTULO II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

## OBJETIVO GENERAL

El objetivo general representa el fin último que se quiere alcanzar con la investigación. Por ende, el objetivo general de este estudio es:

- Conocer la percepción que poseen los dirigentes sindicales pertenecientes a las centrales sindicales del país, tanto oficialistas como opositoras, con respecto a su nivel de participación y toma de decisiones en la gestión de las empresas públicas y privadas en el contexto venezolano actual.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

Los objetivos específicos permiten especificar con mayor detalle los fines parciales que se desea lograr con el estudio, estos son:

- Conocer la percepción de los dirigentes sindicales con respecto a la situación actual, los avances y los retos en torno al proceso de negociación colectiva.
- Conocer la percepción de los dirigentes sindicales con respecto a la situación actual, los avances y los retos en torno a las nuevas formas de participación desarrolladas en el país.
- Conocer la percepción de los dirigentes sindicales con respecto a la situación actual, los avances y los retos en torno a los procesos cogestionarios.
- Conocer la percepción de los dirigentes sindicales con respecto a la situación actual, los avances y los retos en torno al cooperativismo.
- Conocer la percepción de los dirigentes sindicales con respecto a la situación actual, los avances y los retos en torno al diálogo social.
- Conocer la percepción de los dirigentes sindicales con respecto a la situación actual, los avances y los retos en torno a las fórmulas de participación desarrolladas en las propias organizaciones.
- Conocer la percepción de los dirigentes sindicales con respecto a la relación entre la participación laboral y la política y sobre el rol de la dirigencia sindical en los procesos de participación laboral y la dinámica de las relaciones laborales en el país.

# CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

## Alcance de la participación laboral: origen, mecanismos y evolución

Frente a un escenario de modernización de las relaciones laborales y de un proceso de grandes cambios en la organización del trabajo, como los nuevos avances de la industrialización, la creciente aplicación de las tecnologías, la expansión de sociedades multinacionales, la complejidad de las operaciones y el proceso productivo se ha producido a su vez una evolución importante en las estructuras de gestión dentro de las empresas.

Con estos cambios producidos en la gestión, puede evidenciarse un interés generalizado por la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relativas a la empresa, mediante distintas formas de intervención e influencia del personal empleado que se han ido desarrollado a través del tiempo en las naciones industrializadas, y especialmente en los países en desarrollo, se evidencian mecanismos de participación que van desde niveles mínimos de consulta a sistemas de plena propiedad.

No obstante, esta evolución o cambios que se han dado con respecto a la participación de los trabajadores en las empresas a nivel mundial, perecen ser distintos para cada país, dependiendo del sistema sociopolítico y la forma en que se comprendan las relaciones laborales en esos contextos, ya que no en todos los países se puede decir que el termino participación laboral ha evolucionado de la misma forma.

### 1. Participación Laboral

El contenido de las relaciones laborales implica establecer un vínculo social entre los agentes que forman parte de las actividades productivas de la organización, es decir, que exista la presencia de un lazo positivo entre el patrón y los trabajadores. Las formas para producir ese vínculo entre ambos actores, se dan a partir de la implementación de nuevos paradigmas organizativos, en los cuales los trabajadores se encuentren involucrados y tenga mayor participación en los procesos y decisiones de la empresa en pro al logro de sus objetivos.

De esta forma, según Lahera (2004):

Las razones por la que los directores o los organizadores de la producción apuestan por la participación se centran en considerarla un dispositivo o tecnología social que puede contribuir a incrementar la eficiencia de la organización (en reducción de costes, aumento de la productividad y calidad), pudiendo reforzar el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales (p.25)

## 1.1 Concepto de Participación

Lahera (2004) define participación como:

La participación de los trabajadores se interpretaría así exclusivamente como una técnica de gestión de los recursos humanos que parece facilitar la unión e integración de los trabajadores en los intereses empresariales y que permite reducir el conflicto mediante una aceptación más amplia de la lógica disciplinaria de la economía de mercado capitalista. Puesto que los intereses principales de las empresas son la supervivencia en el mercado a través del incremento de la productividad, la reducción de costes y la maximización del trabajo efectivo en la utilización de la fuerza de trabajo, es necesario vincular precisamente a los operadores con esos intereses, siendo el reconocimiento de su participación en las decisiones productivas el medio de identificar a los agentes empresariales antes enfrentados: la reestructuración participativa de sus puestos de trabajo y sus tareas mediante la aplicación de nuevos conceptos productivos de organización del trabajo supone incrementar la satisfacción laboral e incrementar la productividad general del proceso a través de la explotación del conocimiento empírico encarnado en los propios operadores (su inteligencia productiva). (p.29)

Asimismo, Wilpert (1984) lo define como:

El término "participación" denota una vinculación de las decisiones con los intereses de los trabajadores afectados en virtud de una serie de condiciones, estructuras y procesos de organización. Esta definición implica que la participación es un fenómeno variable que, en la realidad de las organizaciones del trabajo, aparece siempre afectado al menos por cuatro dimensiones y su correspondiente interacción [Dachler y Wilpert, 1978]: a) las premisas, de valor implícitas que guían a los distintos actores y definen sus objetivos; b) las características del diseño de los sistemas participatorios; c) las trabas y las oportunidades contextuales, ambientales (disposición de la sociedad), que dificultan o favorecen la aparición de procesos participatorios;

y d) los resultados de la participación a nivel del individuo, de la organización y de la colectividad. (p. 373)

### 1.2 Origen y evolución

Las distintas formas en la que la participación es percibida por los diferentes grupos se ve reflejada en parte por las condiciones diversas en que nació y evolucionó este concepto. Estas diferencias se remontan a los primeros debates sobre las democracias en las empresas mantenidas por grupos como los socialistas utópicos en Francia, los socialistas y fabianos y gremiales en el Reino Unido y los comunistas y socialdemócratas en la República Federal de Alemania (Blyton, 1984).

A estas diferencias se le añaden los diversos medios sociales, políticos, económicos y culturales en la cual se ha introducido la participación en el tiempo, así como en las orientaciones adoptadas por las partes involucradas, particularmente, el Estado, los empresarios y mandos ejecutivos, y los trabajadores y sus representantes, y consecuentemente la relación entre ellos.

Albalate (s/f) expresa:

> Los orígenes de los primeros estudios empíricos de los efectos de la participación en el contexto del mundo del trabajo productivo, se remontan a los experimentos de Hawthorn llevados a cabo por Elton Mayo durante los años veinte y treinta de este siglo, como miembro destacado de la Escuela de Relaciones Humanas, en los que se pudo comprobar la existencia de un vínculo entre motivación laboral y productividad, a raíz de los experimentos realizados en el cambio de las condiciones psicofísicas con las que se llevaba a cabo hasta entonces del trabajo de los obreros y obreras de unas plantas industriales de Howthorn de Chicago, con lo cual se pudo poner en evidencia la importancia que iba a tener, para la consecución de los objetivos empresariales, de la toma en consideración del carácter, eminentemente, "social" del trabajo humano. (p.21)

De esta forma, se fueron abriendo gradualmente las primeras formas de participación elemental de los trabajadores dentro de las organizaciones, gracias a una reconsideración del papel que podía desempeñar y jugar el factor humano en la empresa, para obtener un mejor ambiente de trabajo, y por tanto, una mayor productividad en la misma.

No obstante, el paradigma organizativo tradicional representado por el taylorismo supone establecer una interpretación sobre el rol productivo del trabajo humano basado en reducir al máximo la autonomía y la discrecionalidad de los operadores, afirmando, que estos solo deben realizar sus tareas siguiendo rígidamente los procedimientos operativos diseñados e impuestos por los organizadores de la producción. El taylorismo se basa así en la no – participación de los operadores en la definición tanto de los métodos como en el flujo de producción (Lahera, 2004).

Ante esto, Albalate (s/f) señala que:

> Ya Taylor, no sólo no descartó radicalmente la participación de los trabajadores, sino que la vio imprescindible en su filosofía sobre la dirección científica de la organización del trabajo. Sin embargo, la participación prevista por Taylor, aunque claramente limitada al entorno del puesto de trabajo, quedó completamente anulada, cuando la puesta en práctica de su doctrina que llevaron a cabo sus discípulos y numerosos empresarios, apostaron por aumentar aún más el control del trabajo de los trabajadores, ampliando las atribuciones de los supervisores y, por ende, reduciendo al máximo la autonomía de aquéllos. (p.22)

Tras la entrada en crisis del modelo de acumulación de la segunda posguerra mundial y teniendo como paradigma organizativo al taylorismo/fordismo con el cual afrontar los nuevos caracteres del mercado mundializado y competitivo, junto a los fenómenos de movilización obrera que habían puesto en cuestión y dañado el orden en la producción de las empresas, la emergencia del debate sobre las nuevas formas de organización en el trabajo y la relación entre capital y trabajo se ponen también en cuestión. Se comienza a discutir que, para lograr la adaptación empresarial a las nuevas características del mercado, era necesario aprovechar la inteligencia que los trabajadores construyen colectivamente sobre los procesos de trabajo, rompiendo supuestamente con el paradigma organizativo taylorista (Lahera, 2004).

Se comienzan a teorizar académica y empresarialmente nuevas interpretaciones sobre las capacidades de los trabajadores y sus conocimientos, sobre la utilidad innegable en la participación de estos en los procesos de trabajo, su colaboración para mejorar la eficacia y aprovechar sus conocimientos para aumentar la productividad, creando así una nueva

cooperación y relación entre el patrono y el trabajador, desarrollando el recurso humano a través de la integración de tareas y funciones productivas.

La aparición del modelo de Recursos Humanos durante los años sesenta en Estados Unidos, significará el punto de partida para un cambio substancial de la perspectiva sobre la participación. De esta forma, este modelo se caracteriza por la idea de que todos los individuos que integran una organización poseen algo más que meras habilidades técnicas y físicas que son aprovechas por la empresa, sino que, gracias al avance educativo y social alcanzado en la mayoría de las sociedad occidentales, estos son poseedores de una serie de necesidades y a su vez tienen capacidades personales y profesionales orientadas a buscar una mayor satisfacción en y por el trabajo realizado, en la cual se le permita tener asunción de cierto grado de responsabilidad y autonomía (Albalate, s/f).

Igualmente, la implementación de la Teoría Z de William G. Ouchi, como fiel expresión de la cultura japonesa, ha sido otra de las propuestas de participación que mayor audiencia acogió, sobre todo, entre los empresarios norteamericanos, a principios de la década de los ochenta. Esta teoría presenta varios aspectos importantes, como la confianza, que significa “acercamiento, participación, identificación, sutileza, sensibilidad, intimidad, humildad y desburocratización” (Melgar, 1985, p.36). (Citado en Ouchi, 1985. pp.26) Albalate (s/f) expresa:

> Para Ouchi, la productividad que buscan los empresarios, ha de sustentarse, como sucede en las empresas japonesas, en una gestión de los recursos humanos que ha de saber compatibilizar dos parámetros esenciales: la "confianza" en el autocontrol y la responsabilidad que sus trabajadores desarrollarán con seguridad, si se cuenta con su participación, y la "sutileza", o capacidad de los líderes para conocer perfectamente los diferentes rasgos de personalidad que los trabajadores poseen, para decidir "...quién se acopla bien con quién y organizar, de este modo, equipos de trabajo que funcionen con un máximo de efectividad..." (Ouchi, 1985,26)

La participación pues, va más allá de una forma distinta de trabajar; es la mejor manera de asimilar los valores e ideales filosóficos que caracterizan y componen la cultura organizacional, denominada por Ouchi, “integralista”, por el hecho de ser el resultado pleno del consenso de los diversos componentes de una empresa, en contraposición a las organizaciones burocráticas tradicionales basadas en una la cultura “segmentadora”, en la

cual a empresa Z obtendrá mejores resultados que los que obtienen aquellas otras organizaciones. (Albalate, s/f)

Por su parte, Blyton (1984), en base a la evolución de la participación laboral, manifiesta:

> Si consideramos el desarrollo de la participación a escala global, con una perspectiva relativamente amplia (que permita tomar en cuenta, por ejemplo, los cambios graduales registrados en los valores sociales y en las actitudes y expectativas de los trabajadores respecto de la naturaleza de la autoridad y del control en el lugar de trabajo, así como de los derechos a la información y a la intervención en los asuntos que les atañen), se torna más patente que, si bien la evolución de la participación no es en modo alguno uniforme ni lineal, los ciclos de desarrollo sí parecen sucederse en una dirección gradualmente ascendente, con retrocesos que no anulan por completo los logros anteriores. (p.228)

Asimismo, en los diversos países en donde se han promulgado leyes que rijan los mecanismos de participación, tal legislación puede actuar como fuerza contra las presiones encaminadas a reducir la participación, especialmente durante los periodos en que se debilita la capacidad de negociación de la fuerza de trabajo, afirmando que la legislación desempeña una importante función en el fomento de la participación. En muchos países, la ley ha prestado un apoyo tal a la participación que la probabilidad de la desaparición de este aspecto de la toma de decisiones y de un retorno general a formas de gestión autocráticas parece remota (Blyton, 1984).

La participación como concepto teórico y como práctica real ha seguido una evolución con una serie de obstáculos y lentamente ascendente, dependiendo de las oportunidades y resistencias que se han presentado en cada momento y lugar, por lo que la participación de los trabajadores ha alcanzado una estructuración concreta y distinta en cada organización y, por ende, en cada país, en función de cómo los principales actores sociales han aprovechado aquellas oportunidades o/y han sabido superar aquellas resistencias. (Albalate, s/f)

### 1.3 Formas de participación

Según Boix y Vogel (s/f), se pueden distinguir tres tipos de participación:

**A) Participación institucional:** se refiere a formas de negociación o codecisión acordadas entre la dirección y los representantes elegidos por los trabajadores. Se trata de una participación representativa, regulada mediante normas legales y con garantías democráticas (elección). Los trabajadores participan en ciertas decisiones generales (salarios, condiciones de trabajo, salud laboral) pero de forma indirecta, delegando en sus sindicatos o en representantes elegidos. Las reglas de juego se fijan según los derechos reconocidos a los trabajadores. Los Comités de Empresa serían una forma de participación institucional.

**B) Participación organizacional:** son actividades colectivas de recogida y tratamiento de información al objeto de preparar o tomar micro-decisiones. Es una participación directa, sin mediaciones y ejercida diariamente. Suele restringirse a cuestiones relacionadas con una tarea concreta y no tiene fuerza de ley. Puede adoptar dos modalidades: - dispositivos participativos: reuniones organizadas a intervalos periódicos, más o menos institucionalizadas, bien como estructuras permanentes ("en frío") o para tratar problemas específicos en un momento dado ("en caliente"); - participación integrada: no referida a procedimientos instituidos sino a la práctica de proponer y debatir iniciativas en el funcionamiento cotidiano de la empresa.

**C) Participación cultural:** son formas de gestión destinadas a reforzar los valores comunes y a suscitar la adhesión al proyecto-empresa (p.e. movilización colectiva para defender la producción en época de crisis). Este tipo de participación, a diferencia de las anteriores, no suele expresarse en normas, es menos reconocible y condiciona el conjunto de las relaciones laborales en la empresa. (p.4)

## 2. Mecanismos de la participación laboral

La participación laboral en las empresas equivale a la posibilidad de reconocer, tanto a los trabajadores como a sus representantes, como parte efectiva de algunas decisiones que se adoptan en la organización. De esta forma, se determina la presencia del empleado en el marco estructural de la misma, mediante distintos mecanismos de participación, los cuales, entre el trabajador y el patrón hay un intercambio integrador, es decir, un intercambio donde el trabajador pertenece a la discusión y toma de decisiones de la empresa, mostrando mayor grado de interés en el trabajo.

## 2.1 Negociación Colectiva

La negociación colectiva es uno de los mecanismos mediante el cual es posible lograr la participación de los trabajadores, siendo el tipo fundamental y más universal de democracia en el trabajo. "Históricamente el mecanismo de la negociación colectiva es un recurso utilizado por el movimiento sindical para participar en la regulación de las condiciones de trabajo y más aún si este mecanismo está amparado a nivel internacional, fundamentado a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referido a la negociación colectiva-." (García, 2013, p.40)

Asimismo, según la OIT (2016) "la negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales." (p.2). Tiene que ver con las relaciones bipartitas entre dos partes independientes, patrón y trabajador, quienes centran su atención en las condiciones de trabajo y en la regulación de las relaciones entre ambos actores.

Spinrad (1984) manifiesta que "en muchos casos, los sindicatos, al intentar satisfacer las necesidades esenciales, se ven obligados a intervenir en las decisiones relativas al proceso de trabajo y a la empresa. Esta intervención puede revestir la forma de un poder de veto o la utilización de procedimientos de negociación de carácter reivindicativo sobre toda una serie de temas." (p.204).

## 2.1 Consejo de Trabajadores

Spinrad (1984) expresa:

> Como fruto de insurrecciones populares —movimientos revolucionarios después de la primera guerra, movimientos de resistencia de, la segunda guerra, acciones de protesta en los países de Europa oriental—, los consejos de trabajadores parecieron ser a primera vista un medio adecuado para la participación directa, de todos los trabajadores, sobre todo en el caso de los que fueron institucionalizados. Sin embargo, perdieron en general ese potencial y pasaron a disponer de un poder de decisión oficial limitado. (p.205)

## 2.3 Concertación

Dentro de este sistema, los representantes del sindicato o del consejo de trabajadores, participan de forma regular en las discusiones con la dirección sobre una serie de temas

vinculados con el proceso de trabajo y la empresa. En este caso, no tienen ningún poder, sino que ejercen cierto grado de influencia sobre las decisiones de la dirección y tratar de interpretar los acuerdos alcanzados en las negociaciones colectivas en términos mutuamente aceptables (Spinrad, 1984).

Como ejemplo, Spinrad (1984) pone de manifiesto:

> Este sistema fue muy común en el Reino Unido después de la segunda guerra mundial, pero lo es menos actualmente [King y Van De Valí, 1978]. El ejemplo nacional más conocido es probablemente el de los "consejos conjuntos previos a la decisión" del Japón que, según varios estudios, han ejercido una influencia considerable sobre las decisiones de la administración en asuntos tales como los cambios tecnológicos y las reorganizaciones de las empresas. (p.206)

**2.4 Cooperativas de Producción**

Conocidas también como el establecimiento de los cuales los propietarios son los mismos trabajadores. A primera vista, son un sistema teóricamente completo de control por parte de los trabajadores, teniendo un gran grado de importancia histórica dentro de la perspectiva de la democracia en el trabajo. Hoy en día, existe una fuerte cantidad de estas cooperativas en todo el mundo, encargadas de producir y prestar con éxito una amplia variedad de bienes y servicios (Spinrad, 1984).

Asimismo, Hernández (s/f) plantea:

> Las cooperativas son empresas en las cuales el trabajador funge también como propietario de los medios de producción, por lo tanto se elimina completamente la división entre patrón y trabajador. Algunos incluso llegan a señalar que en este caso se alcanza la igualdad total y por lo tanto la eliminación de la plusvalía en favor del patrón por identificarse esta figura con la del trabajador, en este caso “el hombre no está sujeto al capital, es el capital el que está sujeto al hombre. Las cooperativas modernas no tienen como propósito principal la acumulación de capital sino que las utilidades deben estar destinadas a fines sociales. Esta práctica es común actualmente alrededor del mundo. (p.1)

**2.5 Cogestión**

Para Hernández (s/f):

> Este modelo busca la producción de ganancias del propietario mientras se asegure la vida de los trabajadores y sus familiares; concretando cooperación entre los hombres que conforman los factores de la producción: los trabajadores y el patrón. Para que la cogestión tenga un desarrollo correcto debe llevarse a cabo en regímenes democráticos por la capacidad de diálogo característica de dicho tipo de regímenes y necesaria entre el patrón y el trabajador. En este tipo de disposición corporativa, los trabajadores tienen peso en las decisiones de la empresa por tratarse de la organización de la representación de los asalariados a nivel de instancias de decisión en la empresa10, tradicionalmente exclusivos para trabajadores gerenciales y patrones. Entre sus objetivos se encuentra la equidad del trabajo con el capital, la democratización de la economía, el desarrollo social y un mejor control del poder económico. (p.2)

### 2.6 Autogestión

García (2013) lo define como:

> Es un sistema, donde la administración y la dirección de la empresa están a cargo de los trabajadores, en virtud que son ellos los propietarios de los medios de producción. En este sistema los trabajadores tienen derecho a participar directamente en la dilección de la empresa, no existiendo el empresario como tal, por el contrario son ellos mismos, los propietarios de las empresas. (p.44)

A su vez, Hernández (s/f) describe:

> En la autogestión, los trabajadores hacen un manejo de la empresa y tienen derecho al usufructo de los medios de producción, por lo tanto derecho a una remuneración mayor a que si estuvieran sujetos a la voluntad unilateral de patrón, limitado por la ley en algunos casos. (p.1)

## 3. Importancia y ventajas de la participación laboral

Considerar la importancia de la participación está vinculada al menos en tres niveles distintos: el nivel del individuo, el de la organización y el de la colectividad. Dejando en claro que aunque analíticamente puedan tratarse por separado, en realidad se encuentran estrechamente relacionados entre sí en virtud de la interdependencia de las distintas dimensiones (Wilpert, 1984).

La importancia que la participación tiene para el individuo se ve reflejada en distintas teorías englobándose de esta forma en la denominada “teoría del crecimiento personal”, en

la cual se refleja la necesidad humana de autorrealizarse. Entendiéndose como crecimiento personal, el desarrollo individual hacia una personalidad activa, independiente, autorregulada, socialmente competente, con metas ambiciosas, valiéndose para ello de las propias aptitudes. De esta forma, la participación del individuo en decisiones que afectan algún tipo de espacio vital es considerada un mecanismo central para estimular y facilitar ese crecimiento, ya que da a la persona un sentimiento de eficacia y la motiva para la competencia. Por eso, la participación puede concebirse como un factor esencial en la formación de la personalidad y de la identidad, y más allá, puesto que el individuo pasa una gran parte de su vida en lugares de trabajo, resulta evidente que participación en las organizaciones laborales tengan cierto grado de repercusión importante en su desarrollo personal (Wilpert, 1984).

Por otro lado, tomando en cuenta la importancia de la participación desde el punto de vista de la organización, Wilpert (1984) expresa que se observa mediante dos líneas principales de razonamiento:

> La primera consiste en considerar la participación como un principio fundamental de toda actividad organizativa, y la segunda en considerarla como un medio para alcanzar fines específicos, es decir, como una tecnología social. La primera sostiene que ninguna organización —ya se trate de fábricas, partidos políticos, cooperativas, ejército, prisión, administración pública, kibbutz, escuela, comuna del pueblo, etc.—puede concebirse sin alguna forma de participación de sus miembros en los procesos, de adopción de decisiones. El segundo concepto de participación la entiende como un instrumento para alcanzar metas particulares tales como la aceptación de una política por parte de los miembros, la satisfacción de los trabajadores y su intervención en la organización, el aumento en la motivación para el trabajo y la consiguiente obtención de mejores rendimientos globales. La distinción entre estas nociones, aunque bastante común en los trabajos sobre el tema y analíticamente viable, en la práctica parece artificial [Dachler y Wilpert, 1978]. Cualquiera sea el enfoque que adoptemos, la participación se presenta como un fenómeno organizacional de importancia decisiva.

Por último, Wilpert (1984) manifiesta:

> Desde el punto de vista de la colectividad, se atribuye a la participación especial importancia en virtud de dos posiciones teóricas diferentes. La teoría democrática considera la participación intrínsecamente vinculada con la

autodeterminación del individuo, como un derecho humano inalienable, y por lo tanto un valor en sí que ha de realizarse en todas las esferas de la vida humana. En consecuencia, se exige la extensión de la democracia política a la vida laboral. De acuerdo con Pateman [1970, p. 42]: La existencia de instituciones representativas a nivel nacional no basta para la democracia; para la máxima participación de todos a ese nivel, la socialización democrática o "aprendizaje social" de la democracia debe existir también en otras esferas a fin de que puedan desarrollarse las necesarias actitudes personales y cualidades psicológicas del ser humano. Este desarrollo tiene lugar merced al proceso de participación mismo. La principal función de la participación en la teoría de la democracia participativa es, por consiguiente, una función educativa.

Para las teorías socialistas, la participación es un instrumento básico que permite a los trabajadores explotados y alienados convertirse en agentes activos del proceso de remodelación de la sociedad [Vanek, 1975]. Ambas posiciones reflejan claramente la premisa axiológica básica según la cual es la sociedad en su conjunto, en última instancia, la que ha de transformarse en aras del interés general, a cuyo fin la participación es un elemento imprescindible. (p.374)

Asimismo, Lahera (2004) expresa que para los organizadores de la producción, las ventajas que pueden derivarse del uso de la participación como mecanismo de gestión son:

1) aumento de la tasa de productividad y mayor calidad del producto como consecuencia de un mayor esfuerzo y atención personales por parte de los subordinados;

2) reducción de rotación del personal, del absentismo y de los retrasos;

3) disminución de los conflictos laborales y mejora en las relaciones de directivos con trabajadores y sindicatos;

4) mayor disposición para el cambio como consecuencia de la participación de los subordinados en el proceso de decisión que ha dado como resultado los cambios;

5) más facilidad de gestión de los subordinados, aumentando las respuestas positivas de los mismos a las órdenes de la dirección (menos necesidad de una supervisión estrecha y de medidas disciplinarias);

6) mejora en la calidad de las decisiones directivas. (p.26)

## 4. La visión gerencial y sindical sobre la participación laboral

Las relaciones laborales dentro de la empresa moderna y las nuevas formas de organización en el trabajo vinculadas a las nuevas demandas del mercado laboral, definen que para el logro de una mayor producción es necesario aprovechar a los conocimientos de las fuerzas de trabajo como recurso de eficiencia, sobre la utilidad necesaria de su participación cualificada en los procesos de trabajo, creándose así, una nueva cooperación entre capital y trabajo, la cual estará caracterizada por una mejora en las condiciones de trabajo, centralizada en el desarrollo y la forma de potencializar los recursos humanos y facilitando la propia capacidad de gestión de los trabajadores, y no estableciendo prácticas que limiten sus capacidades.

De esta forma, es necesario garantizar que los trabajadores estén dispuestos a movilizar sus conocimientos y experiencias en favor de la empresa, por lo cual es importante reconocer gerencialmente la necesidad de abrir los espacios de actuación autónoma a los propios trabajadores, es decir, incrementar su participación autónoma en los procesos productivos. Lahera (s/f) expresa:

> En un contexto de empresa capitalista, las gerencias han intentado habitualmente impedir la posibilidad de control y participación en la toma de decisiones por parte de los trabajadores, intentando monopolizar y centralizar los conocimientos técnicos necesarios para planificar, estructurar y gestionar el proceso de producción; mientras los trabajadores han buscado simultáneamente controlar los ritmos de producción a través del desarrollo cultural y colectivo de conocimientos sobre ese proceso. La participación de los trabajadores supondría en esta nueva perspectiva empresarial negociar ambos intereses, en la que a cambio del incremento de la autonomía obrera sobre el trabajo y sus ritmos, se obtendrían mayores productividades mediante la movilización de los conocimientos experienciales que conforman la inteligencia de producción de los trabajadores, que emplearían ésta no para frenar la producción sino para mejorarla, buscando perfeccionar las formas en que las empresas consiguen el consentimiento de sus empleados. (p.3)

La participación de los trabajadores es un concepto que posee múltiples interpretaciones y visiones sobre el contenido y alcance que este debería tener. Habitualmente, tanto las gerencias de las empresas como las organizaciones sindicales están de acuerdo con que incrementar los niveles de participación de los trabajadores suele ser beneficioso para las relaciones laborales y la eficacia de los procesos productivos. No

obstante, muchas veces estos actores entienden de manera distinta que significa realmente y que implicaciones debe tener esa participación.

Por un lado, Lahera (s/f) expresa:

> El principal objetivo de las gerencias con sus posibles prácticas participativas es evitar el conflicto industrial con los trabajadores y sindicatos para mantener continuamente la fluidez de la producción sin interrupciones o incidentes: la participación de los trabajadores se interpretaría así exclusivamente como una técnica de gestión de los recursos humanos que parece facilitar la unión e integración de los trabajadores en los intereses empresariales. Puesto que los intereses principales de las empresas son la supervivencia en el mercado a través del incremento de la productividad, la reducción de costes y la maximización del trabajo efectivo en la utilización de la fuerza de trabajo, es necesario vincular precisamente a los operadores con esos intereses, siendo el reconocimiento de su participación en las decisiones productivas el medio de unir a los agentes empresariales antes enfrentados. (p. 4)

La visión empresarial, pretende asegurar que el trabajo se vincule con su empresa, aumentando así la productividad y reduciendo los conflictos en la misma. Por ende, las razones principales por las que las empresas y sus gerencias suelen apostar por la participación se centran en considerarla útil para incrementar la eficiencia de la organización, reforzando el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales a través de la formación de una especie de cultura organizativa que transforme la relación histórica y estructuralmente conflictiva entre capital y trabajo en una relación armónica. (Lahera, s/f)

Esta perspectiva desarrollada por la gerencia busca fundamentalmente y esencialmente utilizar la participación como una herramienta para un obtener un sentimiento de vinculación empresarial, y por lo tanto moral, entre el capital y el trabajo humano, tomando en cuenta las decisiones de los trabajadores en cuanto a la productividad de la gerencia, justificando de esta forma, los cambios o transformaciones productivas de manera que se logre persuadir a los trabajadores para conseguir su apoyo y no su resistencia. Es decir, se centran exclusivamente en la delegación de decisiones a nivel de puesto de trabajo, permitiendo la autonomía tan sólo en la esfera de los métodos de trabajo y de producción directa del trabajador. (Lahera, s/f)

Por ende, según Lahera (s/f), en esta visión gerencial la participación sólo debe implantarse:

> Si efectivamente permite no sólo facilitar la consecución de los objetivos productivos y empresariales definidos por la empresa, sino sobre todo si permite la aceptación sin conflictos de las decisiones gerenciales fundamentales por parte de los trabajadores, puesto que, en caso contrario, se valora como cualquier otra innovación técnica u organizativa empresarial: la supuesta 'democratización' mediante la participación de los trabajadores no acepta resultados empresariales que conduzcan a la reducción de la eficiencia; es decir, la participación no es un derecho, sino un instrumento al servicio de la dirección que se orienta exclusivamente a la mejora de los procesos productivos. (pp.19)

Igualmente, Blyton (1984) plantea que:

> Para el personal directivo, la defensa de la participación de los trabajadores no se basa; en ningún principio moral o social relativo a los derechos democráticos del individuo en él lugar de trabajo, sino más bien en los principios generales de gestión de las "relaciones humanas". Este enfoque, inicialmente sostenido por Mayo [1933] y posteriormente difundido por los partidarios de la "nueva teoría de las relaciones humanas", como McGregor y Likert, establece un nexo causal entre el incremento de la comunicación y una consulta más amplia entre los mandos ejecutivos y los trabajadores, por una parte, y una mayor satisfacción de estos últimos en el trabajo por la otra, junto con una motivación acrecentada, un grado más alto de dedicación y compromiso y una mayor productividad. Todo aumento de la participación es sinónimo de buena gestión y. acorde con el propio interés del empleador. (p.226)

En la filosofía de las relaciones humanas se da mayor prioridad a la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones, de una forma conveniente de otorgarles una proporción apreciable de poder, con el objetivo esencialmente de que exista una mayor integración del trabajador, mientras la dirección conserva la responsabilidad y el poder de tomar las decisiones. (Blyton, 1984)

En cuanto a la visión sindical, rechaza relacionar exclusivamente la propia participación con la consecución de incrementos de productividad. Lahera (s/f) expresa:

> Las políticas participativas deberían referirse así a la construcción de una profunda y verdadera democracia industrial, centrada en que los propios trabajadores amplían su poder de decisión a materias que históricamente han quedado en manos de la dirección como consecuencia del reconocimiento legal e ideológico, en las relaciones industriales capitalistas, de su derecho, en cuanto a poseedores de los medios de producción, a organizar los procesos productivos y las estrategias globales de la empresa: se pretende avanzar hacia el control igualitario de las fuerzas y recursos de producción por dirección y trabajadores, con igual acceso a la investigación, la información y los factores productivos que permitan la participación real de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, incluyendo la negociación sobre la organización del trabajo. Esta perspectiva crítica supone abogar por rediseñar democráticamente la 'agenda' de los objetivos y decisiones organizacionales, actuando sobre la distribución y concentración del poder para definir los medios empresariales de actuación. (p.5)

Por ello, según este paradigma, los métodos participativos tal y como son entendidos y aplicados normalmente por las direcciones o gerencia de las empresas, no han hecho más que reforzar las tradicionalmente asimétricas relaciones laborales entre el capital y el trabajo, no suponiendo un proceso democratizador en la industria, sino, sólo pretendiendo garantizar la motivación de los trabajadores a favor de la empresa, mediante la fabricación una sensación de participación e implicación en los trabajadores que realmente no pueden acceder a decisiones que superen su puesto de trabajo.

Además, los propios trabajadores tienden a tener una idea distinta de la participación. Algunos estudios relativos a sus actitudes, como el de Wall y Lischeron (1977), revelan que prefieren tener más influencia sobre las decisiones que afectan directamente las tareas asignadas a cada trabajador que sobre decisiones más distantes relacionadas con niveles superiores de la organización y referentes a cuestiones como financiamiento, planificación e inversión. (Blyton, 1984)

El principal riesgo de las prácticas de gestión participativa de los recursos humanos implantadas en multitud de empresas en las últimas décadas, según Lahera (s/f) es:

> Que una mayor participación de los trabajadores (en realidad, exclusivamente centrada sus puestos de trabajo), se basa en construir gerencialmente y socializar entre los trabajadores una nueva cultura organizativa (o cultura de la empresa), es decir, un conjunto de valores y creencias compartidos que

> orienten los comportamientos de los propios trabajadores para asegurar la consecución de los objetivos empresariales, que deben interiorizarse como comunes y compartidos por parte de la fuerza de trabajo, lo que requerirá un cambio en su actitud, su mayor motivación e involucramiento como claves 'morales' de esta participación. (p.6)

Es decir, se trata así de crear una nueva cultura organizativa participativa, mediante la aceptación por parte de los trabajadores de la necesidad de estar implicados en la producción, teniendo así que compartir con la gerencia los valores y comportamientos asociados a ella.

De cierta manera, existen ciertos obstáculos para el desarrollo de la participación de los trabajadores en las organizaciones que trabajan. Aun en economías centralmente planificadas y en aquellas sociedades que abrigan un concepto de las relaciones laborales más inclinado al consenso que al conflicto, la competencia técnica que reivindican los gerentes (basándose en que han recibido una formación profesional especializada, por ejemplo) podrían seguir obrando como una traba más para el desarrollo de la participación. (Blyton, 1984).

Además, Blyton (1984) define:

> Uno de los factores que podría contribuir a reducir la resistencia de los jefes a compartir el poder de decisión sería que los trabajadores o sus representantes mostraran altos niveles de competencia en los ámbitos en los que ya intervienen en alguna medida. Al demostrar que pueden apreciar y comprender los distintos aspectos de problemas concretos, podrían ayudar a disipar o por lo menos a atenuar el temor de los gerentes y jefes ejecutivos a que baje la calidad de la decisión final. (p.231)

Es decir, los trabajadores para poder tener oportunidades de participación necesitan no sólo las tener herramientas objetivas de la competencia, sino también una educación y una formación que incrementen los sentimientos subjetivos de la misma. De esta forma, se lograría modificar la percepción de la mayoría de los patronos, sobre las aptitudes de los trabajadores para tomar eficazmente decisiones.

No obstante, si consideramos el desarrollo de la participación a escala global, se encuentran lejos de haber seguido un desarrollo uniforme y lineal, sino que más bien, la difusión de la participación ha sido indecisa y desigual. Desde cierto punto de vista, el

desarrollo de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas es notable, especialmente en países altamente industrializados, pero también, cada vez más, en algunos países en desarrollo.

# CAPÍTULO IV. MARCO CONTEXTUAL

## Mitos y realidades de la participación laboral en Venezuela

En Venezuela, las primeras manifestaciones de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa se ubican en los años setenta, mediante un proceso de institucionalización y consolidación de la democracia, el cual aspiraban las élites venezolanas.

Dicho tema se encuentra presente en las relaciones de trabajo en Venezuela. Anteriormente, se refieren a momentos a lo largo del proceso laboral de las décadas que van de los setenta a los noventa. Hoy, se refiere al proceso que inició en 1999, en donde el término cogestión se empezó a utilizar a partir de la entrada en vigencia de la nueva constitución de la república en el año 2000, es decir, desde el nuevo siglo en adelante.

En el contexto venezolano actual el sindicalismo presenta distintos retos que debe enfrentar debido a los cambios sociopolíticos que se han venido dando en el país, los cuales traen como consecuencia cambios en las relaciones laborales y el vínculo entre los actores protagonistas del mismo. Así mismo, la participación laboral se ve afectada por la presencia de estos desafíos, en donde las organizaciones sindicales deben buscar estrategias para poder conservarse como institución ante las restricciones a su autonomía propuesto por el Estado.

Sin embargo, es importante tomar en cuenta la presencia de dos perspectivas, una a favor y otra en contra con respecto a la situación laboral venezolana y los casos en donde el Gobierno ha promovido de alguna manera los distintos mecanismos de participación de los trabajadores dentro de la gestión de la empresa, el desenvolvimiento y proceso de este, y el resultado que esto ha traído consigo.

### 1. Retos del Movimiento Sindical Venezolano

En el contexto venezolano actual, las organizaciones sindicales se encuentran frente a ciertos desafíos dentro del mercado laboral del país, debido a la situación sociopolítica que se ha venido presentado desde la llegada del presidente Chávez. De esta manera, los avances en cuanto a la participación de los trabajadores en la gestión y toma de decisiones de las empresas se han visto restringidas y afectadas.

Bonilla (2013) define los puntos más críticos y algunos de los retos que representa el movimiento sindical venezolano, los cuales pueden servir de base para la definición de una agenda para el mismo, estos son:

### 1.1 El bono demográfico y la capacitación para el trabajo

Actualmente Venezuela atraviesa por una dinámica demográfica particular denominada "Bono Demográfico", "Ventana de Oportunidades" o "Dividendo Demográfico". El término es usado por los expertos para describir la consecuencia que trae una disminución de la fecundidad y de la mortalidad de forma combinada.

### 1.2 Salarios, Inflación y baja productividad

Otro aspecto importante que destaca como característica del mercado de trabajo, tiene que ver con la pérdida del poder adquisitivo del salario determinado por el alto nivel de inflación, calificada como el "peor impuesto de los asalariados". En general se aprecia un incremento superior del índice de remuneraciones del sector público con respecto al sector privado.

### 1.3 Marco Normativo

Durante los últimos años se han aprobado o están en proceso de aprobación, nuevos instrumentos legales que traen consigo un cambio en las reglas de juego, entre los cuales se cuentan: la Ley del Poder Popular, la Ley Orgánica de las Comunas, la Ley del Sistema Económico Comunal y Ley Orgánica del Trabajo. Paralelamente continúa la indefinición sobre el marco jurídico e institucional relacionado al sistema de seguridad social. En este ámbito se imponen los siguientes desafíos:

-Discutir y acordar sobre un nuevo marco regulatorio adaptado a la realidad del mercado laboral.

-Contribuir a generar la seguridad jurídica necesaria para el crecimiento y desarrollo.

### 1.4 Ruptura del dialogo y desequilibrio de poder entre los actores

El proceso de "reacomodo" del sistema de relaciones laborales se caracteriza por la ruptura del diálogo y del modelo tripartito tradicional, especialmente luego de los sucesos de 2002- 2003. A partir de entonces se han impuesto decisiones tomadas de manera unilateral por el Gobierno especialmente en materia salarial (salario mínimo) y de empleo (inamovilidad laboral). El desequilibrio entre los actores se evidencia en el excesivo protagonismo del Estado como regulador y empresario, ejerciendo gran influencia en las políticas laborales, negociación colectiva y promoción de

planes con la intención de introducir cambios en las relaciones de trabajo (Plan Guayana Socialista, 2019) (MINTRASS, 2009).

Los resultados de la política de nacionalización y los experimentos fallidos de control obrero han ido en menoscabo de las condiciones laborales, eliminando o posponiendo la discusión de las convenciones colectivas y desconociendo las estructuras sindicales.

### 1.5 Desempleo y empleo precario

Para el segundo semestre de 2011, el nivel de desempleo se ubica en 8,8% y el empleo formal ha elevado su participación a 56% de la población económicamente activa, la cual goza de beneficios laborales (utilidades, prestaciones sociales y vacaciones), pero estos promedios ocultan grandes desigualdades.

Entonces, de cada 100 nuevos empleos generados en los últimos once años, 19 fueron en el sector público, 52 en el privado -básicamente en el comercio al detal, restaurantes y hoteles y en menor medida la construcción y la manufactura-, 9 trabajadores por cuenta propia y 18 en el sector informal. En consecuencia, es posible afirmar que el país cuenta con una oferta de mano de obra abundante y con una estructura económica que tiende a generar puestos de trabajo en los sectores menos productivos de la economía (Zuñiga, 2010).

### 1.6 Conflictividad laboral y sicariato sindical

La falta de institucionalidad para atender los conflictos laborales resulta un problema que amerita atención. La gran cantidad de conflictos laborales, entre los que se cuentan huelgas de hambre, huelgas de sangre o acciones extremas como la de coserse los labios y el asesinato por encargo de más de 250 dirigentes sindicales son efectos de la falta de institucionalidad y de políticas claras (Barrios, 2011c). (Citado en Bonilla, 2011. p.7)

Este panorama se agrava con criminalización de la protesta, impulsada desde el Gobierno promoviendo la ejecución de 120 medidas judiciales penales en contra de trabajadores que ejercían su derecho a protesta. Estas prácticas han sido cuestionadas por organismos internacionales como la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos.

### 1.7 Convenciones Colectivas

La convención colectiva ha representado una institución clave del sistema de relaciones de trabajo. Desde 2003, estos acuerdos han perdido peso e importancia disminuyendo o debilitándose cualitativa y cuantitativamente. La disminución del número de convenciones colectivas firmadas y de

> trabajadores amparados, la falta de cifras oficiales, el vencimiento de CC emblemáticas como la de los empleados públicos (7 años vencida), la de los obreros de la educación y la del sector salud (paralizadas desde 1994 y 1996, respectivamente), o la de los trabajadores del aluminio (vencida en 2009) son evidencias que permiten corroborarlo. (p.47)

## 2. Las organizaciones sindicales en época de Chávez y formas de participación

A partir del triunfo electoral del presidente Hugo Chávez en 1999, los sindicatos en Venezuela comienzan un periodo transitorio de desconcierto y confusión, especialmente la mayor organización sindical del país, la CTV, que no atinó a darse una política coherente ante la nueva y compleja realidad del país. Desde este momento, los sindicatos quedan a desorientados, en la cual los principales partidos políticos, AD y COPEI, desaparecen prácticamente, quedando así sin el liderazgo o guía que le proporcionaban estas tradicionales fuerzas políticas. (Díaz, 2009)

Por consiguiente, el fenómeno Chávez golpea al movimiento sindical, el cual estaba acostumbrado a negociar con la clase política, se enfrentaba ahora a una clase política de base militar que no dialoga, sino que se impone. Díaz (2009) explica que esto trajo grandes como consecuencias como:

> En diciembre del año 2002 estalla un paro (cívico-nacional) alentado por la organización empresarial FEDECAMARAS, la CTV y los partidos de oposición al Presidente Chávez. Este fue un paro eminentemente político ya que su principal objetivo era el alejamiento de Chávez del poder, no tenía ningún contenido gremial la protesta, además se estaba dando una alianza de difícil compresión entre organizaciones sindicales de trabajadores y la representación corporativa de los empresarios. (p.97)

La industria petrolera fue la más afectada en este paro, llegando a paralizarse por completo durante casi un mes, gracias a las acciones duras impuestas por los dirigentes sindicales. Sin embargo, Chávez lejos de negociar eligió confrontar fuertemente estas acciones, en donde se despidieron a 20 mil trabajadores, trayendo consigo una derrota para la CTV, que causo un daño irreparable a la estructura sindical de la oposición. (Díaz, 2009)

Durante el periodo de Chávez, se da en cierto grado una democratización forzada de las organizaciones sindicales, donde pueden evidenciarse ciertos mecanismos de participación; Iranzo (2011) las define de la siguiente forma:

### 2.1 Fomento de un sindicalismo corporativista

El apoyo sindical a Chávez se vería fortalecido con motivo de la huelga petrolera en el periodo 2002-2003, cuando nuevas corrientes y líderes sindicales se colocaron de su lado para combatir lo que tildaron de sabotaje. El presidente a su vez respaldó la creación de una nueva central, la UNT, la cual quedó conformada por cinco corrientes unidas por la fuerza de su liderazgo y con relaciones tensas entre ellas.

En los años siguientes la actitud de la administración del trabajo sería a favor del desarrollo y fortalecimiento de la UNT, y aunque no hay cifras que puedan confirmarlo, toda la información recogida nos permite suponer que muchos sindicatos de la CTV, aun cuando no se desafiliaron formalmente, pasaron a considerarse parte de la nueva central.

### 2.2 Fomento de la sindicalización

El Minpptrass exhibe como uno de sus logros el crecimiento del número de sindicatos. Según sus datos, entre 2002 y 2008 se registraron 3863 nuevas organizaciones sindicales, para llegar a un total de 6 361 ese último año, lo que representa un aumento de casi 130% (Arismendi, 2008). El detalle es que este incremento extraordinario en el número de sindicatos no se ha traducido en una protección más amplia ya que la tasa de sindicalización, que en el año 2000 era de 17%, hoy día no es sino del 11% (Díaz, 2010). Ello se debe a que la política gubernamental ha sido la de promover el paralelismo sindical en las empresas y sectores anteriormente controlados por sindicatos de la CTV a través de dos vías: 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.

### 2.3 Formación de organismos para-sindicales y la fragmentación de la acción de clase (2007- 2010)

A partir de 2007 se comenzó a hablar de los Consejos de Trabajadores y aunque hasta ahora no se ha aprobado una legislación en la materia, comenzaron a conformarse en todo el país desde entonces. 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, 15/05/07), negándose reiteradamente que con ellos se pretenda sustituir a los sindicatos.

A los consejos de trabajadores se sumaron en 2009 las patrullas y las milicias socialistas, que, como los primeros, formaban parte del proyecto de Reforma Constitucional rechazado en 2007.

Las Milicias Obreras, por su parte, representan "la idea del trabajador integral que es capaz de producir y también de defender al pueblo".

El presidente Chávez, el día que creó la iniciativa, señaló: "Con los fusiles al lado, por si acaso alguien se equivoca con nosotros". Se calcula que las tropas laborales cuentan con 150 mil milicianos distribuidos en las empresas del Estado.

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 alterno de relaciones de trabajo".

**2.4 La toma de empresas y la cogestión**

A raíz del cierre de algunas empresas el presidente Chávez declaró: "empresa cerrada, empresa tomada" (Aporrea, 12 de septiembre de 2002) pero fue después de los dos meses de huelga que llevaron a la quiebra a numerosas empresas, que tales tomas comenzaron a tener lugar. El procedimiento que se seguía era que el sindicato realizaba la toma de la empresa, obtenía la declaratoria de interés público y después pasaba a ser propiedad del Estado y de los trabajadores.

Sin embargo, la promoción de la cogestión no ha sido puertas adentro y en el sector público solamente se han presentado dos casos: el de la empresa eléctrica, Cadafe y el de la empresa de aluminio Alcasa, ambas con serios problemas financieros.

**2.4 Reforma en la institucionalidad de la negociación colectiva**

Desde principios de 2009, con el despegue de la crisis, surgieron otras formas de intervención estatal en el desenvolvimiento de dichas negociaciones, concretamente en la formulación del tipo de contratos a discutir y en la forma de abordar la negociación colectiva.

Además, resulta importante destacar la participación organizacional, vista mediante las mesas de trabajo, sistemas de quejas o sugerencias y sesiones de trabajo promovidas por el estado, con el objetivo de generar espacios para promocionar la metodología de organización de la fuerza de trabajo. (Vicepresidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2016, p. 323)

### 3. Diversidad de aproximaciones a los casos de participación laboral en Venezuela

Desde la llegada del presidente Chávez en el año 1999, se han fomentado dos perspectivas sobre su gestión y las acciones que se han llevado a cabo por parte del gobierno, por un lado, se encuentra una opinión oficialista y positiva respecto a las prácticas promovidas por el Estado que han traído consigo el desarrollo de beneficios laborales para los trabajadores, y por otro, existen opiniones como las de Iranzo y Ritcher (2006), que expresan:

> La política laboral del actual gobierno debe analizarse tomando en cuenta dos elementos básicos: el lugar secundario que ocupa el trabajo asalariado en el proyecto de transformación social que impulsa el Presidente Chávez y la crisis política que ha acompañado a su gestión como resultado de la dramática polarización creada desde los inicios de ésta. (p.5)

Asimismo, según Iranzo y Ritcher (2006):

> A partir del año 2002, pero fundamentalmente de principios de 2003, la acción del Estado en materia de empleo la podríamos resumir en tres estrategias: a) la conservación de los puestos existentes a través de decretos ejecutivos que prohíben el despido sin autorización previa de la inspectoría del trabajo (inamovilidad laboral); b) la promoción del trabajo informal y de los microempresarios; c) la promoción de cooperativas de trabajo asociado y la creación de las misiones como forma de redistribución del ingreso en sustitución a la creación de puestos de trabajo productivos. (p.9)

No obstante, el Estado ha intentado promulgar ciertos mecanismos de participación de los trabajadores en distintas empresas del país, en las cuales se han dado ciertos cambios en las relaciones laborales entre los actores fundamentales, positivos y negativos, dependiendo de la perspectiva y la opinión que se vea, que se han traducido a mitos y realidades importantes que precisar. Iranzo y Ritcher (2006) comentan:

> Para finales de 2003 había 10 empresas tomadas que estaban comenzando a ser cogestionadas, pero eran muchas más las que temían ser objeto de esa política, pues el presidente de la Cámara de Industriales del Estado Aragua, informó en septiembre de 2003 que más de 100 empresas de esa entidad estaban corriendo el riesgo de ser manejadas por sus trabajadores bajo el esquema de cogestión (El Universal 16/09/03) (p.24)

Lucena (2005) establece:

> En Venezuela, el Estado ha promovido un discurso favorable a que los trabajadores tomen protagonismo en aquellos casos de empresas cerradas, o que por problemas de funcionamiento se coloquen en situación de morosidad con los trabajadores y con las instituciones del Estado. El protagonismo en cuestión no sólo toma la vía del cooperativismo, sino que además se mencionan otras opciones, como la cogestión y la autogestión de los trabajadores. En donde el sindicalismo funciona, estos pronunciamientos han producido temor entre los empresarios, ya que efectivamente a las clásicas amenazas de cierre por parte de los empresarios, en muchos casos sólo para no cumplir con compromisos contractuales, los trabajadores han respondido con la toma de las instalaciones. (p.24)

### 3.1 Caso CVG Alcasa

Entre los años 2005 y 2007 se da un proceso de cogestión que tuvo lugar en la empresa ALCASA, el cual constituyó una de las experiencias de participación de los trabajadores más significativas del país, que consistió una experiencia inusual para el movimiento obrero venezolano. Asimismo, "muchos de los planteamientos formulados en relación al papel de los trabajadores en la gestión de las empresas públicas, como lo es ALCASA, se hicieron como una alternativa para el abordaje de los problemas que en su momento se propuso superar y que aún no han encontrado solución satisfactoria."

Chávez complace al grupo Álvarez-Lanz entregando ALCASA para un ensayo de cogestión socialista, en el cual es nombrado como su presidente Carlos Lanz. En este caso, la cogestión llevó a escoger al personal directivo a través de elecciones directas y secretas con el objetivo de propiciar "una mayor identificación y mayor compromiso" por parte de éste. (Iranzo y Ritcher, 2006).

Campos (2012) expresa:

> En cuanto a la iniciativa propuesta de cogestión para ALCASA, inicialmente se aparta a todos los profesionales y técnicos con experiencia y se realizan asambleas por departamento en las cuales se eligen ternas de nuevos gerentes que deben dirigir en forma colectiva en cada gerencia de la empresa. Comienza a abultarse la nómina y se dedican más tiempo y esfuerzo en la formación política marxista que en gerencia y técnicas para aumentar la producción de la empresa. Carlos Lanz, principal promotor de la idea de la cogestión en Alcasa, desde un primer momento diferenció al proceso

> cogestionario que planteaba para la empresa del enfoque tradicional que le ha dado la socialdemocracia a este tipo de participación de los trabajadores en la empresa (particularmente en cuanto al reparto de acciones). (p. 83)

Campos (s/f), expresó su perspectiva en la revista “Actualidad Laboral”:

> Carlos Lanz, principal promotor de la idea de la cogestión en Alcasa, desde un primer momento diferenció al proceso cogestionario que planteaba para la empresa del enfoque tradicional que le ha dado la socialdemocracia a este tipo de participación de los trabajadores en la empresa (particularmente en cuanto al reparto de acciones). De hecho Lanz (2005) sostiene que lo que se planteaba para Alcasa era la cogestión revolucionaria, la cual plantea un cambio en las relaciones de producción como transformación de las relaciones de propiedad, de las relaciones mercantiles y la superación de la división social del trabajo.

El deterioro de ALCASA se acentuó a la salida de Lanz, se fueron perdiendo celdas de reducción por falta de mantenimiento e inversión. A partir de ese momento, la empresa producía menos al tiempo que subían sus gastos. Se sospechaba que Chávez esperaba, cuando no estimulaba, una reacción de protesta laboral para justificar el cierre de la empresa, culpando a los trabajadores, al sindicato o a la oposición. (Campos, 2012)

### 3.2 Caso SIDOR

Conocida como, la fábrica de acero más grande de Venezuela, hace años conocida como la "Joya industrial del Caribe", SIDOR, mediante el Control Obrero expresa:

> Para lograr impulsar modelos de producción, planificación y el uso eficiente de los recursos que tenemos en Sidor, los trabajadores y trabajadoras deben opinar y formular planes económicos y gerenciales que permitan tomar decisiones bajo esquemas colectivos, a fin de garantizar la transparencia de los procesos y lograr el crecimiento de la siderúrgica en pro del beneficio de todos y todas.

No obstante, Jesús Pino, en la entrevista realizada sobre la situación en SIDOR y el control obrero, expresó:

> Los trabajadores estamos acostumbrados a tener un jefe que nos diga y nos de las directrices de cómo comportarnos, de cómo trabajar, etc. Es de lo que se trata ahora, es que los trabajadores, eso que hacían los jefes, pudiéramos hacerlo en colectivo, lo que hacía un gerente, lo que hace un jefe de departamento etc, rompiendo con esa caracterización que hizo el sistema capitalista de ir segregando el conocimiento, entonces el conocimiento lo

segregaron en esa pirámide taylorista, los trabajadores formaban parte como maquinas del proceso productivo y lógicamente arriba había un grupo muy pequeño y muy elitesco, quienes tomaban y toman decisión.

La intención ahora es colectivizar la toma de decisiones, que las y los trabajadores podamos ejercer un papel protagónico en este proceso de cambio que estamos ejecutando en nuestras empresas, una transición para que los trabajadores nos auto-formemos en planificación, presupuesto de todo lo que sea necesario tomar.

### 3.3 Caso invepal

La papelera Invepal fue expropiada en enero de 2005, tiempo después de que sus antiguos propietarios la declararon en quiebra posterior a la huelga nacional que durante 63 días, entre diciembre de 2002 y febrero de 2003, buscó infructuosamente la renuncia del presidente Hugo Chávez.

Campos (2013) expresa:

Hace más de un año que la empresa Venepal fue expropiada por el presidente Chávez tras varios meses de ocupación de la empresa y una lucha ejemplar por parte de los trabajadores contra el intento del empresario de cerrarla. Nacía la Industria Venezolana Endógena de Papel (Invepal). Invepal quedará para siempre, junto a Inveval (antes Constructora Nacional de Válvulas) como un símbolo del proceso revolucionario venezolano. El propio Presidente Chávez, en el Aló Presidente realizado desde la empresa, presentó Invepal como el primer paso hacia un nuevo modelo de relaciones productivas. Como él mismo dijo: “amarro mi destino al de estos trabajadores”.

Asimismo, Galindez (2005) manifiesta:

En el caso VENEPAL, hoy INVEPAL, decimos que es una cogestión con características de Control Obrero, pues no es solo que los trabajadores eligieron al Presidente de la nueva empresa, sino que en teoría tienen el poder de decidir sobre toda la vida de la empresa a través de las Asambleas de Trabajadores. Esto a diferencia de la Cogestión en el Central Pío Tamayo, donde los trabajadores, eligen unos directivos de la empresa que comparten el poder de decisión con los otros accionistas que son los productores o empresarios del campo. (Aporrea, 07/04/2005)

Igualmente, Prensa Presidencial, proporcionó un anuncio de la Ministra del Trabajo en el año 2015, la cual expresó:

> Felicitó a los trabajadores de la antigua Venepal por su lucha incansable y aseguró que el inicio de operaciones de Invepal demostrará "que los empleados y obreros no sólo pueden derrotar monopolios, sino que serán capaces de articularse con las comunidades para engancharse en la cadena del desarrollo endógeno, sobre todo en los municipios Morón y Veroes, del estado Carabobo aledaños a la planta principal". (Aporrea, 31/01/2005)

### 3.4 Caso CADAFE

El 1 de abril del 2001, se había formalizado el proceso de cogestión en Cadafe con la aprobación de la Declaración de Principios elaborada por la nueva Junta Ejecutiva de la Empresa en la que por primera vez la mitad de sus miembros estaba conformada por trabajadores, pero el proceso empezó a cobrar fuerzas fundamentalmente a partir de la situación creada por el golpe y las amenazas de paro empresarial que manejaba la oposición. (Harnecker, 2005).

Para conocer este proceso de cogestión por dentro, en una de las empresas más estratégicas del Estado venezolano, Harnecker realizó conversaciones con varios dirigentes sindicales y ejecutivos de Cadafe. Una de las preguntas realizadas fue ¿Cómo llegan a la idea de la cogestión?, a la que el trabajador Angel Navas contestó:

> Por vía empírica, por una especie de contraloría social. Nosotros veíamos que los gerentes llegaban al puesto y en seguida los llamaba el alcalde, el gobernador o el partido, o el grupo económico que lo puso. Utilizaban esos puestos de gerentes, de directores, de vicepresidentes y hasta de presidente de la junta directiva para los intereses de quien los colocó, y eso nos desmoralizaba. Por allí comenzamos los trabajadores a reaccionar, a pensar en soluciones, en el derecho a ver el presupuesto, porque cómo es eso que tú compras esto y yo lo que necesito es esto otro. Y yo, trabajador, tengo toda la presión del usuario que me exige un servicio óptimo (p.8).

Luego, se le pregunto al trabajador Néstor Rojas ¿Cogestión significa sólo que tengan tres representantes en la Junta Directiva?, a lo que él respondió:

> No, no, no, no, creo que eso no es así. No es que nosotros vamos a promover la cogestión para elegir representantes, no, la cogestión es para administrar la empresa, para participar activamente dentro de la toma de decisiones para mejorar la calidad del servicio eléctrico, pero a nosotros nos parece también que una parte importantes es que nosotros tengamos la posibilidad de nombrar representantes a nivel de la junta directiva para poder canalizar todo lo que

> viene desde la base de los trabajadores; de tener alguien que nos defienda en la Junta Directiva y haga que las propuestas que vienen de abajo se materialicen. Lo principal para nosotros es la participación, el protagonismo, el rescate, el sentido de pertenencia de nuestra empresa; es ser capaces de sostenernos con lo que producimos. Y queremos que así llegue la cogestión a las demás empresas. (p.13)

Asimismo, ¿Cuánto poder tienen los trabajadores para hacer decisiones sobre la organización de la producción?, fue otra de las preguntas realizadas, a la cual el trabajador David Pérez le dio respuesta:

> Cuánto poder tienen los trabajadores en la toma de decisiones, ahí es donde nosotros estamos ahorita en un dilema con la empresa eléctrica. Nos ha costado cambiar esa cultura de que los trabajadores participen en la toma de decisiones, nos han trancado decisiones que toman los trabajadores, no han querido cambiar la estructura antigua de toma de decisiones a nivel de la corporación como tal. Esa es la lucha que estamos llevando los trabajadores para cambiar esa mentalidad a nivel de la toma de decisiones arriba, como casa matriz. (p. 15)

Esas son solo algunas de las muestras que representan el arduo trabajo que han tenido que llevar los trabajadores de la empresa CADAFE para poder tener un mayor nivel de participación dentro de la misma y ser tomados en cuenta de una forma productiva. Demostrando así, una realidad escondida por el Estado, quien busca ver al pueblo venezolano que realiza prácticas laborales positivas y que estas han tenido resultados fructíferos.

Al igual que los casos de cogestión planteados anteriormente en el país, se han presentado otros mecanismos de participación laboral como la Negociación Colectiva, en donde la Asamblea Nacional Constituyente implantada con la llegada del presidente Chávez, planteó que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, consagró en su artículo 96, el Derecho a la Negociación Colectiva Voluntaria, estableciendo:

> Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales.

Sin embargo, la Corriente Clasista, Unitaria, Revolucionaria y Autónoma, redactó en el año 2006 una carta dirigida al Gobierno reclamando el respeto de los derechos de los trabajadores, expresando:

> No se respetan las órdenes de reenganche de trabajadores despedidos arbitrariamente; en las negociaciones de convenciones colectivas se mantiene una cerrada intransigencia que polariza el enfrentamiento y en caso de llegarse a acuerdos, al poco tiempo son desconocidos, burlándose de la buena fe de los trabajadores y de sus dirigentes sindicales. De un tiempo para acá han empezado a surgir grupos armados de delincuentes extraños al movimiento sindical, los cuales son promovidos con la intención de amedrentar y usar la violencia física para impedir que las trabajadoras y los trabajadores se organicen de forma autónoma, presenten sus reclamos y hagan valer sus derechos. (Aporrea, 27/04/2006).

Además, en cuanto a los Consejo de los Trabajadores, Adarfio (2010), posee una perspectiva oficialista y positiva, plantea:

> La revolución está creando mecanismos y estructuras para resucitar al movimiento obrero que fue incapacitado por la CTV y FEDECAMARAS, lo está haciendo alejado de los vicios de los sindicatos nacidos, creados y mantenidos con la ideología pequeña burguesa.
>
> Bastante se ha dicho y escrito sobre la razón política del Control Obrero y las funciones de los Consejos de Trabajadores, el Plan Guayana Socialista 2019 (PGS) recoge la propuesta inicial. Ya que conocemos el PGS y lo asumimos como un Plan de lucha contra el capitalismo, tenemos que desarrollar una estructura robusta en lo ideológico, que garantice la victoria del socialismo.
>
> Una estructura para hacer realidad lo que nos dijo el comandante Chávez el 21 de Mayo de 2009 “Guayana, así como es el macizo guayanés, se convertirá en la plataforma del socialismo, de la construcción del socialismo, con la clase obrera como vanguardia (…). Guayana será una escuela socialista. Cada fábrica una escuela, para producir no sólo briquetas y planchones, acero y aluminio, sino al hombre, la mujer nueva, la sociedad socialista”.
>
> El Consejo de Trabajadores es la estructura para hacer esa revolución. En cada fabrica bajo Control Obrero hay que instalar muchos comités o mesas socio-políticas y técnico-productivas, cuyos voceros finalmente componen el Consejo de Trabajadores. (Aporrea, 20/06/2010)

No obstante, el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) realizó un informe en el año 2015, en el cual plantea:

> Adicionalmente, desde el gobierno se ha impulsado la creación de estructuras paralelas para restar fuerzas a los sindicatos, como son el llamado control obrero, los consejos de trabajadores, incorporados en 2012 en la Ley del Trabajo, aunque todavía no exista una legislación que los regule, y más recientemente las milicias obreras, cuerpos aliados a la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (FANB). Esta dispersión es promovida desde las altas esferas del Gobierno para invisibilizar el malestar laboral, fracturar la fuerza de los reclamos e imponer una agenda de trabajo que le favorezca. (p.15)

Por otra parte, en cuanto a la Negociación del contrato colectivo, Radio Noticias 2017 establece:

> Un grupo perteneciente a la Unión de Obreros y Empleados de la Industria de Telecomunicaciones, que agrupa a CANTV y Movilnet, se dirigió este martes a la sede de la empresa ubicada en la avenida Lara de Barquisimeto con pancartas en mano, el motivo de la protesta son los 4 meses de vencimiento de la contratación colectiva y la falta de respuesta por parte de su presidente (p. 1)

Sin embargo, en un informe de Banca y Negocios realizado en el 2017 establece:

> El presidente de la República, Nicolás Maduro, firmó este sábado la contratación colectiva que protegerá a 25.961 trabajadores de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (Cantv), Movilnet y Venezolana de Televisión (VTV). Desde el Palacio de Miraflores, manifestó que la clase obrera es el motor para la construcción del socialismo. Razón por la cual, consideró importante que las contrataciones colectivas garanticen el vivir bien. (p. 1)

En la misma línea de ideas, Bonilla, García, & Lauriño. (2011), expresan:

> El 30 de septiembre, trabajadores de la CVG marchaban para exigir a la directiva de la empresa el establecimiento de mesas de diálogo para la discusión del contrato colectivo, el cual tenía vencido desde el 18 de julio de 2009. Miguel Medina, secretario de la Organización del Sindicato Único de Trabajadores de la CVG, aseguraba que se proponía la discusión de 7 cláusulas socioeconómicas de las 102 cláusulas que existían en la convención original, ya que “era necesario aliviar los problemas económicos de los

> obreros". (EUD, 30-9-2010, María Ramírez). (Citado en Bonilla, García, & Lauriño, 2011, p. 135).

Por el contrario, El Universal (2014) expresa:

> Los integrantes del Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos de la Corporación Venezolana de Guayana (Sunep CVG), agradecieron al Ministro-presidente de la Corporación Carlos Osorio y al vicepresidente ejecutivo Heber Aguilar, por la celeridad de la discusión del contrato colectivo, que tuvo más de 4 años a la espera y que apenas en 5 meses quedó aprobados por las partes.

Con respecto a los consejos de trabajadores, Adarfio (2010) comenta que "La revolución está creando mecanismos y estructuras para resucitar al movimiento obrero que fue incapacitado por la CTV y FEDECAMARAS, lo está haciendo alejado de los vicios de los sindicatos nacidos, creados y mantenidos con la ideología pequeño burguesa." (p. 1)

Así mismo, Chourio (2013) plantea:

> El miembro del Movimiento Nacional por el Control Obrero, Jesús Dávila, señala que esta organización hace vida en las empresas básicas de Guayana y explica que estos movimientos buscan abrir la posibilidad de conformar nuevas visiones basadas en el ejercicio del control obrero, para "desmontar el estado burgués e ir transitando al socialismo". (p.1).

Desde otra perspectiva, tal y como indica Chourio (2013):

> Las últimas disputas laborales en la Siderúrgica del Orinoco Alfredo Maneiro (Sidor) parecen haber desnudado la situación en la que se encuentra la organización laboral en Venezuela, donde por un lado una divida dirigencia sindical en su batalla por reivindicaciones trata de mantener a flote a los sindicatos, y por otro los Consejos de Trabajadores como nueva estructura organizativa buscan abrirse paso tocando las relaciones sociales de producción. (p.1)

De esta forma, se pueden evidenciar distintos casos en donde se demuestra la diversidad de opiniones y perspectivas sobre las acciones tomadas por el Gobierno en cuanto a materia laboral desde los inicios del presidente Chávez, especialmente, en la búsqueda de una mayor participación de los trabajadores en la gestión y toma de decisiones de las empresas.

# CAPÍTULO V. MARCO METODOLÓGICO

## 1. Diseño y tipo de investigación

Las investigaciones se originan de ideas y se basan en un conjunto de procesos sistemáticos, que busca dar respuestas a las preguntas planteadas, en el cual se estudia un fenómeno específico. La misma puede tener un enfoque cuantitativo o cualitativo. El primero, "utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

El segundo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010):

> La investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. (p.364)

Además, se entiende que el diseño de investigación es el "plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento". (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.128). Los diseños de investigación se clasifican en investigaciones experimentales y no experimentales.

La presente investigación, al no poseer antecedentes directos, se realizó a través de un diseño no experimental exploratorio – interpretativo de manera transversal, teniendo en cuenta que los estudios no experimentales están definidos como "estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos." (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149)

Dentro de los tipos de investigación no experimental, se encuentran transversal o longitudinal. En este caso, se basará en una investigación transversal, las cuales según Hernández, Fernández y Baptista (2010), "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p.151)

Asimismo, Arias (2016) define, “la investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos” (p.26)

En ese sentido, debido a la inexistencia de métodos de investigación para la variable en estudio se decide adoptar una investigación interpretativa, tomando en consideración la caracterización de Ruiz (1996):

> La investigación interpretativa le da importancia a los registros narrativos (y en general los datos cualitativos), en la inexistencia de un diseño predeterminado y el énfasis que se le da a la interpretación del punto de vista de los sujetos bajo estudio. (p.93)

De esta forma, el carácter no experimental de la presente investigación se debe a que no existe la intención de manipular cualquiera de las variables inmersas en el estudio, y el carácter transversal exploratorio-interpretativo se lo da el hecho de que el fenómeno de la percepción que poseen los dirigentes sindicales sobre el nivel de participación que poseen en la gestión de las empresas, se estudió en una temporalidad específica y con la característica de construir una primera aproximación al tema desde la perspectiva de la situación laboral del contexto venezolano actual.

## 2. Unidad de análisis, población y muestra

En esta sección se presentarán los detalles referentes a los sujetos a través de los cuales se buscó dar respuesta a la pregunta de investigación.

### 2.1 Unidad de análisis

Según Hernández, Fernández y Baptista (1991), la unidad de análisis se refiere específicamente a las características de la población que será sometida a análisis.

La unidad de análisis de este estudio estuvo enmarcada por un grupo de dirigentes sindicales que forman parte de las principales centrales sindicales del país de cualquier corriente política. Los seleccionados fueron tanto miembros de las juntas directivas de las centrales sindicales, como representantes de las diferentes corrientes que hacen vida en la situación laboral venezolana actual, los cuales proporcionaron información sobre la percepción que poseen sobre el nivel de participación y toma de decisiones en la empresa hoy en día.

### 2.2 Población y muestra

Atendiendo a las características del estudio se efectuó una selección de sujetos tipo, mediante un muestre de tipo intencional. “En este caso los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador.” (Arias, 2006, p.85).

A continuación, se da muestra de la población considerada y los datos sobre las personas que fueron entrevistadas:

**Tabla 1: Dirigentes Sindicales con ideología opositora**

| Dirigente | Cargo Sindical |
|---|---|
| Servando Carbone | Coordinador Nacional de Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNT) y de Federación nacional de trabajadores del sector público (FETSP). Internacionalmente, fue vicepresidente de la Unidad Internacional de sindicatos de servidores públicos desde la Patagonia hasta Canadá y ahora pertenece a Alianza sindical democrática de las Américas como representante de Venezuela por UNETE. |
| Marcela Leon | Secretaria General Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente de Venezuela (Así Venezuela). Sindicato base: Sindicato de Profesionales y técnicos (SIUNPROTEC). Nivel internacional: Miembro titular del Consejo Ejecutivo de la Confederación Sindical de las Américas (CSA) |
| Jose Bodas | Secretario General de la Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros de Venezuela (FUTPV) y Dirigente nacional de la Corriente, Clasista Unitaria, Revolucionaria y Autónoma (CCURA). Trabaja en PDVSA refinería puerto la Cruz |
| Henry Arias | Secretario del Trabajo y Reclamo en la empresa ALCASA |
| Estelito García | Director del Sindicato en VENALUM |
| Dick Guanike | Secretario Ejecutivo de la CTV |
| Alejandro Alvarez | Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la indistria siderúrgica nacional // Complejo Siderúrgico Nacional (Planta cachema) |
| Marcela Máspero | Coordinadora Nacional UNETE |
| Orlando Chirinos | Coordinador Nacional de Corriente Clasista Unitaria Revolucionaria y autónoma |
| Ivan Freites | Secretario General de profesionales y técnicos de la federación unitaria de trabajadores petroleros de Venezuela |
| Pedro Moreno | Secretario Ejecutivo de la CTV |
| Ana Yanez | Coordinadora UNETE // Presidenta Sindicato Bolivariano de Trabajadores SINBOTBIV // Banco Industrial de Venezuela BIV. (Proceso de liquidación) |

**Tabla 2: Dirigentes Sindicales con ideología oficialista**

| Dirigente | Cargo Sindical |
|---|---|
| Jonis Luna | Director Laboral de SIDOR |
| Franklin Rondón | Vicepresidente de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores. Presidente de la Federación de trabajadores públicos del Estado. |
| Carlos Hernandez | Presidente del Sindicato Único Bolivariano De Los Trabajadores y Trabajadoras De La Empresa Pepsico Alimentos S.C.A., (SUBTRAPEPSICO) |

La selección se realizó manteniendo el criterio de proporcionalidad entre las centrales o corrientes, a pesar de tener mayor diversidad de entrevistas de dirigentes con ideología opositora debido a la poca accesibilidad de los dirigentes sindicales con ideología oficialista. Las personas fueron seleccionadas según su disponibilidad al momento de hacer los arreglos de la agenda de entrevistas, sin asignar otro criterio específico a cada individuo.

**3. Variables: Definición Conceptual y Operacional**

Dada la naturaleza de este estudio, es poco práctica la realización de una operacionalización rígida de las variables involucradas, debido a que la investigación contempla una direccionalidad inductiva de la teoría, es decir, el campo aportará los insumos adecuados a este fin. En este sentido, se identificaron algunas dimensiones o categorías relevantes que orientaron el diseño de la entrevista semi-estructurada.

A continuación se incluye una tabla en la que se desarrolla la operacionalización de la variable:

**Tabla 3: Operacionalización de la variable**

| Variable | Dimensión | Sub Dimensión | Sub Dimensión | Ítems |
|---|---|---|---|---|
| **Percepción y valoraciones sobre la participación laboral en Venezuela** | Perspectivas y valoración sobre los avances y las barreras con respecto a la participación laboral | Participación Institucional | Forma de participación tradicional: Negociación colectiva | Evolución y características |
| | | | | Barreras y retos |
| | | | | Diferencias sector público y privado |
| | | | Nuevas formas de participación: Consejo de Trabajadores / Consejo de Seguridad y Salud Laboral | Evolución y características |
| | | | | Barreras y retos |
| | | | Cogestión | Evolución y características |
| | | | | Barreras y retos |
| | | | Cooperativas | Evolución y características |
| | | | | Barreras y retos |
| | | | Diálogo Social | Evolución y características |
| | | | | Barreras y retos |
| | | Participación Organizacional | Sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo, entre otras | Evolución y características |
| | | | | Barreras y retos |
| | Relación entre la participación laboral y la política | | | |
| | Rol de la dirigencia sindical | | | |

## 4. Procedimiento para la recolección y el análisis de los datos

### 4.1 Recolección de los datos

La recolección de los datos en el enfoque cualitativo se basa en el "acopio de datos en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis." (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.397). Esta tiene como finalidad obtener los datos y la información a profundidad que se requiere para el estudio, para posteriormente analizarlos y así responder a las preguntas planteadas y generar nuevos conocimientos.

Asimismo, la herramienta escogida para el caso fue la entrevista, debido a que permite tener un acercamiento directo a las formas de expresión propias de la población en estudio, conociendo a mayor profundidad su opinión respecto al tema. Dentro de las investigaciones cualitativas, las entrevistas están dividas en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas, Hernández, Fernández y Baptista (2014), las define:

> En las primeras, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (p.403)

La técnica de recolección de datos más adecuada para esta investigación es la entrevista semi estructurada, donde Arias (2006) expresa que "aún cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria. Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad." (p.74). Asimismo, todas las preguntas de las entrevistas fueron abiertas, debido a que no se quería limitar al entrevistado en sus respuestas y ante la posibilidad de que pudieran aparecer nuevos aspectos que no hayan sido de alguna manera considerados al principio del estudio.

Este instrumento se encuentra conformado por tres secciones. La primera de ella consiste en la dimensión de la operacionalización referida a las perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral, tomando en cuenta los

subdimensiones de la participación institucional como la participación organizacional y sus diferentes formas. La segunda parte contiene la dimensión basada en la relación entre la participación laboral y la política. Finalmente, se concluyó con una última sección de opinión sobre la dimensión del rol del dirigente sindical.

La validez de la recolección de los datos estuvo dada a través de la ayuda de expertos en el área de relaciones laborales y sindicales, así como también, expertos en el área metodológica.

### 4.2 Procedimiento para el desarrollo del trabajo de campo

La estrategia para el desarrollo del trabajo de campo se basó, primeramente, en conseguir el contacto de los sujetos de la población de interés, a partir de personal académico y del mundo sindical pertenecientes a los círculos de relación más cercanos, de ahí establecer también nuevos contactos para lograr los objetivos de la investigación.

Posteriormente, se contactó a los dirigentes sindicales seleccionados mediante vía telefónica, para establecer una cita previa en el cual se les explicará el objetivo y propósito de la investigación, así como la fecha tentativa, el lugar y la hora para realizar la entrevista semi estructurada de forma presencial, con una estimación de una hora.

Asimismo, la realización de las entrevistas fue de manera presencial, debido a las ventajas que esto trae consigo para la obtención de la mayor información posible debido al instrumento que fue seleccionado. Solo dos entrevistas fueron realizadas vía telefónica y una por correo electrónico debido a un tema de disponibilidad y ubicación geográfico de los entrevistados.

### 4.3 Procesamiento de los datos

Una vez realizado el levantamiento de datos se procesó la información utilizando la herramienta de análisis de contenido, definido por Abela (s/f):

> Es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, trascripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos,.. el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social. El análisis de contenido

> se basa en la lectura (textual o visual) como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y valida. (p.2)

Asimismo, otra definición de análisis de contenido, dada por Gómez y Roquet (2012):

> El análisis de datos en investigación cualitativa es un proceso que consiste en dar un sentido a la numerosa información recogida en el escenario, lo que requiere que el investigador organice los datos de manera que la información resulte manejable, y eso, a su vez, se consigue buscando aquellas unidades de análisis que nos parecen relevantes. El investigador deberá descubrir lo verdaderamente importante: el significado que se esconde tras los datos. Es decir, la fase de análisis de datos consiste en dar sentido a los fenómenos y para ello, el investigador debe mantenerse firme y orientado al objeto de estudio. (p. 72)

De esta forma, se utilizaron dos matrices de contenido para el procesamiento de la información recolectada, una matriz para el vaciado de las entrevistas de los dirigentes con perspectiva opositora y otra con los dirigentes de perspectiva oficialista, las cuales están diseñadas para poder comparar las perspectivas de los sujetos entrevistados.

Las matrices se realizaron en un documento de formato EXCEL. Las mismas se caracterizaron por ser de doble entrada y por contar con una pestaña asignada dentro del documento para cada dimensión en estudio. En las columnas de cada matriz se contemplaron los nombres de los entrevistados, mientras que en las filas se consideraron las dimensiones, subdimensiones e ítems correspondientes; pueden haberse agregado categorías adicionales atendiendo a las respuestas de los individuos, en la medida en que se vaciaba la información. Además, se realizó el registro en un documento aparte, con las transcripciones de cada una de las entrevistas como apoyo para el proceso de análisis y conclusiones de la investigación.

A continuación, se muestran las matrices descritas:

**Figura 1: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (a)**

| Código del Entrevistado | | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Negociación Colectiva | Evolución | | |
| | | | Mejoras | | |
| | | | Barreras | | |
| | | | Diferencias sector público y privado | | |

**Figura 2: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (b)**

| Código del Entrevistado | | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Consejo de Trabajadores / Consejo de seguridad y salud laboral | Características | | |
| | | | Ventajas | | |
| | | | Barreras | | |
| | | | Vínculos | | |
| | | | Contradicciones | | |
| | | | Contraloría Social | | |

**Figura 3: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (c)**

| Código del Entrevistado | | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cogestión | Promoción | | |
| | | | Ventajas | | |
| | | | Barreras | | |
| | | | Casos Exitosos | | |
| | | | Limites | | |
| | | | Representación | | |
| | | | Orientación | | |

**Figura 4: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (d)**

| Código del Entrevistado | | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cooperativas | Opinión | | |
| | | | Aspectos Positivos | | |
| | | | Aspectos Negativos | | |
| | | | Casos Exitosos | | |

**Figura 5: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (e)**

| Código del Entrevistado | | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Diálogo Social | Características | | |
| | | | Retos | | |
| | | | Barreras | | |

**Figura 6: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 1 (f)**

| Código del Entrevistado | | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Organizacional | Sistemas de Quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo | Semejanzas | | |
| | | | Diferencias | | |
| | | | Interés | | |

**Figura 7: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 2**

| Código del Entrevistado | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Relación entre la participación laboral y la política | Vínculos | | |

**Figura 8: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos para la perspectiva oficialista y opositora, dimensión 3**

| Código del Entrevistado | | | | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Rol de la dirigencia sindical | Retos | | |
| | | Rol | | |
| | | Fórmula de participación | | |

## 5. Aspectos asociados a la factibilidad del estudio y consideraciones éticas

El estudio de factibilidad se basa en la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados. De esta forma, este apartado contiene la

revisión de aquellos aspectos que pudieron influir en el proceso de realización de la investigación. Dichos aspectos son:

- Posibilidad de acceso a la información, haciendo alusión a la realización completa de las entrevistas a toda la población considerada por razones como disponibilidad del tiempo de los dirigentes, la posibilidad de contactar en persona a determinado dirigente por razones referentes al espacio geográfico en el que se encontraba o su recelo a facilitar información debido a la corriente ideológica que lo caracterice. No obstante, para ello el instrumento no tuvo sesgos de este tipo, sino más bien, se presentó como un trabajo de investigación académico, sin prejuicios por la corriente e ideología a la que pertenecen. En este punto, es importante resaltar que no se obtuvo la disposición necesaria por parte de los dirigentes sindicales de corte oficialista para ser parte de la muestra del estudio, lo que limitó la obtención de las percepciones de dicha postura, caso contrario con los dirigentes de corte opositora que se mostraron abiertos y de fácil acceso.
- Para llevar a cabo las entrevistas, no se necesitó apoyo externo de personas distintas a quien llevan a cabo la presente investigación y no se incurrió en gastos distintos a los necesarios para poder cubrir las exigencias mínimas en la obtención de los objetivos de esta, es decir, como los referidos al transporte de las investigadoras o la adquisición de los materiales necesarios para llevar a cabo las entrevistas.
- La participación en la investigación fue voluntaria, aceptando todos que sus nombres fueran revelados, y durante la entrevista se mantuvo la objetividad y la imparcialidad con el objetivo de no influir en las propias ideas de los entrevistados.

# CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se llevará a cabo la presentación y discusión de resultados, la cual ha sido organizada atendiendo a las categorías o aspectos ubicados en el instrumento de evaluación y que ha sido recolectada durante el proceso de entrevistas, dando como resultado la visión sobre el nivel de participación que tienen los trabajadores en la gestión y toma de decisiones en las empresas públicas y privadas, que tienen algunos de los representantes de la dirigencia sindical de las centrales principales del país, tanto del oficialismo como de la oposición, en el contexto venezolano actual. Además, evaluaremos la brecha y cercanía entre estas posturas para poder así tener una mayor aproximación de la realidad laboral que se vive actualmente en Venezuela.

Asimismo, se sabe que el número de entrevistas obtenidas no representan el universo completo de las posturas de los dirigentes sindicales del país, sin embargo, nos permite reconocer ciertas tendencias y diversidades de opinión con respecto al nivel de participación que tienen los trabajadores mediante los diferentes mecanismos de este, siendo muchas veces se encuentran posturas fragmentadas debido a los altos niveles de politización que se está viviendo en el país. Esto ha llevado a una confrontación permanente entre los dirigentes de ambas posturas políticas (oficialismo y oposición).

Por otro lado, se debe considerar que a la hora de realizar las entrevistas se presentaron ciertas limitaciones. Debido a la tensa situación que se está viviendo en el país se logró obtener más información por parte de los dirigentes de la oposición, presentándose ciertas dificultades por parte de la representación sindical oficialista para acceder a ser parte de la muestra, pues los mismos se encontraron indispuestos a dar información.

La investigación no tiene la ambición de llegar a conclusiones que sean representativas de toda la dirigencia sindical, sino más bien, tiene como objetivo dar a ver la heterogeneidad de posturas frente al tema, así como, conocer a mayor profundidad la evolución y las características de los diferentes mecanismos de participación de los trabajadores, los avances y aspectos laborales que obstaculizan el aumento de esta, indagar a su vez los retos que presentan los dirigentes sindicales para el desarrollo de sus funciones en el contexto venezolano actual y conocer la su percepción en cuanto al nivel de participación a través de la vinculación con su tendencia política.

En efecto, desde la llegada del presidente Chávez, las relaciones laborales en Venezuela han sufrido cambios sociopolíticos que han impactado el ámbito laboral y el diálogo tripartito entre el Gobierno, empresarios y trabajadores. Encontramos una división de entre posturas ideológicas, una a favor y otra en contra de las políticas del Estado en materia laboral, particularmente en cuanto a la participación laboral.

Por ende, a continuación, se presentarán las apreciaciones obtenidas por los dirigentes sindicales que conformaron la muestra de estudio y que representan la visión oficialista y de oposición para los diferentes mecanismos de participación laboral que conforman cada una de las dimensiones y subdimensiones del estudio.

## I. Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral

### a. Participación Institucional

"La participación institucional supone, en mayor o menor medida, la coparticipación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones, así como la asunción de facultades de gestión y control, mediante su inserción en entidades y organismos dependientes de las Administraciones Públicas." (Molinero, s/f, p. 1). Resultó interesante estudiar la perspectiva que tienen los dirigentes sindicales que apoyan la ideología opositora y oficialista, sobre los diferentes mecanismos de participación institucional que ha promovido el estado venezolano desde la llegada del presidente Chávez hasta la actualidad, buscando así indagar en las ventajas, barreras e impacto que han tenido dentro de las relaciones laborales.

#### 1. Negociación Colectiva

Uno de los mecanismos de mayor relevancia para evaluar la participación de los trabajadores es mediante el proceso de negociación colectiva, la cual es vista como la forma más universal de democracia en el trabajo y que es históricamente conocida como el proceso en el cual los trabajadores "participan en la definición de la mayoría de los problemas que surgen en torno a las necesidades esenciales, en algunos casos: en el lugar mismo de trabajo, casi siempre a una escala más amplia, que abarca toda la empresa, toda una industria, etc." (Spinrad, 1984, pp.204)

Por ello, la relevancia de evaluar la visión que se tiene sobre el desenvolvimiento durante estos últimos años de este proceso que de forma auténtica le ha dado grandes niveles de participación a los trabajadores.

### 1.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

La visión general de los dirigentes de la oposición entrevistados respecto a la negociación colectiva como mecanismo de participación promovido por el Estado, da cuenta de un retroceso desde la llegada al gobierno del presidente Chávez hasta la actualidad, haciéndose más profundo el deterioro con el arribo al poder del presidente Nicolás Maduro.

Rendón (2017) indica que el declive de la negociación colectiva en Venezuela, en el presente, obedece a tres causas fundamentales:

> a) Causas atinentes a los cambios ocurridos en el mundo sindical: anteriormente se señaló que el movimiento sindical venezolano, que durante décadas había tenido su más fuerte exponente en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), hoy aparece diseminado en la existencia de varias organizaciones obreras y gremiales, que se disputan ese liderazgo, pero que entre todas juntas no alcanzan el 10% de afiliación. En las distintas expresiones del movimiento sindical venezolano de hoy, la agenda política priva sobre la agenda social y se ha perdido mucho de la capacidad de convocatoria y de negociación que se había adquirido.
>
> b) Causas atinentes a las limitaciones que la Ley establece con motivo de las normas sobre elecciones sindicales: la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) requiere que, para llevar a cabo negociaciones colectivas, las organizaciones sindicales deben tener la "junta directiva dentro de su período estatutario" (Art. 437). La ley prevé una importante participación del Consejo Nacional Electoral (organismo estatal encargado de la celebración de las elecciones políticas), lo cual ha dificultado a muchos sindicatos el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva, dando lugar a convenciones colectivas con varios años de vencidas sin que puedan haber sido renovadas, por falta de autoridad sindical competente. Al establecer que la obligación de negociar que corresponde al patrono no existirá si la junta directiva de la organización sindical no estuviese dentro de su período estatutario, se ha creado la figura de la "mora electoral", la cual ha dado lugar a un importante represamiento de las negociaciones colectivas.
>
> c) Causas atinentes a la mora en la negociación colectiva del sector público: el procedimiento de negociación previsto por la LOTTT para el

> sector público tiene la particularidad de que su orientación depende de entes que no están presentes en la mesa de negociación, como son el presidente de la República y el Ministerio de Planificación, lo cual dificulta la negociación y, en muchos casos, determina su paralización. La mora en la negociación colectiva en el sector público influye mucho en el declive de la negociación colectiva en Venezuela, pues la mayoría de los trabajadores beneficiarios de la negociación colectiva en el país se encontraban en el sector público.

De esta manera, dichas causas concuerdan con lo expresado por los entrevistados, quienes, primeramente, consideran que existe por parte del estado una política de destrucción del movimiento sindical, en la cual no se les da participación alguna a los trabajadores debido a que lo que se busca en realidad es la pérdida de su institucionalidad, desconocer a los sindicatos desmejorando su situación y calidad de vida.

En cuanto a las causas alineadas al derecho que poseen de realizar elecciones sindicales antes de la negociación colectiva, los entrevistados expresan que las mismas han sufrido un proceso de militarización por parte del gobierno con la presencia del CNE durante este proceso, haciendo una percusión directa al movimiento sindical y restringiendo las libertades democráticas. Además, señalan que la mayoría de las elecciones han sido eliminadas, siendo esto un aspecto que va en contra de la ley del trabajo, la cual establece que para discutir un contrato colectivo se deben realizar elecciones, sin embargo, comentan que eso se aplica de acuerdo a la discrecionalidad del gobierno con relación a sus actores, y si les conviene entonces crear una comisión sindical para verse beneficiados. Del mismo modo evidencian que existe un secuestro del Ministerio del Trabajo por una ideología política, que no está al servicio de los beneficios y mejoras de todos los trabajadores.

Uno de los entrevistados, Henry Arias, comenta:

> La participación de los trabajadores en las negociaciones de la convenciones colectivas desde la llegada de Chávez al poder, ha sido limitada y controlada por una tesis centralizadora donde la decisiones son aprobadas por el poder ejecutivo, lo que evidencia una clara violación al derecho autonómico y de libertad que deben tener los mismos, es decir, estas libertades están siendo restringidas por el manejado desde instancias superiores por un Estado centralizado bajo control de un aparato burocrático. (H. Arias, comunicación personal, agosto 3, 2018). (Ver Anexo C).

Afirmación que ha sido apoyada por los demás dirigentes, agregando a su vez que es el gobierno quien decide con quién va a negociar y qué contrataciones colectivas va a aprobar bajo ciertas condiciones, llevando esto a la pulverización del diálogo social tripartito.

Por consiguiente, el principal obstáculo para un verdadero proceso de participación en la negociación colectiva que salió a relucir por parte de los dirigentes, es una barrera meramente política, en la cual hay una violación por parte del gobierno del convenio 97 de la OIT que hace referencia a la autonomía y libertad sindical. Adicionalmente, señalan que existe un constante ataque que lleva a la destrucción de la fuerza laboral organizada, creando sindicatos paralelos de ser necesario para su beneficio, juntamente con que las convenciones colectivas se han convertido en algo meramente político que discute y aprueba el Estado, imponiendo como regla encubierta que la única forma de que el gobierno acepte discutir es si el sindicato es sumiso a su ideología política.

En efecto, Marcela Máspero expresa:

> Ha habido una merma en la participación de los trabajadores en las contrataciones colectivas y ya el régimen del Estado ha generado normativas legales y jurídicas para paralizar contratos, para descalificar actores, para excluir organizaciones, para intervenir, generar corrupción, coartar o asesinar organizaciones y a dirigentes sindicales, por ende, la principal barrera es por parte del gobierno. (M. Máspero, comunicación personal, agosto 22, 2018). (Ver Anexo D).

También, señalan que dentro del proceso existen grandes diferencias entre el sector público y sector privado, donde se resalta que, a pesar de los obstáculos, en este último las discusiones de los contratos suelen ser más frecuentes debido a la presión que ejerce el Estado para que se lleven a cabo, apoyando de manera absoluta al sindicato, y de ser necesario buscando que se constituyan sindicatos paralelos para menoscabar y tener el control en la empresa.

Caso contrario, en el sector público, donde los dirigentes entrevistados expresan que el proceso presenta mayores aspectos de politización y centralización por parte del Estado, quien posee el control y protagonismo de la negociación y es quien tiene la potestad de escoger con qué sindicato va a negociar, donde normalmente el seleccionado forma parte de su misma ideología política, conocidos muchas veces como sindicatos paralelos que le son

afectos a las políticas del gobierno, negando rotundamente la posibilidad de participación de algún sindicato opositor.

Manifiestan a su vez, que las leyes establecidas, las funciones, obligaciones y deberes de un sindicato es igual para ambos sectores, y se presenta como única semejanza el hecho de que a ninguno de los dos patronos les conviene la presencia y crecimiento del sindicato, buscando limitar su participación dentro de la empresa. Además, se establece que no hay estado de derecho, se vulnera el cumplimiento de los convenios colectivos ratificados por el estado y sobre todo la propia ley del trabajo que ellos mismos aprobaron. Sin embargo, consideran que en el sector privado se cumple con mayor normalidad lo que establece la LOTTT, caso contrario al sector público donde se presenta un tema burocrático y no se cumple la ley.

### 1.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo

Los dirigentes sindicales del oficialismo, por su lado, presentan una visión diferente respecto a la evolución que han tenido los niveles de participación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva, expresando que con la llegada del presidente Chávez en 1999, el cambio ha sido positivo y ha traído consigo grandes avances a nivel laboral y de protagonismo de la clase trabajadora, que anteriormente no era tomada en cuenta.

Franklin Rondón, vicepresidente de la CBST y presidente de la Federación de trabajadores públicos del Estado, expresa:

> Por supuesto que se siguen discutiendo convenciones colectivas, mucha gente pensó que cuando llegó el gobierno del presidente Chávez, que después de cierto tiempo él lo caracterizó como un gobierno de izquierda, un gobierno socialista, la gente pensó que se iban a eliminar las convenciones colectivas, y no, aquí se siguen discutiendo permanentemente convenciones colectivas, en momentos difíciles, con problemas económicos cuando el sabotaje petrolero, cuando el golpe de estado que se llevaron secuestrado al presidente Chávez, e inclusive cuando ha habido guarimbas, se ha continuado discutiendo convenciones colectivas, nunca se ha dejado de discutir las convenciones colectivas a pesar de las dificultades económicas, a pesar del paro petrolero, a pesar del golpe de estado, a pesar de la guarimba, y a pesar del magnicidio frustrado que acaba de suceder con el presidente Nicolás Maduro, aquí no se han parado nunca las discusiones de convenciones colectivas. Y claro que se ha escuchado la voz de los trabajadores, somos

> nosotros los que las discutimos, el contrato colectivo de la administración pública lo discutimos nosotros. (F. Rondón, comunicación personal, agosto 21, 2018). (Ver Anexo F).

De esta forma, los dirigentes oficialistas concuerdan con que el presidente Chávez impulsó el interés de los trabajadores en el estudio de las leyes de trabajo que los amparan, así como en los mecanismos de defensa de su puesto de trabajo, mediante la promoción de una madurez de la clase obrera de conocer sus deberes y derechos laborales.

Asimismo, se expresó que el Estado ha impulsado una nueva caracterización de los convenios colectivos con miras al mundo del trabajo, tomando en cuento que el futuro próximo trae consigo el nacimiento de nuevas relaciones laborales gracias a los avances tecnológicos, considerando que es importante que dentro de la discusión de contratos colectivos se tome en cuenta una mirada más amplia y profunda de la soberanía, del medio ambiente, el desarrollo de la producción, la seguridad de la nación, el nuevo ordenamiento jurídico, que van de la mano con las nuevas formas del trabajo por vía cibernética, como el teletrabajo, donde ya la discusión no gire en torno solamente al aumento de salario y las bonificaciones.

Afirman, a su vez, que no han existido desmejoras ni barreras para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva, sin embargo, algunos de los entrevistados expresan que ha habido cierta disminución de la participación de los trabajadores desde la llegada del presidente Nicolás Maduro.

Rondón comenta que el sector público es el principal empleador del país, asumiendo de esta forma no solo el rol de patrono, sino también el rol de protector que le otorga la Constitución de la República, siendo el encargado de tener el control de la garantía de los derechos.

No obstante, Carlos Hernández, presidente del Sindicato Único Bolivariano de los Trabajadores y Trabajadoras se la Empresa Pepsico Alimentos, piensa que “unos de los obstáculos más frecuentes en el ejercicio de la participación laboral en el sector privado ha sido el reconocer a los dirigentes sindicales como una fuerza a la hora de tomar decisiones que puede ser trascendentales en el proceso productivo, quizás por temor o por arrogancias”. (C. Hernández, comunicación personal, agosto 12, 2018). Ver Anexo F.

Afirmando, además, que el sector privado no está a favor de apoyar el crecimiento de la participación de los sindicatos dentro de la empresa.

Por otro lado, Jonis Luna, Director Laboral de SIDOR, expresa:

> Existen algunos dirigentes con mañas viejas que manipulan la participación a través del sectarismo y colores, esto último se ha acentuado más en el gobierno de maduro. En ambos sectores hay obstáculos, donde se acentúan inclusive a la compra de conciencia de algunos funcionarios de las instituciones laborales. En algunos casos las consultas se hacen en la base de los trabajadores, pero son pocos los que participan en las tomas de decisiones en las empresas, tanto en el sector público como privado, las mañas administrativas conllevan a ocultar informaciones a los trabajadores. (J. Luna, comunicación personal, julio 24, 2018). (Ver Anexo F).

Por consiguiente, se puede observar que a pesar de que los mismos están de acuerdo con que la negociación colectiva ha tenido grandes avances desde la llegada de Chávez, dos de ellos han logrado ver desmejoras en el proceso que han afectado de cierta manera la participación de los trabajadores, haciendo énfasis en que estos obstáculos han comenzado a surgir con la llegada del presidente Maduro.

### 1.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Se puede observar el contraste de posturas de la dirigencia sindical, siendo una discrepancia el hecho de que los dirigentes del oficialismo consideran que realmente la llegada del presidente Hugo Chávez trajo consigo grandes mejoras y avances en la participación de los trabajadores en las discusiones de las convenciones colectivas, por otro lado, la dirigencia opositora, expresa rotundamente una desmejora en el proceso, en el cual los trabajadores no son tomados en cuenta, y donde el Gobierno ha centralizado y politizado las negociaciones colectivas, destruyendo con las acciones tomadas al movimiento sindical venezolano.

De esta forma, lo expuesto por los dirigentes sindicales de la oposición afirma lo planteado por Bonilla (2013), quien manifiesta que las convenciones colectivas desde el 2003 se han debilitado en todos los aspectos, disminuyendo el número de convenciones colectivas firmadas.

Sin embargo, una parte de la dirigencia opositora considera que hubo mejoras pero que sólo fueron vistas en los dos o tres primeros años de mandato del presidente Chávez, durante los cuales se promovieron los derechos de los trabajadores y la participación de los mismos. Posteriormente comenzó un descenso de forma rápida que desmejoró la autonomía y libertad sindical, restringiendo la participación de la clase obrera y convirtiendo los contratos colectivos en un punto meramente político, donde el gobierno tiene la mayor participación y poder, logrando reafirmar lo planteado por Díaz (2009), quien expresa que el movimiento sindical se enfrentaba "con una nueva clase política de tendencia militarista que no dialoga, sino que impone".

## 2. Consejos de Trabajadores / Consejos de Seguridad y salud laboral

Los consejos de trabajadores son una forma de expresión de la clase trabajadora organizada, promovida por el Estado con el fin de una mayor participación de los trabajadores en el ejercicio del control sobre los procesos productivos y administrativos, así como, para ejercer la dirección de los procesos en los centros de trabajo, los cuales pueden apoyar y compartir responsabilidades con el sindicato.

Por ende, la importancia de conocer las opiniones de los dirigentes sindicales sobre la forma en que estos mecanismos se han promovido y el impacto que han generado dentro de las relaciones laborales y la participación de los trabajadores.

### 2.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

A la hora de analizar a los consejos de trabajadores como uno de los mecanismos de participación laboral promovidos por el Estado, los dirigentes sindicales opositores entrevistados concuerdan con caracterizarlos como la parte política de los trabajadores, una forma de sindicato paralelo conformado por trabajadores designados a dedo y militares, respaldados por el gobierno, que tienen el objetivo de debilitar y sustituir al movimiento sindical, además de tener funciones contraloras y no de defensa como el sindicato.

Asimismo, se considera:

> Los consejos obreros encarnan los principios fundamentales del socialismo, tales como el control de la producción y la distribución por parte de los trabajadores, así como el control de los trabajadores sobre la organización política de una sociedad. Por lo que a veces se les ha descrito como un

> "socialismo desde abajo" en contraposición a lo que se puede entender como "socialismo desde arriba" representado por la socialdemocracia. De acuerdo con esta perspectiva, el socialismo desde arriba es manejado desde instancias superiores por un Estado centralizado bajo control de un aparato burocrático que gobierna en nombre del pueblo, la clase obrera y la revolución. (H. Arias, comunicación personal, agosto 3, 2018). (Ver Anexo H).

En el caso de las ventajas que pudieran proporcionar la existencia de los Consejos de Trabajadores, se afirmó no ver ningún beneficio de estos a favor de la defensa de los trabajadores, debido a que se describen como el brazo ejecutor de la política del patrono. Marcela León, Secretaría General de la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente de Venezuela, comenta:

> En la 107 Conferencia de la OIT que tuvo lugar en junio, el informe de la comisión de expertos en la conferencia muestra que en las observaciones que le hacen al gobierno de Venezuela ante las denuncias de las violaciones de derechos humanos laborales y sindicales, se exhorta al gobierno de Venezuela a eliminar la Ley del Consejo Productivo de Trabajadores por existir una instancia militar dentro de la estructura laboral y sindical. (M. De León, comunicación personal, agosto 10, 2018)

De esta forma, los entrevistados consideran que estos consejos pudieron muy bien haber traído beneficios como nuevas formas de gestión productiva, instalación y desarrollo de la contraloría social, la rendición de cuentas y el presupuesto participativo con la participación de los trabajadores organizados, además de mejoras de las condiciones laborales y de seguridad. Si se hubiese aplicado correctamente hubiese podido traer esas ventajas, pero la realidad es otra, y es que estos consejos solo vinieron a debilitar el movimiento sindical, comentaron.

No obstante, para Marcela Máspero:

> Los consejos de trabajadores, en sus inicios, fueron una fuente importante de participación, que agregaba el hecho de que estos conocían todos los elementos reales de la producción y en varias empresas, como por ejemplo, existía una publicación semanal que hacía que los trabajadores estuvieran informados con lo que realmente ocurría en la empresa, y que no fuera un secreto guardado de los patronos. Sin embargo, a medida que fue pasando el tiempo, su concepción con respecto a dichos consejos cambió. Se organizó de tal manera que los trabajadores en las bases decidieron quién era su

> representante en cada departamento y llegaron hasta el momento en que comenzaron a trabajar técnicamente para la empresa, pero los que estaban al frente dirigiendo tenían sus aspiraciones de corrupción. Intentaron acabar con la organización sindical de toda la vida y crearon un sindicato que hoy no está para nada con los trabajadores sino al servicio del régimen. Esa constante para mí fue un tema emblemático porque yo creía en los consejos de trabajadores porque yo creo en la participación de los trabajadores en la gestión. Nosotros planteamos que los consejos participaran directamente en la gestión productiva. (M. Máspero, comunicación personal, agosto 22, 2018). (Ver Anexo I).

Por ende, en cuanto a las barreras descritas por los entrevistados, se presenta que para el ejercicio de los consejos de trabajadores y consejos de seguridad y salud laboral los obstáculos vienen dados por el Estado, quien desvirtuó la función real de los mismos, implementados como correas de transmisión al interior de las empresas para generar presión, para dividir las organizaciones sindicales, para acabar con los liderazgos naturales y democráticos, manipulando sus funciones y convirtiéndolos en su mano derecha para la destrucción de la participación de los sindicatos, evitando hasta que se discutan contrataciones colectivas.

Asimismo, se afirma que el Gobierno ha impulsado estas figuras de consejo de trabajadores y delegados de seguridad, para debilitar al movimiento sindical. Esto reafirma lo planteado por Diaz (2009) sobre que estos representan una amenaza sobre los sindicatos en Venezuela, pues en la práctica tienen el objetivo de sustituir a las organizaciones sindicales.

Los dirigentes sindicales entrevistados consideran que el enlace que pueden tener estos consejos con el sindicato es que ambos debían ser representantes de los trabajadores y sus intereses. Sin embargo, concuerdan con el hecho de que no existe ningún tipo de vínculo entre estos consejos y el sindicato en la negociación colectiva, debido a que los primeros no tienen por ley la atribución de poder discutir, sino que esto recae dentro de las funciones y derechos de los sindicatos. Además, declaran que de acuerdo con el convenio 87 de la OIT, quien discute una negociación colectiva es una organización sindical debidamente registrada y legitimada con representatividad, siendo los consejos no entran en este grupo.

Manifiestan a su vez que estos consejos no están regidos por ninguna ley, contradiciendo de esta forma lo promovido por el Estado quien se ha esforzado en darle mayor poder a estos y restarles autonomía a los sindicatos, quienes, además, deben contar con una serie de formalidades como la asamblea constitutiva, los estatutos y una serie de condiciones que se le exigen al sindicato y que los consejos no poseen.

Respecto a las opciones de contraloría social de los trabajadores sobre las actividades de la empresa, los entrevistados presentan como resultado el hecho de no haber ningún tipo de participación de los trabajadores en la contraloría social de las empresas públicas y privadas durante estos años, más bien se afirma que ha habido un retroceso relacionado con la criminalización de las funciones sindicales. Comentan, además, que las expropiaciones de las empresas por parte del gobierno resultaron un total fracaso, y que los trabajadores no han podido ser contralores de dichas empresas.

### 2.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo

Los entrevistados que forman parte de la dirigencia sindical de ideología oficialista presentan visiones contrarias entre sí respecto a la promoción de los consejos de trabajadores y consejos de seguridad social que ha promovido el Estado como fórmula de participación laboral.

Uno de ellos, Franklin Rondón, aclara que estos consejos no son una fórmula promovida por el Estado, sino más bien por la propia clase trabajadora, debido a la necesidad de esta de que existan diferentes mecanismos de expresión y formas de organización más allá de los sindicatos, es decir, los trabajadores necesitaban nuevas formas de hacer escuchar su voz, por lo cual la importancia del surgimiento de estos consejos de trabajadores y delegados de prevención y protección del ambiente de trabajo, como expresiones nuevas que se ha promovido el Estado en pro de favorecer a los trabajadores.

Los consejos de trabajadores presentan objetivos positivos en pro a los trabajadores. Soria (2018), reafirma lo planteado por Rondón, expresando:

> Aunque el origen de los consejos de trabajadores y trabajadoras puede rastrearse a lo largo de la historia de lucha de la clase trabajadora, en Venezuela se han desarrollado con mayor fuerza al calor de la Revolución Bolivariana. Se trata de organizaciones del poder popular desplegadas, en

> síntesis, con dos objetivos, por un lado, garantizar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en el control sobre los procesos productivos y administrativos y, por el otro, para ejercer la dirección de los distintos procedimientos en los centros de trabajo.

Además, el mismo artículo hace referencia al argumento expresado por uno de los integrantes del Sindicato Bolivariano de la Corporación de Servicios del Distrito Capital, lugar en el cual se ha promovido e impulsado la conformación de estos consejos, planteando que los consejos socialistas de trabajadores presentan una nueva percepción de lo que significa el sindicalismo, debido a que el proceso de organización de los trabajadores se ha visto obstaculizado por vicios del capitalismo, por ende, se apoya la opinión de Rondón sobre que los consejos vienen a mostrar una nueva cara social de participación de los trabajadores en la organización, siendo una herramienta necesaria de la clase obrera para reforzar la producción nacional. Igualmente, el diario El Nacional (2012), a su vez, publicó una entrevista realizada al dirigente Oswaldo Vera, presidente de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, donde afirma:

> En el caso de Venezuela, los consejos de trabajadores son parte esencial del proceso revolucionario bolivariano dentro de la democracia participativa y protagónica. La Ley Orgánica del Trabajo aclara que no asumen las áreas de competencia de los sindicatos, lo cual no impide que ambas estructuras se complementen. Los consejos ejercen el control y vigilancia de los medios de producción, participan en la gestión de las empresas y en la formación de los trabajadores.

No obstante, dos de los dirigentes oficialistas entrevistados, uno de ellos de SIDOR y otro que de la empresa privada Pepsico Alimentos, se encuentran en desacuerdo con estos consejos, pues lo consideran como una forma de eliminación y sustitución de los sindicatos, afirmando que estos han sido un fracaso por parte del Estado, ya que en la clase obrera no se debe auspiciar ningún tipo de paralelismo en los liderazgos de los representantes de los trabajadores.

En cuanto a los Consejos de Seguridad y Salud Laboral, señalan que ha sido un instrumento de ayuda tanto a la entidad de trabajo como a sus trabajadores, ya que garantiza los derechos y los deberes en temas de seguridad y salud laboral, mediante el apoyo de la LOPCYMAT y el INPSASEL, que respaldan el respeto a dichos temas en los centros de

trabajo, afirmando que antes de la llegada del presidente Chávez no se contaba con estos instrumentos de gran valor.

Asimismo, sus argumentos armonizan la idea de que no existen vínculos entre los sindicatos y dichos consejos en el proceso de negociación colectiva, debido a que la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y trabajadoras expresa claramente que la responsabilidad de discutir y debatir la contratación colectiva es de la organización sindical, y que los consejos de trabajadores se encuentran alineados a participar en los procesos productivos, más que en la defensa y discusión de reivindicaciones en cuanto a beneficios.

No obstante, uno de los entrevistados considera que hay un vínculo importante entre los Consejos de Seguridad y Salud Laboral y los sindicatos en la negociación colectiva, ya que estas deben respaldar y mejorar los beneficios expresados en la LOPCYMAT, por lo cual, los delegados de prevención y los dirigentes sindicales deben tener un lazo transparente para lograr que esto suceda.

Uno de los dirigentes reconoce que ha existido contraloría social, siendo que hoy en día los trabajadores son más conscientes de su papel y responsabilidades en el proceso productivo. Desde la perspectiva de este Trabajador se trata de un proceso cultural que va de la mano con una visión colectiva, por esto el trabajo en Venezuela es considerado hoy en día como un hecho social, expresado así en la misma LOTTT, debido a que no se puede considerar a este como un hecho individual, sino que debe existir una visión social.

Los entrevistados expresan que en la actualidad se cuenta con la LOTTT y la LOPCYMAT, los cuales pueden caracterizarse como los mejores instrumentos y herramientas otorgadas por el presidente Chávez, para establecer medidas para ejercer la contraloría social de los trabajadores en todas las actividades de los centros de trabajos, donde los sindicatos deben ser garantes que esto se lleve a cabo. Sin embargo, afirman que se presenta como obstáculo los vicios que muchas de las instituciones poseen que hacen difícil que los dirigentes sindicales puedan garantizar la contraloría social en las entidades de trabajo con eficiencia.

### 2.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Con respecto a la promoción de los consejos de trabajadores y consejos de seguridad y salud laboral el contraste que se observa entre ambas posturas no es tan notorio, debido a que la mayoría de los entrevistados de ambos sectores, consideran a estos consejos promovidos por el Estado como una fórmula de destrucción y sustitución de los sindicatos, que no buscan la defensa ni los beneficios de los trabajadores, sino que constituyen un brazo ejecutor del gobierno para tener el control.

Así, González (2009) alega una opinión semejante a la expuesta anteriormente, en la cual explica que esta medida promovida por el gobierno posee el objetivo de disciplinar a la clase obrera, buscando que el estado tenga el control sobre el movimiento obrero y las luchas.

Sin embargo, esto no quiere decir que toda la población sindical de ambos sectores considere lo mismo, por ello vemos expresiones como la de Franklin Rondón, quien asegura que los mismos representan una forma innovadora de participación y expresión de los trabajadores que han servido para que éstos tengan control sobre la base productiva de las empresas, opinión que es apoyada por varios dirigentes oficialistas, que lamentablemente no accedieron a ser parte de la muestra de la investigación, pero que han apoyado públicamente dichos consejos.

En efecto, esto ratifica lo expuesto por Zerpa y Grimau (2012), quienes expresaron en un artículo a favor de la construcción del socialismo promovido por el gobierno, que las nuevas relaciones de producción debían regirse por el control obrero sobre los procesos de producción, administración y comercialización, por lo cual se propuso la constitución de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras.

En cuanto a la contraloría social, se presentan también ciertas semejanzas entre las posturas, debido a que se sostiene el hecho de que esto realmente no ha existido y que por ende, los trabajadores no han logrado ser contralores de las empresas ni participar de manera efectiva en la gestión de estas.

## 3. Cogestión

La cogestión representa una de las mayores formas de participación de los trabajadores en la gestión y toma de decisiones de las empresas, pues se involucra al

trabajador dentro de la junta directiva, por ende, resulta importante estudiar la percepción con respecto a este mecanismo promovido por el gobierno venezolano.

### 3.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

La perspectiva obtenida por parte de los dirigentes sindicales de la oposición con respecto a la cogestión como una fórmula de participación de los trabajadores, se basa en que esta parecía ser muy atractiva al comienzo ya que incentivaba a los trabajadores y se les daba mayor nivel de expresión, por lo cual fueron muchos los trabajadores que apoyaron y creyeron en esta forma de participación que estaba promoviendo el gobierno. Además, consideran que la cogestión se centró en un discurso político gubernamental dirigido a un supuesto cambio profundo en las relaciones de trabajo en términos de lograr una mayor participación de los trabajadores en las empresas del Estado y en la economía nacional.

A se vez, los entrevistados expresan que la cogestión es una práctica en la cual los empleados tienen un papel fundamental en la dirección y gestión de la empresa, el problema se basó en el hecho de que el gobierno utilizó la cogestión como táctica dentro de la estrategia revolucionaria de acelerar cambios en las relaciones de producción y no como una política real de participación de los trabajadores, llevando esto al fracaso y desconfianza de este mecanismo.

También valoran a la cogestión como una fórmula de participación que le da al trabajador la oportunidad de estar presente dentro de la directiva de la empresa, teniendo funciones en cuanto a toma de decisiones, es decir, consideran que este mecanismo presenta múltiples ventajas para el desarrollo de la clase trabajadora. Sin embargo, no se encuentran de acuerdo con la forma en que el Estado llevó a cabo la promoción de este.

Entre las principales barreras que se consiguieron, los mismos destacan al gobierno, debido a que posee el dominio de prácticamente todas las empresas del sector público, las cuales muchas de ellas militarizadas con poca disposición de tomar en cuenta a los trabajadores para que participen en procesos de toma de decisiones, presentándose casos de corrupción y en las cuales no se discuten contratos colectivos.

Por lo tanto, expresan que la barrera está relacionada con la orientación ideológica por parte de las acciones del gobierno, donde las experiencias de supuesta cogestión encierran

una profunda intención reaccionaria de disolver los sindicatos y sus diferentes formas de participación, en la cual el gobierno realmente promueve un mecanismo para tener el control de las empresas mediante personas designadas por ello para la gestión que presenta sesgos ideológicos, teniendo como finalidad acabar con toda la democracia obrera.

Por ende, los dirigentes entrevistados concuerdan con el hecho de que no existen realmente casos exitosos de cogestión, teniendo como ejemplos empresas en las cuales se intentó llevar a cabo esto como, INVEPAL, la fábrica de válvulas, Aceites DIANA, CANTV, las empresas básicas de Guayana, CVG Alcasa, SIDOR, las centrales azucareras, la Gaviota. Todas fueron empresas donde el gobierno propuso llevar a cabo la cogestión, sin embargo, todas fracasaron y la gran mayoría llegó a la quiebra.

Dentro del marco contextual se planteó una diversidad de aproximaciones a los casos de participación laboral en Venezuela, en la que se encuentra casos como la cogestión en CVG Alcasa, donde Henry Arias, Secretario del trabajo y reclamo, reafirma lo planteado anteriormente, expresando que "impulsar la participación de los trabajadores en una empresa quebrada como ALCASA constituyó un experimento irresponsable que no reflejó una voluntad real por parte del gobierno revolucionario de impulsar un sistema cogestionario integral a nivel nacional." (H. Arias, comunicación personal, agosto 3, 2018). Ver Anexo M.

De esta forma, los entrevistados niegan que la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en los modelos cogestionados promovidos por el Estado sean recientemente una realidad, presentando como límite al gobierno venezolano, responsable de designar según su conveniencia a personas para estos puestos de gestión, que no velan por los intereses de los trabajadores, es decir, estas personas no están para ser la voz de los trabajadores sino para ser la voz del gobierno.

En las fórmulas cogestionadas que se han promovido, cuando se analiza si ha existido representación de los trabajadores en la directiva de la empresa, los dirigentes presentan que anteriormente existía una ley para la figura del delegado para la cogestión, siendo que los trabajadores podían mediante una asamblea votar por quien querían como delegado dentro de las reuniones de la directiva de la empresa, pero eso fue eliminado, el gobierno comenzó a deteriorar esta política imponiendo al delegado de los trabajadores que iba a fungir como representante dentro de la junta directiva.

Henry Arias, comentó:

> Ha existido una representación de los trabajadores en la directiva de la empresa; en el caso de la empresa CVG ALCASA existen pruebas en los libros de control de reuniones de junta, actas y agendas; estos representantes se denominaban Directores Laborales. Esto por supuesto en la oportunidad que funcionó dicha figura, tuvo cierta relevancia en el voto de estos representantes, así lo quiso mostrar el estado, sin embargo, al final esto fue un fracaso, y por mucho que había un representante de los trabajadores, la verdad es que no velaba por los intereses de los trabajadores. (H. Arias, comunicación personal, agosto 3, 2018). (Ver Anexo M).

Además, algunos de los entrevistados consideran que existió una pequeña participación de los trabajadores en la directiva de la empresa, al comienzo de la promoción de la cogestión, ya que existía la Ley Orgánica de la figura del delegado para la cogestión, pero resaltan que esto luego fue eliminado. Así, Marcela Máspero, expresó que en las empresas La Gaviota y Cementos Andinos, se logró al comienzo instaurar una gerencia en la que los trabajadores participaban en asambleas y en la directiva de la empresa, pero que hoy en la práctica no hay participación, ni se toma en cuenta el voto de los trabajadores.

Los entrevistados concuerdan que la participación pretendió estar orientada a todos los aspectos operativos, administrativos, estratégicos, aspectos asociados a los beneficios y propiedad, pero en la realidad no estuvo orientado a ninguno de ellos, la burocracia del gobierno no permitió que esto se llevara a cabo.

### 3.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo

Los dirigentes sindicales del oficialismo consideran la promoción de la cogestión como una de las mejores fórmulas de participación que pueden tener los trabajadores, debido a que son integrados en la gestión de la empresa, reflejando como ventaja el hecho de que los trabajadores tengan la potestad de poder tomar decisiones sobre las acciones a realizar, sin embargo, se contempla que ha sido una lucha difícil para poder llevarla a cabo.

Como barrera consideran que es un proceso de concientización, de madurez, de conocimientos, de compromiso de los trabajadores, es decir, ese proceso de concientización y de compromiso con la calidad de los procesos que deben tener los trabajadores para poder ser parte eficiente la gestión de las empresas, deduciendo que se debe aún estudiar mejor la

manera de llevar a cabo ese mecanismo. Reconocen, entonces, que se han presentado problemas que no han permitido que los casos de cogestión sean completamente exitosos.

Se nombra a las empresas INVEPAL y ALCASA como los primeros ejemplos de cogestión, además de asegurar que la empresa Aceites DIANA y Kimberly Kralk, se encuentran actualmente cogestionadas, siendo que se acusa a los empresarios dueños de dichas empresas de abandonarlas, por lo cual, el Estado, con el fin de garantizar al pueblo la producción, utilizó como herramienta la "Ley de expropiación por razones de utilidad pública", ley que ha servido como premisa para que el gobierno pueda dirigir y aplicar la cogestión en ciertas empresas.

Igualmente, dos de los dirigentes manifiestan que estos intentos de cogestión en las empresas básicas de Guayana al final no lograron dar resultado, siendo más las expectativas que los logros del proceso, pero se encuentran en total apoyo a la cogestión como mecanismo de participación.

La participación de los trabajadores en la toma de decisiones en los modelos cogestionados promovidos por el Estado lo observan como una cuestión que aún va en progreso, pues muchas veces designan a un trabajador inadecuado como gerente, por lo cual se cae en la burocracia y corrupción.

Además, en las fórmulas cogestionadas que se han promovido, se comenta que ha existido una representación de los trabajadores en la directiva de la empresa, debido a que anteriormente se contaba con la figura de director laboral, siendo en el oriente del país el sector donde mayor se ha podido observar que los trabajadores han pasado a ser miembros de las juntas directivas de las empresas, siendo elegidos por los propios trabajadores.

No obstante, se afirma que a partir del 2013 esta participación en la gestión de las empresas tuvo un declive. Jonis Luna, Director Laboral de SIDOR, explica que desde ese momento se comenzó a incorporar a los militares en las administraciones de las empresas, trayendo como consecuencia que los trabajadores no tuvieran participación en estos escenarios, solo en algunos casos y de manera política.

Consideran que esta participación ha estado orientada a aspectos operativos, administrativos, estratégicos, aspectos asociados a los beneficios y la propiedad, ya que se

manifiesta la necesidad de que el trabajador tenga conocimiento real desde el momento que ingresa la materia prima la empresa, así como los procesos de producción, transporte, incluso saber sobre la forma en que se comercializa el producto.

### 3.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Al momento de contrastar ambas posturas con respecto a la opinión que se tiene sobre la cogestión como mecanismo de participación promovido por el Estado, se puede observar que existen semejanzas basadas en que teóricamente la cogestión es una de las mejores formas de participación de los trabajadores dentro de la directiva de las empresas, representando a la clase trabajadora y velando por los intereses de esta. Ambas posturas consideran que en la práctica no se ha podido lograr que se lleven a cabo exitosamente los procesos de cogestión en Venezuela, presentándose ciertos obstáculos que han complicado su implementación.

Además, la mayoría de los dirigentes sindicales de la oposición entrevistados, presentan como principal barrera de los procesos cogestionarios al Estado y sus acciones, como la expropiación de empresas y designación de militares para quedarse a cargo de estas, presentándose así casos de corrupción y la búsqueda de destrucción de los sindicatos.

Dicho esto, se puede reafirmar lo expuesto por Vera (2006), quien plantea que la cogestión promovida por el estado no parte de la copropiedad de la firma, sino que estaba basada en la expropiación de diferentes empresas por parte del gobierno, entregadas a trabajadores que se convertirían en coadministradores por ellos y por los directivos designados por el gobierno.

Sin embargo, es importante resaltar la afirmación realizada por Franklin Rondón, quien acusa a los empresarios de abandonar empresas, motivo por el cual el gobierno ha tenido que tomar acciones de expropiación para hacerse cargo de estas, promocionando en ellas los sistemas de cogestión, para poder así garantizar la continua producción en el país.

## 4. Cooperativas

Se toma en cuenta a las cooperativas como uno de los mecanismos de participación laboral para el estudio, debido a que “los propietarios son los trabajadores mismos, son a primera vista un sistema teóricamente completo de control por parte de los trabajadores y en

la perspectiva de la democracia en el trabajo tienen una importancia histórica de primer plano." (Spinrad, 1984, p.206)

### 4.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

El pensamiento que reflejan los dirigentes sindicales de la oposición con respecto a la promoción de las cooperativas como un mecanismo de participación, está basado en el hecho que desde el nacimiento de las cooperativas en Venezuela se dieron ciertas observaciones por parte de los mismos trabajadores, debido a que parecía ser una forma de tercerización más que una nueva forma de participación de los trabajadores, afirmando que el gobierno tiene la responsabilidad de haber contaminado la razón de ser de las mismas.

Marcela Máspero considera que las cooperativas no son una forma de participación laboral, sino más bien comenta:

> Creo que crear una cooperativa para generar una relación laboral es tergiversar y violentar absolutamente todo lo que está establecido tanto en la Ley como en los convenios internacionales. Para mis las cooperativas son organizaciones que se crean de carácter solidario con la finalidad de prestar servicio o generar bienes pero donde todos tienen la misma participación. No es un tema de relación laboral. (M. Máspero, comunicación personal, agosto 22, 2018). (Ver Anexo R).

En cuanto a los aspectos positivos de las cooperativas declarados por los entrevistados, consideran que estas, bien organizadas y administradas, podrían ser una fuente de empleo seguro. No obstante, de la forma en como el estado promovió las mismas, los entrevistados no contemplan ninguna ventaja, debido a que se entiende como una violación absoluta a los derechos y beneficios de los trabajadores. Solo en sectores puntuales lo logran ver como algo que puede ayudar a salir adelante.

No obstante, los entrevistados destacan una serie de aspectos negativos, comenzando con el hecho de que las cooperativas parecen ser una forma de enmascaramiento de la relación laboral que no está amparada por la ley, buscando sustituir el trabajo formal por una forma de trabajo precaria y de violación a los derechos de los trabajadores, irrespetando todas las conquistas de estos.

En general, consideran que en Venezuela no han sido exitosos los casos de cooperativismo, sin embargo, se destaca que las mismas podrían tener más posibilidad de

éxito si son más individuales que vinculadas al gobierno como controlador de estas. Asimismo, concuerdan con que las cooperativas han sido efectivamente un mecanismo de mayor precarización, que ha llevado consigo la restricción de libertades democráticas y una forma de explotación laboral por parte del gobierno.

### 4.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo

Los dirigentes sindicales del oficialismo consideran que las cooperativas se crearon para acabar con la explotación y precarización obrera provocada por la tercerización, como una forma de organización y participación obrera de manera horizontal, pero sin beneficios sociales. También aseguran que el Estado vio la necesidad y aprovecha ese mecanismo para otorgar contratos mucho más económicos que los que otorgaba a las empresas contratistas, de manera de beneficiarse y beneficiar a los trabajadores.

Asimismo, las consideran como una fórmula para mejorar parte de la situación laboral en el país, que cuando nacieron eran una muy buena idea, debido a que tenía una visión estratégica para garantizar la igualdad en los trabajadores informales y garantizar el empleo, siendo una fórmula para garantizar muchos más empleos digno que pudiera ayudar a salir de la crisis social, económica y moral del país.

Los entrevistados afirman observar diversos aspectos positivos a este mecanismo de participación, como el hecho de que los trabajadores se pueden agrupar y dividir las ganancias por partes iguales, acabar con la explotación obrera y precarización del empleo, expresando que este mecanismo encaja con la cultura de venezolanidad de ayudar al prójimo.

No obstante, también expresan que existen aspectos negativos que van de la mano con el hecho de que los trabajadores no cuentan con beneficios sociales de ningún tipo ni puedan organizarse sindicalmente, y que con el transcurso del tiempo los líderes de las cooperativas se convirtieron en nuevos empresarios, subcontratando la mano de obra y practicando los mismos vicios de la tercerización. Además, responsabilizan al Estado de haber descuidado y no hacer seguimiento a los recursos otorgados a las diferentes cooperativas que se iban creando.

### 4.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Se pudo observar el enfrentamiento de ideas de ambas posturas con respecto a la promoción de las cooperativas como fórmula de participación laboral, en la que los dirigentes sindicales opositores que fueron entrevistados engloban este mecanismo básicamente como un retroceso notorio de los logros que había alcanzado la clase obrera, ya que las cooperativas significaba una manera de reemplazar el trabajo formal, estable y que goza de beneficios y del amparo de la ley orgánica del trabajo, por un trabajo que reflejaba explotación laboral, inestabilidad en el empleo, precarización y violación de los derechos y beneficios laborales.

En efecto, se reafirma lo expuesto en el planteamiento del problema por Iranzo (2011), quien expresa fuertes críticas hacia la promoción indiscriminada de la política de cooperativismo, debido a que esta se convirtió en un mecanismo de precarización laboral, ya que los trabajadores pierden su derecho a organizarse sindicalmente y a la negociación colectiva, debilitando estas instituciones que históricamente han sido las herramientas de lucha de esta clase.

Por su parte, los dirigentes del oficialismo contemplan a las cooperativas como una buena fórmula de participación, que nació con el objetivo de acabar con la explotación laboral provocada por la tercerización y precarización del empleo, y que los trabajadores que conformaban las mismas pudieran repartir las ganancias de manera equitativa.

Sin embargo, se encuentra como semejanza el hecho de que ambas posturas consideren que, entre los aspectos negativos de estas, se encuentra que los trabajadores no presentan amparo de la ley del trabajo ni gozan de sus beneficios. Igualmente, presentan una aproximación con respecto a que realmente las cooperativas no fueron exitosas en Venezuela, pudiendo de alguna manera rescatar sólo las creadas en los sectores comunitarios y de transporte.

## 5. Diálogo Social

El diálogo social es uno de los mecanismos utilizados por los actores fundamentales de una nación con la finalidad llegar a acuerdos y tomar decisiones; “incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre

representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social" (OIT, 2007)

Por ende, es importante conocer la opinión sobre las características, retos y barreras que hoy presenta el diálogo social como aspecto fundamental insertado dentro de los mecanismos de participación de la clase trabajadora venezolana, debido a que este permite a los actores laborales tener mayor intervención dentro de la transformación de la realidad laboral.

### 5.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

Al caracterizar el diálogo social como aspecto elemental inmerso en los mecanismos de participación, los dirigentes opositores resaltan como primer punto, la inexistencia de este, donde la mayoría lo califica de ineficaz y fragmentado debido a que la toma de decisiones se hace de manera autoritaria y cerrada, tomando en consideración que por parte del Estado no hay respeto de las leyes.

En este sentido, expresa la entrevistada Ana Yánez: "las políticas impuestas por el gobierno nacional no permiten el Diálogo Social por el hecho de que no son llamados los actores fundamentales para la toma de decisiones en materia socio laboral, como lo es la mesa tripartita, establecida en la Ley orgánica del trabajo, pero es desconocida desde hace 17 años." (A. Yánez, comunicación personal, agosto 7, 2018). (Ver Anexo W).

Además, la mayoría de los entrevistados expresan que la situación de diálogo social es tan preocupante en el país, que la OIT nombró recientemente una comisión de encuestas para Venezuela, donde uno de sus tres elementos fundamentales es precisamente la inexistencia del diálogo social, Marcela Máspero, opina sobre esto:

> El diálogo social no existe, y bueno por eso hay tantas recomendaciones y tantas denuncias que hemos hecho a la OIT. Nosotros tenemos cerca de cinco años denunciando la Inexistencia del diálogo social. (M. Máspero, comunicación personal, agosto 22, 2018). (Ver Anexo V).

Contemplando así, que por primera vez después de tantos años las Naciones Unidas, a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce que en Venezuela no hay un verdadero diálogo.

En cuanto a los retos que presenta la posible existencia de un diálogo social verdadero, los entrevistados consideran que el mayor reto por parte de los trabajadores es seguir luchando, organizarse y unirse como dirigencia sindical para recuperar el diálogo social. Además, expresan como desafío superar la debilidad del movimiento sindical, teniendo que fortalecer a este para tomar acciones serias que logren hacer que el gobierno respete las leyes.

Igualmente, se plantea como reto importante rescatar la institucionalidad, en donde el Ministerio de Trabajo y las entidades del gobierno, sean un factor de equilibrio, ya que actualmente son un defensor fiel de las políticas del patrono que es el estado. Aunado a esto, lograr un cambio o transición del gobierno también es considerado por los entrevistados un reto por el que trabajan diariamente, para poder reconstruir el país, reactivar la economía, rescatar la institucionalidad de los ministerios, inspectorías y demás entes públicos relacionados con el tema.

Como barreras para la implementación de un verdadero diálogo social en el país, los entrevistados proponen como mayor obstáculo la falta de voluntad por parte del estado venezolano para que este se lleve a cabo. Marcela De León, expresa:

> Si la propia OIT tiene más de 10 años pidiendo al gobierno de Venezuela que instale el diálogo tripartito en el país, han venido dos misiones, la del 2013 y ahora venía una y fue suspendida por el gobierno; y si el propio gobierno no quiere reunirse con las organizaciones que no piensan igual a él, esa es la mayor barrera, es ideológica. En 10 años las recomendaciones de la OIT a Venezuela para que se instaure el diálogo tripartito, no han logrado que se haga, ni han aceptado ayuda técnica y eso es lo que tiene a Venezuela en un proceso de una comisión de encuesta, que no hay tema alguno en el cual se convoque a todos los actores para debatir. Todo lo imponen ellos, se reúnen pero con los tres que piensan igual a ellos, no con los que piensan distinto. Entonces eso es una gran barrera ideológica que no permite que todos aportemos al desarrollo del país. (M. De León, comunicación personal, agosto 10, 2018). (Ver Anexo U).

No obstante, Dick Guanique, asegura, a su vez, que el sector de los empleadores y trabajadores ha venido manteniendo diálogos pero que, por supuesto, este no es tripartito, ya que el Estado no accede a que se dé el mismo. Esta postura es apoyada por los demás dirigentes sindicales entrevistados.

En efecto, los entrevistados apoyan la misma barrera ideológica planteada, poniendo en evidencia que el gobierno ha querido mostrar que existe un diálogo social, a través de la creación de organizaciones patronales y sindicales afectas al partido de gobierno, con las cuales se reúne y hace ver ante la comunidad internacional que el gobierno cumple con el tripartismo, violando de esta manera los convenios internacionales establecidos en la OIT.

### 5.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo

Los dirigentes sindicales entrevistados que apoyan la ideología oficialista presentan una visión referente al diálogo social como aspecto fundamental inmerso en los mecanismos de participación basada en la caracterización del diálogo social como algo innovador, en el cual expresan que ya no solo se resume a una conversación entre el presidente y las cúpulas de empresarios, sino que ahora el diálogo social se da con la clase trabajadora.

Así, Franklin Rondón, menciona que "actualmente, el diálogo social ya no se puede hacer entre cúpulas, ya yo no tengo necesidad de discutir mediante un diálogo social con Fedecámaras, o con la cúpula de la CTV, ahora el diálogo social es más abajo, en el sindicato, en el consejo de trabajadores, ahí es donde se hacen los grandes debates." (F. Rondón, comunicación personal, agosto 21, 2018). (Ver Anexo X).

Asimismo, en una publicación realizada por el Diario El Nacional (2017), Will Rangel afirma:

> Los trabajadores no creemos en esa trampa del diálogo tripartito, solo creemos en el diálogo social que existe en el país. Este último va mucho más allá de que tres sectores se pongan de acuerdo. Sin embargo, el gobierno nacional se ha reunido con Fedecámaras, algo con lo que no estamos de acuerdo con su visión de país.

Por ende, se observa que esta opinión concuerda con lo dicho por Rondón, para quien el diálogo social tripartito ya no es considerado necesario, resaltando que posee mayor importancia el diálogo con los trabajadores de base que con los empresarios o los tres actores en general.

Además, los entrevistados afirman que el gobierno ha sido audaz en la forma de promover el diálogo social, por lo cual se puede ver que diariamente existen congresos, eventos, asambleas, los consejos comunales tanto de oposición como del oficialismo que

debaten, entonces hay diálogo social, pero no es un diálogo de cúpulas, sino que se ha ido profundizando cada vez más hacia las bases.

Como retos que presenta el diálogo social, los entrevistados concuerdan que este mecanismo tiene como meta acabar con la sectorización, superar y romper los esquemas de extremismo, así como, lograr que se construyan propuestas, sin importar el partido político del que formen parte los trabajadores. Es decir, para un verdadero diálogo social se debe acabar con la polarización del país.

Por otro lado, con respecto a las barreras que se presentan para el fomento de un diálogo social, uno de los entrevistados considera que no existen, pues ratifica nuevamente que la práctica de este ocurre de forma cotidiana. Las partes observan como principales barreras la burguesía y el extremismo por parte de políticos del oficialismo y de oposición.

### 5.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Las posturas planteadas por los dirigentes sindicales afectos a la oposición y al oficialismo sobre el diálogo social en Venezuela, presentan grandes diferencias. Por un lado, los entrevistados que forman parte de la ideología opositor, reafirman de forma contundente la inexistencia del diálogo social en el país, colocando como principal barrera al Estado, quien a pesar de las herramientas internacionales que se han proporcionado para llevar a cabo esto, se ha negado a desarrollar un diálogo social tripartito, tomando las decisiones de forma unilateral y reuniéndose cuando lo considera, solo con el sector de los empleadores y trabajadores con la misma ideología.

De esta forma, se puede afirmar lo establecido por Bonilla (2013) en el marco contextual referente a los puntos más críticos y retos que presenta el movimiento sindical venezolano, siendo uno de ellos la ruptura del diálogo y desequilibrio de poder entre los actores tomando en cuenta que entre el 2002-2003 el sistema de relaciones laborales se caracteriza por la ruptura del diálogo donde se han impuesto decisiones tomadas de manera unilateral por parte del Estado.

En cambio, los entrevistados que apoyan la ideología del gobierno, caracterizan el diálogo social promocionado por el estado como un diálogo innovador, donde ya no solo se toma en cuenta a las cúpulas para las discusiones y conversaciones para tomar las decisiones, sino que el Estado se sienta actualmente con la clase trabajadora de base a dialogar. Además, se afirma que todos los días se llevan a cabo formas en donde se puede manifestar el diálogo social, como congresos, consejos comunales, por nombrar algunos.

### b. Participación Organizacional

La participación organizacional se muestra importante para el estudio, debido a que mediante esta se dan acciones colectivas de forma directa, alineadas con una tarea concreta y no tiene fuerza de ley. En esta, se encuentra insertada la participación integrada de los trabajadores basada en proponer y debatir iniciativas sobre el funcionamiento cotidiano de la empresa.

Por consiguiente, resultó valioso estudiar la perspectiva que tienen los dirigentes sindicales que apoyan la ideología opositora y oficialista, sobre la participación organizacional que ha promovido el estado venezolano desde la llegada del presidente Chávez hasta la actualidad, mediante las mesas de trabajo, comité de quejas o sugerencias y sesiones de trabajo, buscando así indagar las ventajas, barreras e impacto que han tenido dentro de las relaciones laborales. Por supuesto, estas iniciativas también han tenido origen en su propia promoción por parte de las empresas privadas.

### 1. Mesas de Trabajo, Comité de Quejas o Sugerencias y Sesiones de Trabajo

Se considera importante el estudio de la participación organizacional en su ámbito de Mesas de Trabajo, Comité de Quejas o Sugerencias y Sesiones de Trabajo, tomando en cuenta que son un medio por el cual los trabajadores pueden lograr bienestar laboral, expresando sus inquietudes y necesidades.

#### 1.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

La perspectiva de los dirigentes sindicales de la oposición con respecto a las diferencias de la promoción de fórmulas organizacionales de participación en el sector público y sector privado, entendiendo estas como sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo, entre otras, se encuentra que en el sector privado estos

mecanismos suelen ser parte de la cotidianidad, ya que las empresas privadas necesitan de estas mesas para que exista mayor productividad. Además, el Estado presiona a las empresas para que existan este tipo de espacios donde conjuntamente el trabajador y empleador puedan discutir, negociar y llegar a acuerdos. Esto, a diferencia del sector público, donde estas mesas se hacen por conflictos laborales y sólo avanzan si le conviene al Estado, pero que usualmente no llegan a acuerdos.

Con respecto a este aspecto, José Bodas, expresa lo siguiente:

> El gobierno a través del Ministerio del Trabajo implementa una política de mesas de trabajo para ambos sectores, cuando la LOTTT establece que las partes son los patronos y los trabajadores, el gobierno inventó que él también es parte y pone las normas en esas supuestas mesas de trabajo, habla el que él dice, y se plantea que la mesa es para buscar soluciones que en verdad nunca hay y lo que vemos en concreto son mesas que sirven para darle larga a los conflictos y evitar las movilizaciones. (J. Bodas, comunicación personal, agosto 13, 2018). (Ver Anexo Y).

Los entrevistados afirman que por parte de los trabajadores no existen intereses en estos mecanismos de participación, en los que en ninguno de los sectores ha sido efectivo, resaltando que el interés propio del trabajador mayormente se centra en la convención colectiva.

### 1.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo

La perspectiva de los dirigentes sindicales del oficialismo con respecto a las semejanzas de la promoción de fórmulas organizacionales de participación en el sector público y sector privado, entendiendo estas como sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo, entre otras, presenta que tanto en las públicas como privadas existen cúpulas que ponen trabas para que estos mecanismos no se lleven a cabo.

Sin embargo, dos de los entrevistados consideran que estos mecanismos son más efectivos en el sector público. Franklin Rondón, afirma:

> Las mesas de trabajo en el sector privado son un poco más difíciles, más complicadas, porque en el sector privado, por el asunto de la propiedad, el patrón es el dueño y a ellos no les interesa que haya sindicatos, al sector privado no le interesa que haya conocimiento más allá, no les interesa que haya organización popular, les interesa tener unas personas ahí que produzcan

> y le pagan salario y más nada. Mientras los trabajadores del sector público trabajan para todo el país, en el sector privado se trabaja para un área específica. (F. Rondón, comunicación personal, agosto 21, 2018). (Ver Anexo AB).

Por otro lado, Carlos Hernández, quien trabaja actualmente en unas de las empresas privadas más grandes del país, menciona:

> En cuanto al sistema de quejas y sugerencias en las instituciones hemos sido bien atendidos con sus atrasos y sus inconvenientes, hemos tenido mesas de trabajo y además hemos tenido una buena relación con las instituciones pero eso en nuestro caso pero he sabido de organizaciones que no han sido muy buenas, tenemos mucho que mejorar. (C. Hernández, comunicación personal, agosto 12, 2018). (Ver Anexo AB).

Los entrevistados manifiestan que existe gran interés en la participación de los trabajadores mediante las mesas de trabajo y sistemas de quejas y sugerencias, siendo otro mecanismo donde la clase obrera puede alzar su voz, resaltando que los trabajadores son un factor fundamental para garantizar la productividad y garantizar que las empresas sean productivas. Como muestra, Will Rangel, presidente del Consejo Socialista de Trabajadores, representando a la clase obrera, propuso realizar mesas de trabajo para elevar el sistema productivo, comentando:

> Nosotros invitamos a montar esas mesas, invitamos a debatir a los sectores, ya que estamos acá y acorde a eso traeremos resultados a este espacio, por supuesto privilegiado porque es de acá donde han salido muchas ideas, tanto de nosotros los trabajadores, como de ustedes gobierno y empresas (PSUV, 2016)

### 1.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Se resalta como diferencia notoria entre las perspectivas de los dirigentes de ambas posturas, que los dirigentes sindicales que apoyan la ideología de la oposición consideran que las mesas de trabajo y estas formas de participación organizacionales no representan una fórmula de participación destacada que ayude a los trabajadores a ser escuchados, además consideran que estas se han llevado a cabo sobre todo en las empresas del sector privado debido a la presión ejercida por el gobierno.

Por otro lado, los dirigentes sindicales que defienden la ideología oficialista consideran estos mecanismos de participación como algo ventajoso para los trabajadores, sobre todo por el hecho de que estas mesas de trabajo permiten que se involucren en torno a los temas productivos, políticos y técnicos, trabajando para poder avanzar mediante ideas conjuntas que puedan complementarse. Reafirmando esto, lo planteado en el marco contextual por el Vicepresidente de la República en su memoria y cuenta, en la cual expresa los logros y objetivos de las mesas de trabajo implementadas.

## II. Vínculos entre la participación laboral y la pertenencia a un partido político

Los sindicatos y los partidos políticos son dos organizaciones distintas que funcionan de manera diferente, sin embargo, debido a la situación actual en Venezuela, resulta importante para el estudio conocer de los dirigentes sindicales si existen ciertos vínculos entre los niveles de participación laboral y pertenecer a un partido político, y cómo esto ha impactado en las relaciones laborales.

### ii.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

En cuanto a la relación entre la participación laboral y la pertenencia a un partido político, los dirigentes sindicales defensores de la ideología opositora concuerdan que no debería haber vínculo entre estos dos aspectos debido a que el movimiento sindical debe ser autónomo e independiente y servir como herramienta de lucha de la clase obrera, sin embargo, expresan que en la práctica se puede ver que hay un nexo lamentable entre los partidos políticos y el movimiento sindical, ya que el gobierno posee un vínculo directamente con el sector laboral, en la cual las instituciones que forman parte de este se encuentran partidizadas.

Asimismo, Henry Arias, explica:

> La relación del gobierno con el movimiento sindical corporativizado tenía al Ministerio del Trabajo como su institución eje. A través de este despacho se facilitaban los procesos de legalización de los sindicatos, así como de los diversos trámites de relaciones laborales que involucran a empresarios y trabajadores. En la presente etapa, el régimen ha mantenido la misma política en el sentido de privilegiar el fomento de sus organizaciones sindicales, y las actividades de las relaciones laborales basados en el control que tiene de este despacho. Se puede afirmar que en esta materia, aún no se aprecia una nueva

situación en la relación gobierno y movimiento sindical. (H. Arias, comunicación personal, agosto 3, 2018). (Ver Anexo AC).

No obstante, los entrevistados defienden que los trabajadores tienen derecho a formar parte de los partidos políticos, pero que no pueden permitir que se lleve la política de sus partidos a las centrales o movimientos sindicales, pudiendo tener diferencias con los partidos, marcando la posición como trabajador que tiene el objetivo de velar por la clase obrera, teniendo como reto hacer entender los partidos que el sobre el tema laboral no se debe involucrarse los partidos políticos, ya que estos últimos muchas veces suelen traer mayor confrontación y saboteo.

Asimismo, aseguran que las organizaciones sindicales están atomizadas a un partido o una ideología política, y que una situación de crisis o colapso los trabajadores han tenido que replegarse por coacción, represión psicológica o por estrés económico al sindicato oficialista para poder tener algunos beneficios.

Los dirigentes entrevistados manifiestan que la Constitución de la República expone que no debe haber discriminación, sin embargo, dependiendo del partido político al que se forme parte se presentan mayores o menores las oportunidades de participación laboral y en la toma de decisiones, reafirmando para poder ser tomado en cuenta se deben apoyar partidos que van de la mano con la ideología del gobierno, para poder así tener algún tipo de injerencia, de lo contrario difícilmente se es reconocido en algún proceso.

**ii.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo**

Los dirigentes sindicales con postura oficialista analizan los vínculos de la participación laboral y la pertenencia a un partido político mediante visiones que resulta interesante resaltar. Por un lado, Carlos Hernández, mencionó:

> En la actualidad la participación laboral depende mucho de la participación política, pero eso se debe a que antes de año 1998 y la llegada del presidente Chávez al gobierno, los partidos políticos conjuntamente con las cúpulas sindicales de esa época se unieron en lo que se llamó el pacto de punto fijo, que no fue un pacto para ayudar a la clase obrera, sino que fue un pacto para perjudicar hasta el punto de negociar las prestaciones sociales de los trabajadores, eso llevó a que con la llegada de Chávez y su propaganda de devolverla muchas organizaciones sindicales tomaron la participación con los partidos políticos de la izquierda en Venezuela, quizá mucho lo hicieron con

> esa esperanza, otros lo hicieron por convicción en el presidente Chávez, pero es vinculante ser militante de un partido para tener cabida en el ámbito laboral. (C. Hernández, comunicación personal, agosto 12, 2018). (Ver Anexo AF).

Jonis Luna, plantea lo siguiente:

> Actualmente los escogidos para dirigir las empresas, en menor o mayor grado de control y de intervención, son los recomendados por el alto gobierno o partido político o sectores siempre favoreciendo a sus militantes, sin considerar la preparación técnica y profesional, pasando por encima de las opiniones de los trabajadores, este vínculo ha hecho daño a los procesos de producción. Los logros resaltantes en las fábricas lo vinculan a la gestión política y viceversa. (J. Luna, comunicación personal, julio 24, 2018). (Ver Anexo AF).

Sin embargo, Franklin Rondón, considera que la participación laboral y la pertenencia a un partido político:

> Son dos libertades y dos derechos humanos, yo tengo el derecho político, que es reconocido como un derecho humano, de militar, participar o estar inscrito en un partido político, o no estar, es mi decisión, y con respecto al trabajo, el trabajo es una cuestión que yo hago, un trabajo que me guste, donde voy a tener una buena remuneración, entonces el trabajo de acuerdo con las Naciones Unidas, se considera un derecho humano. No hay vínculos, ambos son derechos, ahora yo puedo ser trabajador y militar en un partido político, o yo puedo ser dirigente de un partido político y trabajar en una empresa. (F. Rondón, comunicación personal, agosto 21, 2018). (Ver Anexo AF).

### ii.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Para los entrevistados, en general, existe un vínculo en Venezuela entre la participación laboral y pertenecer a un partido político, en la cual los trabajadores se encuentran mayormente subordinados a la postura del partido.

Para algunos, esta constituye una situación que termina afectando el propio cumplimiento de los objetivos de las organizaciones sindicales. Sin embargo, Franklin Rondón, uno de los dirigentes sindicales defensor de la ideología del gobierno, distingue que más allá de una vinculación, lo que realmente se puede presentar es una interposición entre ambas, en la cual el trabajador posee el derecho y la libertad de ser parte de un partido político y trabajar en una empresa.

## III. Rol de la dirigencia sindical

Se considera importante el rol de la dirigencia sindical como aspecto fundamental para el estudio de la participación laboral, ya estos los dirigentes sindicales se caracterizan por influir sobre la clase trabajadora y motivarla para que actúe con el propósito de alcanzar las metas y objetivos del sindicato, uno de ellos basado en tener un mayor nivel de participación y protagonismo en las empresas, fortaleciendo al movimiento sindical venezolano. Además, resulta importante conocer los retos que consideran los dirigentes para que exista un mayor nivel de participación laboral y la formula o mecanismo de participación más adecuado para lograr cumplir los objetivos del movimiento sindical.

### iii.1. Percepción de los dirigentes sindicales de la oposición

Los dirigentes sindicales opositores entienden que los retos actuales y futuros en relación con la participación laboral en la Venezuela actual, están fundamentados en la reconstrucción del movimiento sindical con mayor fuerza y democracia, que sea herramienta de lucha para la clase trabajadora, para ello se necesita unión y poder dejar a un lado las diferencias entre centrales sindicales para poner los intereses de los trabajadores por encima de todo.

Igualmente, consideran importante poder tener un espacio de reconocimiento, creen en un frente amplio como alternativa de un espacio donde todos los grupos sociales, la iglesia, los trabajadores, los empleadores, los estudiantes, los políticos, puedan tener diversidad de posiciones y criterios y aportar hacia un camino que no es fácil. Por ello, se toma en cuenta la necesidad de construcción de una ruta de acción para el rescate de la libertad y la democracia en el país.

Además, consideran como desafío la recuperación de la autonomía del movimiento sindical, lograr la organización de los trabajadores en tiempos de crisis política y social, que exista a su vez la presencia de un diálogo social y democracia, para ello la necesidad de poseer voluntad política, imprescindible para evolucionar y superar las adversidades actuales.

Afirman que otro de los retos es la implementación de una política laboral real, con igualdad de condiciones, superando la política partidista actual, destacando la necesidad de transición de un gobierno totalitario a un gobierno democrático. También, presentar una

propuesta de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo que dé garantías de derecho a trabajadores, empleadores y gobierno.

Asimismo, cuando se les pregunta su opinión respecto al rol que debe tener un dirigente sindical para lograr que los trabajadores tengan mayor nivel de participación, primeramente se nombra que el compromiso que tiene un dirigente sindical es con la clase trabajadora, independientemente de que se milite o no en un partido político, donde se deje claro que el compromiso no es con el partido sino con la clase trabajadora; indistintamente si el partido esté gobernando o esté en oposición, el compromiso es de movilizar y conquistar victorias para la clase trabajadora, ese es el rol principal que destacan de un dirigente sindical.

Además, se listó otra serie de características referentes al rol de los dirigentes, como escuchar siempre a los trabajadores y establecer estrategias de cooperación, ser una especie de guía y orientador de estos. Consideran que el dirigente debe facilitar la democracia y la participación en el grupo, facilitando la comunicación entre sus integrantes y tomar decisiones colectivamente.

Manifiestan que la organización permite unir las capacidades y voluntades de diferentes personas que tienen intereses comunes, y que para que existan organizaciones, la contribución del dirigente es vital. Se rescata, igualmente, que los dirigentes deben inspirar confianza y credibilidad en la medida en que la gente sabe que no está siendo manipulada o engañada y que las acciones que realizan conducen a soluciones de sus problemas. De igual manera, se toma en cuenta que un dirigente educa cuando crea opiniones en torno a diferentes aspectos de la realidad local y nacional, porque ayuda a las personas a tener una actitud crítica.

Defender los intereses de los trabajadores en las convenciones colectivas está visto como otro de las características dentro del rol del dirigente, representar a los trabajadores para velar por sus beneficios e intereses más sagrados.

Las fórmulas de participación que los entrevistados consideran más adecuadas para cumplir con los objetivos de la clase trabajadora es la negociación colectiva, resaltando la necesidad de un diálogo social verdadero que les permita ser escuchados y tener participación dentro de las relaciones laborales.

### iii.2. Percepción de los dirigentes sindicales del oficialismo

Los dirigentes sindicales oficialistas que fueron entrevistados entienden que los retos actuales y futuros en relación con la participación laboral en la Venezuela actual que tienen los trabajadores, se basan en poder elevar la producción y la productividad para satisfacer las necesidades del pueblo, es decir, se consideran como desafíos que se tenga la capacidad de producir nuestros propios bienes, nuestros propios servicios, nuestra propia materia prima, sin tener que depender de otros países, desarrollando la capacidad de ser autónomos, independientes y soberanos. Además, consideran que este gobierno está haciendo que la clase obrera asuma responsabilidades para poder tener un crecimiento productivo.

Se plantea también como reto, seguir construyendo un movimiento obrero fuerte, con grandes producciones, de progreso y de desarrollo. Al igual que, sincerar la participación obrera en las tomas de decisiones de las empresas, luchando para que los militares regresen a los cuarteles y dejen de participar en la administración de las empresas.

Con respecto a su rol como dirigentes sindicales, se encuentra velar por los intereses y beneficios de los trabajadores, garantizar que las reivindicaciones laborales se mantengan en el tiempo y asumir los nuevos retos con responsabilidad y madurez para alcanzar la estabilidad laboral en Venezuela, así como lograr la organización consciente de la clase trabajadora para la transformación del estado.

Las fórmulas de participación que los entrevistados consideran más adecuada para cumplir con los objetivos de la clase trabajadora es también la negociación colectiva. Sin embargo, Franklin Rondón, presenta una postura contraria, resaltando:

> Debería ser la cogestión, porque la convención colectiva no va a resolver nada, es un documento de beneficio para satisfacer unas necesidades, los consejos tampoco, pero con la cogestión al trabajador le corresponde gerenciar, gestionar, entonces creo que sería la cogestión con un sentido de responsabilidad y un contenido social. (F. Rondón, comunicación personal, agosto 21, 2018). (Ver Anexo AJ).

### iii.3. Diferencias, semejanzas y aspectos a resaltar de las posturas de ambos sectores

Se pudo observar un contraste en las opiniones de los dirigentes sindicales de ambas posturas respecto al rol de la dirigencia sindical, los retos para la promoción de la

participación laboral y la fórmula de participación más efectiva para lograr los objetivos de los trabajadores.

Por un lado, los dirigentes sindicales que apoyan la ideología opositora consideran que los principales retos con relación a la participación laboral en Venezuela, se basan en la reconstrucción y unificación del movimiento sindical, dejando a un lado las diferencias que puedan existir entre las mismas centrales sindicales opositoras, para más bien fortalecer al movimiento sindical y tomar acciones contundentes. Además, ven como principales retos la organización de los trabajadores, la recuperación de la autonomía y libertad sindical, la necesidad de que el gobierno cumpla con las leyes y tenga voluntad política para la construcción de un espacio del diálogo tripartito, donde se puedan discutir ideas y plantear la ruta de acción para el cambio en Venezuela de forma democrática, resaltando la importancia de la implementación de una política laboral sin discriminación partidista.

Igualmente, los entrevistados consideran que el rol de los dirigentes debe basarse en ser la guía y apoyo de los trabajadores, velando por el cumplimiento de sus beneficios y mejoras laborales, dejando a un lado el vínculo político y teniendo presente que, sobre este, se encuentra el compromiso con la clase trabajadora. La negociación colectiva alineada a un verdadero diálogo social es el mecanismo de participación laboral que los entrevistados consideran más adecuado para poder lograr que los trabajadores cumplan sus objetivos.

Por otro lado, la dirigencia sindical con ideología oficialista presenta una opinión distinta, viendo como principal reto para la participación laboral la construcción de un movimiento obrero fuerte que tenga como finalidad buscar los aumentos de producción, que traigan al país la autonomía e independencia de estos procesos. Asegurando así, que el gobierno ha implementado acciones para que los trabajadores tengan mayor participación y responsabilidad para el crecimiento productivo.

También colocan como reto fundamental la necesidad de luchar contra la presencia de los militares que han invadido las empresas, restándole participación a los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas. Plantean, a su vez, que los dirigentes sindicales poseen un rol importante en las relaciones laborales, destacando como semejanza con los dirigentes de la oposición, el hecho de que el rol debe basarse en velar por los intereses y beneficios de los trabajadores, así como la organización de los trabajadores.

Al igual que los dirigentes del sector opositor, dos de los entrevistados oficialistas consideran que la negociación colectiva es el mecanismo fundamental de participación laboral para lograr los objetivos de los trabajadores. Sin embargo, uno de ellos piensa distinto, destacando que con la negociación colectiva los trabajadores no tienen el protagonismo que se merecen, siendo la cogestión la fórmula ideal para ello.

No obstante, los entrevistados destacan el apoyo hacia todos los mecanismos de participación que realmente le den voz al trabajador y lo ayuden a tener mayor protagonismo dentro de las relaciones laborales, por ende, consideran importante las asambleas de los trabajadores donde se llevan a cabo discusiones para tomar acciones por parte la clase trabajadoras.

# CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las relaciones laborales desde la llegada del presidente Chávez al poder en el año 1999, han sido impactadas desde diferentes planos. Los tres actores del proceso han cambiado su rol de origen de manera voluntaria y por coerción, generando en los hechos una ruptura de las relaciones obreros-patronales en el país sin antecedentes en la etapa democrática.

El papel del Estado, los empresarios y los trabajadores en los objetivos de la nación en materia de desarrollo sostenible, equilibrio social, económico, institucional y de gobernanza política han sido y son determinantes. Sin embargo las relaciones institucionales y jurídicas entre ellos, han sido sustituidas por confrontaciones de poder, donde las leyes han sido sustituidas por la fuerza. Han pasado ya dos décadas en esta batalla que ha afectado al mundo de la economía privada por las expropiaciones y las políticas económicas y a los sindicatos autónomos e independientes, por la progresiva intervención de la libertad sindical por los poderes públicos. En ese terreno la participación laboral en la gestión de las empresas públicas y privadas asume una compleja presentación.

En este contexto, es muy importante conocer en mayor profundidad la percepción del actor trabajador, representado por los dirigentes sindicales, sobre la necesidad de que los trabajadores participen en la formación, adopción y desarrollo de las decisiones que afectan sus derechos y sus condiciones de trabajo; su participación en la dirección y gestión de las empresas del Estado donde trabajan; las fórmulas de participación en el trabajo que ha promovido el estado y el impacto que han tenido en las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

El proceso de investigación nos llevó a conocer las posiciones de la dirigencia sindical pertenecientes a las corrientes de corte oficialista y opositoras sobre el tema de estudio. En esta etapa es preciso tomar nota en cuenta que los dirigentes sindicales de corte oficialista no se encontraron con la mayor disposición de ser entrevistados, salvo los dirigentes presentados anteriormente. La dirigencia de corte opositora fue consultada en un número representativo y adecuado para las exigencias del estudio.

A continuación, a manera de conclusión, presentamos los elementos fundamentales asociados al tema en torno a diez afirmaciones que configuran la situación actual.

**1. Contexto sobre la involución de la participación laboral en la gestión de las empresas: entre ilusiones y hechos concretos y con una profunda polarización**

El proceso de transformación socio político que se inició en Venezuela a partir de 1999, autodenominada como una revolución socialista, ha limitado la participación del movimiento obrero, quien se encontraba debilitado y desorganizado en el momento en que el presidente Chávez asume el poder.

Asimismo, para aproximarse a un análisis conclusivo de lo que ha sucedido en la participación laboral del movimiento sindical venezolano durante estos últimos 19 años, es importante tomar en cuenta lo señalado en el apartado contextual del estudio, donde se indicó la situación política que se vivió en la campaña electoral y posteriormente, luego de conocer los resultados de las votaciones de diciembre de 1998. En ese momento, Chávez finalizó su campaña prometiendo desmontar o destruir a la CTV, quien era considerada para el momento la central sindical más importante del país por representar al mayor porcentaje de trabajadores.

Como consecuencia de la visión militarista y totalitaria que poseía el recién electo gobierno de Chávez, se podía predecir que este no incluiría al sindicalismo como una de sus prioridades. Cabrera (s/f) comenta:

> Para él, los cambios a nivel de la representación de los trabajadores vendrían por correlación de fuerzas, al hacerse de toda la institucionalidad política y económica a través de las empresas del Estado y la estatización de sectores claves de la industria y los servicios. En su concepción totalitaria del ejercicio del poder, como él mismo lo afirmó en varias oportunidades, en su socialismo, los sindicatos no eran necesarios, la triada del fascista argentino Norberto Ceresole fue su paradigma: líder–ejército–pueblo. (p.15)

De esta forma, ya instaurado el nuevo gobierno, inició así una etapa de implementación de arremetida contra algunas centrales sindicales del país, como la CTV. Seguidamente de intentos de ataque por vías legislativas, teniendo como objetivo disolver el movimiento sindical con base en el orden constitucional, teniendo varias pruebas fallidas, donde solo la aprobación de la nueva Constitución en 1999, logró consagrar una descubierta violación a las normas internacionales planteadas sobre la libertad sindical, adjudicándole al

Estado la potestad de supervisar y regular los procesos electorales de los sindicatos, quedando esto establecido en el Artículo 293 de la Constitución.

Como consecuencia de las acciones que venía tomando el gobierno, el movimiento sindical decretó el paro petrolero de diciembre de 2002 y enero de 2003, que finaliza con lo que se conoce como uno de los ataques laborales más grandes de la historia en Venezuela, el despido de veinte mil trabajadores de la industria petrolera.

El gobierno comenzó así una nueva estrategia contra el movimiento sindical, estimulando el surgimiento de una corriente sindical paralela que apoyará su ideología, manifestando este ataque mediante conductas patronales en las empresas del Estado y la administración pública, definidas como violencia sindical y la más alta discriminación en el trabajo por motivos políticos, protegido desde el gobierno y bajo total impunidad. Queriendo así, construir una fuerza laboral oficialista, causando de manera encubierta los avances de una profunda polarización en materia laboral.

Por ello, surgió la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la cual no nace de un proceso regular de sindicatos y trabajadores, sino fruto de una decisión política del gobierno, como necesidad de crear una organización alternativa que enfrentara a la CTV, debido a la derrota con las elecciones de esta última.

Este contexto resulta importante para comprender de mejor manera el contraste de posturas, entre ilusiones y hechos concretos sobre el retroceso de la participación laboral en todos sus mecanismos, pudiendo afirmar por parte de los dirigentes sindicales que apoyan la ideología opositora que la política antilaboral y antisindical del Estado se resumió en estimular el paralelismo sindical, desconocer como contraparte negociadora a sindicalistas que no fueran afectos al gobierno, retrasar la discusión de los contratos colectivos de los sindicatos no oficialistas, desconocer los contratos colectivos firmados con directivas sindicales autónomas, obstaculizar las elecciones internas de las directivas sindicales, criminalizar la protesta mediante el sometimiento a juicio a dirigentes sindicales y negarse a promover un diálogo social. (Barrios, 2015, p.30)

Las relaciones laborales en Venezuela se encuentran altamente intervenidas por el gobierno, siendo que durante estos años se ha podido presenciar la promoción de diversas

formas o mecanismos de participación por parte del estado, como la creación de los consejos de trabajadores, las empresas cogestionarías, el surgimiento de cooperativas, la implementación de mesas de trabajo. Sin embargo, el impacto que estos mecanismos han traído en el mundo laboral del país, así como en las relaciones entre los actores fundamentales, no ha sido del todo positivo como lo ha querido hacer ver el gobierno.

Los entrevistados por parte de la dirigencia opositora aseguran que prácticamente todas estas posibles formas de participación laboral de los trabajadores en la gestión y toma de decisiones de las empresas han fracasado por la forma en que se han llevado a cabo, a través de la corrupción, la injerencia del poder militar y totalitarismo del Estado, además de la misión de destrucción y debilitamiento de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, no se pueden dejar de lado las ilusiones presentes en los dirigentes oficialistas quienes creen fielmente que la participación laboral, sobre todo en las negociaciones colectivas, han logrado posicionarse con avances importantes de involucramiento de la clase trabajadora. Las perspectivas de estos entrevistados lograron reafirmar la polarización y fragmentación de posturas con respecto a la realidad laboral que se vive actualmente en el país.

El debate entre la ilusión y los hechos en materia de participación laboral o participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y en la conducción de la economía de producción puede evaluarse de diferentes formas, una de ellas puede aplicarse de acuerdo a un esquema presentado por Carlos Navarro (1979) sobre el tema:

> La participación de los trabajadores en la gestión, conducción y beneficios de las empresas puede medirse de acuerdo al alcance y poder de transformación de ciertas formulas participativas. Es así como podemos decir – de manera restringida- que la participación de los trabajadores en las empresas del estado, pueden ser:
>
> 1. De corte Reformista.
> 2. De corte Transicional y
> 3. De Corte Revolucionario.
>
> El alcance de la acción participativa se puede medir o inferir en la medida en que altera:

a) La estructura de la empresa capitalista. Donde las posiciones del poder, autoridad y decisión a todos los niveles estarán en manos de los trabajadores y sus diferentes órganos de representación.

b) Los mecanismos que caracterizan a la empresa capitalista. Donde el valor del Trabajo arrenda al factor del Capital y lo retribuye con una renta fija.

c) Los fundamentos de la empresa capitalista. Donde el único título que garantiza el derecho a la participación es la condición de ser trabajador de la empresa. (p.56)

Además, Navarro (1979) define estas formas de participación como:

**1. Participación de corte Reformista:** en esta categoría se incluyen aquellas conquistas que han posibilitado cierta participación en áreas de la administración de las empresas en las que tradicionalmente no han tenido acceso los trabajadores. Pero con la relevante característica que son logros que no alteran el régimen socioeconómico que los venía oprimiendo. Además surgen como prebendas políticas, cuando las empresas están quebradas o para solucionar conflictos obrero-patronales. Normalmente estos esquemas de participación reformistas se caracterizan por el deterioro moral de los nuevos jefes, la corrupción de las autoridades de la empresa en el manejo de los dineros y de las propiedades públicas, la caída sostenida de la productividad, y la quiebra y cierre progresivo de dichas empresas.

**2. Participación de corte Transicional:** el alcance de esta forma de participación debe tener la característica de garantizar el cambio del estatus socio laboral y político hacia una nueva sociedad. Esto ocurre cuando la implementación y acción participativa de los trabajadores en las empresas del Estado y en la encomía comienza a transformar los fundamentos, los mecanismos y las estructuras de la empresa capitalista. Podríamos estar hablando de un sistema de participación de los trabajadores en Cogestión Obrera, pero solo si es un proceso con cambios concretos y estructurales que expresan una clara transición de cambio social.

**3. Participación de corte Revolucionario:** en este proceso hablamos de un cambio estructural y radical donde se cambian las estructuras, mecanismos y los fundamentos del sistema capitalista. Un ejemplo bien desarrollado de este nivel de participación fue la Autogestión en la antigua Yugoslavia donde el valor del trabajo era el recurso para participar, administrar y conducir las empresas y además ser el receptor principal de los beneficios que generaba la unidad productiva. (p.78)

Podemos preguntarnos entonces, ¿cuál ha sido el resultado de los anuncios y prácticas del proceso de participación de los trabajadores en las empresas públicas anunciados por el Gobierno nacional como: Los Consejos de Trabajadores, el Control Obrero, los Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores, las Patrullas para la participación, las Milicias para la participación, la Coadministración de las empresas expropiadas o los esquemas de participación planteados en el Plan Guyana socialista 2019?

Bajo estos parámetros se puede concluir que los procesos de participación de los trabajadores en las empresas del Estado, anunciados y en práctica por parte del Gobierno Nacional y los líderes del partido oficial, no han tocado las estructuras, los mecanismos ni los fundamentos del sistema capitalista. Pudiendo caracterizar esto con cuatro diferencias:

1. Es evidente el capitalismo de Estado.

2. Los sindicatos están bajo la presencia de una élite política con el poder de nuevas riquezas cuyos montos son incalculables.

3. Las empresas expropiadas y del Estado en manos de dirigentes oficialistas y militares de alto rango no mejoraron la participación real de los trabajadores, no avanzaron en la productividad ni tampoco resolvieron los problemas de servicios públicos, de la producción nacional ni de la soberanía alimentaria y;

4. El Estado de Bienestar Social, la distribución equitativa de la riqueza y el fin de la pobreza, que son los objetivos de origen de estos propósitos, se han agravado significativamente.

La evaluación de los resultados que se observan sobre las formas de participación laboral impulsadas por el gobierno nacional coloca este proceso dentro del marco de la participación de “Corte Reformista”, debido a la destrucción moral por parte de los líderes del Estado, la corrupción que ha presentado en sus acciones, la caída evidente de los sistemas de productividad en el país y cierre de empresas.

Una realidad que niega toda la narrativa de la izquierda ideológica de la revolución bolivariana sobre el tema de la democratización de la economía, el control obrero y el poder para los trabajadores, masificando por la publicidad y los discursos del gobierno nacional.

**2. Frente a una transformación institucional de la negociación colectiva: imposición de un esquema centralizador que sólo contribuye con su debilitamiento**

Según los análisis realizados luego de obtener las entrevistas, se puede afirmar que la negociación colectiva se ha visto sometida a transformaciones indirectas por parte de las acciones del Estado, el cual ha pretendido modificar drásticamente las estructuras sindicales, quedando afectado en mayor o menor medida el derecho fundamental a la negociación colectiva. Rendón (2017) establece:

> La Constitución venezolana tiene incorporado en su texto, el derecho fundamental a la negociación colectiva y así celebrar convenciones colectivas de trabajo en el artículo 96. A su vez, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 fue ratificado por Venezuela en 1968. Pero, Venezuela no ha ratificado los Convenios Núm. 151 sobre el derecho de sindicación y condiciones de empleo en la administración pública, y el Núm. 154 sobre el fomento de la negociación colectiva. (p.54)

Asimismo, la participación de los trabajadores en las negociaciones de las convenciones colectivas desde la llegada de Chávez al poder, ha sido limitada y controlada por una tesis centralizadora donde la decisiones son aprobadas por el poder ejecutivo, lo que evidencia una clara violación al derecho autonómico y de libertad que deben tener los mismos, es decir, estas libertades están siendo restringidas por el manejo de instancias superiores por un Estado centralizador bajo control de un aparato burocrático que gobierna en nombre del pueblo, la clase obrera y la revolución, pero que realmente no representa tales intereses.

Se observa como se ha establecido una estrategia para desmontar la contratación colectiva y debilitar la acción sindical, siendo la principal barrera para su desenvolvimiento las decisiones y acciones del Estado, quien a su vez ha intervenido en las elecciones sindicales a través de la presencia del CNE, violando el derecho que tienen los trabajadores de escoger a sus representantes en la negociación, afirmando así lo expuesto en el marco teórico del estudio.

La Ley del Trabajo, a su vez, prohíbe a los sindicatos realizar negociaciones de contratos colectivos si no se celebran elecciones, y tal como se comentó, exigen que dichas

elecciones estén organizadas y reconocidas por el CNE, sin embargo, los dirigentes sindicales que apoyan la ideología opositora señalan que dichas elecciones en su mayoría han sido eliminadas, violando la ley. No obstante, el Estado planteó que al CNE le correspondía también asesorar, supervisar, controlar la legalidad de las elecciones y cumplir funciones de policía.

La negociación colectiva enfrenta en la actualidad un debilitamiento tanto en su estructura como en la institución sindical, resultado de políticas públicas laborales impuestas por el Estado, que suponen la posibilidad de eliminar la actuación colectiva de los trabajadores y destruyendo la institucionalidad de los procesos. Además, la naturaleza fiscal con la cual las instituciones públicas interpretan y aplican las leyes, ha funcionado como un medio de control de la autonomía de las partes.

Además, se planteó en el estudio una posible vinculación entre los consejos de trabajadores y las organizaciones sindicales a la hora de la discusión de convenciones colectivas, sin embargo, luego de analizar las respuestas dadas por los entrevistados se puede afirmar que teóricamente no debería haber vínculos entre estos dos grupos a la hora de discutir, ya que los consejos de trabajadores no poseen las atribuciones por ley para ser parte de estas.

A su vez, resultaron interesantes las diferencias obtenidas en el proceso de negociación colectiva en el sector público y privado, donde se puede afirmar que en las empresas privadas debido a la presión del Estado las negociaciones se llevan con mayor normalidad. Caso contrario, en el sector público, donde todo el proceso de negociación colectiva se lleva a cabo por decisión del Estado cuando lo considera necesario para favorecerse. Barrios (2015) expresa:

> El sello de esta política expresada en cifras citadas originalmente por voceros oficialistas, resalta que en 2013 se aprobaron 409 contratos colectivos en el sector privado y solo 39 en el “revolucionario” sector público; hasta mayo 2014 se han aprobado 82 contratos colectivos en el sector privado y solo 7 en el público. Reflejando la discrecionalidad absoluta del patrono Estado de asumir la obligación de negociar laboralmente con sus trabajadores. (p.33)

En resumen, para la dirigencia sindical el corazón de los sindicatos es la Contratación Colectiva. Desde ese derecho a negociar, discutir y acordar condiciones de trabajo nace la

legitimidad de los sindicatos y parte importante de la autoridad de sus líderes. Esta realidad parece que fue bien comprendida por el gobierno nacional desde hace casi 19 años, y de las entrevistas surge la preocupación frente a lo que puede ser una política de estado, la eliminación de la Contratación Colectiva como recurso de los sindicatos para defender los derechos de los trabajadores, sus conquistas, su estabilidad laboral y mantenerse en movilización y acción constante de protesta.

De esta forma, se puede sintetizar en ocho puntos las razones por las cuales existe una gran preocupación por el desarrollo de este mecanismo de participación:

a. Los decretos presidenciales que están sustituyendo las contrataciones colectivas, las relaciones obrero-patronales y las negociaciones sobre condiciones de trabajo que son derechos colectivos.

b. El paralelismo sindical alimentado desde el Estado para excluir los sindicatos autónomos, secuestrar la representatividad legítima de los trabajadores/as y su derecho a negociar condiciones de trabajo.

c. Utilización del CNE para impedirle a Sindicatos autónomos y sus directivos, legítimamente elegidos por los trabajadores/as, su derecho a representarlos, discutir su convención colectiva y defender sus derechos.

d. La cadena de acciones coordinadas por el Patrono Público:

1) Se congelan las cotizaciones a los sindicatos.
2) Se viola la estabilidad contractual y legal de los directivos sindicales.
3) Se le cercena el derecho al sindicato de discutir su convención colectiva.
4) Se aísla al sindicato en su rol de representante de los trabajadores.
5) Se despiden a los directivos del sindicato
6) Legalizan el sindicato oficialista quien llega para imponer los intereses del Estado.

e. El colapso económico y la hiperinflación ha llevado que la mayoría de las cláusulas de las convenciones colectivas establecidas queden obsoletas, específicamente sobre el salario nominal que se plantee, en un periodo de tiempo muy corto al planteado como inicialmente en la negociación.

f. Un entramado legal orientado a restringir y criminalizar la lucha sindical y la defensa de los derechos de los trabajadores/as. Un sistema público organizado para judicializar, militarizar y criminalizar las formas de lucha, entre otras el derecho a discutir Contratos Colectivos.

g. La nueva práctica de firmar convenios colectivos hechos por el patrono público con sindicatos paralelos y líderes oficialistas sin consultar a los trabajadores de la empresa del Estado. Hoy el Proyecto de Contrato Colectivo lo hace el Estado y los sindicalistas oficialistas lo firman en nombre de los trabajadores.

h. La militarización de los órganos administrativos del trabajo, de las directivas de las empresas del estado y de la administración pública centralizada y descentralizada. El manejo militar de las relaciones obrero-patronales no reconoce la Contratación Colectiva como herramienta para acordar condiciones de trabajo y afirmar derechos individuales y colectivos.

### 3. Choque situacional entre el sector público y el sector privado

En primera instancia, se podría afirmar a que existe un único mercado laboral y por ende debería haber un único derecho del trabajo. Sin embargo, en la realidad, las relaciones laborales son mucho más complejas, donde las condiciones de trabajo son aplicadas de forma distinta para los trabajadores del sector público y sector privado, sin importar si la categoría de trabajo es la misma. Es importante reflexionar si esto realmente debería ser así o ambos sectores deberían gozar de los mismos derechos, condiciones y beneficios, tomando en cuenta que estos dos grupos son diferentes por naturaleza.

En Venezuela, desde la llegada del presidente Chávez al poder hasta la actualidad, las circunstancias laborales del sector público y del sector privado se han visto sobrepuestas y distintas entre sí, gracias a las medidas que ha tomado el gobierno en materia laboral y or la forma en que ha llevado a la práctica dichas decisiones. Añez (2010) plantea:

> Tanto en el sector público como privado, han surgido conflictos laborales que motivaron la realización de huelgas, toma de empresas, paros escalonados, entre otros, acciones que evidencian la convocatoria de los nuevos sindicatos en la movilización de los trabajadores por la reconquista de la implementación de la Ley del Trabajo, las normas internacionales del trabajo, las

> contrataciones colectivas, la lucha por la libertad sindical y la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones por un trabajo decente. (p.227)

Por un lado, se encuentra el sector privado, donde la incertidumbre del entorno, la depreciación de los salarios y el surgimiento de sindicatos paralelos han hecho que de alguna manera aumente la conflictividad laboral. Añadiendo a ello, la presión que genera el Estado a las empresas privadas para el cumplimiento de las leyes. Barrios (2015) expresa:

> En medio de esta orgía del poder, se califican como justicia los desmanes de las inspectorías del trabajo y del Insapsel, quienes utilizan, en muchos casos, la solvencia laboral y el DLOTTT como una alcabala de los comisarios del partido, donde se aplica la ley del embudo: para el sector privado sanciones de todo género y para el sector público la permisividad absoluta en las violaciones de derechos laborales. (p.26)

Afirmando lo expresado por los entrevistados sobre el hecho de que el Estado presiona a las empresas no solo para el cumplimiento de las leyes, sino además, para que existan espacios donde conjuntamente el trabajador y empleador puedan discutir, negociar y llegar a acuerdos, apoyando de manera absoluta al sindicato, y de ser necesario busca que se constituyan sindicatos paralelos para desacreditar y tener el control en la empresa.

Por consiguiente, las prácticas que ha tomado el gobierno, adicionales a las reformas y creaciones de leyes y políticas laborales, presentan la intención de convertir a los sindicatos en organismos de utilidad pública y sujetos de control del Estado, además de limitar la libertad empresarial y autonomía sindical.

El sector público, por otro lado, presenta condiciones bajo mayor control y totalitarismo por parte del gobierno, donde este posee a su cargo una nómina incalculable, la cual pasa por diversas instituciones que van desde ministerios, entes centralizados, gobernaciones, alcaldías, entre otros, lo cual agrupa gran cantidad de trabajadores. La realidad de estos empleados a diario no escapa de la situación país, pues, tal como Lo comenta Barrios (2015):

> Se ha promovido una creciente militarización de la gerencia pública, más de 2500 oficiales fungen de patronos en el sector público y la creación de figuras militares y de estados mayores para dirigir a las empresas, en el objetivo de controlar y establecer el orden militar en el mundo del trabajo. (Barrios, 2015, p.35)

De esta forma, se observa como las relaciones laborales en el sector público se encuentran militarizadas y partidarizadas, de modo que los procesos se caracterizan por politización y centralización de parte del Estado, quien goza del control y protagonismo de las negociaciones colectivas, escogiendo a su conveniencia con quién va a negociar, e imponiendo decisiones ya tomadas de forma unilateral, negando rotundamente la posibilidad de participación de algún sindicato opositor.

También, mediante lo expresado por los entrevistados se encontró la falta de cumplimiento de la LOTTT por parte del gobierno, quien utiliza la ley como bandera para intentar convencer a los trabajadores que defiendan sus derechos, pero que en la realidad en su gestión como patrono deja mucho que desear.

El sector público es quien se ha visto más afectado por las prácticas del gobierno, resaltando además un deterioro en las infraestructuras y condiciones laborales, y una instauración con superior profundidad de un paralelismo sindical, mediante los consejos de trabajadores quienes se caracterizan por ser el brazo ejecutor del estado con el objetivo de destruir y dividir a los trabajadores.

Asimismo, es importante destacar el intenso ejercicio de la potestad expropiatoria por parte del Estado en los últimos años, formalizado esto mediante la promoción de la "Ley de expropiación por razones de utilidad pública o social". Sánchez (2017) expone "que entre año 2005 y el 2013 se registraron más de 150 adquisiciones forzosas publicadas en la Gaceta Oficial u otros medios. Si bien esta "política de Estado" disminuyó notablemente entre 2013 y 2015, tomó nuevo vuelo en 2016, con más expropiaciones y ocupaciones." (p.249)

Estas expropiaciones se han traducido en un incremento sustancial de las empresas públicas o de capital mixto creadas para ello, y con ellas una transformación en las relaciones laborales dentro de dichas empresas en las cuales se han impuesto miliares, disminuyendo los niveles de participación de los trabajadores en cualquiera de sus mecanismos o fórmulas.

En cuanto a las formas de expresar la participación laboral o de los trabajadores en la gestión de las empresas en los sectores públicos y privados se presentan diferentes orígenes, procesos y resultados.

Además, es importante tomar en cuenta que de entrada no hay cómo imponer por la vía legal al sector privado la creación de instancias de participación de sus trabajadores en la gestión de sus empresas. No se conoce ninguna experiencia donde el sector privado por voluntad propia entregue parte de la gestión de sus empresas a sus trabajadores. Asimismo, las formas para que un trabajador ascienda hasta las instancias de dirección de las empresas responden a criterios muy diferentes al sector público, como la meritocracia, el ascenso por talento y la disposición del propietario de la empresa en facilitar dicho proceso. Mientras en el sector público si se trata de una decisión política que se puede convertir en un mandato legal bajo supervisión del Estado, mediante los mecanismos ya citados.

**4. La contraloría social: un retroceso relacionado con la criminalización de las funciones sindicales**

En el discurso dado por el gobierno se decía que el objetivo de la promoción de la política de contraloría social dentro del mundo laboral en el país, conocida como Control Obrero Socialista, era lograr el protagonismo y la participación democrática de los trabajadores dentro y fuera de las empresas. Como herramientas para llevar a cabo esto se planteó el nacimiento de los Consejos de Trabajadores para quebrantar la división capitalista que existía. Lauriño (s/f) comenta:

> Además del paralelismo, la fragmentación y el impulso a la cogestión, la sustitución de funciones sindicales ha formado parte del amplio repertorio de tácticas oficiales de control. Figuras como los Delegados y Consejos de Prevención, así como los Consejos de Trabajadores -éstos últimos formalizados en la Ley del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores promulgada en el año 2012 (Art. 497)- han pretendido vaciar de sentido la función sindical.

No obstante, los dirigentes sindicales opositores que fueron entrevistados manifestaron que estos consejos se caracterizan por ser la formación política sindical de la clase trabajadora y que se encuentran bajo los mandatos del estado de destrucción del movimiento sindical, por ende, han sido los principales cómplices del debilitamiento y criminalización hacia las funciones sindicales.

Además, realmente los que logran llevar a cabo la contraloría social son aquellos impuestos por el gobierno y que los trabajadores no han podido ser contralores en las

empresas sino más bien esta política ha buscado debilitar sus funciones sindicales. Por ende, uno de los principales obstáculos para el desarrollo de las experiencias de control obrero y gestión de las empresas ha sido la conducta de las gerencias designadas por el gobierno, las cuales han asumido un comportamiento burocrático y bloqueo de las experiencias de control obrero que han intentado llevar a cabo los trabajadores.

Esto demuestra que la lucha de los trabajadores para lograr un verdadero control obrero democrático y protagónico, en la cual estos se empoderen de los medios de producción, se dará inevitablemente en un proceso continuo de lucha y de disputa contra la burocracia y capitalismo del Estado.

La contraloría social de los trabajadores fue así solo parte de un discurso emotivo del Estado que buscó la admisión de la clase trabajadora, sin embargo, en la realidad se caracteriza como una muestra más de su oportunismo político y falta absoluta de principios sólidos con respecto a la lucha obrera.

### 5. Politización y totalitarismo como marco de las acciones del gobierno en las relaciones laborales

Primeramente, se puede destacar el hecho de que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 contiene condiciones contradictorias en materia de protección de la libertad sindical. Por un lado, se estableció el derecho a la creación de sindicatos sin intervención del gobierno, pero a su vez, implanta normativas para la elección de los dirigentes sindicales, otorgándole al Consejo Nacional Electoral (CNE) la responsabilidad de organizar los procesos electorales y a la Contraloría General de la República la competencia de recibir las declaraciones jurada de bienes de los miembros de la junta directiva.

Durante casi veinte años, el gobierno ha tomado decisiones enmarcadas en un totalitarismo y partidización presentadas a través del desmantelamiento de las organizaciones sindicales con fuerzas ajenas al mismo de manera progresiva.

La cogestión fue considerada como un mecanismo que les otorgaría participación a los trabajadores en las empresas donde esta se llevara a cabo. Sin embargo, el gobierno utilizó dicho mecanismo como una táctica dentro de la estrategia revolucionaria para acelerar

cambios en las relaciones de producción que encierra una profunda intención de disolver la autonomía de los sindicatos, desmejorar los contratos colectivos y tomar decisiones de manera unilateral.

Por su parte, los entrevistados parten de la idea de que la cogestión vista teóricamente es atractiva ya que supone la administración compartida de la empresa, la toma de decisiones y la participación protagónica, pero en el caso venezolano se destacó que el gobierno posee el dominio de prácticamente todas las empresas del sector público, las cuales, en muchos casos, están militarizadas, con poca disposición de tomar en cuenta a los trabajadores para que participen en procesos de toma de decisiones. Pudiendo considerar que la promoción de la cogestión como supuesta formula de participación, tuvo como objetivo por parte del gobierno tener mayor control de las empresas mediante personas estratégicamente designadas por ellos para la gestión.

Además, se muestra interesante que lo expuesto por los entrevistados se asemeja a lo mencionado en el apartado teórico donde se declara a la cogestión como un sistema fracasado, en el que en la mayoría de las empresas donde se aplicó este mecanismo, los Directores Laborales no fueron electos por los trabajadores sino escogidos y nombrados por el presidente de la República, por lo que no representó un avance, sino más bien un estancamiento de este proceso.

Asimismo, nacieron los consejos de trabajadores provenientes de una política laboral implementada por el Estado y no del desarrollo autónomo de los trabajadores, destacada por los efectos dañinos que buscaban la fragmentación y debilitamiento del movimiento sindical, debido a la forma en que fueron promovidos y llevadas a cabo para cumplir con los objetivos del gobierno.

Por tal motivo, puede considerarse que estos consejos lejos de dar participación a los trabajadores han servido para controlar a la clase trabajadora. Carlos Meneses, en una publicación para el Diario El Nacional (2018), expresó:

> Si bien la ley señala que los CPT no tienen potestad sobre las organizaciones sindicales, el abogado laboral y director del Instituto de Altos Estudios Sindicales León Arismendi afirmó que es una perturbación para los sindicatos

porque los obliga a participar en “ese órgano paraestatal” sin que el trabajador manifieste su voluntad.

Tal y como fue mencionado en el apartado teórico, los consejos de trabajadores parecieron ser a primera vista un medio adecuado para la participación directa, de todos los trabajadores, sobre todo en el caso de los que fueron institucionalizados. Sin embargo, perdieron en general ese potencial y pasaron a disponer de un poder de decisión oficial limitado.

De igual forma, cabe destacar que los entrevistados concuerdan con que estos consejos de trabajadores fueron implementados como correas de transmisión al interior de las empresas para generar presión, para dividir las organizaciones sindicales, para acabar con los liderazgos naturales y democráticos, manipulando sus funciones y convirtiéndolos en su mano derecha para la destrucción de la participación de los sindicatos, evitando hasta que se discutan contrataciones colectivas.

Esto se puede afirmar con lo dicho por Chávez en ano el 2007, citado de Díaz (2009): “Se requiere el brazo, el partido y los sindicatos, pero no cada uno por su lado, no autónomos. Con los sindicatos pasa lo mismo que con los partidos, que quieren autonomía y tomar decisiones; eso no puede ser así, no vinimos a hacer bochinche sino una revolución”

En síntesis, estas propuestas organizativas de trabajo promovidas por el Estado tienen como fin último integrar a las organizaciones sindicales al estado comunal y construir nuevas estructuras sin autonomía ni libertad sindical enmarcadas en la politización y totalitarismo que ha caracterizado su gestión durante los últimos años, buscando tener el monopolio de todos los procesos productivos y sociales, así como la centralización del poder de las instituciones alineadas en el mundo laboral.

### 6. Diálogo social: ¿nuevo formato o un simple discurso?

El diálogo social resulta un concepto alineado a las relaciones laborales, que puede entenderse como instrumento para la interlocución entre los actores fundamentales. Gobierno, empleador y trabajador, con el ánimo de estipular los intereses involucrados para esquematizar y emprender medidas para las mejoras en materia laboral que tiendan al desarrollo de la economía y la paz laboral.

Desde los inicios de gestión del presidente Chávez, se contempló el desconocimiento del diálogo social reflejado en las decisiones unilaterales que ha tomado el gobierno durante los últimos años, siendo quien decide y comunica los decretos en materia laboral sin consulta previa a los otros dos actores fundamentales del sistema de relaciones laborales, el empleador y el trabajador, tal como, la fijación de los aumentos de salario mínimo.

Asimismo, cabe destacar que los entrevistados realizaron una diferenciación importante con respecto a la forma de caracterizar el diálogo social en el país, resultando inexistente cuando se observa la perspectiva de los dirigentes de la oposición y el nacimiento de un diálogo social transformado por el actual gobierno cuando se atiende a la perspectiva de la corriente que apoya al gobierno.

Las barreras identificadas por los entrevistados con ideología opositora para la implementación de un verdadero diálogo social en el país fueron la falta de voluntad por parte del Estado para que este se lleve a cabo, entendiendo que el diálogo social laboral necesita reconocimiento y respeto por parte de cada uno de los actores, pues del desenvolvimiento de este dependen las decisiones que afectan el rumbo de las relaciones laborales. Asimismo, afirman que el diálogo Estado, Sindicatos y Empleadores, quedó silenciado. Por lo tanto, el tema laboral se define y se asume de manera unilateral desde el Ejecutivo Nacional.

Esta ruptura del diálogo social ha determinado iniciativas de diálogo bipartito entre empleadores privados agrupados en FEDECÁMARAS y representantes del sindicalismo, sin embargo, esto no representa el diálogo tripartito que caracteriza las relaciones laborales según la Organización Internacional del Trabajo. Pernia (2015) afirma:

> No ha habido una discusión previa del Estado venezolano con los otros actores sociales, en aspectos elementales como: la fijación del salario mínimo, la prórroga incesante de la inamovilidad laboral desde el año 2002, el incremento del bono de alimentación para los trabajadores, tanto en días, como en monto; e inclusive en la elaboración, discusión y entrada en vigencia de la propia Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Se critica la violación al derecho a la negociación colectiva y en consecuencia al diálogo social. (p.44)

También se debe considerar que el gobierno, mediante la promoción de los consejos de trabajadores, las cooperativas, empresas cogestionarias, entre otros, ha logrado que estos se conviertan en nuevos actores dentro de la realidad laboral del país, dificultando el desarrollo del sistema clásico de diálogo social, reconociendo a estos con la oportunidad de participar en la toma de decisiones. No obstante, por parte de los entrevistados del sector oficialista el Diálogo Social se presenta con un nuevo formato que busca la inclusión de los trabajadores de base. Este consiste en un diálogo permanente, donde el Gobierno siempre tiene disposición para debatir ideas con clase trabajadora específicamente, ya que son los trabajadores quienes experimentan día a día la realidad laboral y conocen realmente cuales son las necesidades y reivindicaciones por las cuales luchar. Asimismo, en dicho sector se considera que no hay necesidad de debatir con cúpulas como FEDECAMARAS sino se observa este mecanismo como medio para llegar a la gran meta que es acabar con la sectorización, superar y romper los esquemas de extremismo.

De igual modo, esta nueva concepción del Diálogo Social está conformada por congresos organizados por el Gobierno con la clase trabajadora. Así lo afirma lo dicho por Oswaldo Vera: "estamos en pleno proceso de la construcción de una revolución, atacada por todos los flancos, venimos de una economía dependiente de la renta petrolera, la heredamos de la Cuarta República y estamos en pleno debate de cómo dar el salto de un modelo rentista a convertir a Venezuela, es parte del gran debate y lo vamos a impulsar hacia la clase obrera".

En efecto, se reflexiona que el diálogo social se caracteriza como un derecho de los actores involucrados en las relaciones laborales, para lograr lo que se conoce mundialmente como el Trabajo Decente, que su vez influye en relaciones de trabajo participativas, sin esto no hay democracia, debe darse apertura a un diálogo consistente. Por ende, la importancia de encontrar una forma donde estos actores puedan colaborar para consolidar un diálogo social tripartito o inclusive multipartito. Sin embargo, al observar las características y condiciones de la convocatoria del gobierno Nacional y del ejecutivo específicamente, es evidente que no lo asumen como lo indica la OIT dentro del marco de los derechos fundamentales en el trabajo, bajo esquemas tripartitos de participación, tampoco respondiendo a las necesidades del país nacional ni siquiera como lo sugieren los otros dos actores del proceso productivo o instituciones de la sociedad civil. La conducta del gobierno frente a los llamados al diálogo reafirma siempre tres características implícitas:

1. No ven adversarios para acordar sino enemigos a desaparecer.

2. Nunca en 19 años han cedido ni a una sola de las solicitudes de sus contrapartes

3. Siempre tienen una y sólo una estrategia: jugar con la contraparte, con la publicidad, con las imágenes, con las expectativas del país, ofrecer, comprometerse y nunca cumplir.

El diálogo social, sociolaboral o político para el gobierno no es entendido como en los procesos de negociación, cooperación conjunta, interdependencia, acuerdo de resultados, debido a que para ellos esto significa ceder y perder, por ello el diálogo por su parte está representado por agendas ocultas que presentan un guión del cual no deben salirse. De esta forma, Navarro (2015) expuso ante la Conferencia Internacional de Trabajadores de ese año:

> Los procesos de negociación tienen dos rostros: Los que tienen disposición ética, comprenden la interdependencia, el imperativo de llegar a resultados y sienten la necesidad de resolver en consenso institucional y los que tienen un rostro artificial y políticamente montados en escenarios con una falsa voluntad de negociación

**7. La participación laboral influenciada por los partidos políticos: no es nuevo pero se profundiza**

Tal como se planteó por los entrevistados, los partidos políticos presentan actualmente gran influencia en la participación laboral de los trabajadores, sin embargo, Díaz (2009) expresa:

> Debemos recordar que los sindicatos en Venezuela fueron creados por los partidos políticos, a diferencia de otros movimientos sindicales en el continente, los sindicatos fueron instrumentos de los partidos que los orientaban y le fijaban su "línea" de acción. Siempre prevalecía la "orientación" del partido en el accionar de los sindicatos y era una práctica corriente de que el "buró" partidario (órgano del partido de raíz leninista) marcaba la política sindical a seguir. Desde el partido se tomaban las decisiones más trascendentales para la vida sindical (p.96)

De esta forma, se puede observar como históricamente desde la creación del movimiento sindical en Venezuela, estos han sido influenciados por los partidos políticos,

siendo tan alto el grado de sumisión que los cargos principales tanto de la confederación como de las principales federaciones sindicales eran determinados en las direcciones nacionales de los grandes partidos para luego ser ratificados por los afiliados. Además, las decisiones significativas que tomaba el movimiento sindical eran previamente acordadas en el nivel político partidista.

A partir de la victoria electoral de Hugo Chávez en 1999 los sindicatos en Venezuela quedan a la deriva, comienzan a vivir una etapa de desconcierto y confusión que golpea al accionar tradicional de los sindicatos, acostumbrado a negociar y dialogar sin confrontación alguna con la clase política de forma accesible, encontrándose ahora que la nueva clase política que estaba surgiendo en el poder poseía un pensamiento militarista que no diálogo, disminuyendo así a su mínima expresión, la existencia de la referencia política de los partidos que orientaban al movimiento sindical.

Así fue como los partidos políticos fueron tomando mayor auge dentro de las relaciones laborales durante todo el período del gobierno de Chávez, siendo que el Estado posee el control total de las instituciones laborales, quienes se encuentran hoy en día politizadas y de carácter partidistas en apoyo a la ideología política gobernante, trayendo como consecuencia la pérdida de la autonomía e independencia del movimiento sindical y una mayor subordinación de los trabajadores a la postura política a la que pertenecen.

La realidad es que los partidos políticos tratar de utilizar las acciones del sindicalismo como parte de lucha en contra el gobierno, y los propios dirigentes sindicales, que a su vez muchas veces suelen ser también dirigentes políticos, o viceversa, terminan anteponiendo los intereses de sus partidos sobre los intereses de los trabajadores, este planteamiento se logra ver sobre todo del lado del oficialismo donde el PSUV hoy es quien realmente posee decisiones de mando en la CSBT. Además, resulta curioso que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela exponga que no se acepta dentro del país acciones discriminatorias de ningún tipo, sin embargo, los entrevistados expusieron que depende del partido político donde se milite o se forme parte, serán mayores o menores las oportunidades de participación laboral y reconocimiento del trabajador en la toma de decisiones, señalando que solo aquellos que secunden la ideología de los partidos oficialistas logran obtener mayor aceptación de su palabra e intromisión en las acciones que se tomen con respecto a las

políticas de participación laboral, de lo contrario resulta realmente complejo ser reconocido en algún proceso.

No obstante, los entrevistados defendieron el hecho de que los trabajadores poseen total derecho a formar parte del partido político que gusten, pero debido a la situación política del país, los dirigentes sindicales deberían tener la responsabilidad de no permitir que se traslade la política, decisiones o acciones del partido, a las centrales o movimiento sindical. Por lo tanto, se desprende la importancia de rescatar el papel de los sindicatos, quien es históricamente considerada como una organización representante de la clase trabajadora, defensora de sus intereses, por lo cual las acciones que se tomen desde el centro de estas organizaciones, desde el grado sindical hasta de confederaciones, no deben influenciarse ni perfilarse hacia lo partidista o patronal, sino hacia los derechos de la clase trabajadora.

Hoy los sindicatos y sus líderes reales no desean tener conexión con los partidos políticos, sino buscan lograr tener autonomía de decisiones y acciones. Por ello, puede verse como en las bases actualmente hay decenas de protestas todos los días, donde los partidos muchas veces buscan tener influencia o adentrarse a tomar acciones al respecto y es el propio sindicato quien rechaza su presencia. Hoy el principio que más se respeta y se asume en las bases sindicales es el de la autonomía sindical.

## 8. Los retos actuales y futuros en relación con la participación laboral en la Venezuela actual: no son nuevos retos, pero ahora hay que reconstruirlo todo

En la actualidad, el movimiento sindical venezolano enfrenta enormes retos, en una suerte de falta de normativa, donde persiste la represión y las restricciones severas a quienes ejercen alguna crítica al gobierno, así como el objetivo del Estado de destruir el movimiento sindical. Por ende, después de casi 19 años la clase trabajadora y sus instituciones han tenido que sobrepasar adversidades y enfrentamientos contra los planes y acciones del Estado, donde resulta evidente el debilitamiento y necesidad de unidad del movimiento sindical venezolano, para poder así tomar acciones que se opongan fuertemente y de forma eficaz a los propósitos del régimen, logrando de esta forma poder representar una opción real para la organización, elevación de la participación y calidad de vida y de trabajo de los trabajadores.

Por consiguiente, el sindicalismo en Venezuela debe inspirar a una postura en contra del sentimiento de sumisión frente al Estado como patrono, teniendo como reto buscar una estrategia ideal para que exista una participación sobre la orientación y conducción de las unidades productivas, de este modo superar la explotación y precarización actual que encarna la clase trabajadora.

Los dirigentes sindicales en conjunto con los trabajadores ya no solo se enfrentan a las infracciones de los patronos, sino también buscan participar en la recuperación de los derechos humanos fundamentales que se han perdido, en la construcción de un nuevo país y rescate de la institucionalidad. Por ello, la postura sindical se muestra comprometida tanto con la clase trabajadora como con el país, dando paso a la inclusión, buscando disminuir la intromisión y deseo de control del gobierno en materia laboral, propiciando nuevos valores hacia el interés colectivo y de autonomía sindical.

Resulta interesante la coincidencia entre lo planteado por los entrevistados y lo expuesto en el apartado teórico sobre la importancia de recuperar el diálogo social, siendo un elemento clave para llegar a un consenso de bienestar para todos, tomando en cuenta las opiniones y necesidades de los tres actores fundamentales en el mundo laboral para lograr que las decisiones no sean tomadas de manera unilateral tomando en cuenta que el desequilibrio entre los actores se evidencia en el excesivo protagonismo del Estado como regulador y empresario, ejerciendo gran influencia en las políticas laborales, negociación colectiva y promoción de planes con la intención de introducir cambios en las relaciones de trabajo.

Además, ratifican como reto fundamental la independencia del movimiento sindical de los partidos políticos, mediante la construcción, organización, voluntad política, liderazgo y unión de un movimiento de trabajadores con mayor fuerza que se reconozca como clase, donde su área de acción no sea limitada por temas políticos para llegar a un diálogo social ganar-ganar.

La participación laboral o de los trabajadores en la gestión de las empresas cada día exigirá más talento para el análisis, manejo de los conflictos, el desarrollo cognitivo, conocimiento de la realidad y la planificación estratégica. Pero antes debe responder con visión, militancia y responsabilidad al imperativo de conquistar las bases democráticas,

institucionales y sociales del país por reconstruir. Es consenso en la mayoría de nuestros entrevistados que no hay posibilidad para el dialogo real y constructivo en la Venezuela que tenemos hoy.

Por otra parte, es útil recordar que los mecanismos de participación laboral en el mundo cada día exigen dirigencia sindical con capacidades comparativas. El trabajo del futuro y el debate entre la inteligencia artificial y el trabajo humano por una parte y la necesidad o no de los sindicatos, por la otra, demandará una dirigencia analítica, estratégica y de inteligencias múltiples.

## 9. Rol de la dirigencia sindical: protagonista de la transformación (reunificación en torno a una agenda de desarrollo)

La dirigencia sindical venezolana presenta actualmente uno de los retos más grandes desde su origen, debido a que los distintos sucesos durante los últimos años han dado lugar a un debilitamiento de la fuerza de la clase trabajadora, teniendo como consecuencia la desunión y confrontación entre estos.

En este sentido, el principal reto que tienen los líderes sindicales hoy en día en Venezuela se basa en la urgente necesidad de consolidar las estrategias para la reconstrucción del movimiento sindical que se encuentra desunido y frágil, y en consecuencia no se han podido organizar para movilizar a los trabajadores, el cual debe restaurarse como una herramienta de lucha de la clase trabajadora con mayor fuerza y democracia; para ello es muy importante la unión y el cese de diferencias, seguido de buscar el surgimiento de un espacio de reconocimiento de opiniones diversas para el desarrollo de un plan de acción eficaz para rescatar la democracia y libertad sindical, la autonomía que los caracteriza como organización y el compromiso que tiene un dirigente sindical es con la clase trabajadora, independientemente de que se milite o no en un partido político.

Además, el desenvolvimiento del rol de dirigente sindical en Venezuela ha pasado a ser un reto a gran escala que no solo incluye la defensa de los derechos humanos e intereses de los trabajadores sino que también exige el esclarecimiento de la situación para que el trabajador tenga conciencia plena de la dura situación a la que se enfrentaran cada día.

Por ello, el dirigente sindical venezolano tiene un gran reto en sus manos, referido a la responsabilidad de replantear la acción y funcionamiento sindical con la finalidad de recuperar los espacios perdidos, así como asumir un liderazgo en búsqueda de soluciones a los problemas que hoy invaden al movimiento sindical, crear espacios donde se incentive el debate de ideas aceptando el criterio de cada uno logrando así que de garantice que las reivindicaciones laborales se mantengan en el tiempo, encaminándose a reconquistar el ejercicio de las funciones sindicales, así como la autonomía sindical frente al Estado, de tal suerte que no se limiten sus actuaciones.

Pero esencialmente la dirigencia sindical necesita comprender que la realidad sociolaboral, económica y política de este tiempo demanda una nueva organización sindical, con nueva agenda de lucha, estratégica y programática y líderes polivalentes capaces de participar con talento y valores en procesos de diálogo social y negociaciones socio-laborales de alta complejidad.

El momento político del país así lo exige, y los tiempos que vienen para Venezuela demandarán las mejores capacidades de sus líderes sindicales para la etapa de reconstrucción del país.

En este sentido, es imperativo que los sindicatos tengan representatividad, legitimidad y capacidad de convocatoria y los líderes sindicales que sean realmente representativos y verdaderos dirigentes de sus organizaciones. El país, su gente y el sindicalismo venezolano en esta etapa, ya no pueden sostener sindicalistas sin organizaciones ni organizaciones sin trabajadores.

## 10. Las fórmulas de participación como necesidad para el logro de los objetivos de la clase trabajadora: la democratización de la industria como bandera fundamental

La democracia es un componente fundamental de la organización sindical de los trabajadores y trabajadoras, como instrumento para la defensa de sus intereses, por ende, los esfuerzos encaminados a ampliar la democracia en el trabajo implican una mayor participación de los trabajadores en las decisiones relativas al proceso del trabajo y a la empresa, por ende los trabajadores buscan a partir de los diferentes mecanismos o fórmulas

de participación laboral el logro de mayor protagonismo, reconocimiento e involucramiento en los procesos de las empresas.

Además, la misión de los trabajadores está basada en alcanzar objetivos que representan la tradicional democracia en el trabajo, especialmente defensiva, tales como los beneficios económicos, ambiente de trabajo agradable, horarios de trabajo adecuados, seguridad en el empleo, cambio de trabajo, protección contra tratos arbitrarios.

Sin embargo, el movimiento sindical venezolano ha orientado su lucha sobre la participación en aspectos operativos, administrativos, estratégicos, aspectos asociados a los beneficios y propiedad dentro de sus lugares de trabajo, buscando transformar esa participación protagónica del trabajador ya no solo en la protección de las necesidades esenciales, sino en donde estos sean tomados en cuenta en aspectos que vayan hacia el desarrollo de la empresa.

En efecto, los entrevistados manifestaron su completo apoyo hacia la promoción de los mecanismos de participación laboral siempre y cuando se respete la democracia, es decir, donde realmente se tome en cuenta la voz del trabajador dentro de las relaciones laborales. A su vez se resaltó la importancia de la negociación colectiva y el diálogo social como puntos fundamentales para lograr las metas trazadas por las organizaciones sindicales, quienes desde hace ya varios años luchan por lograr avances en la participación democrática en el trabajo, especialmente en los medios de producción.

La democracia se sostendrá, entre otros factores, por la existencia de un sindicalismo representativo, legitimado por las bases, autónomo, pluralista, de valores, preparado, con talento y visión de país. No hay democracia sin sindicatos y libertad sindical y no habrá sindicatos sin el derecho a la contratación colectiva y a la huelga. En este esquema de convivencia sociolaboral y de crecimiento conjunto de los factores del proceso productivo, el diálogo social es imprescindible debido a que es el escenario más adecuado para construir políticas sociales, laborales y económicas, acordadas institucionalmente, sostenibles y exitosas. Todo acuerdo nacional pasa por diálogos sociales del más alto nivel y estos serán la entrada al nuevo país.

Este estudio nos ha permitido avanzar en el análisis de los componentes e indicadores más relevantes del proceso de participación de los trabajadores en la gestión y toma de decisiones en las empresas. El futuro inmediato de la economía y del escenario sociolaboral, seguro pasará por este imperativo sindical y demanda social que se plasmó durante toda la investigación.

Además, se les recomienda a futuros investigadores plantearse estudiar la perspectiva que tienen los empresarios y el gobierno sobre la importancia que tienen los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión y toma de decisiones de las empresas en el sector público y privado. De esta manera, sería valioso poder tener las perspectivas de los tres actores fundamentales de las relaciones laborales sobre el tema estudiado, para poder hacer un contraste de ideas, diferencias, necesidades y barreras, con el objetivo de llegar a realizar proyectos de planes de acción mediante un dialogo multipartito renovado, donde se discutan las maneras de poder evolucionar y mejorar los mecanismos o formas de participación laboral, definir nuevas políticas públicas en materia del trabajo y democratización de la economía.

Podemos concluir afirmando que el rol del Estado, como garante de los derechos de políticas laborales, ha sido fuertemente cuestionada, pues el propio gobierno es quien ha promovido las acciones antisindicales, utilizando como una de sus herramientas a los órganos administrativos públicos que se encuentran politizados para el logro de sus objetivos. Respecto al accionar de la dirigencia sindical es cada vez más necesario fortalecer un sindicalismo promotor y defensor de sus derechos, tanto en el sector privado como en el sector público.

En Venezuela, superar la situación de violación a la libertad sindical, requiere de grandes esfuerzos, uno de ellos se dirige al Estado, para exigirle que formule y ejecute políticas públicas respetuosas de la libertad sindical, superando las prácticas administrativas que impiden su ejercicio. Otro de los esfuerzos se basa en que los trabajadores conozcan las herramientas existentes para defender sus derechos laborales, en particular, los recursos nacionales e internacionales para defender la libertad sindical.

Al iniciar nuestra investigación planificamos concluir este trabajo con un grupo de recomendaciones que expresaran nuestra visión sobre la posición actual y la misión a

desarrollar, por cada uno de los actores del proceso productivo. Sin embargo, toda esa agenda estratégica y programática del Estado, los empresarios y los trabajadores, está condicionada por poderes que están en el centro del conflicto nacional y de la compleja situación país como se le dice ahora.

Democracia, gobernabilidad política, colapso económico, derechos humanos, estado de derecho, institucionalidad, migración forzada y crisis humanitaria, son los verdaderos desafíos ahora y aquí. No podría haber recomendación posible si estos contenciosos reales e insustituibles no se resuelven.

Regresar la gobernanza y encontrar al país libre y democrático que se ha perdido, es el título de la agenda de todos los actores y fuerzas involucradas con el proceso productivo, el desarrollo, la libertad y la paz con justicia. Todo el país, sus instituciones, sociedad intermedia organizada, sectores sociales, académicos, empresariales, gremiales, sindicales, no organizados y el pueblo en general, tienen la necesidad de asumir esta agenda. Al hacerlo inevitablemente nuestro tema será parte de la agenda de esa transición y del reencuentro de Venezuela.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Abela, J. (s/f). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. [Artículo en línea]. Disponible en: http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf [Consultado 2018, Enero 10]

Acuña, E. (1997). Organizaciones sindicales y la modernización de las relaciones laborales en Chile. *Estudios de Administración*, 4(2), 43-76. Chile.

Adarfio, A. (2010). Estructura del Consejo de Trabajadores. [Artículo en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/trabajadores/a102704.html. [Consultado 2018, Enero 15].

Albalate, J. (2001). *Las restricciones a la participación de los trabajadores en las organizaciones empresariales*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Albalate, J. (s/f). *La participación de los trabajadores en la tecnología. Un enfoque sociocultural de la participación en empresas del sector "auxiliar" del automóvil de Cataluña.* Tesis Doctoral. Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones Universidad de Barcelona

Alexis, A. (2010).Estructura del Consejo de Trabajadores. *Aporrea.* [Periódico en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/trabajadores/a102704.html [Consultado 2018, Enero 11].

Añez, C. (2010). Movimiento sindical venezolano y flexibilización laboral. FERMENTUM Mérida - Venezuela - ISSN 0798-3069 - AÑO 20 - Nº 58 - MAYO - AGOSTO 2010 - 217-236.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (6ta ed). Caracas, Venezuela: Editorial EPISTEME

Arrieta, J. (2008). El sindicalismo en tiempos de la "revolución" 1999-2008. Solidaridad Social. *Revista SIC,* (710), 481-484.

Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial No. 5.453. Caracas, 24 de marzo de 2000.

Báez, J. (2009). La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 70, 127-148.*

Banca y negocios (2017). Maduro aprobó nuevo contrato colectivo para Cantv y Movilnet. *Banca y Negocios.* [Artículo en línea]. Disponible: http://www.bancaynegocios.com/maduro-aprobo-nuevo-contrato-colectivo-para-cantv-ymovilnet/ [Consultado 2018, Enero 02].

Barrios, F. (2015). La desintegración del mundo del trabajo como política de Estado, Venezuela 2015: economía, política y sociedad. Universidad Católica Andrés Bello.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3era ed.). La sabana, Colombia: Pearson

Blyton, P. (1984). Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas: problemas de ayer y de hoy. *Revista Internacional de Ciencias Sociales UNESCO*, 36(2), 225-242.

Boix, P; Vogel, L. (s/f). Participación de los trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: ISTAS (CC.OO.) Disponible en: http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf [Consulta 2017, Diciembre 11]

Bonilla, J. (2013). El movimiento sindical venezolano frente a la situación socio-laboral: desafíos y propuestas. En J. Bonilla, G. García y L, n. Torrealba (Coords.), *El movimiento sindical venezolano*: *distintas aproximaciones, un diagnóstico. En Homenaje a José Ignacio Urquijo S.J.* (pp. 45-60). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Bonilla, J; García, G & Lauriño, L. (2011). Crónica Laboral Documentada. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 47, pp. 105-216. Disponible en: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/IIES/recursos/Relaciones%20Laborales%2047/6.CronicaLaboral.pdf

Cabrera, A. (s/f). Notas para el Debate Sindical en Venezuela. Centro para la Democracia y el Desarrollo en las Américas. [Artículo en línea]. Disponible: http://www.cddamericas.org/noticias/Notas%20para%20el%20Debate%20Sindical%20en%20Venezuela.pdf [Consulta 2018, Septiembre 29]

Campos, T. (2012). Cogestión revolucionaria en Guayana y el rol del movimiento sindical. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, N°48, pp. 77-96.*

Campos, M. (2013). Un año después... ¿Qué ocurre en Invepal?. [Artículo en línea]. Disponible: https://controlobrero.org/control-obrero/31-un-ao-despus-qu-ocurre-eninvepal. [Consultado 2018, Enero 02]

Campo, T. (s/f). Fracaso de la Cogestión oficialista en Guayana. *Revista Actualidad Laboral.* [Artículo en línea]. Disponible: http://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/fracaso-de-la-cogestionoficialista-en-guayana. [Consultado 2017, Diciembre 29]

Control Obrero, (s/f). El poder participativo y protagónico de todos. [Artículo en línea]. Disponible: http://www.sidor.com/controlobrero. [Consultado 2018, Enero 03]

Chaudhuri, K. (1984). La participación de la sociedad India. *Revista Internacional de Ciencias Sociales UNESCO*, 36(2), 267-282.

Chourio, J. (2014). Sindicatos versus Consejos de Trabajadores: Dos visiones de la lucha laboral. *Finanzas Digital.* [Periódico en línea]. Disponible: http://www.finanzasdigital.com/2014/08/sindicatos-versus-consejos-detrabajadores-dos-visiones-de-la-lucha-laboral/. [Consultado 2018, Enero 11].

Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (45), 9-104.

Díaz, R. (2013). El sindicalismo en la encrucijada. En J. Bonilla, G. García y L. Torrealba (Coords.), *El movimiento sindical venezolano*: *distintas aproximaciones, un diagnóstico. En Homenaje a José Ignacio Urquijo S.J.* (pp. 61-95). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

D León, M. (2016, Junio 8). El Estado está interviniendo en las organizaciones sindicales. *Diario La Izquierda* [Periódico en línea]. Disponible:https://www.laizquierdadiario.com.ve/El-Estado-esta-interviniendo-enlas-organizaciones-sindicales [Consulta: 2017, Noviembre 27]

El Nacional, (2017). Wills Rangel: No creemos en el diálogo con el empresariado. *El Nacional, economía.* Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/wills-rangel-creemos-dialogo-con-empresariado_179836 [Consulta 2018, Septiembre 19]

El Nacional, (2012). "Los consejos de trabajadores son parte esencial del proceso revolucionario" *El Nacional, economía*. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/los-consejos-trabajadores-son-parte-esencial-del-proceso-revolucionario_167100 [Consulta 2018, Septiembre 15]

Fuerza Laboral (2017). ¡No queremos retrasos, Contrato Ya!. *Aporrea.* [Periódico en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/trabajadores/a247751.html. [Consulta: 2018, Enero 10].

Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales*: *hacia una nueva cultura y concertación laboral*. Santiago de Chile. Editorial LOM.

García, I. (2013). Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y su incidencia en el movimiento sindical venezolano. *Revista Lex Laboro*, 3, 31-51.

Galindez, R. (2005). Control Obrero y Cogestión. [Artículo en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/actualidad/a13175.html [Consultado 2018, Enero 02]

Gómez, D; Roquet,J. (2012). *Metodología de la investigación.* Universitat Oberta de Catalunya, España.

González, G. (2009). Control burocrático sobre los obreros, y no control obrero de la producción [Artículo en línea]. Disponible:

http://www.lts.org.ve/Controlburocratico-sobre-los-obreros-y-no-control-obrero-de-la-produccion [Consulta 2017, Noviembre 11]

González, L. y Lacruz, T. (2008). *Política Social en Venezuela* [Folleto]. Caracas: Centro Gumilla.

Harnecker, M. (2005). Los desafíos de la cogestión: las experiencias de Cadafe y Cadela.

Hernández, J. (s/f). *La Cogestión de las Empresas: Una Forma de Participación de los Trabajadores en las Empresas.* [Boletín]. Disponible: http://adapt.it/boletinespanol/wp/wp-content/uploads/2015/02/Jos%C3%A9-PabloHern%C3%A1ndez-Ram%C3%ADrez-.pdf [Consulta 2017, Diciembre 10]

Hernández, S., Fernández, C & Baptista, M. (1991). *Metodología de la Investigación* (2ta ed.) Santa fe, México: McGRAW-HILL

Hernández, S., Fernández, C & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.) Santa fe, México: McGRAW-HILL

Hernández, S., Fernández, C & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.) Santa fe, México: McGRAW-HILL

Iranzo, J & Richter, C. (2006). La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18, pp.5-32.

Iranzo, C. (2011). Chávez y la política laboral en Venezuela 1999-2010. *Trabajo y sindicatos durante los gobiernos de izquierda en América Latina* [Revista en línea], 1(8), 5-37. Disponible:http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabajoa5n82011.pdf [Consulta 2017, Noviembre 12]

Iturraspe, F. (2001). *El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización: la transición del 'punto fijismo' al 'bolivarianismo'.* Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Jiménez, R. (2009). *Historia del Movimiento Sindical Internacional*. *La Primera Internacional (Asociación Internacional de los Trabajadores)* [Folleto]. México: Eedut.

Lahera, A. (2004). La participación de los trabajadores en la democracia industrial.

Lahera, A. (s/f). *La participación de los trabajadores en la empresa: críticas y riesgos*. Ponencia presentada en la V Escuela Sindical Joaquín Irigoyen, Comisiones Obreras de Navarra, sobre un artículo redactado para la Fundación 1º de Mayo.

Lanz, C. (2005). El socialismo y la cogestión revolucionaria. *Aporrea* [Periódico en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/ideologia/a17149.html [Consulta 2017, Noviembre 26]

Lauriño, L. (2008). Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal de 1958. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 44, 33-98.

Lauriño, L. (2013). Aproximación a la historia del sindicalismo venezolano. En J. Bonilla, G. García y L. Torrealba (Coords.), *El movimiento sindical venezolano*: *distintas aproximaciones, un diagnóstico. En Homenaje a José Ignacio Urquijo S.J.* (pp. 0944). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Lauriño, L. (s/f). ¿Control Obrero? o ¿Control sobre el Obrero? Actualidad laboral. [Artículo en línea]. Disponible: http://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/control-obrero-o-control-sobre-el-obrero [Consulta 2018, Septiembre 28]

López, R; Paredes, L & Moreno, K (2016). *La industria petrolera en Venezuela: relaciones de trabajo y conciencia de clase (1914-2015)*. Trabajo de Grado no publicado para optar al título de Lic. En Relaciones Industriales. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Lucena, H. (2002). Reestructuración Política y Regulatoria en las Relaciones Laborales Venezolanas. *Gaceta Laboral*, 08(2), 167-191.

Lucena, H. (2005a). La Relación Gobierno y Movimiento Sindical en Venezuela (19992004). [Artículo en línea]. Disponible: http://www.iisg.nl/labouragain/documents/lucena.pdf [Consulta 2017, Noviembre 12]

Lucena, H. (2005b). La Cogestión en Venezuela: orientaciones y lecciones aprendidas. *Instituto latinoamericano de investigaciones sociales.*

Lucena, H (2007). Relaciones Laborales en América Latina. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 43, 69-94.

Lucena, H. (2011). *Cogestión fracasada y Consejos de Trabajadores congelados* [Documento en línea]. Disponible:https://hectorlucena.blogspot.com/2011/10/cogestion-y-consejos-detrabajadores.html [Consulta 2017, Noviembre 26]

Lucena, H. (2015). Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. *Cuadernos del Cendes*, 32(89), 195-233.

Marín, J. (2001). *La gestión participativa en las grandes empresas industriales españolas: grado de uso, resultados obtenidos y comparación internacional*. Tesis Doctoral no publicada, Universidad Politécnica de Valencia, España.

Molinero, H. (s/f). La participación institucional autonómica: regulación y organismos en cataluña (especialmente a partir del estatuto de 2006). Université de Toulouse,

Francia. (Tesis Doctoral). Disponible en: http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/documentos/XXI_Congreso_Barcelona/II_Ponencia_y_comunicaciones/Helena_Ysas.pdf [Consulta 2018, Septiembre 19]

MPPP, (2018). Mesas de trabajo presentaron primeras propuestas para reimpulso de PDVSA. Disponible en: http://www.minpet.gob.ve/index.php/es-es/comunicaciones/noticias-comunicaciones/29-noticias-2018/336-mesas-de-trabajo-presentaron-primeras-propuestas-para-reimpulso-de-pdvsa [Consulta 2018, Septiembre 19]

Navarro, C. (s/fa). Sindicalismo y Partidos. Autonomía y Política. Artículo para Revue /CFDT

Navarro, C. (s.f). *Sindicalismo y Partidos. Autonomía y Política* [Boletín].

Navarro, C. (2015). Conferencia Internacional de Trabajadores

Navarro, C. (1979). Un nuevo modelo de desarrollo económico de Venezuela. Tesis de pregrado. Universidad Católica Andrés Bello.

Noroño, J. (2013). Retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización de las relaciones laborales en Venezuela. *Revista Lex Laboro*, 6, 33-53.

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) (2015). Informe situación de los conflictos laborales Venezuela.

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. (s/f). Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Oficina Internacional del Trabajo

OIT. (2016). Negociación Colectiva: Guía de Políticas. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro lima/documents/publication/wcms_528312.pdf [Consulta 2017, Diciembre 10]

OIT. (2007). Dialogo social. Disponible en: http://www.ilo.org./public/spanish/dialogue/themes/sd.htm [Consulta 2018, septiembre 19]

Osmel, R (2011). Entrevista a Jesús Pino sobre trabajadares en SIDOR. El Militante. [Artículo en línea]. Disponible en: http://argentina.elmilitante.org/amrica-latinaothermenu-42/venezuela-othermenu-51/5350-venezuela-entrevista-a-jess-pinosobre-la-situacin-en-sidor.html. [Consulta 2018, Enero 11]

Pernia, N. (2015). Diálogo social e inspección del trabajo en Venezuela. *Revista Educación en Valores*, 1(23), 41-49.

Prensa Presidencial. (2005). Venepal renace como Invepal, bajo régimen de cogestión entre cooperativa y estado. [Artículo en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/actualidad/n55653.html. [Consultado 2018, Enero 03]

Prensa / Corriente Clasista, Unitaria, Revolucionaria y Autónoma. (2006). Carta Abierta de trabajadores en conflicto al Gobierno Nacional y Empresarios. [Artículo en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/trabajadores/a21436.html. [Consultado 2018, Enero 16]

Prensa/UNT (2006). Convención Colectiva en CADAFE es un triunfo de los trabajadores y de los sectores clasistas de la UNT. *Aporrea.* [Periódico en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/actualidad/n81626.html. [Consultado 2018, Enero 13]

PSUV, (2016). Trabajadores proponen mesas de trabajo con empresas para profundizar medidas económicas. Disponible en: http://www.psuv.org.ve/temas/noticias/trabajadores-proponen-mesas-trabajo-empresas-para-profundizar-medidas-economicas/#.W6QQhmgzbIV [Consulta 2018, Septiembre 19]

Radio Noticias Venezuela (2017). Trabajadores de CANTV denuncian vencimiento de contrato colectivo en Lara. *Radio Noticias Venezuela*. [Periódico en línea]. Disponible: http://www.radiofeyalegrianoticias.net/sitio/2017/04/sindicato-de-lacantv-en-lara-protestan-por-vencimiento-de-su-contratacion-colectiva/. [Consultado 2018, Enero 14]

Rendón, I. (2017). La negociación colectiva en Venezuela bajo una profunda crisis normativa y jurisprudencial. Biblioteca Digital Revicyhluz, Revistas científicas y humanitarias. *Gaceta Laboral* 1,23. Disponible en: http://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/23321/23454 [Consulta 2018, Septiembre 15]

Rivera, L. (1997*).* Participación y representación de los trabajadores en la empresa. En N. Lozano y E. Morgado (Coords), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 255-296). México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México.

Ruiz, I. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa* (1era ed.). Bilbao, España: Universidad de Deusto

Sánchez, S. (2017). Estado actual del régimen de expropiaciones en Venezuela. *Revista Electrónica de Derecho Administrativo Venezolano Nº 10*.

Sierra, F. (2005). Cogestión-Autogestión. *Aporrea* [Periódico en línea]. Disponible: https://www.aporrea.org/trabajadores/a12277.html [Consulta 2017, Noviembre 27]

Spinrad, W. (1984). La democracia en el trabajo: un análisis global. *Revista Internacional de Ciencias Sociales UNESCO, 36*(2), 201-224.

Soria, G. (2018). Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras: repensando el proceso del trabajo. [Artículo en línea] En Desafíos. Disponible en:

https://desafios.com.ve/consejos-socialistas-de-trabajadores-y-trabajadoras/ [Consulta 2018, Septiembre 15]

Urquijo, J. (2000). *El Movimiento Obrero de Venezuela*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Vera, M. (2006). Cogestión de empresas y transformación del sistema económico en Venezuela: Algunas reflexiones. *Gaceta Laboral*, 12(2), 171-186.

Wilpert, B. (1984). La participación en organizaciones: resultados de la investigación comparada internacional. *Revista Internacional de Ciencias Sociales UNESCO, 36(2),373-388.*

Zerpa, A; Grimau, R. (2012). Los consejos socialistas de trabajadores y trabajadoras. *Aporrea.* [Periódico en línea]. Disponible: ww.aporrea.org/trabajadores/a142160.html [Consulta 2017, Noviembre 25]

# ANEXOS

## ANEXO A: Instrumento para la recolección de la información

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

### Percepción y valoraciones sobre la participación laboral en Venezuela

Desde la llegada del presidente Chávez en el año 1999, Venezuela ha sufrido distintos cambios sociopolíticos que han impactado en las relaciones laborales y el diálogo tripartito entre los tres actores fundamentales. No obstante, este periodo ha traído consigo la división de dos posturas ideológicas, una a favor y otra en contra, en cuanto los cambios en materia laboral realizados por el Gobierno, uno de ellos sobre la participación laboral. Ante este escenario, surgió el interés de esta investigación, el cual nos dará a conocer la percepción que tienen los dirigentes sindicales, sobre las estrategias realizadas por el gobierno durante estos años en cuanto la participación laboral y sus diferentes mecanismos dentro de la gestión de la empresa, el desenvolvimiento y proceso del mismo, y los resultados que esto ha traído consigo.

**Datos Generales:**

-Nombre y Apellido: _____

-Empresa donde trabaja: _____

-Cargo Sindical: _____

-Central Sindical a la que pertenece: _____

**SECCIÓN 1. Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral.**

**a) Participación Institucional**

**I. Forma de participación tradicional: Negociación colectiva**

1) Entendiendo que existen diversas formas de participación ¿Cómo analiza la evolución de la participación de los trabajadores en los procesos de convención colectiva desde la llegada del presidente Chávez? ¿Cree usted que ha existido mejoras o no? En caso de que no exista, ¿Cuáles son las barreras de estos procesos de convención colectiva?
2) ¿Hay diferencias en este proceso en las empresas del sector público y del sector privado? ¿Considera usted que en el sector público y privado se han planteado obstáculos directos al ejercicio de la participación laboral? ¿Cuáles y por qué?

## II. Nuevas formas de participación: Consejo de Trabajadores / Consejo de Seguridad y Salud Laboral

1) Describa las características, las ventajas y barreras de estas novedosas fórmulas de participación promovidas por el Estado.
2) ¿Cuáles son los vínculos y contradicciones de estas fórmulas de participación y los sindicatos (negociación colectiva)?
3) ¿Son actualmente mayores las opciones de contraloría social de los trabajadores sobre las actividades de la empresa? ¿Cuáles han sido los resultados más importantes en este sentido?

## III. Cogestión

1) ¿Qué opina de la promoción de la cogestión como fórmula de participación laboral? ¿Cuáles han sido las barreras y ventajas?
2) ¿Identifica casos exitosos de cogestión? Descríbalos
3) ¿La participación de los trabajadores en la toma de decisiones en los modelos cogestionados promovidos por el Estado recientemente son una realidad? ¿Cuáles son los límites?
4) En las fórmulas cogestionadas que se han promovido, ¿Hay existido una representación de los trabajadores en la directiva de la empresa? ¿El voto de los trabajadores ha sido realmente tomado en cuenta?
5) ¿Esta participación ha estado orientada a aspectos operativos, administrativos, estratégicos, aspectos asociados a los beneficios y propiedad, todos los anteriores o ninguno?

## IV. Cooperativas

1) ¿Qué opinión tiene sobre las cooperativas como fórmulas de participación laboral?
2) ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos de la promoción de las cooperativas como fórmulas de participación en Venezuela recientemente?
3) ¿Han sido exitosos los casos de cooperativismo en la Venezuela actual? ¿Han sido una fórmula para la mejora de la situación laboral o un mecanismo de mayor precarización?

## V. Diálogo Social

1) ¿Cuáles son las características actuales, retos y barreras para la implementación de un verdadero diálogo social?

**b) Participación Organizacional**

1) ¿Cómo describiría las semejanzas o diferencias de la promoción de fórmulas organizacionales de participación en el sector público y sector privado? (sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo, entre otras).
2) ¿Dónde hay un mayor interés en la participación de los trabajadores y dónde estos esquemas han sido más efectivos?

**SECCIÓN 2. Relación entre la participación laboral y la política**

1) ¿Cuál identifica que son los vínculos entre la participación laboral y la pertenencia a un partido político o ser militante de una opción política?

**SECCIÓN 3. Rol de la dirigencia sindical**

1) ¿Cómo entiende los retos actuales y futuros en relación con la participación laboral en la Venezuela actual?
2) ¿Cuál piensa que debe ser su rol como dirigente de los trabajadores?
3) ¿Qué fórmulas de participación considera que son las más adecuadas para cumplir con los objetivos de la clase trabajadora?

## Anexo B: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre la Negociación Colectiva (1)

| Código del Entrevistado | | | | Servando Carbone (1) | Marcela León (2) | José Bodas (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Negociación Colectiva | Evolución | Antes de llegar Chávez, en la administración pública tenia tiempo que no se discutía una convención colectiva, a principios de Chávez pudimos discutir dos contratos colectivos marcos, de ahí pasaron 12 años y fue en el 2015 que se pudo discutir el tercer contrato colectivo marco socialista en la administración pública, y sin hablar de los contratos colectivos sectoriales. El ministerio del trabajo que para la época del 2005 - 2007 de forma sincera fue un ente más o menos equilibrado a un ente que posterior al 2007 es un ente politizado. | Ha ido involucionando. En relación a la participación en la negociación colectiva en estos últimos 20 años no ha sido como se ha planteado de que ha sido mayor el auge, al contrario. En el sector público se discutieron 65 convenciones colectivas en un año y en el sector privado 465 o 467. | No ha cambiado mucho, no te digo que en el pasado digamos que no se restringía las libertades democráticas referente a la participación de los trabajadores pero hoy vemos como nunca, que los que discuten son militantes del PSUV, nuestra corriente CCURA, yo como secretario general, en las ultimas 7 convenciones colectivas no he participado porque no soy militante del PSUV y aún siendo electo democráticamente por los trabajadores, el caso mío es igual al de todos los dirigentes sindicales que no pertenecen al partido de gobierno. |
| | | | Mejoras | Ha habido gran deterioro a partir del 2004 2005 la cantidad de discusiones de convenciones colectivas se redujeron. En unas condiciones que desde que llego Nicolás Maduro con su presentación de que el es obrerista, pues el ha profundizado la desaparición de las convenciones colectivas. | No hay mejoras, cuando vemos la cantidad de beneficiarios, la última cifra oficial es 350 mil trabajadores beneficiarios de la negociación colectiva y si eso lo referimos a la fuerza de trabajo venezolana que esta alrededor de 14 millones y medio de trabajadores y que según el propio informe del Ministerio del trabajo hay dos millones y medio en el sector público, esto implica que solo 300mil trabajadores tengan beneficios de los cuales 50mil son del sector privado, 250mil trabajadores en 14 millones de fuerza de trabajo es terrible el resultado de que realmente no hay beneficios por vía de convención colectiva. | No hay mejoras, Maduro, que supuestamente fue dirigente sindical del metro de caracas, pero vemos que es una política de destrucción de la autonomía del movimiento sindical, de la destrucción de la democracia de los trabajadores, que trajo como consecuencia las restricciones de las libertades democráticas, y en consecuencia todas las protestas, es criminalizada la protesta social y también la política, pero que trajo como consecuencia eso, mano de obra semi esclava. |
| | | | Barreras | En la Administración pública cuando se va a discutir la convención colectiva, así se este cumpliendo con todos los requisitos y este todo lo que dice la ley, al final el 450 del decreto de LOTTT no se materializa así este legal o lo que sea, la única forma de que tu puedas discutir una discusión colectiva es que sea impuesta por el gobierno o sea sumiso al gobierno y la impongan. Todas las convenciones colectivas son netamente políticas y las discute y las aprueba el gobierno a quien les de la gana, entonces ahí no tenemos presencia los trabajadores, hay una violación del convenio 97 de la OIT y de la autonomía y libertad sindical porque no hay libertad sindical, es decir, que no se puede discutir de esta manera convenciones colectivas. | En el Ministerio, cuando un sindicato no es de la misma ideología oficialista, no le permiten la discusión de ese contrato y en los pocos casos en que se lo permiten tienen que sentarse en una coalición con el sindicato oficialista para que pueda firmar una negociación colectiva, solo para firmarla. Incluso a veces nos sorprende en el propio Twitter del Ministerio del Trabajo, como por ejemplo en el caso del CNE aparece la presidenta del CNE firmando la convención colectiva con el ministro del trabajo pero no hay sindicatos, no hay organización sindical, en la foto solo hay dos partes y los trabajadores no. Eso evidencia que no hay participación protagónica, no hay diálogo tripartito y esas son las mayores barreras que se presentan. Mientras el Ministerio del Trabajo esté secuestrado por una ideología política y no haya autonomía e independencia existirá una barrera muy grande. | Es política porque hay una concesión política digamos del gobierno de destruir la autonomía del movimiento sindical y destruir el sindicato como herramienta de lucha de la clase trabajadora. El gobierno ha atacado la democracia de los trabajadores, la autonomía, y ha avanzado en la destrucción del sindicato como una herramienta de lucha porque tiene una posición mas allá de sus discursos de destruir las organizaciones sindicales para que impere la mano de obra barata. |
| | | | Diferencias Sector público y privado | Creo que hay una gran voluntad por parte del sector privado de mantener la calidad de sus trabajadores, han hecho todo lo posible en condiciones bien complicadas de darles sus mayores beneficios, ellos discuten convenciones colectivas y eso le aplica a todos, el tema del sector privado sea cual sea el sindicato ahí el gobierno apoya al trabajador, ahí es tres contra el patrono, ahí el patrono no es el gobierno, ahí tienes al inspector, tienes al gobierno detrás del inspector y tienes al trabajador, entonces ahí hay una presión y al final la mayoría de los contratos colectivos que se firman son en el sector privado. Pero en el sector público si es diferente, porque cambia la relación, la politización, el gobierno tiene el control del ministerio, nunca avanza un contrato colectivo en el sector público como en el privado, el privado lo puedes firmar tu en dos meses, el público bueno yo tuve 4 años y todavía estoy esperando por la homologación y puede pasar más tiempo, hay contratos que los homologan a las 7 o 10 años.<br>En el privado, el sindicato se organiza y llega a un acuerdo con el patrono y se logran los acuerdos, y en el público primero para discutir una contratación colectiva tiene que estar legítimo de que hayas hecho las elecciones, luego haces tu asamblea, haces el proyecto, entregas el proyecto, lo consignas en la inspectoría, y después se instala la mesa, en el sector público es mas complicado porque tienes que notificarle a la procuraduría general de la república, tienes que mandar un informe administrativo, mientras que en el sector privado tu entregas tu broma y al día siguiente ya se llevan las cuentas, las propuestas, lo que se produce, en vez, el estado nunca tiene dinero para discutir.<br>Las leyes son iguales para los dos, la consignación de papeles para discutir la convención colectiva es igual, luego empieza el tema burocrático de la administración publica y esta el otro tema que es la normativa laboral que eso no lo aplica el gobierno eso es un artificio del gobierno, ellos cambian lo que les de la gana. | Por supuesto que hay diferencias en la negociación colectiva en el sector público y en el sector privado. En estos últimos 20 años, nosotros podemos ver que el Ministerio del Trabajo presiona las convenciones colectivas en el sector privado pero no en el sector público como una imposición y una obligación. La discusión se da sobre todo en el sector privado porque en el sector público el Estado no discute contratación colectiva sino con organismos y organizaciones oficialistas. De otra forma, automáticamente interviene el Tribunal; si el Estado no tiene el dominio de una empresa, por ejemplo, FERROMINERA automáticamente el TSJ suspende las elecciones para que no discuta quien no está a su favor. Caso PDVSA, como había nueve planchas, inmediatamente el TSJ interviene. Entonces, el mundo de las relaciones de trabajo lamentablemente al no haber autonomía de poderes esta impactado. Cuando no lo secuestra el Ministerio del Trabajo, lo secuestra el Tribunal Supremo de Justicia, y cuando no el Consejo Nacional Electoral pero por cualquier vía se inventan instancias para que no haya una negociación colectiva voluntaria y libre. Cuando nosotros revisamos cuantos son los beneficiarios, vemos menos discusión de contrato colectivo en el sector público y más discusión en el sector privado. | Si te soy sincero, todos los patronos públicos y privados pretenden tener mano de obra barata para tener más ganancia, y todos los trabajadores públicos y privados pretenden a través de la convención colectiva de la movilización y la lucha tener más reivindicaciones para en concreto tener más ganancias. Ahora, que es lo que pasa en el sector público, ya que hay una política del gobierno de destruir la autonomía del movimiento sindical y la democracia de los trabajadores para tener mano de obra barata, entonces digamos que ha sido el ataque más brutal, y que en el sector privado por las movilizaciones y por las luchas, a pesar del problema económico, la clase trabajadora ha logrado importantes avances, no ha sido en el sector público, porque no solo son los empleados públicos, es que también juega un papel la política, es que el gobierno es patrono en Venezuela de empresas estratégicas, como las empresas básicas de Guayana, la electricidad Cantv, petróleo. En el sector privado la convención colectiva se lleva con dificultades pero con mayor normalidad, porque no se han destruido los sindicatos y en el sector público si. |

## Anexo C: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre la Negociación Colectiva (2)

| Código del Entrevistado | | | | Henry Arias (4) | Estelito García (5) | Dick Guanike (6) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Negociación Colectiva | Evolución | Ha sido limitada y controlada por una tésis centralizadora donde la decisiones son aprobadas por el poder ejecutivo, lo que evidencia una clara violación al derecho autonómico y de libertad que deben tener los mismos. | Claramente fue la llegada de este gobierno lo que hizo que las relaciones laborales se modificaran, cambiaron desde el punto de vista sindicato – trabajador, cambio también la relación trabajador empresa, este sistema lo que nos llevo es a lo que vivimos hoy en día. La negociación colectiva se fue debilitando, la participación activa del trabajador anteriormente era una práctica y regla fundamental, la participación en toda la toma de decisiones y principalmente lo que tenía que ver con el debate desde el mismo inicio de las convenciones colectivas que parten de la elaboración del ante proyecto, allí nosotros teníamos una participación protagónica, eso se debilitó, eso ya prácticamente llegó como a cero, ya no hay participación del trabajador, ahorita el trabajador es solo un espectador de todo el proceso. | A partir de la llegada del presidente Chávez en 1999 hasta la fecha, es decir, el proceso de participación de los trabajadores ha ido en descenso cada vez mas es restrictivo. |
| | | | Mejoras | Ciertamente no ha habido ningún tipo de mejoras dentro del proceso de negociación colectiva | En realidad mejoras no veo, la participación del trabajador y la democracia hoy en día ya no existe. | Mejoras ninguna, no hay ni respeto a la ley, ellos no ni cumplen con lo que dice la ley referente a la discusión de convenios colectivos |
| | | | Barreras | La postura o actitud de los sectores ante la Contratación Colectiva no se opuso a la tendencia hacia la rigidez e incrementos que adoptó el sistema para racionalizar el trabajo, administrar los contratos y organizar la producción. Las organizaciones sindicales venezolanas han exteriorizado profundas dificultades producto de presiones externas e internas como consecuencia de la crisis económica y socio-política. Las consecuencias que ha tenido todo este cúmulo de transformaciones socio-económicas y políticas que han debilitado el papel de los trabajadores, donde cada día pareciera perder más; además del cuestionamiento que se le formula al movimiento sindical por acusaciones de corrupción. | Son meramente políticas, todas las organizaciones sociales fueron metidas en el recetario de este sistema actual, un gobierno socialista, que se pega de esas políticas y no van a obedecer a la normativa y a las reglas que ya están establecidas. | Las barreras vienen dadas primero porque hay una clara política del estado de no discutir contrato colectivo, de no mejorar la calidad de vida del trabajador de no elevar su formación técnica profesional de no mejorar la calidad de su familia, de no permitir la organización sindical que son parte de las clausulas que forman parte de un contrato colectivo |
| | | | Diferencias Sector público y privado | La diferencia mas marcada, es que en el sector privado el patrono tiene que discutir o el estado le cae encima, y el estado apoya en ese momento al trabajador, en vez, en el sector público, el patrón es el estado, y el dice con quien va a discutir convenciones colectivas, que siempre son sindicatos de su misma ideología. | Si, sí hay diferencia, aunque las reglas están establecidas para que todo funcione de acuerdo con unas reglas, es decir, la normativa legal, un sindicato por ejemplo que funcione en una empresa pública tiene las mismas funciones, obligaciones, deberes, que en el sector privado. Pero obviamente que en los sectores públicos sobre todo en el sistema de gobierno actual está inclinado a lo que tiene que ver con el aspecto ideológico. Actualmente, en el sector público en la negociación colectiva están mediatizados, hay mucho sometimiento, hay mucha manipulación, están muy afectados por lo que le fue pasando al país, entonces la gente fue perdiendo consciencia de lucha, hoy en día eso está bastante deteriorado. En el sector privado se lleva el proceso de convención colectiva que yo sepa de una forma más normal por la presión que se tiene por parte del estado. | Mira es igual en ambos casos porque no vamos a decir que los patrones en la empresa privada son unos niños muy consientes, son gente muy colaboradora con el trabajador, indudablemente que en la industria privada el patrón siempre pretende limitar la participación de los trabajadores incluso limitar sus aspiraciones, sin embargo, yo tengo que reconocer que en el caso de la industria privada como es el caso ejemplo de la industria de la bebida, de la harina, sobre todo las fabricas de alimentos ha habido discusión de contrato colectivo como lo es fetraharina y han logrado un nivel de reivindicaciones para sus afiliados, el caso de industrias polar por ejemplo, baterías Duncan, hay que reconocer que a ese nivel hay participación pero no puedo decir lo mismo por ejemplo con el caso del estado con los educadores, las enfermeras que están reclamando la discusión, los profesores universitarios que también tienen meses debatiendo la mejora de las condiciones de trabajo y el gobierno ha venido utilizando una estrategia últimamente que busca cubrir la violación a la discusión del convenio colectivo. Es indudable que las contrataciones colectivas están congeladas, en su mayoría solo en la industria privada es donde hay un mayor porcentaje de discusiones colectivas, pero todo lo que tiene que ver con contratos colectivos donde el estado como patrón, esos contratos colectivos primero que han sido violados en su totalidad, segundo congelados, como es el ejemplo del caso de la administración pública que tienen mas de 6 años que el contrato colectivo de los trabajadores no se discute y en aquellas empresas del estado donde ha habido un proceso de discusión de contrato colectivo ha sido restringido a la discusión de 3, 4 o 5 clausulas máximo y las otras del contrato colectivo quedan congeladas en las mismas condiciones. |

## Anexo D: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre la Negociación Colectiva (3)

| Código del Entrevistado | | | | Alejandro Álvarez (7) | Marcela Mapero (8) | Orlando Chirinos (9) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Negociación Colectiva | Evolución | Con la llegada del presidente Chávez tuvimos muchísimas esperanzas, yo apoyé muchísimo al presidente Chávez, de hecho, la empresa donde yo trabajo se expropia gracias a las diligencias que hicimos en la planta Cachimbo nosotros los trabajadores. | Cuando asumió el comandante Presidente Chávez hubo un fracaso muy grande de los partidos y un cuestionamiento muy duro al movimiento sindical que nosotros compartíamos. Aunque hoy votamos por Chávez trabajamos en su propuesta de país para derrotar la corrupción, para la participación de la gente, para la inclusión de los más pobres y después del golpe de estado y del famoso llamado al paro que se hizo nosotros fundamos la UNETE. Nació el 05 de abril del 2003, ese mismo año fuimos a la primera conferencia de la OIT y lo hicimos muy esperanzados de lograr los cambios trascendentales que aspiramos los trabajadores. En ese marco, al hacer la UNETE se dieron las discusiones de las contrataciones colectivas que estaban rezagadas. Se empezaron a discutir las contrataciones y hubo una participación de los actores, la UNETE se constituye con organizaciones que venían de la CTV pero también se organizan nuevos sindicatos y a partir de eso se discute el primer contrato marco de la administración pública, se empiezan a discutir los contratos rezagados de los sectores, etc. En la medida en que se va avanzando, se da todo el tema de los anuncios de las empresas que se empiezan a expropiar y la primera empresa es justamente la empresa VENEPAL. Ahora, INVEPAL, ante el cierre de los empresarios después del paro y todo lo demás y la perdida que hubo de empleo empezó a pedir y exigir la reivindicación de las empresas expropiadas entendiendo que eso iba a ser una manera de participación y nosotros apoyamos todo eso, lo cual que luego nos dimos cuenta que no fue lo mejor. | Categóricamente ha habido un enorme retroceso, no porque antes no se violentaban los derechos en la discusión de contratos y el derecho fundamental que tenemos que es el derechos a huelga que hoy este esta prostituido, en segundo lugar, porque en Venezuela no se discute democráticamente las convenciones colectivas, hay una intromisión muy grande por parte del estado, no hay autonomía de la ley del trabajo que consideramos que fue una agresión muy grande al derecho a sindicalizarse, a hacer sindicato cuando tu quisieras, al derecho a la contratación colectiva, al derecho a huelga, todo eso ha habido un retroceso muy grande que los sabe todo el mundo y por eso son muy pocas las contrataciones colectivas donde se garantice la participación de los trabajadores, ni siquiera en elecciones porque puede que hayan pero preparadas fraudulentamente, donde el que se pone a esas dirigencias sindicales lo despiden, lo botan. |
| | | | Mejoras | Cuando el presidente Chávez llega al gobierno se dieron muchas mejoras salariales y económicas de las empresas básicas de Guayana y producto de la nacionalización en SIDOR la calidad de vida y el salario de los trabajadores mejoró muchísimo pero fue solo al comienzo, de hecho Chávez expropia SIDOR y la prueban inmediatamente una convención colectiva que estaba en discusión pero después las cosas cambiaron, al comienzo si se le daba participación a los trabajadores empezó con algo que se llamó cacá el Plan Socialista y el control obrero que pretendía impulsar las empresas de Guayana donde los trabajadores tuviésemos acceso a todo el proceso productivo y todo sobre la empresa, a quien le vendíamos, lo que pagaban, en qué se invertía pero los trabajadores nos encontramos con la burocracia, con las mafias, con sectores del gobierno que no les convenía que tuviésemos poder de manejar la información y los mismos sectores del gobierno empezaron a sabotear todas las gestiones del plan Guayana y también lo que se estaba formando como control obrero | A los inicios del presidente Chávez, los trabajadores participamos con esperanza, creíamos que era para generar mejores servicios, bienes a la población para mejorar la distribución de la riqueza para la participación directa de los trabajadores y por supuesto para profundizar la participación de los trabajadores en la gestión y mejora los derechos colectivos a través de las organizaciones sindicales y los contratos colectivos. A partir del 2006 empieza una dinámica diferente. Mientras nosotros estuvimos allí hubo todo un tema de participación, de activación de los trabajadores. Llegamos incluso en Guayana al nivel de preparar todo un manual en relación con el plan Guayana Socialista. El plan Guayana Socialista por parte de los trabajadores llegó incluso a trabajar las cadenas productivas de cero y el aluminio, cómo abaratar los costos, cómo generar articulación y unidad que ni siquiera lo han hecho los que están al frente de las empresas que lo que han hecho es obtener privilegios, generar corrupción y sobre todo perseguir a los dirigentes sindicales, acabar con las organizaciones, dividirlas, cortarlas, generar los consejos del trabajadores. | No hay mejora alguna, ni siquiera hubo más elecciones y lo que se produce es un acuerdo entre el patronato y los dirigentes sindicales chimbos para decírtelo de alguna manera que lo que terminan es reafirmando, apoyando lo que el gobierno que es el patrón les propone. |
| | | | Barreras | Todas estas barreras se han impulsado desde el poder político y empresarial que no les conviene que los trabajadores tengamos una autonomía y poder sindical. Cuando tu te declaras opositor como es mi caso te atacan, te comienzan a perseguir, te mandan al ministerio del trabajo para amedrentarte, le los discuten con los que son de su misma ideología política. | A partir del 2006 tenemos nosotros una merma en la participación de los trabajadores en las contrataciones colectivas y ya el Estado régimen generando normativas legales y jurídicas para paralizar contratos, para descalificar actores, para excluir organizaciones, para intervenir, coartar, asesinar organizaciones y a dirigentes sindicales. La principal barrera es por parte del gobierno. El balance que hay hoy es absolutamente negativo. Lo que ha sucedido en la mayoría del sector público es que las contrataciones colectivas han perdido la mayoría de los derechos adquiridos durante muchísimos años y eso tiene que ver con la administración pública, con el sector universitario, con el sector salud, con el sector eléctrico, petrolero. El corporativismo sindical gobernero que está al frente hoy de las federaciones han entregado los derechos que los trabajadores conquistaron y no hay participación alguna de los trabajadores ni de sus organizaciones sindicales. La ley del trabajo establece que si tu no has hecho elecciones, tú no puedes discutir un contrato colectivo, pero eso se aplica de acuerdo a la discrecionalidad del gobierno con relación a sus actores y si les conviene entonces crear una comisión sindical para verse beneficiados. | Una de las principales barreras es que el gobierno niega y desconoce el sistema tripartito. El gobierno tiene enormes posibilidades que dirigen todo, dirigen al CNE, el TSJ, dirigen las Inspectorías, dirigen todo entonces hacer política para impedir que las conquistas democráticas de los trabajadores como las asambleas como las sus paros, sus movilizaciones, su derecho a huelga no lo pueden ejecutar porque inmediatamente le desgalegalizan todo, |
| | | | Diferencias Sector público y privado | En ambos casos ha habido obstáculos, pero fíjate hay cosas que el gobierno en las empresas del estado tolera y se hace el loco, pero si atacan al patrón privado para que cumplan con las normas de higiene y seguridad laboral, es una doble moral, es un doble discurso, ellos atacan y crean sindicatos paralelos en empresas del sector privado para menoscabar esas empresas y tener el control de la misma mediante los sindicatos que ellos mismos crean por el ministerio del trabajo. Yo pienso que los obstáculos que se han presentado tanto en las empresas públicas como privadas son parecidos, claro en el caso nuestro del sector público es más difícil porque un patrono es el ejecutivo nacional, el ministro de Industrias, es esa la línea de mando, si yo tengo una diferencia con mi patrono yo tengo que dirigirme entonces a la Inspectoría del trabajo, al ministerio pero el inspector del trabajo quien es su jefe Maduro también entonces cuando yo tengo un problema legal con la empresa el que me puede solucionar y mi patrón son la misma persona, las dos entidades dependen de un mismo patrono entonces en el caso de las empresas privadas ya el patrono no es el estado y me estoy quitando a uno de encima. | No hay Estado de derecho ni en la pública ni en la privada. Se vulnera el cumplimiento de los convenios colectivos ratificados por el Estado y sobre todo la propia ley del trabajo que ellos mismos aprobaron; la ley del trabajo que por cierto mejora sustancialmente los derechos individuales, pero al merma y limitar, acabar los derechos colectivos en la ley del trabajo imposibilita que se cumplan los derechos individuales porque no hay organización que luche por ellos. Los compañeros delegados de prevención que son bien importantes pero que también han venido siendo utilizados como una fuerza de choque contra el empresario privado que a gobierno le conviene porque hay otros que hoy, y cuando se pretende hacer en el sector público no se hace ni se toman las decisiones. | En el sector público es el Estado quien hace el contrato colectivo, no hay ningún tipo de discusiones ni de participación por parte de los trabajadores. En el sector privado, la empresa privada si se niega a discutir el contrato le cae el gobierno y hace un sindicato paralelo contra los dirigentes que los trabajadores quieren. El gobierno, si son los de ellos no hay problema y convoca a los patronos no les queda de otra que discutir el contrato porque si no lo discute lo expropia o le cambian el sindicato porque hay una intromisión muy grande. |

## Anexo E: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre la Negociación Colectiva (4)

| Código del Entrevistado | | | | Iván Freites (10) | Pedro Moreno (11) | Ana Yánez (12) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Negociación Colectiva | Evolución | Luego del paro del 2002, empiezan una serie de factores a actuar en la parte política venezolana, Chávez hace la constituyente que establece dentro de tantas cosas que las organizaciones sindicales tienen que estar regidas en su estructura bajo condiciones de intervención y con esto hablo del CNE. Luego, el gobierno obliga a que todas las organizaciones sindicales tienen que unirse y desaparecen en ese momento (2006), de 180 que habían a nivel nacional se dejan nada mas 27 sin tomar como base para la eliminación de organizaciones sindicales sus estatutos, aquí no se cumplió nada de eso, a parte de la intervención que tenemos por el CNE y en el 2009 el estado interviene directamente, militariza las elecciones como si fuesen elecciones para cargos públicos, puso maquinas, intervino directamente y fue quien rigió las elecciones, haciendo una persecución directa al movimiento sindical. Desde el 2002 hasta el 2009 se perdió la institucionalidad sindical y al perderse a nivel petrolero eso repercutía todos los sectores del país y todas las convenciones colectivas, de ahí en adelante todo fue en descenso. | El filo fundamental desde un comienzo, desde que se instala en el 1999 luego de la asamblea constituyente era fundamentalmente una política de tratar de desconocer a las direcciones sindicales que habían sido electas por los distintos campos y ramas la economía. Cuando Ciavaldini era el máximo jefe de PDVSA en el año 2000 pretendió imponer una forma de discusión contractual donde el patrón era el que presentaba la propuesta de contrato, eso fue enfrentado por la directiva de fedepetrol empezada por Carlos Ortega y se la echó para atrás, en general dentro de un discurso que pretendía defender las bases vamos a decir obreras para participar en las discusiones contractuales, el gobierno además buscaba desconocer por completo a los sindicatos. En el diciembre del 2000 hacen un referéndum público con participación de toda la ciudadanía donde le preguntan al elector si esta de acuerdo con eliminar las elecciones de las confederaciones regionales y sectoriales ese elección fue con un 83% de abstención y triunfó pero a fin de cuentas se notó una política de considerar que el sindicalismo era una cuestión de estado y no se regia por el derecho privado y no se regia por el derecho que asiste a la clase obrera, a los trabajadores de organizarse basándose en la legislación laboral tanto la nacional como la i sobre la base de los convenios que ha firmado con la OIT. | A comienzos de la llegada del presidente Chávez al poder, se hizo un auge sobre la participación de los trabajadores en las discusiones de las convenciones colectivas, en muchos centros de trabajo se instalaban mesas de trabajo para que los trabajadores de acuerdo con las propuestas hechas por las organizaciones sindicales participaran e hicieran sus aportes en cuanto a la discusión de los contratos colectivos. Los resultados de esas mesas eran llevadas a la discusión de los contratos ante las autoridades del centro de trabajo. Sin embargo, la participación de los trabajadores fue decayendo con los años, el Estado fue tomando control de todo y desmeritando a las organizaciones sindicales. | • Retroceso desde la llegada al gobierno del presidente Chávez<br>• Política de destrucción del movimiento. Militarización de las elecciones sindical<br>•Politización y Centralización por parte del estado<br>•Corrupción |
| | | | Mejoras | No veo mejoras por ningún lado, el Estado quiso apoderarse de todo poco a poco, queriendo eliminar la participación de las organizaciones sindicales en todos los sentidos. | Mejoras no ha habido, no solo desde el punto de vista del funcionamiento del sindicalismo, sino que fue prácticamente la imposición de una nueva visión de la función sindical como un apéndice del estado que supuestamente, como erróneamente se decía que se vivía un proceso de revolucionarización de la sociedad entonces la clase obrera tenía que someterse a ese proceso abdicando de sus derechos a la libertad sindical, a la contratación colectiva, incluso en muchas ocasiones ya en la presidencia. Chávez, despotricó de las claúsulas que se habían logrado en las convenciones colectivas porque en comparación con mucha clase de la población que no contaba con esos beneficios, ponía a los trabajadores amparados por esas contrataciones como trabajadores con preminencia por encima de la gente. | Bueno no se puede negar que los primeros años del presidente Chávez, hubo muchas mejoras, una de ellas en la participación de los trabajadores en el proceso de discusión conjuntamente con los representantes sindicales y otras las mejoras sustanciales en cuanto a los beneficios contractuales, pero te han lo solo de los primeros años, luego ya esto no se fue dando. | •No han habido.<br>• Participación de los trabajadores en el proceso de discusión conjuntamente con los representantes sindicales, en los primeros años<br>• Beneficios contractuales |
| | | | Barreras | Si el CNE no autoriza las elecciones, las declaran inválidas y eso, se convierte en una barrera y a partir del 2002 ocurre un paro en el país, que lo lideriza el sector petrolero y eso incide en el despido de mas de 20 mil trabajadores de la petrolera nacional y a partir de allí empieza el desmantelamiento de los trabajadores petroleros, primero eliminando el derecho a la meritocracia, el beneficio de la alimentación, los comisariatos y esa fue la última convención colectiva que se discutió 97-99 que se venció. Después de eso, viene un proceso de desmantelamiento del estado hacia las organizaciones sindicales. | La principal barrera es por parte del gobierno, quien siempre tuvo en mente desconocer las directivas de los sindicatos y direcciones. | Las mayores barreras que hemos tenido en cuanto a la negociación colectiva ha sido política, porque el gobierno ha dejado muy en claro que solo discute con sindicatos de su misma ideología, las barreras que ponen los movimientos políticos, al tratar de imponer liderazgos importados en centros de trabajo, desconociendo de manera arbitraria el liderazgo propio de cada centro de trabajo. | •Contrato Colectivo meramente político.<br>•Discusión y aprobacion solo por parte del estado.<br>•Violación del convenio 97 de la OIT<br>•Ministerio del trabajo violado por ideologia politica.<br>•Inexistencia de autonomia e independencia sindical<br>•Ataque a la democracia de los trabajadores |
| | | | Diferencias Sector público y privado | Las empresas privadas y sus organizaciones sindicales no han vivido lo que hemos vivido las empresas del estado y las instituciones públicas, se han cuidado más, sobre todo las empresas grandes, Polar, Capri, que las organizaciones sindicales hacen en verdad lo que establece la ley que es una comisión tripartita. El proceso de convención colectiva se ha visto más golpeado en el sector público, y ha traído la entrega de las conquistas que hemos tenido los trabajadores en la historia sindical del país, sindicalistas desclasados, empoderados, aburguesados, que el gobierno los ha comprado, los ha corrompido. Ahorita esta todo intervenido y se presentan obstáculos porque simplemente no somos afines al gobierno, somos trabajadores que venimos de nuestras áreas a defender los derechos de los trabajadores y ellos lo primero que establecen es que son los que van a aprobar cuando van a discutir la convención colectiva, es el gobierno que dice lo que va y tienes que firmarlo y como nosotros no le vamos a firmar eso no nos permiten la entrada a la discusión de contratos colectivos. | En el caso del sector público no solamente existen obstáculos, sino que se niega la representación del sindicato que no sea afín políticamente al gobierno, es decir, muchos del sindicalismo de la administración pública tuvieron que incluso camuflajearse para continuar ejerciendo sobre sus funciones de defensa de los intereses de los trabajadores afiliados. El sector privado navegó, ó sea surfeó sobre la base de esta política, vamos a decir que prácticamente desconocía a las direcciones que realmente se daban los trabajadores para que defendieran sus intereses. La empresa privada en cierta forma también basándose en una conseja muy vieja que tienen los empresarios que el mejor sindicato es el que no existe es decir un poco un capital nacional que como tiene una gran presencia de una pequeña y mediana empresa ellos prefieren que los trabajadores no tengan sindicato para poder negociar única y exclusivamente sobre la base de la legislación laboral. | Considero que no hay muchas diferencias, los trabajadores en el sector privado suelen ser menos participativos, porque al empresario no le conviene tener sindicatos, sin embargo se cumple mas la ley que en el sector público, donde es el gobierno quien decide con quien va a negociar contratos colectivos y no le da poder de participación a los trabajadores. | <u>Sector público</u>:<br>•No se cumplen las leyes<br>• Gobierno decide con quién negocia y quéaprueba.<br>• Se niega a la presencia de opositores.<br>•Manipulación del gobierno.<br><u>Sector privado</u>:<br>•Cumplimiento en mayor rango de la Ley.<br>•Apoyo del gobierno a los trabajadores.<br>•Presión del gobierno para el cumplimiento de la Ley.<br>•Creación de sindicatos paralelos por parte del gobierno para tener el control. |

## Anexo F: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre la Negociación Colectiva (1)

| Código del Entrevistado | | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Clave |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Negociación Colectiva | Evolución | Indudablemente que sí, hay mayor participación en diversas formas. No sólo participaron los dirigentes, sino de los trabajadores de base en las convenciones colectivas cuando ha llegado el momento de discutirse, lo malo es que no se han respetado los lapsos de discusiones cada 2 años, dejándose vencer muchas contrataciones. En el gobierno de Maduro ha bajado esa participación, aplicándose en algunos casos las mismas prácticas de gobiernos anteriores a Chávez, las discusiones de las contrataciones se hacían en grupo selecto y en cúpulas, de federaciones de rama o sindicatos nacionales sin ningún tipo de discusión con los trabajadores. | Por supuesto que se siguen discutiendo convenciones colectivas, mucha gente pensó que cuando llego el gobierno del presidente Chávez, que después de cierto tiempo el lo caracterizó como un gobierno de izquierda, un gobierno socialista, la gente pensó que se iban a eliminar las convenciones colectivas, y no, y aquí se siguen discutiendo permanentemente convenciones colectivas, nunca se ha dejado de discutir las convenciones colectivas a pesar de las dificultades económicas, a pesar del paro petrolero, a pesar del golpe de estado, a pesar de la guarimba, y a pesar del magnicidio frustrado que acaba de suceder con el presidente Nicolás maduro, aquí no se han parado nunca las discusiones de convenciones colectivas. Y claro que se ha escuchado la voz de los trabajadores, somos nosotros los que las discutimos, el contrato colectivo de la administración publica los lo que los discutimos somos nosotros. | El cambio en la participación de los trabajadores han sido del cielo a la tierra, ya que el sindicalismo en Venezuela se había desvirtuado de sus interés principal que era la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras por sus intereses personales políticos, es por ello que con la llegada del presidente Chávez impulso unas de las mejores cosas que ha pasado en Venezuela y fue el interés de los trabajadores en el estudio tanto de la leyes que lo ampara como de la defensa de su puesto de trabajo. | •Hay participación en diversas formas. el<br>•Cambio en la participación de los trabajadores han sido del cielo a la tierra.<br>•Se siguen discutiendo convenciones colectivas. |
| | | | Mejoras | Durante el gobierno si hubo muchas mejoras, y la participación de los trabajadores en las discusiones colectivas aumentaron. Pero en el gobierno de Maduro, esto ha disminuido | Ahora hay una nueva caracterización de las convenciones colectivas que yo creo que eso es lo novedoso que ustedes de repente pudiera profundizar, con miras al nuevo mundo del trabajo, nacen unas nuevas relaciones laborales, nosotros vamos hacia lo que es el teletrabajo, el trabajo que es ahora por vía cibernética, por vía del internet, ahora hay que discutir esas nuevas formas de trabajo, como serán las relaciones de trabajo, cual será el mundo del trabajo para los jóvenes de ahorita, entonces las convenciones colectivas tienen que tener una nueva caracterización, nosotros consideramos que la convención colectiva que se va a discutir ahorita no puede ser la misma que se discutía hace 20 años atrás, que la gente luchaba solo por el aumento de salario y prima por maternidad, hijo, bonificación de fin de año, etc, eso se va a mantener pero mas amplio, más profundo, porque ahora las convenciones colectivas los trabajadores tenemos que discutir que va a pasar con la soberanía, con el medio ambiente, ese es un tema que nosotros tenemos que incorporar, el desarrollo de la producción, un mundo desarrollado tiene que tener cuidado con lo que va a ser su medio ambiente, y eso lo tenemos que discutir los trabajadores, lo que tiene que ver con las nuevas relaciones laborales, nosotros tenemos que discutir la seguridad de la nación, el nuevo ordenamiento jurídico, tenemos que ver cuál es la posición de los trabajadores en Venezuela a través de sus convenciones colectivas. | Ejemplo de ellos es que tenemos hoy en día en Venezuela una de las mejores LEY DEL TRABAJO DEL MUNDO como es lo LEY ORGÁNICA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS LOTTT. Y una madurez de la clase obrera impresionante a nivel de que conocen sus derechos laborales también como sus deberes, eso ante de año 1998 no existía, donde la clase obrera era explotado tanto por los patrones, sindicatos y el estado. | •Hay una nueva caracterización de las convenciones colectivas.<br>•Madurez de la clase obrera.<br>•Tenemos una de las mejores LEY DEL TRABAJO DEL MUNDO |
| | | | Barreras | Algunos dirigentes con mañas viejas manipulan la participación a través del sectarismo y colores, esto último se acentuado más en el gobierno de maduro. | No han existido barreras para eso, nosotros lo estamos discutiendo. | Barreras como tal no se. | •Dirigentes con mañas viejas manipulan la participación a través del sectarismo y colore.<br>•No han existido barreras para eso. |
| | | | Diferencias Sector público y privado | En ambos procesos hay obstáculos, donde se acentúan inclusive a la compra de conciencia de algunos funcionarios de las instituciones laborales, cuando no es por dinero, estos favores de funcionarios son a cambio para que muchos de ellos o familiares terminen seleccionados en las nóminas de las distintas empresas. En algunos casos las consultas se hacen en la base de los trabajadores, pero son pocos los que participan en las tomas de decisiones en las empresas, tanto en el sector público como privado, las mañas administrativas conllevan a ocultar informaciones a los trabajadores. | Siempre ha habido diferencias y las va a seguir existiendo, porque el sector público es el principal empleador generalmente y el sector público además de ser el estado asumir un rol de patrono, también el estado le corresponde asumir un rol de protector, porque es el estado de acuerdo a la constitución de la república quien tiene que tener el control de lo que es el asunto de la seguridad, la educación, la salud, el empleo, la recreación, eso lo establece la constitución, quien nos tiene que garantizar nuestros derechos? El estado, entonces cuando uno trabaja para el estado, para un ministerio, para un instituto, para una empresa del estado, ahí tiene que haber esa claridad de los trabajadores que ese patrono además tiene la responsabilidad de garantizar los derechos de todo el pueblo, y siempre ha existido diferencias. En el sector privado también se llevan a cabo las negociaciones colectivas. | Por supuestos que hay diferencias, le voy hablar del sector privado que es el sector donde me manejo, unos de los obstáculos más frecuentes en el ejercicio de la participación laboral en el sector privado ha sido en reconocer a los dirigentes sindicales como una fuerza a la hora de tomar decisiones que puede ser trascendental en el proceso productivo, quizás por temor o por arrogancias, que ninguna de las dos son buenas, yo considero que los nuevos dirigentes sindical después del año 1998, somos dirigentes sindicales consientes de la realidad que hoy día estamos atravesando en el siglo 21, donde es muy importante que tanto la parte patronal como la parte de los trabajadores debemos tomar muchas decisiones en conjuntos en pro de los trabajadores para garantizar los puestos de trabajo, como la sostenibilidad de Entidad de Trabajo. | •En ambos procesos hay obstáculos, donde se acentúan inclusive a la compra de conciencia de algunos funcionarios de las instituciones laborales. |

## Anexo G: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre los Consejos de trabajadores/Consejo de Seguridad y Salud (1)

| Código del Entrevistado | | | | Servando Carbone (1) | Marcela León (2) | José Bodas (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Consejo de Trabajadores / Consejo de Seguridad y salud | Caracacteristicas | Prácticamente el consejo de trabajadores es la parte política de los trabajadores. El consejo de trabajadores es utilizado por el patrono, con este tema de la revolución y la transformación. Son como una especie de sindicato paralelo respaldado por el estado. | Cuando revisamos estas instancias, por ejemplo el Consejo Socialista de Trabajadores, su estructura está conformada por trabajadores designados a dedo y no por participación de los trabajadores en una asamblea, allí ya hay una falla estructural, pero además de eso el patrono participa en la estructura del Consejo oficialista... Entonces, si es una instancia de los trabajadores la mayoría de los cargos son del patrono y en consecuencia no puede considerarse que es una instancia de los trabajadores. Las funciones del Consejo Socialista de Trabajadores son funciones contraloras y no funciones de defensa como lo es un sindicato y con respecto a los consejos de seguridad y salud, la historia nos dice a nosotros que en la medida en que fueron creando los comités fue para quitarle funciones al sindicato. | El problema de que el gobierno tenga esta visión que se tiene de destrucción del sindicato y las consecuencias, pretende profundizar esta destrucción de los sindicatos en el sentido que va a conformar ahora por decreto unos consejos comunales, unos consejos de trabajadores que simplemente es para anteponerlo a la herramienta primaria de lucha de la clase trabajadora, es para evitar las huelgas, los paros, las movilizaciones y la lucha de la clase trabajadora y para continuar con la política de criminalización de la protesta, criminalización de la actividad sindical y para seguir manteniendo los salarios de hambre. |
| | | | Ventajas | Ninguna ventaja, si fueran consejos productivos y coadyuvan para el tema productivo bajo una política que se genere producción, sin trampras en las empresa, bueno chévere pero no es así, los consejos son un movimiento político, partidista, destructor de empresas, destructor del movimiento sindical, se apropia de forma indebida con el apoyo del patrono del accionar de los trabajadores. | No hay ventajas, hasta el punto en el cual en la 107 conferencia de la OIT que se dió ahorita en junio, el informe de la comisión de expertos en la conferencia muestra que en las observaciones que le hacen al gobierno de Venezuela ante las denuncias de las violaciones de derechos humanos laborales y sindicales, se exhorta al gobierno de Venezuela a eliminar la ley del consejo productivo de trabajadores por existir una instancia militar dentro de la estructura laboral y sindical. | No veo ninguna ventaja a estos consejos de trabajadores, eso es una política deliberada por el estado para profundizar la política de destrucción de los sindicatos, de las convenciones colectivas y seguir abaratando la mano de obra venezolana. |
| | | | Barreras | Son es como un sistema de sindicato paralelo secreto para conspirar con el funcionamiento de la empresa, porque no tienen un fin bueno. | En el caso de los Consejos Productivos de Trabajadores es mucho más grave porque es una instancia que está conformada en su estructura por militares, es una instancia laboral que contiene militares entonces eso tiene una falla de origen mucho más grave todavía porque en una instancia laboral no pueden haber militares. si estuviésemos en un país en desarrollo normal los comités de seguridad y salud laboral son una instancia súper necesaria porque su trabajo es precisamente prevenir los siniestros, los riesgos laborales, los accidentes y las enfermedades ante situaciones ergonómicas. Entonces, esa si sería la función de ellos, prevenir todas esas situaciones laborales. Sin embargo, cuando tú vas a la realidad, te consigues que el estado (INPSASEL en este caso) constituye los comités solo en el sector privado para presionar al patrono pero en el sector público no consigues comité y resulta que el mayor empleador en este país es el sector público. | El problema es que el gobierno crea a estos consejos de trabajadores conformados por trabajadores que van de la mano con su postura ideológica, para que sea como su mano derecha dentro de la empresa, estos consejos no se crearon para ayudar a los trabajadores ni al sindicato, fue para quitarle poder al sindicato. |
| | | | Vínculos | No hay ningún vinculo, ellos no tienen legalidad, el consejo de trabajadores no está establecido en ningún lado, nosotros tenemos que tener asamblea constitutiva, estatutos, tenemos una cantidad de condiciones, y tenemos expediente, seguramente el gobierno habrá armado expediente de consejos de trabajadores, una asamblea popular, pero ellos no pueden discutir contratos colectivos, que yo conozca convenciones colectivas discutidas por consejos de trabajadores no, a menos que sean impuestas, pero yo no he visto un consejo de trabajadores firmando. | Los Consejos Socialistas de trabajadores, los comités de Seguridad Laboral y los Consejos Productivos de trabajadores no discuten convenciones colectivas. Ninguna de esas figuras está para discutir condiciones de trabajo porque eso es una atribución, una función específica de las organizaciones sindicales. Son instancias ideológicas y políticas para restarle fuerza y no hay vínculos porque ellos no pueden sentarse a discutir un contrato colectivo. | No hay vínculo entre los consejos de trabajados y los sindicatos en cuanto a la negociación colectiva, lo dice la misma ley, porque los consejos no están establecidos como trabajadores, ningún vinculo de ningún tipo, todo lo contrario, el sindicato si es para luchar por las reivindicaciones, por las libertades democráticas y sociales de los trabajadores y estas supuestas organizaciones que surgen del estado es para frenar todas estar luchas. |
| | | | Contradicciones | Los consejos de trabajadores no están regidos por ninguna ley, mientras que la organización sindical tiene su siniestro, tiene estatutos, tiene asamblea, tiene un acta constitutiva, tiene representantes en el ministerio del trabajo | De acuerdo a la ley de acuerdo al convenio 87 de la OIT, quien discute una negociación colectiva es una organización sindical debidamente registrada y legitimada con representatividad, y los consejos de trabajadores no entran ahí. | Los trabajadores están organizados como clase, inclusive la ley que no la cumplen, establece que les prohíben a los patronos participar de la actividad sindical, esto no lo hacen en las empresas del estado y el gobierno participa y cuando hay elecciones dice que dirigente es y dicen que son contra revolucionarios y amenaza con despido cuando no se vota por un trabajador, entonces en ese sentido. Y los consejo de trabajadores, no es como trabajador, no hay derecho a huelga, no hay derecho hacer reclamos gremiales ni de ningún tipo, es para garantizar la producción, es decir, que un hecho de huelga que se vote democráticamente es reivindicativo, en concreto es una forma de dividir la clase trabajadora y tener a unos trabajadores de esquiroles para mantener la producción. |
| | | | Contraloría Social | Ojala hubiera sido así, nosotros impulsamos la intervención de las empresas, la expropiación, hoy nos arrepentimos de haber impulsado eso a través del presidente Chávez que nos apoyó, que hoy la mayoría de las empresas que se expropiaron están quebradas, y hoy la situación del país te demuestra que los trabajadores no hemos podido bajo esa premisa ser contralores de empresas, sino que hay trabajadores que se han prestado a ser espías del gobierno en pro de la destrucción de su trabajo porque hoy por hoy la mayoría de esos trabajadores que le vendieron información al gobierno hoy están sin trabajo. Entonces no existe un mecanismo a pesar de que nosotros estamos completamente convencidos de un movimiento sindical progresista que este país se levanta con producción. | No hay contraloría social y no ha habido tampoco ningún resultado. En el caso del sector privado, los efectos han sido negativos por varias cosas. El que al trabajador se le dé la función de contralor y no de defensor de derechos humanos ha sido negativo para ellos. Hay empresas en las que se crea el Consejo Socialista de Trabajadores y los trabajadores han develado secretos de manufactura de la empresa, por ejemplo, a la instancia militar que forma al consejo socialista y el momento que esa instancia militar acciona contra la empresa y hace público los secretos de manufactura de la empresa, automáticamente hay causal de despido para los trabajadores. Pero el trabajador como tal nunca ha podido ser contralor en ninguna empresa. | No no hay ninguna contraloría social de ningún tipo, no hay autonomía del movimiento sindical, si tu destruyes la autonomía del movimiento sindical, si tu destruyes el derecho a la protesta, si tú a los trabajadores que denuncian la corrupción los persigues con el SEBIN y los llevas presos, como puede haber control social, en la única forma que haya control social es estimulando la democracia, sin democracia no hay control social de nada, cuando tu destruyes la democracia, cuando tu impones un autoritarismo, que control social puede haber, eso es parte del discurso de estafa de este gobierno que vemos que en la práctica no funciona para nada. |

## Anexo H: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre los Consejos de trabajadores/Consejo de Seguridad y Salud (2)

| Código del Entrevistado | | | | Henry Arias (4) | Estelito García (5) | Dick Guanike (6) | Alejandro Álvarez (7) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Consejo de Trabajadores / Consejo de Seguridad y salud | Caracacterísticas | Los consejos obreros encarnan los principios fundamentales del socialismo, tales como el control de la producción y la distribución por parte de los trabajadores, así como el control de los trabajadores sobre la organización política de una sociedad. Por lo que a veces se lo ha descrito como un "socialismo desde abajo" en contraposición a lo que se puede entender como "socialismo desde arriba" representado por la socialdemocracia. De acuerdo a esta perspectiva, el socialismo desde arriba es manejado desde instancias superiores por un Estado centralizado bajo control de un aparato burocrático que gobierna en nombre del pueblo, la clase obrera y la revolución. | Los consejos de trabajadores son políticas que yo las he venido llamando políticas paralelas creadas por el gobierno para debilitar y acabar con el verdadero movimiento sindical. La materia que tiene que ver con la seguridad industrial tiene su figura dentro de la ley, que es la representación de los delegados de prevención, todo está armonizado mediante la ley, esto actualmente, se cumple muy poco, eso está debilitado. | Los consejos de trabajadores, los consejos de ambiente, todas esas formulas que han venido ideando van en la perspectiva de eliminar al sindicato, de sustituir al sindicato por una formula que en general ellos controlan, que la mayoría son militantes del régimen entonces eso les permite eliminar la organización sindical. | Los consejos de trabajadores no tienen una definición legal, la ley si le da cierta participación pero en ningún lado te especifica como se van a crear estos consejos. |
| | | | Ventajas | Los consejos debieron tener ventajas como nuevas formas de gestión productiva, instalación y desarrollo de la contraloría social, la rendición de cuentas y el presupuesto participativo con la participación de los trabajadores organizados, mejora de las condiciones laborales y de seguridad. Si se hubiese aplicado correctamente hubiese podido traer esas ventajas, pero la realidad es otra, y es que estos consejos solo vinieron a debilitar el movimiento sindical. | Yo no lo he visto ventajas a estos consejos de trabajadores, porque la forma en que fueron llevados a cabo fue para ir en contra de los trabajadores y no para apoyarlos. | Estos consejos no tienen ninguna ventaja, desde nuestra perspectiva creemos que son un daño porque van completamente en contra de los trabajadores. | No hay ventajas, estos consejos solo fueron creados para debilitar fuertemente al movimiento sindical, no para ayudar a los trabajadores. |
| | | | Barreras | Las barreras de que se llevaran a cabo de manera correcta estos consejos de trabajadores y de seguridad y salud laboral viene dada por parte del gobierno, quien desvirtuó la función real de los mismo y lo llevo a una manipulación total de su parte para ir en contra del movimiento sindical. | Como barrera principal está el estado, con su política de corrupción y manipulación que hace que los consejos de trabajadores sean como su mano derecha dentro de las empresas y no cumplan con una verdadera forma de participación de los trabajadores | Los que participan en los consejos de trabajadores son solo los militantes del PSUV, ahí no te participan trabajadores de otras organizaciones políticas ni de otros credos, precisamente por como esta constituido, para ellos tener control del movimiento sindical y de los trabajadores y que políticas que devienen son el terror laboral, que no protesten y no exijan mejores condiciones de trabajo, que no exijan elecciones internas en las organizaciones sindicales, que no permitan que esas estructuras que ellos conformaron sean democráticas y tengan autonomía sino que es una estructura corporal que arranca desde allí hasta el ejecutivo. | Las barreras es que los consejos de trabajadores siguen lineamientos por parte del estado, que tiene como política destruir a los sindicatos, de esta forma no puede ayudar a surgir y darle participación al movimiento sindical. |
| | | | Vínculos | No hay vinculo, pues hasta confusión hay, cada quien jala para su lado, pero al final son los sindicatos por ley quienes tienen la potestad de discutir convenciones colectivas, no los consejos. | No hay vínculos con respecto a la negociación colectiva, eso es un derecho que tienen los sindicatos de discutir y que por ley son ellos con la potestad, no conozco casos donde los consejos hayan discutido. | No hay vínculos con respecto a la negociación colectiva porque los consejos de trabajadores no tienen derecho a discutir convenciones, eso es poder del sindicato, la ley dice que quien discute la contratación colectiva es el sindicato mas representativo no los consejos. | No existen vínculos, la negociación colectiva la discuten son los sindicatos no los consejos de trabajadores, aunque el estado les haya querido dar mas poder a ellos, por ley son los sindicatos los que discuten. |
| | | | Contradicciones | Las contradicciones también vienen dadas por el estado, de querer darle mayor poder a los consejos y debilitar a los sindicatos, cuando la ley establece algo y esos consejos no se rigen por una ley como tal, pero bueno al final el gobierno ni sigue sus propias leyes | La contradicción es que legalmente los sindicatos son los que tienen la potestad de discutir convenciones colectivas y el estado se empeña en darle mayor poder a los consejos de trabajadores, claro porque el los manipula | El estado constituye formulas que limitan o violan el derecho de las organizaciones sindicales a contrarrestar, eso lo que tiene es una desventaja. Estas instituciones lo que van es en la división y limitar la participación de los trabajadores y en consecuencia van en contra de la aspiración de los trabajadores. Hay serias contradicciones y por eso el movimiento se opone a estas formulas. | Fíjate el articulo 127 te dice que los consejos de trabajadores son una expresión del poder popular para la participación protagónica en el proceso del trabajo social con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y te dice mas abajo que las formas de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas se establecerán en las leyes especiales y bueno esas leyes no se han hecho entonces la única organización legal que tiene rango constitucional, que tiene las pruebas, los tratados y convenios es el sindicalismo lo que ellos están promoviendo con estos consejos de trabajadores es para debilitar a los sindicatos debidamente constituidos por lo tanto no existe ninguna ventaja. El gobierno te da un discurso de que estos consejos le da participación a los trabajadores pero es mentira porque ellos imponen todo. |
| | | | Contraloría Social | En Venezuela, la "Contraloría social" es una derivada concepción constitucional de reciente data que aún no posee norma. Por esa razón, la Contraloría Social no se traduce en una condición administrativa estructurada. Inclusive es desconocida en su concepto y trascendencia, por amplios sectores de la sociedad civil. | Bajísimo, esa es la calificación que yo le doy a la contraloría social a través de la figura de los trabajadores, yo no ubicaría ningún resultado, eso no existe, no hay contraloría social, es más casi no hay ni la contraloría esa normal que tiene que existir por ley. En el caso del sector público, la contraloría social no existe, algún día lograremos restaurar eso. | La política de contraloría no es que sea un fracaso, sino que tiene que venir acompañada de una serie de condiciones, objetivos claros que van en la dirección de la producción en general por eso no ha habido resultados favorables. Uno de los grandes fracasos que ha tenido el gobierno es la expropiación de empresas y ha sido esa política entre comillas de permitir que los trabajadores dirijan y el resultado final es que esas empresas han quebrado. Y no es que esté en contra o crea que esos trabajadores estén en capacidad de dirigir esas empresas, yo estoy a favor de que participen en la administración de las empresas pero para que una empresa pueda se productiva y pueda desarrollarse tiene que crearse una serie de condiciones, es decir, no solo quien la administra sino que esa empresa tiene que tener garantizada la materia prima, los créditos necesario para que pueda acceder a una mejor producción y una serie de formación a ese personal que la dirige. | No no, los trabajadores no tenemos posibilidad de pedir auditoría, el que se atreva a solicitarla y si insiste mucho los votan. Ahora bien, si tu perteneces a un grupo de poder porque en el gobierno ellos se han repartido los sectores y unos no se pisan y otros si, si yo estoy en un grupo de poder y le intento hacer interferencia a otro grupo somos perseguidos, es decir, no hay ningún tipo de contraloría social por parte de los trabajadores. |

## Anexo I: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre los Consejos de trabajadores/Consejo de Seguridad y Salud (3)

| Código del Entrevistado | | | | Marcela Maspero (8) | Orlando Chirinos (9) | Iván Freites (10) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Consejo de Trabajadores / Consejo de Seguridad y salud | Caracacterísticas | Fíjate nosotros llegamos a consolidar un consejo de trabajadores en "Cemento Andino" . Se organizó de tal manera que los trabajadores en las bases decidieron quien era su representante en cada departamento y llegaron hasta el momento en que comenzaron a trabajar técnicamente para la empresa pero los que estaban al frente dirigiendo que tenían sus aspiraciones de corrupción y la cosa, al ver que el poder estaba realmente en los trabajadores lo acabaron. Intentaron acabar con la organización sindical de toda la vida y crearon un sindicato que hoy no esta para nada con los trabajadores sino al servicio del régimen. Esa constante para mi fue un tema emblemático porque yo creía en los consejos de trabajadores porque yo creo en la participación de los trabajadores en la gestión. Nosotros planteábamos que los consejos participaran directamente en la gestión productiva. Es lo mismo que te estoy comentando que se hizo en el Plan Guayana socialista porque ellos se fueron a todo el tema productivo. | Los consejos de trabajadores fueron creados para ser manipulados por el gobierno y recibir ordenes de ellos en contra de los trabajadores | Mira lo que pasa con los consejos de trabajadores es lo mismo que pasa en cuba, es el modelo cubano, donde existe un sindicato pero ese sindicato no actúa sino que es puesto por el gobierno y prácticamente es para acabar con la institucionalidad en Venezuela. Aquí en Venezuela para ponerte el caso de pdvsa no se eligió mas a partir del año 2009 un delegado de prevención que lo establece la LOPCYMAT entonces no se puede hablar de ventajas. |
| | | | Ventajas | Yo creo que una de las fortalezas de haber logrado que esa experiencia llegara a tener éxito, es que los propios consejos de trabajadores conocían todos los elementos reales de la producción, de lo que se gastaba y tenían incluso en la gaviota una publicación toda la semana: "se gastó esto, se produjo esto, este es el costo". Había una información del tema productivo y creo que esa es una de las ventajas, que los trabajadores estén enterados de lo que realmente ocurre en la empresa y no que sea un secreto solo de los patronos del sector privado. | Ventajas no hay ninguna, eso es mentira, son solo instrumentos de poder que utiliza el estado. | Mira yo no veo ninguna ventaja, esto es una manera de intervención directa ya para el estado dominar al movimiento sindical, eliminar al movimiento sindical de facto y establecer normas laborales y prácticas laborales anti trabajador y anti convenciones colectivas. |
| | | | Barreras | Los consejos de trabajadores son usados justamente para evitar que se discutan las contrataciones colectivas, para agredir a las organizaciones sindicales, para evitar que los derechos colectivos puedan llegar a todos. Con relación al tema de seguridad y salud laboral, nosotros creemos que es fundamental la labor de los delegados de prevención porque había un rezago en todo el tema técnicos medio de higiene y seguridad industrial. El tema es que fueron utilizados también por sectores de funcionarios en el Estado que fueron implementados como correas de transmisión al interior de las empresas del sector privado para generar presión, para dividir las organizaciones sindicales, para acabar con los liderazgos naturales y democráticos y bueno como todo, como todo lo que ellos han tocado. | Las barreras es que ellos están sometidos a lo que el gobierno los mande hacer, entonces desde ese punto de vista no es verdad que hay autonomía, tanto avanzaron ellos en eso que cuando llamaron a la Asamblea Nacional Constituyente entonces inventaron aquello que todo esos obreros que son constituyentistas que representan. Todos los consejos están manipulados por el gobierno, están sometidos, dependen del estado deberían depender de la clase obrera. | Los consejos de trabajadores son un aparato político que monto el gobierno para controlar las luchas y acabar con las reivindicaciones, las protestas, el derecho a la huelga entiendes, todo en los consejos de trabajadores es para de manera violenta enfrentara los sindicatos y que no tomen su bandera de lucha y no cumplan su misión que es defender los derechos de los trabajadores. |
| | | | Vínculos | Los consejos de los trabajadores no tienen la tarea de discusión de contrato colectivo, sino que le corresponde a los sindicatos, por ese lado no hay vínculos. | Los sindicatos son los únicos que legalmente tienen la potestad de discutir las convenciones colectivas, los consejos no, es decir, no existe ningún vinculo relacionado a eso. | Yo no veo hayan vínculos con respecto a la negociación colectiva, porque al final los que tienen potestad de discusión son los sindicatos. |
| | | | Contradicciones | La contradicción podría estar en que al estar involucrados en la producción se viesen limitados para poder exigir lo que en realidad le corresponde a los trabajadores de acuerdo a la constitución y a la ley. Pero, los consejos no tienen la tarea de discutir convenciones colectivas sino los sindicatos. Puede pasar lo que nos paso a nosotros. Los que nos paso a nosotros es que el propio dirigente sindical era del consejo de trabajadores y tenia una dualidad de funciones pero yo estoy hablando de un caso de hace más de ocho años; no es ahorita, eso no existe, eso murió. Los consejos de trabajadores no existen, los que hay son los propios naturales. Los que hay son decisiones de los patronos que imponen un consejo de trabajadores patronal para acabar con la organización sindical. | La intención era utilizar los consejos de trabajadores, los consejos de seguridad y de todo esto contra los dirigentes sindicales, terminaron siendo un instrumento del gobierno para desconocerte tus derechos. | El gobierno ha querido darle mayor poder a los consejos de trabajadores, cuando en realidad los trabajadores nos organizamos es en sindicatos y es el sindicato el que tiene por ley la potestad de discutir las convenciones colectivas, no los consejos. |
| | | | Contraloría Social | No, yo creo que hubo posibilidades. Creo que el hecho de que Chávez hubiera llegado al gobierno despertó en todos, gobierno y oposición trabajadores, un espíritu de contralor, un espíritu de vigilar, de inspeccionar y en los trabajadores particularmente, los deseos de producir. Creo que eso es un valor fundamental de este proceso, pero en este momento eso molesta y a quienes han sido los voceros de todo esto pues bueno están siendo despedidos, acosados, perseguidos y hasta asesinados. A nosotros nos asesinaron a algunos compañeros de UNETE en su momento y bueno creo que el balance con relación a la contraloría social está dado no en el hecho de que existan las famosas leyes socialistas esas de contraloría social o en el reglamento que pueda existir... no en el marco jurídico que ellos han creado paralelo sino en la propia iniciativa de los trabajadores de generar control social por el interés de la producción y de que marche adelante la institución, la empresa, etc. | Bueno, ningunas tampoco, o sea los que hacen contraloría son los que pone el partido de gobierno y el gobierno y esas contralorías están todas cruzadas por la corrupción. Entonces no hay en verdad contraloría por parte de los trabajadores, eso es un fraude, todo esos organismos que no son genuinos son instrumento de totalitarismo. | La contraloría social por parte de los trabajadores no existe en Venezuela, eso fue todo un discurso preparado por parte del estado, donde en su momento le quisieron hacer creer a los trabajadores que podían tener cierto control en la gestión de las empresas, pero eso fue solo para tapar lo que ellos en verdad hacen que es la intervención de las empresas, la eliminación prácticamente en las políticas de prevención en las empresas, etc. |

## Anexo J: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre los Consejos de trabajadores/Consejo de Seguridad y Salud (4)

| Código del Entrevistado | | | | Pedro Moreno (11) | Ana Yánez (12) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Consejo de Trabajadores / Consejo de Seguridad y salud | Caracacterísticas | Los consejos de trabajadores fueron una farsa del estado para ir en contra de los sindicatos. Por el lado de los consejos de seguridad, por supuesto que tener un delegado mas de seguridad industrial que no dependiese de la empresa buena habría un poco el abanico de la participación de los trabajadores en lo que se refiere al cumplimiento de las normativas y leyes laborales en particular lo que se refiere a la seguridad industrial y a las condiciones laborales o sea vamos a decir se pudiera considerar que hay una apertura pero en la practica eso fue prácticamente infuncional. | Los consejos de trabajadores son organizaciones creadas por el estado para debilitar el movimiento sindical organizado en cada centro de trabajo, en la mayoría de los casos se constituyeron por personas afectas al partido de gobierno y se convirtieron grupos de choque del gobierno para con los sindicatos afectos o no al gobierno. | •Politicas de debilitamiento sindical<br>• Basado en los fundamentos del socialismo<br>•Especie de sindicato paralelo respaldado por el estado<br>•Posee funciones contraloras y no de defensa<br>•No tienen una definición legal |
| | | | Ventajas | Ventajas de los consejos de trabajadores yo no veo, ellos nunca han apoyado al movimiento sindical sino buscan eliminarlo. Con respecto a los consejos de seguridad, hubiesen sido algo bueno si se hubiese implementado correctamente, pero como todo lo que hace el estado, no sirvieron de nada | Ventajas no hay, todo lo que han hecho los consejos de trabajadores es ir en contra del movimiento sindical. | •Niguna ventaja<br>• Movimiento politico, partidista, destructor de empresas y del movimiento sidical.<br>• OIT, exhorto al gobierno de Venezuela a eliminar la Ley del Consejo Productivo de Trabadores.<br>•Intervencion directa para eliminar al movimineto sindical.<br>•Lograron que los trabajadors estuviesen al tanto de los procesos productivos. |
| | | | Barreras | Las barreras son obstáculos que tienen que ver precisamente con no permitir que hubiesen los mecanismos para cumplir con las exigencias de la propia ley orgánica de condiciones ambientales y de trabajo, es decir se armó y se aprobó e instituto pero no se dotó de las condiciones de los requerimientos de los mecanismos como para que fuese eficiente el cumplimiento de esa normativa. | La mayor barrera viene por parte del estado quien es el que manipula a estos consejos a su conveniencia y no les permite tener libertades ni autonomía, sino que cumplen las normas que ellos quieren que al final es acabar con el movimiento sindical. | •Su estructura está conformada por militares.<br>•IMPSASEL constituye los comités.<br>•En el público no consiges comité.<br>•Creados para quitarle el poder al sindicato no para ayudar a los trabajadores<br>•Siguen lineamientos por parte del estado, no hay autonomía<br>•Los que participan en los consejos de trabajadores son solo los militantes del PSUV y los manipula a su conveniencia.<br>•Las barreras vienen dadas por parte del gobierno por su política de corrupción y manipulación. |
| | | | Vínculos | Bueno el único vinculo es que se supone también que son representantes de los trabajadores y sus intereses, cosa que en la realidad no es así, sobre la negociación colectiva no veo ningún vinculo porque son los sindicatos los que verdaderamente discuten las convenciones colectivas y velan por los trabajadores. | En cuanto a la participación de la discusión de negociación colectiva, habían muchos enfrentamientos por que estos pretendía asumir las discusiones de los contratos por encima de los representantes de los sindicatos; en algunos centros de trabajo lograron estos grupos imponerse y en otros, no les fue posible, porque al final son los sindicatos que los que tienen la potestad de discutir. | •No hay ningún vinculo, la negociación colectiva la discuten son los sindicatos no los consejos de trabajadores<br>•Los consejos no están establecidos como trabajadores<br>•El único vinculo es que se supone también que son representantes de los trabajadores y sus intereses. |
| | | | Contradicciones | La contradicción fundamental es que incluso con los últimos consejos productivos de los trabajadores es prácticamente la negación de la libertad sindical, es la imposición por parte del patrono que es el gobierno de quienes van a dirigir las reivindicaciones laborales y prácticamente convierten a los trabajadores ya incluso en cuestiones que aparecen en el decreto ley orgánica de trabajadores del 2012 es decir donde se le asigna al sindicalismo una labor que es propia del estado, de vigilancia, de que se cumplan los planes y los subsidios estatales cuando esa es una labor del estado y no del sindicalismo esa es una contradicción importantísima porque es un deseo de sustituir las representaciones electas por los trabajadores. | La gran contradicción puede estar de la mano de que el estado pretendía darle mayor poder a esos consejos que ni siquiera se rigen por ley como tal y que en ningún lado esta establecido que ellos tienen la potestad de discutir convenciones colectivas, eso es de los sindicatos. | •No están regidos por ninguna ley.<br>•Las contradicciones también vienen dadas por el estado, de querer darle mayor poder a los consejos y debilitar a los sindicatos<br>•Legalmente los sindicatos tienen la potestad de discutir convenciones colectivas y el estado da mayor poder a los consejos de trabajadores.<br>•El gobierno ha dado mayor poder a los consejos de trabajadores, es el sindicato el que tiene por ley la potestad de discutir las convenciones colectivas.<br>•Es prácticamente la negación de la libertad sindical. |
| | | | Contraloría Social | De verdad las opciones de que los trabajadores pudieran ejercer funciones de contraloría en tanto al cumplimiento de las metas de las empresas de la producción incluso en el caso particular de lo que debe velar el sindicalismo por el cumplimiento de la normativa legal, es puro cuento, no ha habido contraloría por parte de los trabajadores, es decir mas bien se ha retrocedido significativamente, es decir es un retroceso que tiene que ver prácticamente con las criminalización de la función sindical. | Actualmente no hay ningún tipo de participación de los trabajadores en la contraloría social de la empresa pública, nacionalizada o privada.<br>A comienzos del discurso del gobierno iba dirigido para los trabajadores en cuanto que se convirtieran en los contralores sociales de sus centros de trabajo, en algunos casos hubo éxito, pero luego de que los trabajadores se sintieron con el poder y compromiso de hacerlo, comenzaron los enfrentamientos de estos con los directivos de esas empresas pública y otras nacionalizadas, ya que los trabajadores se dieron cuenta de la falta de inversión en la empresa y su deterioro en cuanto a la producción, lo que conllevo a que los trabajadores denunciar a sus patronos (en su mayoría militares) por malversación y corrupción de recursos, y los que denunciaban fueron objeto de persecución, despidos y hasta prisión en algunos casos, por parte de los patronos. Ejemplos; Centrales azucareras, Petrocasa, Agropatria; Empresas Cementeras, Empresas Básicas de Hierro y Aluminio, entre otras. | • Es puro cuento, no ha habido contraloría por parte de los trabajadores.<br>•Se ha retrocedido significativamente.<br>•Los que hacen contraloría son los que pone el partido de gobierno y esas contralorías están todas cruzadas por la corrupción.<br>•Discurso preparado el estado, donde en su momento le quisieron hacer creer a los trabajadores que podían tener cierto control en la gestión de las empresas.<br>•Fue solo para tapar la intervención de las empresas, la eliminación prácticamente en las políticas de prevención en las empresas, etc. |

## Anexo K: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialsita sobre los Consejos de trabajadores/Consejo de Seguridad y Salud (1)

| Código del Entrevistado | | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Consejo de Trabajadores / Consejo de Seguridad y salud | Características | Esas formas de participación buscan la eliminación de los sindicatos, para sustituirlo por consejos trabajadores de base y de fábrica. Claro Ejemplo de ello, es la eliminación de la figura del director laboral del articulado de la ley orgánica del trabajo del año 2012. | No es promovida por el estado, es promovida por la propia clase trabajadora, los trabajadores necesitamos mecanismos de expresión, como son mecanismo de expresión? Formas de organizarnos, mediante sindicatos, pero creímos que debíamos crear otras formas, entonces tenemos ahora los consejos socialistas de trabajadores, los consejos productivos de trabajadores, tenemos a los delegados de prevención y protección del ambiente de trabajo, esas son expresiones nuevas que se han promovido. | Al consejo de trabajadores es un total fracaso que tuvo el estado ya que en la clase obrera no se debe auspiciar ningún tipo de paralelismo en los liderazgos de los representantes de los trabajadores, muestra de ellos es que hoy día la fuerza más grande que existe son las organizaciones sindicales. Pero en el caso del consejo de seguridad y salud laboral ha sido un instrumento que ayuda mucho a la entidad de trabajo como a sus trabajadores porque garantiza los derechos y los deberes en temas de seguridad y salud laboral. | •Buscan la eliminación de los sindicatos.<br>•Promovida por la propia clase trabajadora. |
| | | | Ventajas | No te se decir ventajas de como fueron llevados estos consejos, ni siquiera hay una ley que los rija | Las ventajas que ha traído es mayor participación y protagonismo de la clase obrera, los trabajadores se están empoderando del conocimiento de lo que es el proceso productivo, nosotros vamos hacia la socialización del conocimiento. | Solo te puedo decir ventajas de los consejos de seguridad y salud, y una de la ventajas es que se cuenta con una Ley Orgánica como es la LOPCYMAT y además un instituto como es el IMPSASEL que garantiza se respete los temas de salud en los centro de trabajo que antes de la llegada del presidente Chávez no se contaba con este instrumento de gran valor. | •Nisquiera hay una ley que los rija.<br>•Ha traído es mayor participación y protagonismo de la clase obrera.<br>•Se cuenta con una Ley Orgánica como es la LOPCYMAT y además un instituto como es el IMPSASEL que garantiza se respete los temas de salud en los centro de trabajo. |
| | | | Barreras | Hay 6 años de mora por parte de la asamblea nacional, con la elaboración de la ley ESPECIAL de consejos de fábrica que hasta la fecha no se ha elaborado, donde esa figura iba a tener nuevas formas de participación, quedando actualmente esa figura en el limbo legal. | No han existido barreras para llevar esto acabo. | La barrera para que se llevaran acabo los consejos de trabajadores fue la intención de querer hacerlos ver como un sindicato paralelo, queriendo contra restar nuestro poder sindical. | •Hay 6 años de mora por parte de la asamblea nacional, con la elaboración de la ley ESPECIAL de consejos de fábrica.<br>•No se identifican barreras<br>•Querer hacerlos ver como un sindicato paralelo, queriendo contra restar nuestro poder sindical |
| | | | Vínculos | No hay vínculos, somos los sindicatos los que tenemos el poder de discutir las convenciones colectivas, no los consejos. | De acuerdo a la LOTTT los que tenemos la responsabilidad de discutir, debatir la negociación colectiva es la organización sindical. Los consejos de trabajadores van más a participar en los procesos productivos, el sindicato va a discutir las reivindicaciones, los beneficios, el aumento de sueldo, las primas, las convenciones colectivas y todo eso, pero el consejo de trabajadores van es hacia el proceso productivo, empoderarse del conocimiento, cuanta materia prima llevan, cuanto se produce, como se comercializa, pero vínculos como tal en negociación colectiva no hay. Fíjate además de los consejos de trabajadores ahora se están creando los CPT que son los Consejos Productivos de Trabajadores. | Como lo dije anteriormente los consejo de trabajadores fue y es un total fracaso, pero con Consejo de Seguridad y Salud Laboral si hay vinculo importante ya que las convenciones colectiva de trabajo debe respaldar y mejorar los beneficios de la LOPCYMAT y por eso el vínculo que existe entre los representante de los trabajadores en materia de salud (DELEGADO DE PREVENCIÓN) y los DIRIGENTE SINDICAL en termino de negociación colectiva debe ser transparente para lograr el existo en materia de salud en las convenciones colectivas, ese vínculo a veces se torna muy difícil ya que muchos delegados de prevención utilizan su figura para hacer funciones del dirigente sindical y en muchos casos son los dirigente sindicales que los apoya para que la masa obrera los elija como delegado de prevención. | •No hay vinculo si hay un vínculo importante entre los Consejos de Seguridad y Salud Laboral y los sindicatos en la negociación colectiva, ya que estas deben respaldar y mejorar los beneficios expresados en la LOPCYMAT.<br>•Si hay vínculo. |
| | | | Contradicciones | Creo que la mayor contradicción es que no han sacado esa ley especial que de verdad especifica las funciones y poderes de los consejos. | No hay contradicciones, esta muy claro la figura de cada uno. | Bueno como contradicción quizás esta el hecho de que los consejos de trabajadores no tienen ni una ley por parte del estado que los respalde. | •Que no han sacado esa ley especial que de verdad especifica las funciones y poderes de los consejos.<br>•No hay contradicciones. |
| | | | Contraloría Social | Uno de ellos, fue o es El plan Guayana Socialista que surge de un encuentro entre el presidente Chávez con varios colectivos sindicales, para luego hacer unas mesas de trabajo que se realizaron, el 21 de mayo del 2009, donde más de 400 trabajadores plantearon el control obrero. A partir del 15 de mayo de 2010 comenzó y se viene desarrollando la etapa decisoria en el nuevo modelo de Control obrero por parte de los trabajadores y trabajadoras del sector hierro, acero y aluminio a través del plan Guayana socialista 2009-2019, en principio se colocaron trabajadores al frente de esas empresas, pero atados de mano, y sin autonomía. Posteriormente esas direcciones fueron reemplazadas por militares, estos últimos con gestiones desastrosas que han llevado casi la paralización de la producción. Que si bien se elaboró una propuesta antiburocrática y revolucionaria de gestión de la democracia de los trabajadores, caímos en la trampa de los ministros, los cuales plantearon que el control obrero debería cumplir varias etapas y terminamos proponiendo presidentes y gerentes en las diversas unidades de producción, reproduciendo la vieja institucionalidad burguesa en nombre del control obrero. | Mira si, el trabajador hoy por hoy es un trabajador mas consciente de su papel y sus responsabilidades en el proceso productivo, ya nosotros no trabajamos solo por producir. El trabajador entiende, esto es un proceso cultural, que su responsabilidad es una producción de visión colectiva, por eso es que ahora el trabajo en Venezuela se considera como un hecho social, la misma LOTTT lo dice, y porque se considera un hecho social el trabajo, porque no puede ser un hecho individual se debe tener una visión social, entonces yo si veo que hay una mayor conciencia del trabajador. | En la actualidad contamos con la LOTTT y la LOPCYMAT, que son los mejores instrumentos para establecer medidas para ejercer la contraloría social de los trabajadores en todas las actividades de los centros de trabajos y el sindicato una de su funciones es de garantizar la contraloría social en los centros de trabajos, es por ello que cuando hablamos de contraloría debemos hablar de todo tipo de corrupción y burocracias que existen en las instituciones adscrita al ministerio del poder popular para el trabajo y la seguridad social, como es Inspectoría de trabajo y Impsasel todo sabemos los vicios que hay en esas instituciones que hacen muy difícil que los dirigentes sindicales puedan garantizar bien la contraloría a las entidades de trabajo con eficiencias pero las herramientas nos las dio el presidente Chávez con esas dos leyes lastimas que la instituciones estén muy viciada. | • Colocaron trabajadores al frente de esas empresas, pero atados de mano, y sin autonomía.<br>•Contamos con la LOTTT y la LOPCYMAT, que son los mejores instrumentos para establecer medidas para ejercer la contraloría social de los trabajadores.<br>•Si, el trabajador hoy es más consciente de su papel y sus responsabilidades en el proceso productivo. |

## Anexo L: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre las Cogestión (1)

| Código del Entrevistado | | | | Servando Carbone (1) | Marcela León (2) | José Bodas (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cogestión | Promoción | Fíjate nosotros empezamos hablar de la cogestión por el presidente Chávez, la cogestión simplemente era poder manejar las empresas que estaban expropiadas con el manejo de los trabajadores, porque se presume que si un trabajador esta en una empresa y tiene tiempo y conoce cual es su manejo, se presumía que tu podías controlarla, eso no funcionó. | Para que exista Cogestión tiene que haber cultura de cogestión, cultura de solidaridad. La congestión existe de manera mixta en países en desarrollo, pero aquí en Venezuela el efecto no dio resultado | La cogestión es una completa estafa, el señor Will Rangel, lo nombra maduro y Chávez en su momento miembros de la junta directiva de petroleros de Venezuela, es decir, es director, supuestamente es por la representación de los trabajadores en esa función, pero resulta que a él no lo eligieron los trabajadores, él lo eligió el patrono, ahí es lo primero que nosotros decimos sino fue electo por los trabajadores como va a representar los intereses de los trabajadores, segundo este señor lo único que ha hecho que la calidad de vida de los trabajadores petroleros cada día es peor y a la vez es patrono de una empresa que se llama PDVSA Agrícola, es el presidente, pero el no ha sido el vocero de los trabajadores en la junta directiva, es el vocero del gobierno es el vocero de los patronos y ha sido el cómplice de la destrucción de la autonomía del movimiento sindical, de los bajos salarios y todo lo demás, no ha hecho ni un caso de denuncia por parte de los trabajadores, todo lo contrario, se ha dicho que él ha sido cómplice de todo eso que acusan de corrupción. |
| | | | Ventajas | En un contexto normal la cogestión seria una buena forma de participación de los trabajadores, fíjate en Uruguay, en Argentina, modelos importantes | En un país normal en desarrollo, una cultura de la cogestión y la solidaridad es bueno. En un país en crisis y colapso total en materia de relaciones de trabajo como lo es Venezuela, no es buena la cogestión. | No le veo ventaja a la cogestión, eso es puro discurso, pero en la práctica nada. Nosotros estamos de acuerdo en todo tipo de participación democrática de los trabajadores, ahora cual es la diferencia, que no creemos que sea desde el gobierno, si es una necesidad de los trabajadores y los trabajadores se movilizan para tener control sobre la producción, sobre la corrupción y para tener participación en las cuentas y ver cuáles han sido las ganancias y donde si discuta la política anual de la empresa, en ese supuesto sería ventajoso porque sería un triunfo de los trabajadores, porque sería una necesidad de la clase trabajadora. |
| | | | Barreras | No hay ni una empresa del estado en donde exista una verdadera cogestión, porque el 95% de las empresas del estado están militarizadas y un militar no se va a calar ese término de la cogestión porque el militar lo que ve es 0 y 1, blanco y negro, no negocia absolutamente nada y no se va a calar que tu cogestiones con el o le des ordenes a un general, no se va a calar que un tipo civil "rata, ratón, gusano" así nos dicen a nosotros, este cogestionando con él, entonces no es posible en esta política, en este estado, hacer cogestión de los trabajadores. | La mayor barrera es por parte del gobierno porque en la mayoría de las empresas cogestionadas el 80% es del Estado y el 20% es de los trabajadores, y el resultado está en que de todas las empresas cogestionadas, yo diría que un 60% están cerradas y el otro 40% produciendo, de un 20 a 40% según el informe dado la semana pasada. | El problema es que todo lo que está planteando el gobierno con las empresas básicas de Guayana, en el sector eléctrico, ha sido horroroso, la supuesta cogestión que son unos gerentes que persiguen a los trabajadores, no discuten contrato colectivo y son tan corruptos como los otros. |
| | | | Casos exitosos | Exitosos no, lo que pasa es que fueron muy pocas en muy poco tiempo, por ejemplo, se comenzó con INVEPAL, y el tipo que colocaron se volvió loco, perdimos el control, luego hubo la empresa de tuberías, la que le hacia las válvulas para las empresas, luego hubo la posibilidad de hacerlo con la gente de DIANA, tenemos el caso del Bicentenario, pero hoy nada funcionó, es un excelente idea yo la apoyo, porque cogestión no significa que yo imponga, sino que hagamos juntos planes para que se produzca y se haga mejor, y lo hacemos de una forma conjunta, no de una forma burocrática, este gobierno no le interesa eso, le interesa el negocio conseguir los riales comprar cachivache. | No se si exista la verdad, pero casos que hayan sido exitosos de cogestión aquí en Venezuela yo no conozco. | Ninguno, porque INVEPAL la quebraron, el otro fue CANTV, las empresas básicas de Guayana y PDVSA supuesta cogestión con la representación de Will Rangel, pero todo eso es una estafa. |
| | | | Límites | No es una realidad, imposible, yo gozaría un puyero si eso se materializara, porque no es una imposición es que tu compartas con todo el mundo, es como un consejo técnico, es como si hiciéramos una reunión y debatieran todos y todos llevaran soluciones y propuestas, porque al final que le interesa al estado? Que sea eficiente. El principal límite es por parte del estado, este gobierno como va cogestionar si solo tiene el 13% de apoyo, tiene que tener por lo menos la mitad. De paso, ellos meten ahí a un militar que ellos escogen que ni siquiera busca favorecer a los trabajadores. | La participación de los trabajadores en la toma de decisiones en los modelos cogestionados no existen, eso no esta funcionando, el principal límite es el estado, quien decide quien pone al mando y nada de lo que hacen esas personas busca favorecer a los trabajadores. | Eso es una mentira no es una realidad, y ahí los trabajadores no participan, si no hay democracia, lo que hay son burócratas que coloca el gobierno frente a las empresas que no responden a los trabajadores. Entre los limites es que no hay democracia, no hay participación de los trabajadores y los que están ahí no están para ser la voz de los trabajadores sino para ser la voz del gobierno, ellos lo dicen públicamente, su compromiso es con el patrono, con el partido y con el gobierno. |
| | | | Representación | Al principio hubo iniciativas como la de INVEPAL, en Guayana se hizo un proyecto de Guayana socialista y se tuvo trabajando mas de dos años en eso con la intención de aplicar la cogestión en todos los procesos de producción, pero eso al final lamentablemente no fue así, y si en dado caso en este momento existiera es tan cerrado esa gestión que fíjate que el gobierno ni siquiera la resalta, ósea si fuese una política de estado efectiva y si fuese un producto que Nicolás pudiera sacar todos los días te lo dijera, pero es un fracaso, otra raya más para el tigre, porque si tu eres sindicalista pudiste haber ayudado a que eso se materializara, aquí imponen las políticas. | Lo que pasa es que anteriormente existía la Ley Orgánica de la Figura del Delegado para la Cogestión. En cualquiera de las empresas del Estado, los trabajadores por cogestión nombraban a través de una Asamblea a los delegados que iban a participar y cuando se reunía la directiva a debatir sobre la empresa, los trabajadores opinaban, tenían derecho de voz y voto allí, hasta el 2012 sí, porque de acuerdo al número de trabajadores la ley tenía una tabla. Si tu tienes tantos trabajadores le tocan tantos delegados a la junta directiva. Eso fue eliminado, eso ya no existe en Venezuela. | El gobierno te diría sí ha existido representación, porque Will Rangel era un obrero y ahora está en la Junta Directiva, pero la verdad es que no hay democracia ni participación, el no lleva a la junta nada de lo que piden los trabajadores, él no toma en cuenta el voto de los trabajadores, eso no existe, los trabajadores no son escuchados. |
| | | | Orientación | Fue orientada a todos los aspectos, cogestión es que trabajemos juntos, pero ellos hacen los que le da gana y eso trae el fracaso de las empresas, y la minimización de los trabajadores es por la imposición de un modelo autócrata, sin libertad ni autonomía. | Cuando existía, a todos los aspectos. Si tu participabas en el directorio del Banco, por ejemplo, era todo administrativo, financiero, productivo, todo, porque al final se debatía que de la utilidad de la empresa iban beneficios para los trabajadores. Actualmente no existe ninguna empresa de delegados. | Supuestamente en lo operativo y administrativo, en qué sentido, cuando nombra como gerente y parte de la junta directiva, en esos cargos se está operativa y administrativamente, pero no ha favorecido a los trabajadores estos casos. |

## Anexo M: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre las Cogestión (2)

| Código del Entrevistado | | | | Henry Arias (4) | Estelito García (5) | Dick Guanike (6) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cogestión | Promoción | El año 2005 marcó un acento particular en el discurso político gubernamental dirigido a un supuesto cambio profundo en las relaciones de trabajo en términos de lograr una mayor participación de los trabajadores en las empresas del Estado y en la economía nacional. Ese mensaje causó cierto revuelo dentro del mundo laboral y académico venezolano toda vez que el oficialismo propuso la cogestión como punta de lanza de su modelo de transformación social. La cogestión como tal es una práctica en la cual los empleados tienen un papel fundamental en la dirección y gestión de la empresa. El gobierno utilizó la cogestión como táctica dentro de la estrategia revolucionaria de acelerar cambios en las relaciones de producción y no como una política real de participación de los trabajadores. | La cogestión es una forma de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, eso no es malo, teóricamente es buena la cogestión. Lo que pasa es que el gobierno siempre promueve políticas para favorecer una forma de gobierno con un recetario ideológico, incluso ese recetario ideológico es como una antítesis de la rentabilidad, de la meritocracia. | Hasta ahora, desde la CTV, desde hace muchos años no vimos la cogestión como una fórmula que pudiera ayudar a la participación de los trabajadores en la administración de las empresas, esta política ni fue admitida por los gobiernos anteriores de la mal llamada cuarta república y mucho menos por la quinta república entonces es un experimento no comprobado a nivel nacional. |
| | | | Ventajas | Ventajas de la cogestión hay, da claridad a la participación de los trabajadores en la gestión, y de contar con trabajadores sólidamente formados como representantes en la directiva de la empresa, pero si hablamos de ventajas de la forma en que el gobierno promovió la cogestión, no se puede decir nada positivo. | Como ventaja se puede ver es que mediante este mecanismo los trabajadores tienen una fuente de participación importante dentro de la directiva de la empresa, representándolos y llevando a la mesa los intereses de los mismos, pero nada de esto se hace en Venezuela. | Los trabajadores de alguna manera tendrían mayor participación en la gestión de las empresas y seriamos tomado mas en cuenta. En otro países ha tenido resultados favorables. |
| | | | Barreras | La barrera esta relacionada con la orientación ideológica por parte de las acciones del gobierno, las experiencias de supuesta cogestión encierran una profunda intención reaccionaria de disolver los sindicatos, desmejorar los contratos colectivos y crear una masa amorfa de accionistas, cuya única instancia sería la de una asamblea general. | Es principalmente política, pues ellos promueven este mecanismo pero como una forma para ellos tener mayor control porque al final colocan al mando a alguien que escogen ellos mismos y que ni vela por los trabajadores en realidad, sino que tiene un sesgo ideológico. | No ha sido una política que se ha llevado de manera sincera por parte del gobierno. |
| | | | Casos exitosos | No se identifica caso exitoso de cogestión, sin embargo hubo una experiencia que pudo trascender hacia ese éxito en la empresa CVG ALCASA. En ALCASA se realizó de manera muy irresponsable un experimento que llevó al colapso de la empresa. Impulsar la participación de los trabajadores en una empresa quebrada como ALCASA constituyó un experimento irresponsable que no reflejó una voluntad real por parte del gobierno revolucionario de impulsar un sistema cogestionario integral a nivel nacional. | Lo que pasa es que todo se llevó mediante políticas de estado o de gobierno, un capitalismo de estado. En casi todas las grandes industrias de Guayana se intentó implementar la cogestión, donde más se activo fue en las empresas de aluminio, ALCASA fue uno de los grandes, creo que fue en el año 2002, fue después del 2000. | Yo no conozco ningún caso exitoso donde se haya llevado la cogestión, ninguno de los que se ha intentado implementar ha sido de la manera correcta. |
| | | | Límites | No hay actualmente indicios reales de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en los modelos cogestionarios promovidos por el Estado, por ejemplo en el caso venezolano, las experiencias de cogestión que se vienen aplicando en el sector empresarial, no parten de la copropiedad de la firma, sino que se basan en la expropiación por parte del Estado de empresas en crisis, declaradas como utilidad pública, y entregadas a los trabajadores para que sean coadministradas por ellos y por los directivos designados por el gobierno. La supremacía del Estado para decidir cuando la libertad económica de los agentes privados debe ser intervenida, para favorecer objetivos de tipo social. Con este marco constitucional, queda abierta la puerta a decisiones gubernamentales que puedan imponer la cogestión de manera coercitiva, y aplicable aún en los casos donde los propietarios privados pudieran oponerse. | No son una realidad, hoy en día esto es un bochinche, ahorita lo que hay es un bochinche en la gestión de las empresas, yo creo que ni siquiera la junta directiva se reúne, esas directivas son de papel, creo que las reuniones ahora son virtuales, no se reúnen como lo dice la ordenanza legal. Los límites u obstáculos de la cogestión vienen por parte del estado, ellos lo intentaron implementar pero fracasaron, los militares son los que se han metido en a dirigir las empresas, nombrados a dedos por ellos, pero me refiero que hay un predominio y un control militar en las empresas. | Yo desconozco la participación de los trabajadores en estos modelos, es decir, las expropiaciones, colocan algunos representantes del sector laboral, pero eso no ha dado ningún resultado, es decir, no podemos decir es un proceso positivo de experimentación laboral, el límite ha sido el estado porque no ha dado las condiciones para que que esto se desarrolle. |
| | | | Representación | Si ha existido una representación de los trabajadores en la directiva de la empresa, en el caso de la empresa CVG ALCASA existen pruebas en los libros de control de reuniones de junta, actas y agendas; estos representantes se denominaban Directores Laborales. Esto por supuesto en la oportunidad que funcionó dicha figura, tuvo cierta relevancia importante en el voto de estos representantes, así lo quiso mostrar el estado, sin embargo, al final esto fue un fracaso, y por mucho que había un representante de los trabajadores, la verdad es que no velaba por los intereses de los trabajadores. | Las leyes obligaban a esa representación en la directiva, en el gobierno de Chávez en sus comienzos se daba, luego un par de años después es que comienza a desatender la cuestión legal y se relajó la obligatoriedad que tiene el gobierno de respetar las leyes y como se deben regir las empresas, quienes deben dirigir. Actualmente, el voto de los trabajadores ni se toma en cuenta. | El voto de los trabajadores no ha sido tomado en cuenta y es mentira que ha existido representación en la directiva de las empresas, las que han existido han sido impuestas por el gobierno y no velan por lo que de verdad necesita y quiere el trabajador. |
| | | | Orientación | La participación de la representación de los trabajadores, denominados Directores Laborales, en las Juntas Directivas de las empresas, efectivamente han estado orientadas a todos esos aspectos, recordemos que las decisiones se basan en el funcionamiento integral de la empresa. | En todos los renglones, la participación tiene que funcionar para todos los renglones. | Debería ser en todos los aspectos, que se la parte productiva, operativa, en administración, dirección, estrategias, políticas de desarrollo de esas empresas, pero en realidad nada de eso ha estado vinculado con los trabajadores. |

## Anexo N: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre las Cogestión (3)

| Código del Entrevistado | | | | Alejandro Álvarez (7) | Marcela Mapero (8) | Orlando Chirinos (9) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cogestión | Promoción | Mira en Alcasa se intento llevar el proceso de cogestión, se impulso el control obrero, pero como cada una de las políticas que ha propuesto el gobierno no hay una participación real de los trabajadores, ellos siempre se imponen y colocan en los mejores puestos al personal de confianza y comienzan a sabotear todo. Eso paso tal cual con el intento de llevar a cabo la cogestión. | Nosotros creemos en la cogestión como una buena fórmula de participación de los trabajadores, el presidente de CONINDUSTRIAS con el tema del fracaso de las empresas recuperadas hemos tenido debate y el plantea hoy que las empresas tienen que volver a manos de los privados pero yo tengo que entregarle acciones a los trabajadores y a las comunidades porque son las que me van a garantizar a mí que esa empresa va a continuar y esa es una manera de cogestión.<br>Yo creo que ante la situación y el aprendizaje que hemos vivido en el país, es necesario que esa propuesta que está planteando Juan Carlos. | La cogestión es una definición clarita, es una acuerdo entre patrono y trabajador, es un sistema distinto a este pero volvemos a caer en lo mismo, no hay participación democrática, el gobierno tiene un problema, para ellos cogestión es que ellos se quieren quedar con todo. |
| | | | Ventajas | Ventajas no se pueden identificar porque no ha habido un buen desarrollo de esa política de cogestión, todo lo que se ha visto ha fracasado y no ha impulsado a los trabajadores. | seria ventajoso para blindar la posibilidad de apostar a la reactivación del aparato productivo nacional con la participación de todos | No pueden haber ventajas en un supuesto mecanismo de participación en donde los trabajadores no son ni tomados en cuenta, porque el gobierno hace lo que ellos quieran y al final coloca a un tipo a gestionar la empresa que ni siquiera los escogimos los trabajadores y que no le importa defender nuestros intereses. |
| | | | Barreras | Las barreras que se presentan es por parte de las mafias chavistas y que no dejaron desarrollar ninguna política, puede haber mucha organización desde el punto de vista teórico pero si no te dejan desarrollar esas políticas eso queda ahí nada mas que en proyecto en una ilusión. | Como barreras para que se lleve acabo la cogestión esta principalmente el Estado, hoy la mayoría de las empresas del Estado están paradas, además el 70% del parque industrial está destruido y todo eso impacta en la generación de empleo, en salario y en todo el tema de las migraciones y lo que está sucediendo. | La gran barrera es que el gobierno tiene como finalidad acabar por terriblemente con toda la democracia obrera, lo que se decide por la base al final no es tomado en cuenta, porque ellos no quieren que nosotros tengamos ningún tipo de poder o participación, eso no les conviene, entonces eso de la cogestión fue toda una propaganda falsa. |
| | | | Casos exitosos | En el año 2009 dijo Chávez vamos a colocar a los trabajadores como gerentes de las empresas para que las dirijan y el primer error fue que nadie eligió a esos presidentes, sino que fueron elegidos en oficinas a puerta cerrada pero bueno se arrancaron con ellos. En SIDOR se coloco al señor Carlos De Oliveira, después nombraron al teniente coronel Gil Barrios, este también fracasó, bajo la producción después nombraron a otro general llamado Sarmiento, tampoco pudo recuperar la producción y así sucesivamente por eso a quien le van a echar la culpa si son ellos mismos quienes sabotean y nunca han permitido que los casos de cogestión se conviertan en algo exitoso. | Yo no conozco casos que se hayan llevado con éxito la cogestión. | Ninguno. |
| | | | Límites | No es una realidad, en muchos casos son meramente figuras, los nombran y hasta ahí llegan y donde los trabajadores realmente han querido echar para adelante han sido saboteados y pisados por el gobierno y por tanto no existe participación de nuestra parte, los limites son meramente por parte del gobierno que no le importa en verdad escuchar a los trabajadores. | No, para nada, no es una realidad. Los limites son que las gerencias que han sido impuestas allí, sobre todo los últimos seis años, los militares lo que han hecho es primero que nada no han hecho inversión ni mantenimiento preventivo en las empresas. Eso está vinculado a la producción, no solamente al tema de la participación. Han perseguido a quienes están al frente de las organizaciones sindicales y lo que han hecho es solamente estar allí para negocios, para corrupción, para lucrarse y tener beneficios personales. Entonces eso impide cualquier tipo de participación de los que no sean tus socios de lo que tu estás haciendo pues, tan simple como eso. | No, eso es no es una realidad, es una farsa totalmente. Los limites vienen por parte del gobierno, porque son ellos los que imponen a los tipos que van a dirigir, y los trabajadores han caído en las trampas impuestas por el estado. |
| | | | Representación | Si ha habido pero el gobierno impone a la persona que va a supuestamente representar a los trabajadores y no nos han dejado a nosotros escoger escoger quien es la persona ideal, es decir, nuestro voto nunca ha sido tomado en cuenta. | Si, en la Gaviota logramos instaurar una gerencia en la que los trabajadores participaban en asambleas y en todo lo demás, y como te comenté en Cemento Andino pero ya hace muchos años, de resto en la práctica no hay participación, ni se toma en cuenta el voto de los trabajadores. | Si estamos analizando estos 20 años, ninguno, los trabajadores no votan, la desgracia es que los trabajadores ni siquiera votan para elegir a sus dirigentes. |
| | | | Orientación | Mira esta participación era mas que todo operativa y administrativa, que tu conozcas sobre el mantenimiento y producción, así como en lo relacionado a los beneficios de los trabajadores. | Esa participación debía estar involucrada en todo el sistema de la empresa, así se llevo en Cemento Andino y en la Gaviota. | Para favorecer a los trabajadores tenia que estar orientada a todos, pero en la realidad no estuvo orientado a ninguno de ellos, están orientados al totalitarismo al que piensa distinto a nosotros no tiene cabida. |

## Anexo Ñ: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre las Cogestión (4)

| Código del Entrevistado | | | | Iván Freites (10) | Pedro Moreno (11) | Ana Yánez (12) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cogestión | Promoción | El proyecto en si podía ser muy productivo, muy bueno para los trabajadores, porque se incentiva a los trabajadores a que tienen que trabajar, pero se hizo con personal que no estaba capacitado para asumir la gerencia de una empresa porque podemos tener una conceptualización ideológica sobre lo que significa una empresa pero al tu cogestionar, cogestionar significa que tu también vas a gerenciar la empresa, el trabajador es gerente, además de ser trabajador rige las políticas de la empresa y si no lo manejas por supuesto que esa empresa va a quebrar y eso fue lo que pasó. No se tomo en en cuenta a los gerentes a las personas con altos cargos que conocían sobre la empresa e implantaron gente que eran del partido político del gobierno. | Ya en la CTV en los años 80 se hablaba de la cogestión, la cual se veía como la necesidad mas activa de los trabajadores en la empresas en la posibilidad de un impulso de un programa de desarrollo productivo, eso por supuesto aquí en los últimos 18 años se convirtió en lo contrario, la cogestión realmente como se planteó nunca se llevo acabo, la función del sindicalismo fue totalmente negada por parte del gobierno, pasó a ser algo al que no se tomaba en cuenta en cada uno de esos espacios donde podía haber hecho algunos niveles de cogestión. | La promoción de la Cogestión de los trabajadores en las empresas nacionalizadas, que fue donde se promovió realmente su participación, nunca se materializó, todo fue una promesa del gobierno para seguir cooptando trabajadores a favor del gobierno. | •Poder manejar las empresas que estaban expropiadas con el manejo de los trabajadores.<br>•Para que exista tiene que haber cultura de cogestión, cultura de solidaridad.<br>•Es una estafa.<br>•Utilizada dentro de la estrategia revolucionaria de acelerar cambios en las relaciones de producción y no como una política real de participación de los trabajadores.<br>•Se hizo con personal que no estaba capacitado para asumir la gerencia de una empresa.<br>•Esta política ni fue admitida por los gobiernos anteriores de la mal llamada cuarta república y mucho menos por la quinta república. |
| | | | Ventajas | No hay ventajas porque primero los trabajadores empobrecidos perdieron su trabajo y las empresas quebraron. | Yo no le veo ninguna ventaja a la cogestión de la manera en que la promovió el gobierno, porque al final ni siquiera representaba el verdadero significado de cogestión, es decir, de esa gestión de la empresa por parte del patrono y los trabajadores, eso fue un estímulo mas de la corrupción. | Este mecanismo podía traer ventajas a los trabajadores en cuanto a un aumento de su participación en las gestión de las empresas, pero en realidad es que el gobierno nunca permitió que eso se llevara acabo de la manera correcta. | •Ventajas de la cogestión hay pero no en la forma como la promovió el gobierno.<br>•Los trabajadores empobrecidos perdieron su trabajo y las empresas quebraron. |
| | | | Barreras | La barrera para que esto se llevara acabo fue el gobierno, porque coloco como gerentes a trabajadores que ni fueron escogidos por nosotros mismos, y tampoco conocían la empresa, solo llegaron hasta ese puesto porque el gobierno los impuso ahí. | Las barreras vienen dadas primero porque no ha sido combatido a fondo lo que es el principio de respeto al erario nacional, aquí mas bien se ha estimulado la corrupción, se ha hecho sistémica, es decir con los últimos años en Venezuela la corrupción no es algo casual sino es una cuestión sistémica. | Cuando se nombraron las directivas de las empresas nacionalizadas, todas fueron encabezadas por militares y jamás estos permitieron la participación de los trabajadores en su dirección. Todo fue un engaño y una información mediática para el pueblo. | •Orientación ideológica por parte de las acciones del gobierno.<br>•Mafias chavistas que no dejaron desarrollar ninguna política.<br>•No ha sido combatido a fondo lo que es el principio de respeto al erario nacional. |
| | | | Casos exitosos | No conozco ningún caso de cogestión exitoso aquí en Venezuela. | En Venezuela es muy poco lo que uno conoce de cogestión que de verdad hayan sido efectivas, incluso las últimas versiones que nosotros hemos visto cuando se han expropiado algunas fabricas, las fabricas de válvulas, las centrales azucareras, es decir nosotros vemos que ha devenido en empresas totalmente arruinadas empresas que han caído en niveles de corrupción donde la supuesta contraloría de los trabajadores en absoluto ha derivado en una mejoría incluso de los niveles de productividad de la empresa. | El único caso exitoso de cogestión fue el de la empresa la Gaviota en Cumaná, estado Sucre, que fue asumida su producción, administración y distribución por los trabajadores y el sindicato hasta 2016. De ese tiempo para acá fue tomada nuevamente por la burocracia del gobierno y tienen actualmente a unos trabajadores bajo la figura de cogestión, pero en realidad ellos NO tienen ningún tipo de toma de decisiones, como lo era en la gestión anterior. | •No existen realmente casos exitosos donde se pueda observar la cogestión.<br>•El único caso exitoso de cogestión fue el de la empresa la Gaviota en Cumaná, estado Sucre. |
| | | | Límites | El gobierno de Hugo Chávez se dió cuenta de que no le podían dar mucho poder a los trabajadores y de la cogestión pasaron a la expropiación. Al gobierno no le convino con todo y el desastre que hubo, la cogestión para ellos fue para que al trabajador se ilusionara y empezara a luchar y a decir yo formo parte de esta empresa y puedo tomar decisiones, pero en realidad no hubo cogestión. Los límites vienen dado por la parte política, a ellos no les conviene tener un trabajador capacitado con conocimientos, formados. | A nuestro modo de ver han sido un fracaso rotundo, los trabajadores no tienen opinión sobre eso, fundamentalmente son empresas que terminaron siendo del estado incluso les toco la misma suerte que le ha tocado a sidor, Alcasa. | La cogestión fue un espejismo de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; eso NUNCA se materializó, todas las empresas nacionalizadas fueron conducidas y administradas por militares y jamás le dieron participación a los trabajadores; por el contrario los convirtieron y les dieron un trato de tropa, como si fuesen soldados parte de un pelotón, sin derecho a protestar o desconocer algo, solo debían o deben obedecer. | •El estado. |
| | | | Representación | Nunca ha existido real representación de los trabajadores en la directiva, te pongo ejemplo, Sidor, creo que fue en el 2007 que fue estatizada, nunca la voz de los trabajadores fue tomada en cuenta, ni siquiera para la elección de su sindicato y hasta ahora no le han permitido a los trabajadores de SIDOR que hagan sus elecciones y no han tomado en cuenta la parte de los trabajadores para la toma de decisiones en cuanto a la producción. | En lo absoluto, una de las premisas fundamentales es que quienes ponen en esos puestos que supuestamente deben velar por la participación de los trabajadores en la conducción de la industria o de la empresa o del organismo vamos a decir ejecutor son piezas decididas por el propio gobierno no son electas en la base de los trabajadores. | La Promoción de la cogestión ha sido solo mediático, los trabajadores jamás les dieron cargos en la directiva de la empresa; Si algún trabajador llego a la directiva, no eran trabajadores de esa empresa, sino algún representantes de la Casta Sindical de Gobierno (Central Bolivariana de trabajadores) o dirigentes del partido PSUV. | •Existía la Ley Orgánica de la Figura del Delegado para la Cogestión.<br>•Si ha existido una representación de los trabajadores en la directiva de la empresa, pero se fue deteriorando. |
| | | | Orientación | Debió haber sido con todas, pero la realidad es que ninguna, porque los trabajadores no han sido tomados en cuenta, es una política de estado de acabar con todo, la participación de los trabajadores es una propaganda que tiene el gobierno pero la realidad es otra. | Supuestamente en su declaración tienen que ver tanto en la contraloría del funcionamiento de la propia empresa, del cumplimiento de sus propias metas de producción, de aspectos relacionados a los beneficios de los trabajadores, que se cumplan los derechos laborales, pero igual eso nunca fue así porque todo estaba controlado por el Estado. | Estaba orientada en todos los aspectos, sin embargo, la burocracia del gobierno no permitió que esto se llevara acabo. | •Teóricamente a todos los aspectos, en la práctica no se llevó a cabo. |

## Anexo O: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre las Cogestión (1)

| Código del Entrevistado | | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cogestión | Promoción | Mas fueron las expectativas que los logros de la cogestión en venezuela. Los primeros pasos del proceso de transformación ya se han dado con la incorporación de los trabajadores en la gestión empresarial a través de los diferentes esfuerzos en marcha, haciendo con ello viable la cogestión o participación activa y protagónica de los trabajadores en la administración de los recursos. La cogestión es sólo verdadera cuando una parte no puede actuar sin la otra, lo cual no significa que la cuota de poder sea necesariamente equivalente entre el empleador y el trabajador. | La cogestión significa que hay participación de los trabajadores, bien sea en el sector privado o público, esa es una lucha que no es fácil, pero cuando el trabajador se siente integrado en un proceso cogestionario significa que es colectivo, que hay una cogestión colectiva, una participación total. | En la teoría es muy buena pero en Venezuela con la cultura que hoy día se han polarizado demasiado políticamente hablando, veo difícil sea en la práctica lo que se establece en la teoría. | •En la teoría es muy buena.<br>•Más fueron las expectativas que los logros de la cogestión en Venezuela.<br>•Esa es una lucha que no es fácil. |
| | | | Ventajas | El poder como tal que se le da a los trabajadores de poder también tener la potestad de tomar decisiones en la gestión de la empresa. | Yo considero que es necesario que exista la cogestión, porque es una de las formas mas fuertes de participación de los trabajadores porque lo estas integrando en la gestión de la empresa como tal. | Las ventajas es que permite a los trabajadores estar dentro de la gestión de la empresa, y tener participación en la toma de deciones. | •Poder como tal que se le da a los trabajadores de poder también tener la potestad de tomar decisiones en la gestión de la empresa.<br>•Formas mas fuertes de participación de los trabajadores |
| | | | Barreras | Bueno la cogestión no es un proceso fácil, se debe estudiar mejor la manera de llevarla acabo. | No es fácil, eso hay que ir creando un proceso de concientización, de madurez, de conocimientos, de compromiso, inclusive de los trabajadores, ahí esta como la barrera, ese proceso de concientización y de compromiso con la calidad de los procesos, que deben tener los trabajadores. Si hemos tenido problemas que no han sido exitosos realmente. | Aquí no hay cultura de cogestión, debiera primero educar a los trabajadores sobre esto. | •No hay cultura de cogestión.<br>•Hay que ir creando un proceso de concientización, de madurez, de conocimientos, de compromiso. |
| | | | Casos exitosos | Ninguno. Se pensó en principio que los casos de Invepal y Alcasa pudieron haber sido exitosos, pero el tiempo demostró que no fue así. | Nosotros tenemos empresas por ejemplo como la empresa Aceite DIANA, tenemos la empresa Kimberly Kralk, que están cogestionadas actualmente y que fue que la dejaron los dueños, que hizo el estado, que hicieron los trabajadores, nosotros tenemos que garantizar a nuestro país la producción. si usted no lo hace entonces nosotros vamos a tomar eso, y ellos dicen eso es mío, pues en Venezuela hay una Ley que se llama Ley de expropiación por razones de utilidad publica y esa ley dice que te voy agarrar la empresa, te voy la cancelar, yo te voy a pagar lo que tengas pero con un justa precio, bajo esa premisa es que nosotros estamos dirigiendo algunas empresas en el país. | No conozco ninguno. | •Ninguno.<br>• Aceite DIANA, tenemos la empresa Kimberly Kralk, que están cogestionadas actualmente. |
| | | | Límites | En algunos casos, no ponen a dirigir las empresas por meritocracia, entonces es ahí cuando las cosas empiezan a fracasar. | Bueno, es una cuestión progresiva, realmente no ha sido totalmente eficiente, es una cuestión que va en progreso, porque que pasa dicen que lo van a dirigir los trabajadores, y resulta que ponen de gerente a los que nos son buenos trabajadores y ahí caemos en burocracia, corrupción, entonces es un reto que tenemos, no es fácil. | La polarización. | •La polarización.<br>•No ponen a dirigir las empresas por meritocracia. |
| | | | Representación | Los trabajadores tenían participación en la junta directiva de la empresa con la figura del director laboral, hoy día no se hacen reuniones de junta directiva, por lo que las decisiones son tomadas por unos pocos, sin discusiones y con muchas improvisaciones. En realidad no hay participación directa de los trabajadores en la directiva de las empresas, ni legal, ni contractualmente, solo en algunos casos de manera politica. | Claro, en oriente tengo conocimiento que hay empresas donde los trabajadores han pasado a ser miembros de las juntas directivas, pero lo eligen los propios trabajadores. | Si, anteriormente se tenia un representante de los trabajadores en la junta directiva de la empresa, ahorita no tanto. | •No hay participación directa de los trabajadores en la directiva de las empresas, ni legal, ni contractualmente.<br>•En oriente tengo conocimiento que hay empresas donde los trabajadores han pasado a ser miembros de las juntas directivas. |
| | | | Orientación | Hasta el año 2013 se participaba en todos estos aspectos en la junta directiva de la empresa, a veces tomado en cuenta sus opiniones y a veces no. Desde la incorporación de los militares a las administraciones de las empresas, hace un poco más de 5 años, los trabajadores no tienen participación en esos escenarios. | En todos los aspectos, inclusive la parte productiva, nosotros tenemos que estar en conocimiento real desde que ingresa la materia prima, como la proceso, como la empacan, como la transporta, inclusive porque nosotros no podemos saber como la comercializan, hacia allá vamos hacia el conocimiento general de eso. | Más que todo operativo pero, algunas veces cuesta sobre todo en la propiedad pero de resto casi todos los que mencionan. | •Todos los aspectos, se manifiesta la necesidad de el trabajador tenga conocimiento real de todo el proceso.<br>• Hace un poco más de 5 años, los trabajadores no tienen participación en esos escenarios. |

## Anexo P: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre las Cooperativas (1)

| Código del Entrevistado | | | | Servando Carbone (1) | Marcela León (2) | José Bodas (3) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cooperativas | Opinión | Cuando nació el tema de las cooperativas para meterse en el área laboral nosotros tuvimos observaciones porque el tema de las cooperativas pareciera que fuese un outsourcing, que fueran estructuras montadas para violar la LOTTT, a pesar de que tu puedes garantizarle los derechos, eso es una tercerización. En mi opinión la cooperativa se transformó en una forma de hacer negocio por parte de algunos articuladores del gobierno. | Las cooperativas en la mayoría de los países en desarrollo han sido creadas bajo una cultura de la solidaridad. Si no hay formación en materia de solidaridad, se tiende al fracaso porque allí todos los asociados cooperativistas tienen que poner su trabajo, tienen que poner su esfuerzo y la utilidad se reparte en común. Es una figura que generalmente usábamos los sindicatos para ayudar al funcionamiento de la organización sindical. | Es una forma de super explotar a los trabajadores, es una situación que ha retrocedido garrafalmente todas las conquistas de los trabajadores tanto organizativamente, políticamente, salarialmente, no tienen estabilidad. |
| | | | Aspectos positivos | No le veo ningún aspecto positivos a las cooperativas, porque al final son trabajadores que no tienen ni beneficios ni nada. | Ser trabajadores cooperativistas, o sea su trabajo está allí dentro de la cooperativa y si tu trabajas o no trabajas igual vas a recibir un reparto solidario. | Lo que pasa es que el concepto de cooperativa es muy grande, las cooperativas en el sector agrícola, o en el sector de transporte que la mayoría son cooperativas en este país quizás si tenga sus beneficios como tal, pero en términos generales como esta situación yo no le veo aspectos positivos o algo exitoso. |
| | | | Aspectos negativos | El fin con el que se hizo en mi opinión, el gobierno intento utilizar el termino de cooperativas para tratar de enmascarar la relación laboral, y cuando tú ves en la practica los beneficios que reciben alguien que esta en una cooperativa con alguien que esta en una empresa son completamente diferentes, y lo que tu ves es una maquila, una gente que está contratada a más bajo precio sin beneficios y un gran tipo que esta atrás de todo eso que se lleva todo el dinero del mundo. | En Venezuela no hay cultura de solidaridad, y las ganancias en las cooperativas no se dividen por igual, además, de que esos trabajadores no tienen ni beneficios por ley. | No los ampara la LOTTT, no están amparados por la LOPCYMAT, no se pueden organizar, los que trabajan allí es con el cuento de que el supuesto beneficio es que todos son patronos, no puedes tener delegados de INPSASEL, no pueden tener convención colectiva, no tienen ningún derecho, no hay estabilidad laboral. |
| | | | Casos exitosos | Pueden existir cooperativas que sean exitosas pero creo que son cooperativas mas individuales que las que maneja el gobierno, que no tenga una vinculación de control sobre ellos. Pero efectivamente han sido un mecanismo de mayor precarización, son una máscara de explotación laboral. | Aquí en Venezuela, no hay casos exitosos que hayan favorecido como tal al trabajo, las cooperativas agarraron un auge en Venezuela solo para generar un tipo de empleo que al final no tuvo resultados, ósea para mi ha sido un mecanismo de mayor precarización, sin duda alguna. | Casos exitosos como tal no se, ósea hay algunos que se reúnen en el campo agrícola, que son productores y para vender mejor los productos y en mayor cantidad hagan una cooperativa, quizás en ese sentido que son productores establecidos. Pero, han sido un mecanismo de mayor precarización, de eso no hay duda, y fueron diseñadas para eso, mano de obra de obra esclava, golpear el derecho a la huelga, restringir las libertades democráticas. |

## Anexo Q: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre las Cooperativas (2)

| Código del Entrevistado | | | | Henry Arias (4) | Estelito García (5) | Dick Guanike (6) | Alejandro Álvarez (7) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cooperativas | Opinión | Las cooperativas son una forma diferente de hacer empresa, es una empresa constituida por personas que se asocian libremente para la realización de actividades encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales. | Coye, es un sistema universal diría yo, sé que existe una ley que los rige y los regula, es una participación ciudadana, en donde se pueden organizar para entrar a apoyar en la presentación de un servicio, con derechos mercantiles. | En Venezuela en la primera fase del régimen se promovió una política de cooperativas pero no se si fue malinterpretada pero en general fue una política de tercerización del sector productivo, aquí cualquiera montaba una cooperativa, contrataba 5, 6 personas o 7 y las ponía a barrer la calle, pedía un crédito y después no pagaba y eso no era nada productivo. | Yo en general considero que las cooperativas son positivas pero tiene que haber una transparencia por parte del estado que no la hay. Aquí en Guayana cuando tú le hablas de formar cooperativas a alguien nadie acepta eso. |
| | | | Aspectos positivos | Bueno mira teóricamente las cooperativas ofrecen muchos aspectos positivos como fórmula de participación, los trabajadores son al mismo tiempo propietarios y gestores de la cooperativa, lo que puede llevar a que exista mayor motivación, el problema es que el gobierno uso esto como explotación y para sacarse de encima tener que cumplir con los beneficios de los trabajadores. | De verdad que no le veo aspectos positivos, en principio le dieron mucha participación y energía, en el sector popular, en las empresas, en todos los sectores, pero eso luego fracaso. | Las cooperativas pudieran ser fórmulas de funcionamiento de manera general en las sociedades capitalistas. | Ningún aspecto positivo. |
| | | | Aspectos negativos | Las acciones del estado se han orientado más bien hacia la planificación desarrollista, centralizada, de promoción de la explotación por parte del capitalismo nacional y externo, y se puede observar que tales inclinaciones no han sido superadas aún con las cooperativas, pues se ha visto mas que todo como una acción por parte del gobierno para acabar con la estabilidad del trabajador. | Bueno yo veo bastantes aspectos negativos, porque también fracasó, hoy en día el cooperativismo lo suprimieron, pero eso no era bueno para los trabajadores, no tenían ni derechos ni beneficios. | Mas que todo porque fue una forma de tercerización, que lo que buscaba era que los trabajadores no tuvieran estabilidad laboral. | Muchos, los cooperativistas tienen una mala paga, a veces las empresas que los contrariaban pasaban como 10 meses para que les pagaran, además, ellos no tienen derechos de trabajadores ni beneficios. |
| | | | Casos exitosos | Bueno yo creo que ha sido una fórmula para mejoras de alguna manera la situación laboral en un país donde casi no hay alternativa de empleo, lo que pasa es que como todo lo que promueve el estado no se lleva de forma correcta y eso puede llevar a verlo como un mecanismo de mayor precarización. | Totalmente de mayor precarización, el cooperativismo en Venezuela no sirvió. | En el país se legalizaron 800, 900, 1200 cooperativas y cuantas en verdad fueron productivas, casi ninguna, por ende es un mecanismo de mayor precarización. | Yo no conozco ejemplos concretos aquí en el país donde yo te pueda decir que ha funcionado, todos se han ido abajo, muchos quebraron, fue realmente una mala experiencia, un mecanismo de precarización. |

## Anexo R: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre las Cooperativas (3)

| Código del Entrevistado | | | | Marcela Maspero (8) | Orlando Chirinos (9) | Iván Freites (10) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cooperativas | Opinión | De participación laboral no creo. Creo que crear una cooperativa para generar una relación laboral es tergiversar y violentar absolutamente todo lo que está establecido tanto en la Ley como en los convenios internacionales. Para mi las cooperativas son organizaciones que se crean de carácter solidario con la finalidad de prestar servicio o generar bienes pero donde todos tienen la misma participación. No es un tema de relación laboral. | Las cooperativas fueron un fraude total, se supone que ahí los trabajadores debían ser asociados, pero la verdad es que esto nunca fue así, esos trabajadores ni beneficios tienen. Eso lo quiso implantar el gobierno para enriquecerse y hacer trabajo negro, trabajo tercerizado. | Son una fuente de empleo muy valiosa pero como todo lo que ha hecho el gobierno, le cambia la figura, le cambia la funcionalidad, entonces hacen que las cooperativas se enfrenten con los sindicatos, los sindicatos no se pueden meter con las cooperativas, las cooperativas no pueden tener un trabajador asalariado. |
| | | | Aspectos positivos | Ningún aspecto positivo se le puede ver a las cooperativas, es una violación absoluta de los derechos y beneficios de los trabajadores. Pudiera ser una formula en el sector comunitario, en sectores agrícolas, otros sectores para salir adelante. | Aspectos positivos yo no lo veo ninguno, la verdad. | Yo considero que las cooperativas podían ser muy buenas, el que en determinados sectores los trabajadores se pudieran asociar y formar su cooperativa, pero la forma en que llevo acabo esto el estado no fue así. |
| | | | Aspectos negativos | Eso es una tergiversación absoluta, precarización y violación de todo lo que tiene que ver con el empleo. | Las cooperativas no funcionan por una razón, con este gobierno con el ahogamiento de las libertades democráticas, con la restricción, con irrespeto total a las grandes conquistas que los trabajadores con su lucha habían logrado, fuera de eso en vez de abrir una posibilidad, hace una cosa hipócrita que es una manera inconsciente de servir a los intereses del gobierno. | El gobierno contaminó la funcionalidad de las cooperativas y la razón de ser, empezaron a darle cooperativa a todo el mundo, dirigidas por sus políticos, que le pagaban una miseria a los trabajadores, fue mas que todo una forma de explotación por parte del estado. |
| | | | Casos exitosos | Las cooperativas han tenido experiencias muy exitosas en Lara y en otros Estados, y producto de la crisis y de que el régimen pretende manejar todas las organizaciones, lamentablemente se han venido a menos. Han sido un mecanismo de mayor precarización. | Totalmente un mecanismo de mayor precarización y hasta más que eso, termino siendo una forma de explotación por parte del gobierno. | Hay unas que han sido exitosas sobre todo las de ahorro y créditos, artesanales, donde prela lo ético, lo moral sobre la corrupción entonces son verdaderamente son asociados los que la forman y no empleados. |

## Anexo S: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre las Cooperativas (4)

| Código del Entrevistado | | | | Pedro Moreno (11) | Ana Yánez (12) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cooperativas | Opinión | las cooperativas han propendido a apoyar a los pequeños productores o sea que son también cooperativas para impulsar la producción de la pequeña y mediana industria. El estado Lara ha sido la fuente fundamental de las organizaciones cooperativas, pero todo eso ha sido un fracaso mas del estado, la gran mayoría son cooperativas de papel. | También fue una forma de organización de participación de los trabajadores por parte del gobierno, para hacerlos ver como mini empresarios, pero la realidad es que estas cooperativas fueron tomadas y encabezadas en su mayoría por gerentes y miembros del partido, no le dieron participación real de la administración a sus integrantes, y al final se quedaron con el dinero de los préstamos para su funcionamiento y embarcaron a más de un trabajador que apostó a tener una fuente de ingreso segura para él y su familia. | •Pareciera que fuese un outsourcing, estructuras montadas para violar la LOTTT.<br>•Es una forma de super explotar a los trabajadores.<br>•Han propendido a apoyar a los pequeños productores<br>•Son una fuente de empleo muy valiosa.<br>•Las cooperativas son una forma diferente de hacer empresa.<br>•Las cooperativas fueron un fraude total. |
| | | | Aspectos positivos | Lo beneficioso del espíritu cooperativo es que los venezolanos sintamos que hay funciones sociales que podemos atenderlas en colectivo y esas cooperativas hubiesen podido servir para incrementar ese sentido de participación en la solución de los problemas que nos atacan como ciudadanos. De lo que se ha promovido como tal en Venezuela no identifico aspectos positivos. | Lo positivo de las Cooperativas es que bien organizadas y administradas son una fuente de empleo segura, así como de prestación de servicios a la colectividad. | •Si tu trabajas o no trabajas igual vas a recibir un reparto solidario.<br>•Ningún aspecto positivo<br>•Bien organizadas y administradas son una fuente de empleo seguro<br>•En principio le dieron mucha participación y energía, en el sector popular, en las empresas, en todos los sectores, pero eso luego fracaso. |
| | | | Aspectos negativos | Hubo una critica enorme a como las cooperativas venían a sustituir el trabajo formal, era una forma del estado de desentenderse del problema de la seguridad social, de los pasivos, de la creación de prestaciones sociales, de la estabilidad como tal de los trabajadores y sus beneficios. | La cooperativa es fácil presa de corrupción y estafa para quienes en ella participan y no tienen control real de su administración. | •El gobierno intento utilizar el termino de cooperativas para tratar de enmascarar la relación laboral.<br>•Fácil presa de corrupción y estafa para quienes en ella participan y no tienen control real de su administración.<br>•Era una forma del estado de desentenderse del problema de la seguridad social y sus beneficios. |
| | | | Casos exitosos | Las únicas espacios de cooperativas que nosotros conocemos que han sido exitosos son las que no han dependido del apoyo oficial y han precarizado el trabajo porque incluso no solo lo precariza desde el punto de vista que lo niega alguna serie de derechos sino que prácticamente una de las cosas que nosotros criticábamos mas a las políticas neoliberales es la flexibilización de las relaciones laborales en el sentido de que las cooperativas no creaban una responsabilidad en cuanto a la cancelación de una serie de derechos contemplados en la ley del trabajo. | Lamentablemente no han sido exitosos, la mayoría de los casos de cooperativas en Venezuela; tampoco lograron el cometido de mejorar las fuentes de empleo y en conclusiones fueron un fracaso debido a la corrupción de quienes la dirigían. | •Cooperativas mas individuales que las que maneja el gobierno.<br>•Fueron un fracaso debido a la corrupción de quienes la dirigían.<br>•Totalmente un mecanismo de mayor precarización.<br>•Experiencias muy exitosas en Lara y en otros Estados. |

## Anexo T: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre las Cooperativas (1)

| Código del Entrevistado | | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Cooperativas | Opinión | Las cooperativas nacen para acabar con la explotación y precarización obrera provocada por la tercerización, como una forma de organización y participación obrera de manera horizontal, pero sin beneficios sociales. También el estado vió la necesidad y aprovecha ese mecanismo para otorgar contratos mucho más económico que los que otorgaba a las empresas contratistas, de manera de beneficiarse y beneficiar a los trabajadores. | Las cooperativas han sido organizaciones que funcionaron en Perú y Alemania exitosamente, aquí lamentablemente como fue una experiencia prácticamente novedosa resultaron de verdad un fracaso, porque hubo una política de un cliente ambiguo, corrupción, cualquiera decía monta una cooperativa. | Cuando nacieron excelente porque tenía una visión estratégica para garantizar la igualdad en los trabajadores informales y garantizar el empleo, de hechos que hoy en día hay muchas cooperativas funcionando en su mayorías en el área del transporte, para mi debemos retomar esa fórmula para garantizar muchos más empleo digno que puedan ayudar a salir de esta crisis social, económica y moral que estamos atravesando en los actuales momentos, pero con disciplina y mayor seguimientos del estado en los recursos otorgado a las cooperativas e impulsar el cooperativismo en Venezuela. | •Las cooperativas nacen para acabar con la explotación y precarización obrera provocada por la tercerización.<br>•Cuando nacieron eran una muy buena idea |
| | | | Aspectos positivos | Acabar con la explotación obrera y precarización del empleo. | Mira el aspecto positivo que yo le pudiera ver es eso, el hecho de que los trabajadores se podían agrupar y dividir las ganancias por partes iguales, pero mas nada, y al final eso no se hizo así. | En los positivo las cooperativa en Venezuela encaja muy bien ya que nuestra cultura de venezolanidad de ayudar al prójimo es elevado con respeto al mundo entero. | •Trabajadores se pueden agrupar y dividir las ganancias por partes iguales,<br>•Acabar con la explotación obrera y precarización del empleo.<br>•Encaja muy bien ya que nuestra cultura de venezolanidad. |
| | | | Aspectos negativos | Lo negativo, es que los trabajadores no cuentan con beneficios sociales de ningún tipo. Con el tiempo los organizadores o líderes de las cooperativas se convirtieron en nuevos empresarios, sub contratando mano de obra y practicando los mismos vicios de la tercerización. | Comenzaron a trabajar ellos no se distribuían en la cooperativa las ganancias, porque esa es la figura, nosotros tres vamos hacer una cooperativa y nos dividimos igual las ganancias, la rentabilidad, pero ellos no, ellos agarraban y decían que era cooperativista pero no era realmente así, pero había una situación mas grave que a esos trabajadores no se les permitía organizarse sindicalmente y a esos trabajadores tampoco le garantizaban seguridad social, es decir, no tiene un HCM. Quién era el patrono? El jefe de la cooperativa, que también era trabajador, pero hay los vivos de siempre. | El estado ha descuidado o no le ha hecho el debido seguimiento a los recursos otorgados a las diferentes cooperativas que se ha creado. | •Los trabajadores no cuentan con beneficios sociales de ningún tipo.<br>•Con el transcurso del tiempo los líderes de las cooperativas se convirtieron en nuevos empresarios.<br>•El estado ha descuidado o no le ha hecho el debido seguimiento a los recursos otorgados |
| | | | Casos exitosos | Al principio se veía como algo exitoso, pero con el tiempo se fue deteriorando su objetivo, llevándolo a lo mismo que era la tercerización. | Las cooperativas lamentablemente en Venezuela no fueron una experiencia exitosa, que no significa que el cooperativismo sea malo, es como lo implementan, son malos los cooperativistas. | Para mi opinión no han sido tan exitosa, salvo la que mencione del sector transporte, pero si puede ser la fórmula para mejorar parte de la situación laboral en el país, ojo con muchos seguimiento y estudio. | •Al principio se veía como algo exitoso, pero con el tiempo se fue deteriorando su objetivo.<br>•No fueron una experiencia exitosa. |

## Anexo U: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre el Diálogo Social (1)

| Código del Entrevistado | | | | Servando Carbone (1) | Marcela León (2) | José Bodas (3) | Henry Arias (4) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Diálogo Social | Características | Primero este gobierno no cree en dialogo social, este gobierno no dialoga, si bien es cierto, nosotros desde el inicio fuimos bien fuertes y le decíamos trimaldita a la relación que había anteriormente porque bueno eran 3 tipos, el gobierno, un tipo de la CTV y un empresario, se iban a una pollera y negociaban, nosotros sí creemos que el tema del diálogo social del tripartimos nuevo es los empresarios, el gobierno y los trabajadores, tenemos que organizamos y lo estamos haciendo, cada vez que nos toca reunirnos con Fedecámaras nos reunimos, entonces que es el diálogo social, el diálogo social es poder nosotros tanto G, E, T, poder aportar reformar para la ley orgánica, mejoras, dar ideas, pero este gobierno no dialoga con nadie. | Inexistente el diálogo, y no porque lo queramos así. La propia OIT lo plantea y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos lo plantea. No hay instancia, nosotros lo solicitamos por escrito, buscamos el mecanismo. Por ejemplo, si se va a discutir un salario vemos que lo hace el presidente vía decreto. Ahí no hay diálogo social tripartito en un tema fundamental porque el salario impacta al empresario e impacta al trabajador pero también impacta al Estado patrono. Ahí no hay diálogo tripartito, simplemente 4/5 aumentos en el año en el cual no se convoca. Entonces es un tema difícil pero lamentablemente el gobierno de Venezuela no ha querido iniciar un proceso de diálogo. | Bueno te resumo todo, que un gobierno totalitarismo como el que estamos viviendo no dialoga con nadie, o dialoga con los sectores con los que el decide, con estos no, con estos si, vemos muchas veces por los medios de comunicación que se reúnen empresarios y gobierno, pero nunca están los trabajadores, o los trabajadores son funcionarios directos de ellos, una dirigencia sindical que dice públicamente que su compromiso es con el gobierno y con su partido, no tienen ningún compromiso con la clase trabajadora, y que son los que el gobierno utilizar para aplicar estas medidas de destrucción y de represión de las libertades democráticas, de destrucción de las convenciones colectivas, de destrucción del derecho a la huelga, de criminalizar todo, son ellos los agente. | Actualmente el diálogo social está fragmentado. La toma de decisiones se hace de manera autoritaria, cerrada, privada y no compartido, no es sujeto a crítica, en un entorno en el que los actores, los grupos, las partes, actúan sin comunicarse previamente con los demás en cuestiones que puedan afectarlos. |
| | | | Retos | Lidiar con este gobierno para que este diálogo se convierta en un dialogo verdadero donde haya una relación por lo menos de 3 a 3, 1 a 1 o 4 a 3, mas trabajo privado y menos el estado, ahorita no hay dialogo el gobierno no le interesa eso. | Como te dije el diálogo social es un tema fundamental y nuestro reto más importante es luchar y unirnos como dirigencia sindical para recuperar el diálogo social, después de tantos años la ONU reconoce que aquí no hay un verdadero diálogo. | El reto como siempre es que la clase trabajadora se organice, que agarre músculo social en modos de participación. | Los cambios necesariamente no tienen por qué venir desde arriba, desde las cúpulas, pueden venir desde la gente, a través del establecimiento de alianzas. Mientras estemos fragmentados será difícil remontar las adversidades que estamos viviendo e allí los retos que debemos proponernos de cara a un futuro positivo, la unidad nacional, un programa atractivo construido entre todos para salir de la crisis, un liderazgo desde las bases con características basadas en la confianza y en la atención a todos los sectores. |
| | | | Barreras | Si dialoga es de forma unilateral, primero diálogo contigo y luego te vas y hago lo que me de la gana, y eso es uno de los temas que ha quedado completamente demostrado en la OIT que no hay diálogo social, de hecho esta misión de encuesta que es la comisión de investigación que interviene al gobierno parte es porque no hay dialogo, tú no puedes imponer como te de la gana un salario mínimo porque tu eres el patrono, porque la relación laboral es 3 a 1, el gobierno tiene 3 millones de trabajadores y el empresario 1, entonces el cree que como tiene 3 puede colocar lo que le dé le gana. | La mayor barrera es la falta de voluntad del Estado. El tema es ideológico. Si la propia OIT tiene más de 10 años pidiendo al gobierno de Venezuela que instale el diálogo tripartito en el país; si han venido dos misiones, la del 2013 y ahorita venía una y fue suspendida por el gobierno; y si el propio gobierno no quiere reunirse con las organizaciones que no piensan igual a él, esa es la mayor barrera, es ideológica. Más allá de que la OIT les está otorgando apoyo técnico para que se instalen las instancias de diálogo, fíjate que si tu revisas en 10 años las recomendaciones de la OIT a Venezuela para que se instaure el diálogo tripartito, no han logrado que se haga ni han aceptado ayuda técnica y eso es lo que tiene a Venezuela en un proceso de una comisión de encuesta, que no hay tema alguno en el cual se convoque a todos los actores para debatir. Todo lo imponen ellos, se reúnen pero con los tres que piensan igual a ellos, no con los que piensan distinto. Entonces eso es una gran barrera ideológica que no permite que todos aportemos al desarrollo del país. | El dialogo aquí no existe, las barreras vienen dadas porque todo es una imposición del gobierno y los contratos y los beneficios es para sus amigos o a los que ellos quieran o han llegadaoa negociaciones con ellos. | Aquí la principal barrera es que el gobierno no dialoga con quien no es de su ideología. |

## Anexo V: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre el Diálogo Social (2)

| Código del Entrevistado | | | | Estelito Garcia (5) | Dick Guanike (6) | Alejandro Álvarez (7) | Marcela Mapero (8) | Orlando Chirinos (9) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Diálogo Social | Características | El diálogo social tiene que existir, pero hoy en día es ineficaz, porque hoy se inclina hacia el abuso, el abuso del gobernante, el estado no se va a salir de una receta que ya traen. | Mira, en primer lugar el régimen no respeta las leyes. La ley establece que los primeros tres meses el año debe convocarse una reunión tripartita donde deben estar los empleadores, los trabajadores y el estado para evaluar las políticas sociales, salariales, para evaluar el desarrollo de la economía nacional para evaluar el tema de las condiciones del trabajo. Bueno desde 1999 eso en Venezuela no sucede. | Bueno primero que tenemos un gobierno autoritario, tenemos un gobierno que normalmente viola la ley, viola la constitución, bajo esas premisas es muy difícil emprender un diálogo o sea el diálogo tiene que ser con mucha transparencia y sinceridad, hay cosas que son puntos de honor que no va a ceder el gobierno. | El diálogo social no existe, y bueno por eso hay tantas recomendaciones y tantas denuncias que hemos hecho a la OIT. Nosotros tenemos cerca de cinco años denunciando el diálogo social. Vamos a participar ahora en la comisión de encuesta, ya fuimos notificados por el presidente de la comisión de encuesta. Tiene un tema ahí que es el diálogo social, convenio 144 y no existe. | El gobierno no dialoga, no hay diálogo social, esta liquidado. Porque el diálogo social lo arma el quiere un diálogo social entonces de nosotros 4 tiene que agarrar a uno y el y yo somos chavistas y ustedes 3 los que los trabajadores quieren pero entonces el escoge a los dos chavistas entonces yo con yo no hay dialogo porque estamos hablando sindicalmente pero aquí estamos obligados a políticamente, ellos sindicalmente están obligados a consultar cuando se va a revisar el salario mínimo del pueblo de los trabajadores y mandan es una carta cuando lo que deberían es sentarse con los sindicalistas, sentarse con los empresarios y mandar su representante del gobierno. |
| | | | Retos | El primer reto que tenemos es sacar este gobierno porque si en mas de 20 años no han dialogado no lo van hacer, luego viene el resto. | Para nosotros los retos son trabajar todos los días para reconstruir el país, reactivar la economía y que salgamos adelante con esta transición que esperamos. | Mira los retos son muchos, entre ellos hacer que el gobierno respete la ley y eso solo se logra si demostramos fuerza si el pueblo venezolano sigue demostrando la sumisión que ha demostrado hasta ahora no vamos a tener un cambio en el país mientras que sigamos con esta actitud apática. Entonces yo creo que hay que hacer respetar la ley, hay que involucrarse en esto y decir yo tengo que salir adelante. | Superar debilidad nuestra como movimiento sindical para poder fortalecernos y poder darle un parado a todo esto. | Mira aquí el gran reto es que este tipo de vaya y nosotros reconstruir lo que es realmente el diálogo social. |
| | | | Barreras | Actualmente, el diálogo social tripartito es inexistente porque el estado solo dialoga con sus simpatizantes, la principal barrera es el estado, por eso no existe diálogo social verdadero | Las barreras que se han puesto ha sido por el gobierno porque el sector de los empleadores y trabajadores hemos venido manteniendo diálogos pero por supuesto no es tripartito. | Tenemos una oposición dividida donde hay gente que quiere el bienestar del país y hay otra que sigue cohabitando con el gobierno porque vive de las remesas del gobierno y les ha ido muy bien tenemos diputados que no están cónsonos con el clamor del pueblo del sector de la oposición entonces mientras no tengamos representantes comprometidos con recuperar la democracia tanto del gobierno como de la oposición va a ser muy difícil hay muchos intereses de por medio. | La barrera mas importante es el propio régimen que pretende tomar decisiones. Ellos cuidan la forma. A veces te mandan una carta y te preguntan que opinan del aumento de salario. Hasta hace cuatro años a la UNETE le mandaban pero ni te la recibían antes ni habían reuniones, ni había debate y tampoco se sentaban con el sector empresarial. Todas las decisiones han sido tomadas de manera unilateral violentando absolutamente la propia constitución. | Ellos quieren dialogar entonces van comprando gente entonces no existe el diálogo social, esta sustituido por lo que al gobierno le da la gana. |

## Anexo W: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre el Diálogo Social (3)

| Código del Entrevistado | | | | Ivan Freites (10) | Pedro Moreno (11) | Ana Yanez (12) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Diálogo Social | Características | No hay diálogo social, primero, este año, el año pasado se aprobó en la conferencia internacional del trabajo se aprobó la comisión de encuestas y la comisión de encuestas es uno porque no se toma en cuenta la tripartita para el cálculo del salario mínimo, la violación a la libertad sindical, convenio 87 y la tripartita salario mínimo | Bueno la respuesta mejor que puedo darte a eso es que en 99 años de la organización Internacional del trabajo solamente 13 ocasiones ha habido el nombramiento de una comisión de encuestas y este año el consejo de administración y en la conferencia de la OIT se decidió nombrar una comisión de encuestas para Venezuela donde uno de sus tres elementos fundamentales es precisamente la inexistencia del diálogo social | Las políticas sociales y decisiones impuestas por el gobierno nacional, no permiten el Diálogo Social; esto debido a que no son llamados los actores fundamentales para la toma de decisiones en materia socio laboral, como lo es la mesa tripartita compuesta por los representantes de los empleadores (patronos) los representantes de los trabajadores (Centrales Sindicales) y representantes del gobierno; tal como está establecido en la Ley orgánica del trabajo, la cual es desconocida por el gobierno desde hace más de 17 años. | •Inexistencia del diálogo social<br>•No son llamados los actores fundamentales para la toma de decisiones en materia socio laboral<br>• Gobierno autoritario que no respeta las leyes, las decisiones se tomas de manera privada. |
| | | | Retos | Como reto, lo primero que hay que hacer es rescatar la institucionalidad, que el ministerio del trabajo sea en verdad un ministerio que aporte y sea un factor de equilibrio ya que actualmente es un defensor de las políticas del patrón (estado) entonces nosotros para tener un diálogo social tenemos que tener una Asamblea Nacional que apruebe todas las leyes sociales que no han aprobado, la ley de jubilación, de salud, que en verdad requieren de la participación de todos los sectores. | Como retos en primer lugar nosotros en el primer año de la asamblea nacional en el año 2016 hace ya dos años el movimiento sindical las no solamente las centrales sindicales, la CTV, CGT, CODESA y UNETE sino también algunas corrientes sindicales como SECURA, FADES impulsamos una Ley de Libertad sindical porque nosotros creemos que uno de los principios del diálogo social es el respeto a la libertad sindical, es la consideración de que los trabajadores somos un ente autónomo y debemos ser respetados en nuestra representación para todos no solamente para lo que se refiere a salarios sino para lo que se refiere a políticas que tienen que ver con el empleo con el desarrollo, con la inversión con la distribución del presupuesto publico es decir, en esos espacios nosotros incluso planteamos como la necesidad de la creación de un ente permanente de diálogo social. | Es fundamental la Unidad del movimiento sindical venezolano para tomar medidas contundentes que en consecuencia sean tomadas en serio por el estado o gobierno. | •Superar la debilidad que actualmente presenta el movimiento sindical mediante la unidad nacional y organización del mismo.<br>•Lograr un cambio o transición del gobierno.<br>•Creación de un ente permanente de dialogo social.<br>•Rescatar la institucionalidad de los ministerios, inspectorías y demás entes públicos relacionados con el tema.<br>• Creación de una ley de Libertad sindical |
| | | | Barreras | La barrera mas grande que existe es el estado y sus organismos. | Las barreras vienen dadas desde el gobierno con una mentalidad corporativista y para ponerlo mas gráfico por una mentalidad fascista es decir aquí no se concibe la existencia de la autonomía sindical. | El gobierno ha querido mostrar que existe un Dialogo Social, esto a través de la creación de organizaciones patronales y sindicales afectas al partido de gobierno, con las cuales se reúne y hace ver ante la comunidad internacional que el gobierno cumple con el tripartismo; violando de esta manera los convenios internacionales establecidos en la OIT. En síntesis la barrera como tal es el gobierno. | •El estado, tomando en cuenta que el gobierno no dialoga con quien no es de su ideología o sus simpatizantes.<br>•El gobierno con una mentalidad corporativista que no concibe la autonomía sindical.<br>•Tenemos una oposición dividida. |

## Anexo X: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre el Diálogo Social (1)

| Código del Entrevistado | | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Clave |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Institucional | Diálogo Social | Características | El diálogo social actual es innovador, no es como antes que era el Presidente hablando con las cúpulas de empresarios, ahora el diálogo también es con la clase trabajadora. | Primero disposición, el Chino Navarro por ejemplo cuando hubo problemas aquí en el 2002 lo llamaron para que fuera miembro de la mesa de dialogo social, y ahí estaba el que era director de Globovisión, el obispo de caracas, etc. Actualmente, el diálogo social ya no se puede hacer entre cúpulas, ya yo no tengo necesidad de discutir mediante un diálogo social con Fedecámaras, o con la cúpula de la CTV. Ahora el diálogo social es más abajo, en el sindicato, en el consejo de trabajadores, ahí es donde se hacen los grandes debates, entonces hay diálogo social, pero no es un diálogo de cúpulas, es un diálogo que se ha ido profundizando cada vez más hacia las bases. | Actualmente el diálogo social se ha visto afectado por ciertas corrientes extremistas. | •El diálogo social actual es innovador<br>•Se ha visto afectado por ciertas corrientes extremistas. |
| | | | Retos | Construcción orgánica de un amplio movimiento obrero, que se reconozca como clase. acabar cada vez mas con la sectorización por una dirección colectiva antiburocrática. Actualización de leyes y reglamentos laborales adaptados a los nuevos tiempos. Reactivación del sistema productivo de las empresas básicas. | Tenemos que lograr allí que entre todos construyamos una propuesta, no importa si este es de primero justicia, adeco, no importa, vamos al debate de conocimiento. | Esto sería el gran reto que tienen que superar y romper con esa barrera del extremismo para llegar a un diálogo social de un ganar-ganar. | •Construcción orgánica de un amplio movimiento obrero, que se reconozca como clase.<br>•Construcción de una propuesta y debate de conocimiento sin importar la ideología política.<br>• Romper con la barrera del extremismo para llegar a un dialogo social ganar-ganar. |
| | | | Barreras | La burguesía | Mira, barreras no las hay, no existen | Para un verdadero diálogo social en el país debemos acabar con la polarización del país, yo Carlos Hernández todo el tiempo digo los extremos son muy pero muy malo a la hora de entablar un diálogo, por eso debemos romper esa barrera del extremismo entre los venezolano y eso puede suceder cuando nuestros políticos sea de derechas o de izquierda o intermedio dejen el extremismo y le transmita una mensaje a la sociedad venezolana de verdadera responsabilidad con el país y con el momento histórico que hoy tienen en sus manos. | •La Burguesía.<br>• No existen<br>• El extremismo |

## Anexo Y: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre los: Sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo y mesas de trabajo (1)

| Código del Entrevistado | | | | Servando Carbone (1) | Marcela Leon (2) | Jose Bodas (3) | Henry Arias (4) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Organizacional | Sistemas de Quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo | Semejanzas | No hay porque en ambos es distinto, el concepto de estos mecanismos de participacion en el sector privado es distinto del sector público por los distintos intereses. | A mi criterio no hay semejanzas porque el gobierno exige parámetros distintos para el público que para el privado. | Digamos que quizas el gobierno a través del ministerio del trabajo implementa una política de mesas de trabajo para ambos sectores, cuando la LOTTT establece que las partes son los patronos y los trabajadores, el gobierno inventó que el también es parte y pone las normas en esas supuestas mesas de trabajo, habla el que el dice, y se plantea que la mesa es para buscar soluciones que en verdad nunca hay y lo que vemos en concreto tanto en el sector público en ese sentido porque supuestamente el rector de esas mesas de trabajo es el ministerio de trabajo, en el sector privado como en el público esas mesas sirven para darle larga y para evitar las movilizaciones. | En la práctica la promoción de fórmulas organizacionales de participación tanto en el sector público como en el privado, son semejantes, pues están regidos por un sistema de normas y derechos sociales establecidos por el Estado venezolano. |
| | | | Diferencias | Las diferencias es que en el sector privado es mas como el día a día, tú te reúnes en una mesa del sector privado y si hay una mesa en el sector privado es porque la empresa necesita tenerla, para la mejora de la producción, a ellos les interesa que esas mesas existan para la productividad de sus empresas. Ahora el gobierno trata de reunirse mediante mesas con el sector privado para exigirle a las empresas quiero que ustedes me den el 30% de la producción, de imponerle algunas cosas, pero en el sector público las mesas que se hacen son por conflictos laborales y esas no avanzan absolutamente nada a menos que sea conveniencia de ellos, pero al final no resuelves nada, por ejemplo la gente del sector eléctrico y las enfermeras no solo están pidiendo aumento salarial, sino insumos, la mayoría del sector público no tiene insumos para hacer nada. | En el sector público el Estado lo que se ha planteado para simular que hay un diálogo social es instalar mesas de trabajo con los sectores, pero esas son mesas de trabajo en las cuales ya llevan un papel de trabajo hecho y en las que supuestamente escuchas a las partes pero al final se firma el papel de trabajo que lleva el Estado. Entonces realmente no tiene un impacto positivo. La propuesta concreta es ir a una negociación colectiva porque el Estado nos lleva a instancias de mesas de trabajo para simular un diálogo social y no se hace el trabajo como debe ser porque se supone que si yo consulto como sindicato a mi Asamblea de trabajadores, hago las mesas de trabajo de los sindicatos para recoger la información, elaboro un proyecto de convención colectiva de acuerdo a lo que plantean los propios trabajadores, mi instancia natural es el Ministerio del Trabajo para que lo discutamos allá en un diálogo tripartito. Resulta que no, el Estado dice convóquenme al sector que piensa igual que yo, hacemos una mesa de trabajo y yo digo que es lo que se va a dar. Eso no es un verdadero diálogo. En el sector privado se discuten los contratos colectivos, se instala la negociación y se discute en el tiempo que establece la Ley. Ahí si hay presión del Estado para que se discuta. | La diferencia de las mesas de trabajo en el sector publico y privado, sabiendo que en ambos interviene el gobierno, es que quizás la presión que tienen los empresarios en algunos casos porque están los trabajadores que hay lucha y todo lo demás, lleguen a acuerdos, pero es que el rector que es el gobierno es una política que tienen ellos, con la intención de que el sindicalismo no crezcas, y a demás si las empresas no cumplen la expropian. | Para mi no hay diferencias, cada una de las empresas públicas o privadas no escapan a las condiciones de precariedad estructural, administrativa y organizativa. |
| | | | Interés | Yo creo que por la situación de la crisis en el sector privado hay mucha más participación de los trabajadores con sus empresarios, muchos trabajadores del sector privado reciben mucho mas del salario mínimo, ayuda, facilidades, créditos, eso es importante porque el empresario ve que hay un trabajador que necesita, hay interés, produce y hay beneficios.<br>En la administración publica todos deseamos tener participación en las convenciones colectivas, lo que nos ha dado como enseñanza este gobierno, es que por ejemplo discutir una convención colectiva en la administración publica debe ser con condiciones cerradas, ninguna clausula queda abierta, y clausula cerrada puede que inclusive se coloque el monto, y por la inflación y la situación país eso hace que tu necesites discutir y eso no avanza, no hay ningún tipo de avance, aunque es una herramienta la convención colectiva, las mesas y tal, eso no tienen ninguna efectividad en este régimen. | Para mi estos mecanismos de participación que mencionas como los son las mesas de trabajo, sistemas de quejas o sugerencias no son los mas efectivos. Veo más viable la discusión de negociaciones colectivas. La mayoría de los conflictos que existen en Venezuela son para discutir el contrato colectivo y de esta forma le mejoren el salario. | Mas que las mesas de trabajo, el mecanismo son los sindicatos y las federaciones de lo reivindicativo, y también la participación democrática en el sentido de las mejoras técnicas de querer aportar siempre, a través de la convención colectiva y los delegados de prevención y el comité de higiene. | Ahora estos esquemas no han sido efectivos en ningún sector, pues las circunstancias y los elementos así lo indican, cada una de las empresas públicas o privadas no escapan a las condiciones de precariedad estructural, administrativa y organizativa. |

## Anexo Z: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre los: Sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo y mesas de trabajo (2)

| Código del Entrevistado | | | | Estelito Garcia (5) | Dick Guanike (6) | Alejandro Alvarez (7) | Marcela Mapero (8) | Orlando Chirinos (9) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Organizacional | Sistemas de Quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo | Semejanzas | La única semejanza es que en ambos sectores hay fallas en cuanto a estos mecanismos de participación, de resto nada. | No existen semejanzas, en todos sus sentidos, estos mecanismos de participacion son distintos para las empresas públicas y las privadas. | Yo opino que semejanzas no las hay. | Una de las semejanzas podría ser que en ninguno de los dos sectores existen esas mal llamadas mesas de trabajo ect. | Semejanzas no, no hay así. |
| | | | Diferencias | Yo creo que en el sector privado esto funciona mejor, en el sector público realmente no se da estas formas de participación, no hay estos escenarios. | Las diferencias que existen, nosotros estos últimos años nos hemos sentado con los empresarios haciendo mesas de trabajo, mesas de diálogo donde hemos llegado acuerdos independientemente de las diferencias en el trabajo o las contradicciones que existen de intereses en el trabajo, entonces esas mesas de trabajo son importantes porque permiten conocer cuales son las estrategias en las que nos estamos desenvolviendo no así con el estado, en el estado las mesas de trabajo, de diálogo ect no hay posibilidades. | No, yo veo que hay muchas diferencias, nuestra empresa como te dije antes al comienzo de la entrevista era privada, el sector privado venezolano que yo conozco este no da participación al trabajador, yo no conozco ninguna empresa privada que diga vamos a sentarnos a escuchar las necesidades del trabajador, díganme que debo hacer, díganme en que estoy fallando para corregir. Pero en el sector público te dicen vamos hacer mesas de trabajo y de allí toman lo que les conviene y el sector privado no conozco nadie que lo haga, los bancos no lo hacen, las empresas de telefonía no lo hacen, en las empresas siderúrgicas no lo hacen. | No existe. | Diferencias entre el sector publico y privado, claro, primero una cosa el gobierno invento unas cosas que llaman mesas técnicas en el movimiento sindical qué repercusión tiene ? yo tengo derecho a meter un pliego conciliatorio tener un espacio para sentarme no cuando a ellos les de la gana con el tiempo que le de la gana y si los trabajadores ven que no se resuelve nada tienen derecho a pasar el conciliatorio al conflictivo eso es tanto en el público como en el privado. Pero las mesas lo primero que dicen el funcionario acuérdense que esto aquí es una mesa técnica y aquí los que mandamos somos nosotros y ya yo te dije quienes son las partes tanto en las públicas como en las privadas, pero el fondo de lo que estamos discutiendo no es lo que queremos. |
| | | | Interés | Yo en su momento las promoví, las llamaba mesas democráticas de trabajo, pero ahorita eso ya no funciona. Lo que si te puedo decir es que el interés propio del trabajador mayormente se centra es en la convención colectiva, indudablemente. | Mira donde hay mayor interés de los trabajadores es de participar en sus sindicatos para notificar cuales son sus reclamos con su trabajo que pasa con sus prestaciones de los pagos que no le han realizado el patrón este el tema de sus vacaciones es decir, el trabajador va más directo a comunicarse con su representante sindical de base porque en general y esto hay que reconocerlo los trabajadores no les dan mucha importancia a participar en la organización, es decir, los trabajadores parten del principio del si no trabajo no como. Todo esto a través del sistema de quejas, asambleas, consejo de delegados, a través e la reunión directa con la junta directiva, a través de la conversación más cercana con el delegado o directamente con el directivo más cercano. | Mira nosotros como trabajadores apostamos al control obrero de verdad y pienso que si a los trabajadores se le da la oportunidad de llevar la empresa, de gerenciar la empresa no al sindicato sino a otra gente donde ellos puedan manejar desde que compramos la materia prima, hasta que vendemos el material terminado por supuesto que los índices de corrupción van a bajar pero mientras que sigan trayendo gente de afuera sin conocimiento nada más que por ser políticos, gente que no le duele la empresa que jamás había visto un proceso productivo no vamos a salir de abajo, las convenciones colectivas no son una forma si se quiere de participación porque esa negociación algunas partes ceden algo, es un derecho constitucional este las formas de las formas de participación es mas que todo una política nueva por parte de este gobierno que en la práctica no es la que esperamos. | Ya te dije. Lo que yo he logrado, lo que nosotros hemos vivido eso, esas dos experiencias pero no sirvió para nada, ya eso está todo destrozado. | Estos mecanismos lo que le han hecho es quitarle fuerza a los sindicatos, hay mas interés en la discusión de los contrato colectivos, son fundamentales, un derecho que defender en el diálogo social genuino y con plena autonomía y que se entienda que quienes ponen los representantes de los trabajadores mismos no es el estado entiendes, no es el presidente de la cámara de diputados. |

## Anexo AA: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre los: Sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo y mesas de trabajo (3)

| Código del Entrevistado | | | | Ivan Freites (10) | Pedro Moreno (11) | Ana Yanez (12) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Organizacional | Sistemas de Quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo | Semejanzas | En ninguno de los dos sectores se respetan estos mecanismos de participación. | No las hay, estos mecanismos se establecen bajo muchas distinciones por el simple hecho de ser sector público y privado. | Hay varias formas de organización para los trabajadores en sus centros de trabajo como es los Consejos de Trabajadores; Frentes de Trabajadores (promocionados por el partido del gobierno) y las Organizaciones Sindicales: en esta variedad son las organizaciones sindicales las que tienen mayor receptividad tanto en el sector público como el privado; en cuanto a la forma de quejas en la mayoría de los casos tanto el público como el privado, es a los sindicatos donde llegan por primera instancia, las cuales son llevadas al área de recursos humanos de la empresa para su conciliación, o de ser las quejas de mayor relevancia se plantean hacer mesas de discusión entre patrono y representantes de los trabajadores para buscar solución satisfactoria para ambas partes. | •No hay semejanza alguna.<br>•No se respetan, hay fallas o simplemente no existen estos mecanismos de participación en ninguno de los dos sectores.<br>•Están regidos por un sistema de normas y derechos sociales establecidos por el Estado venezolano. |
| | | | Diferencias | Las diferencias es que el sector privado se han cuidado mucho de tener unas relaciones laborales amigables y respetuosas pero al final del día estas formulas de participación no se cumplen al pie de la letra en ninguno de los dos. | Bueno en primer lugar tendríamos que partir de que formalmente la administración pública tiene muchísimos mas mecanismos para que los trabajadores informen pero en absoluto hay una promoción a que eso se de realmente y a ser tomados en cuenta. En el caso de la industria privada los mecanismos son menores pero el empresariado le presta más atención es decir, es incluso es algo como inversamente proporcional. | Las diferencias no las veo, funcionan parecido como te mencioné. | •Al sector privado solo le interesa esas mesas para la productividad de las empresas.<br>•En el sector privado estas mesas se hacen por conflictos laborales.<br>•El Estado a estos encuentros lleva una papel de trabajo hecho por los mismos. |
| | | | Interés | Yo creo que en las quejas es donde los trabajadores mas participan, mesas de trabajo no hay, lo que hay es una mesa donde sientan a 4, 5 sindicalistas y le dicen mira lo que esta es esto y lo tienes que firmar. | Sistema de sugerencias y quejas mas que todo si tomamos en cuenta mi experiencia que ha sido en la empresa privada. | Los trabajadores se interesan más en participar en las organizaciones sindicales que en mesas de trabajos, frentes de trabajo; en cuanto a su efectividad puede variar debido a que según sean los puestos de trabajo tanto del público como del privado y la visión que tenga la organización de cuál debe ser la defensa de los trabajadores y el compromiso que estos tengan con sus afiliados, en base a esos criterio será más o menos efectiva la participación. | •No se evalúa factibilidad en estos mecanismos, se ve como alternativa la negociación colectiva |

**Anexo AB: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre los: Sistemas de quejas o sugerencias, sesiones de trabajo y mesas de trabajo (1)**

| Código del Entrevistado | | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Participación Organizacional | Sistemas de Quejas o sugerencias, sesiones de trabajo, mesas de trabajo | Semejanzas | Que tanto en las publicas como privadas existen cúpulas que ponen trabas para que estos mecanismos no se lleven a cabo. | No hay semejanzas. | No tengo experiencia en el sector púbico y no se como se maneja. | •En las públicas como privadas existen cúpulas que ponen trabas para que estos mecanismos no se lleven a cabo.<br>•No hay semejanzas. |
| | | | Diferencias | Estos mecanismos han sido mas efectivos en el sector público. | Las mesas de trabajo en el sector privado son un poco mas difícil, mas complicado, porque el sector privado, por el asunto de la propiedad, el patrón es el dueño y a ellos no les interesa que hayan sindicatos, al sector privado no le interesa que haya conocimiento más allá, no les interesa que haya organización popular, les interesa tener unas personas ahí que produzcan y le pagan salario y mas nada. Mientras los trabajadores del sector público trabajan para todo el país, en el sector privado se trabaja para una área específica.<br>En el sector privado se hacen mesas de trabajo y se escuchan a los trabajadores, ahí estamos allá adentro debatiendo. | La participación del sector privado en la organización en los últimos años ha sido elevada ya que el interés por sus reivindicaciones los ha llevado a estar activo con sus organizaciones sindicales es por ello que se ve elecciones sindicales con un abstención mínima. | •Las mesas de trabajo en el sector privado son un poco mas difícil.<br>•La participación del sector privado en la organización en los últimos años ha sido elevada.<br>•Han sido mas efectivos en el sector público. |
| | | | Interes | En las comisiones y mesas de trabajo, bien sea laboral o social. | Hay más interés los consejos socialistas de trabajadores, los consejos productivos de trabajadores que son sinónimo de estos que mencionas, son expresiones nuevas que se han promovido.<br>Los resultados mas importantes que ha traído es mayor participación y protagonismo de la clase obrera, los trabajadores se están empoderando del conocimiento. | Asamblea de trabajadores, la participación ha sido de más del 90% eso es un mensaje claro que la clase obrera hoy más que nunca esta activada y eso se debe que en Venezuela salimos del analfabetismo y la clase obrera se está interesado en la lectura y más en la lectura con temas laborales. | •Mesas de trabajo y sistemas de quejas y sugerencias.<br>•Consejos socialistas de trabajadores y asamblea de trabajadores. |

## Anexo AC: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre la Relación entre la participación laboral y la política (1)

| Código del Entrevistado | | | Servando Carbone (1) | Marcela Leon (2) | Jose Bodas (3) | Henry Arias (4) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Relación entre la participación laboral y la política | Vínculos | Si hay una vinculación lamentablemente de los partidos políticos y el movimiento sindical, el gobierno tiene vinculo directamente con el sector laboral del gobierno y ese sector laboral esta minimizado, y los que se oponen al gobierno es donde hay mas diversidad de criterio y de posiciones, con distintas políticas porque cada uno pertenece a un partido distinto, el tema esta que tu puedes pertenecer a un partido y que este tenga una posición pero cuando vamos hablar de los trabajadores se debe hablar del tema laboral, y tú tienes que hacerle entender a tu partido político que el tema laboral en este momento no se deben involucrar los partidos políticos, el tema no es que vamos apoyar a uno o otro, el tema es que todos estamos apoyando una misma causa que este gobierno esta quebrado.<br>Los partidos tienen sus representantes dentro de las asambleas y discusiones, lo que hemos tratado nosotros es desmarcar el tema político al tema de los trabajadores, los partidos no discuten son los trabajadores. El partido le dirá a su representante necesitamos esto y ellos trataran de bajar eso al tema laboral, porque muchas veces partidos políticos se involucran para sabotear cosas de los demás, otros buscan mas confrontación, pero al final lo que nosotros queremos es que se discuta el tema laboral. | Están atomizadas en su mayoría las organizaciones sindicales venezolanas a un partido o una ideólogía política, y en una situación de crisis o colapso los trabajadores han tenido que replegarse por coacción o represión psicológica o por estrés económico al sindicato oficialista para poder tener algunos beneficios como una bolsa CLAP.<br>Entonces por supuesto que hay vínculo. | No debería haber vinculo, pero eso es muy difícil, pero la participación no debe matar la autonomía del movimiento sindical, la democratización interna de los trabajadores porque el sindicato es una herramienta de lucha de la clase trabajadora y ahí hay dirigentes sindicales y trabajadores de varios partidos o de ningún partido. Lo que ocurre en la práctica es que si hay influencia y Wil Rangel no hace asamblea no hace nada sino que determina lo que diga su partido, no hay discusión de comité ejecutivo, no hay nada de esto, entonces digamos, nosotros lo que estimulamos es que haya democracia en los sindicatos, la clave haya militante o no, porque puede ser que no sean militantes de ningún partido pero no hay democracia, es decir, muchos dirigentes sindicales no tienen partido pero hacen lo que les dé la gana. | La relación del gobierno con el movimiento sindical corporativizado tenía al Ministerio del Trabajo como su institución eje. A través de este despacho se facilitaban los procesos de legalización de los sindicatos, así como de los diversos trámites de relaciones laborales que involucraban a empresarios y trabajadores. En la presente etapa, el régimen ha mantenido la misma política en el sentido de privilegiar el fomento de sus organizaciones sindicales, y la actividades de las relaciones laborales basados en el control que tiene de este despacho. Se puede afirmar que en esta materia, aun no se aprecia una nueva situación en la relación gobierno y movimiento sindical. Pero evidentemente hay vínculo |

## Anexo AD: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre la Relación entre la participación laboral y la política (2)

| Código del Entrevistado | | | Estelito Garcia (5) | Dick Guanike (6) | Alejandro Alvarez (7) | Marcela Mapero (8) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Relación entre la participación laboral y la política | Vínculos | Si hay un vínculo entre esto, actualmente del lado no oficial hay más interés, del lado del sector de poder hay también participación sin el interés nacional, sino más bien en apoyo al estado. | Ha habido un vinculo desde 1958 hasta la fecha ha habido un vínculo. Mira por ejemplo la central socialista es para defender las consignas de Chávez y el proceso de Maduro y asi con todas las demas, accion democrática también controla el proceso sindical porque actuan como activistas politicos. | La relación es que no debería haber vínculos, como dice nuestra constitución sin discriminación alguna pero si tu eres del PSUV y estás identificado con las políticas y apoyas las políticas del gobierno no te dan participación alguna en la toma de decisiones, es decir tienes que ser adepto al gobierno de lo contrario no te dan participación y si te declaras opositor mucho menos te cierran las puerta por muchos lados la relación es que tienes que estar con el gobierno para tener algún tipo de injerencia, de participación, de lo contrario no la vas a tener. | No debe haber vínculo, yo como dirigente de Voluntad Popular no tengo por qué llevar a mi central la política de Voluntad Popular, sino más bien que VP entienda y asuma la necesidad de independencia y autonomía y ayude para que las organizaciones sindicales se fortalezcan y para que en las tareas propias de los partidos participemos los trabajadores. pero el hecho de yo estar en el partido no significa que no pueda expresar mis diferencias, que yo marque mi posición como trabajadora que es lo más importante por encima de todo y que cuando el partido se equivoque o de opiniones o actúe en contra de los trabajadores, yo los confronto, tendré que confrontarlos. Si hay algo que yo aprendí en estos años es que el movimiento sindical tiene que ser autónomo e independiente |

## Anexo AE: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre la Relación entre la participación laboral y la política (3)

| Código del Entrevistado | | | Orlando Chirinos (9) | Ivan Freites (10) | Pedro Moreno (11) | Ana Yanez (12) | Adpectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Relación entre la participación laboral y la política | Vínculos | Si hay vinculos, el problema de fondo que es el estado y sus instituciones estan partirizados y en ese sentido desde ese punto de vista del diálogo social bueo esta mediatizado por eso. La mayoría de los sindicatos forman parte de partidos políticos y están influenciado por eso, uno de los debates que hay hoy en el movimiento sindical es eso. | Desviaron lo que es un trabajador en su instalación, en su campo de trabajo. Imagínate que obligan a un trabajador a que tiene que pertenecer al partido político del gobierno, o sea dejar de hacer su trabajo para que vaya a ser proselitismo político y esto está desde el presidente de la empresa o ministro hasta el obrero más bajo que hay. Entonces la participación política si es contraria a lo que dice el gobierno o patrono estado, tu eres excluido y hasta despedido. | Oye la relación exacta no sabría cómo vincularla pero hay vamos a decir yo formo parte de un partido que como principio está la defensa de los trabajadores por lo tanto es decir el el depende del partido, hay partidos que se inclinan más hacia la defensa del capital aún cuando digan que son multiclasistas o policlasistas hay partidos que defienden más los intereses ya sea abiertamente conscientemente defienden mas alos intereses del empresariado del capital. | Desde comienzos del proceso revolucionario lamentablemente el movimiento sindical no escapó de la polarización política, esto trajo como consecuencia la proliferación de organizaciones sindicales afectas directamente con el partido de gobierno, confiando en que realmente íbamos a tener un cambio y transformación social profundo (de acuerdo al discurso transformador del presidente Chávez), lo cual no ocurrió y lo que se generó fue una dependencia directa de las organizaciones sindicales con las línea política del gobierno; hasta llegar a permitir que fuese el presidente de la república que generar los cambios socio laborales necesarios para el bienestar de los trabajadores y no una propuesta generada por los trabajadores y sus movimientos sindicales. Esto trajo como consecuencia cambios socio laborales que no eran tan beneficiosos para los trabajadores y sus organizaciones sindicales; como lo fue la reforma de la Ley orgánica del Trabajo, que si bien es cierto tiene muchos beneficios en los derechos individuales de los trabajadores; eso no lo podemos decir en los derechos colectivos de las organizaciones sindicales de trabajadores y empresarios, ya que hay un control e intervención directa del estado en dichas organizaciones, violando su propia autonomía. | •El problema de fondo que es el estado y sus instituciones estan partirizadas.<br>•No debe haber vínculo alguno. |

**Anexo AF: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre la Relación entre la participación laboral y la política (1)**

| Código del Entrevistado | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Relación entre la participación laboral y la política | Vínculos | Actualmente los escogidos para dirigir las empresas, en menor o mayor grado de control y de intervención son los recomendados por el alto gobierno o partido político o sectores siempre favoreciendo a sus militantes, sin considerar la preparación técnica y profesional, pasando por encima de las opiniones de los trabajadores, éste vínculo ha hecho daño a los proceso de producción. Los logros resaltantes en las fábricas lo vinculan a la gestión política y viceversa. | No hay vínculos, ambos son derechos, ahora yo puedo ser trabajador y militar en un partido político, o yo puedo ser dirigente de un partido político y trabajar en una empresa, se interponen pero no hay vínculos como tal. | En la actualidad la participación laboral depende mucho dela participación políticas que para mí esta situación ha distorsionado en algunos casos la luchas por la clase obrera, pero eso se debe a que antes de año 1998 y la llegada del presidente Chávez al gobiernos, los partidos políticos conjuntamente con las cúpulas sindicales de esa época se unieron en lo que se llamó el pacto de punto fijo, que no fue un pacto para ayudar a la clase obrera si no que fue un pacto para perjudicarlo hasta el punto de negociar las prestaciones sociales de los trabajadores, eso llevo a que con la llegada de Chávez y su propaganda de devolverla muchas organizaciones sindicales tomaron la participación con los partidos políticos de la izquierda en Venezuela, quizá mucho lo hicieron con esa esperanza otro lo hicieron por convicción en el presidente Chávez pero es vinculante ser militante de un partido para tener cabida en el ámbito laboral. | •Militares o recomendados por el alto gobierno son escogidos para llevar el mando en las empresas. •No hay vínculos. |

## Anexo AG: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre el rol de la dirigencia sindical (1)

| Código del Entrevistado | | | Servando Carbone (1) | Marcela León (2) | José Bodas (3) |
|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Rol de la dirigencia sindical | Retos | Creo que la reconstrucción es uno de los retos, el hecho de tener un espacio que se hizo hace 5 años donde compartimos las centrales sindicales, las corrientes, un espacio de nosotros, eso nos daba una visión de futuro, tener un espacio donde nos reconozcamos y discutamos lo que esta sucediendo y las políticas laborales, con todo y las diferencias que podamos tener todavía de las cosas particulares, y nosotros creemos y por eso el movimiento sindical que el frente amplio como alternativa es un espacio donde todos los grupos sociales, la iglesia, los trabajadores, los empleadores, los estudiantes, los políticos, podamos tener nuestra diversidad de posiciones y criterios, podamos aportar hacia un camino que no es fácil, porque reconstruir el movimiento sindical es difícil, como recuperar la autonomía del movimiento sindical, las intromisiones que violan las convenciones colectivas, tenemos que reconstruir un andamiaje nuevo que le pueda brindar a los jóvenes, esta gente lo que hizo fue minimizar las acciones del movimiento sindical, ver como le vendemos al movimiento sindical jóven un movimiento dinámico, proactivo, con el compromiso, con la verdadera función del movimiento sindical. Tenemos un gran reto de reconstruir país, de luchar una transición, y una situación dura que nos va a necesitar a todos para construir el país. | Los retos y desafíos para el movimiento sindical venezolano son complejos. La criminalización de los dirigentes sindicales, de las organizaciones sindicales que quieran ser autónomas e independientes de las ideologías políticas es muy grave. Entonces organizar en este tiempo de crisis política y social es un reto muy difícil que por ejemplo en nuestra central estamos haciendo a través de toda una campaña nacional de organización, porque consideramos que la prioridad para poder obtener derechos es organizarnos. El reto del diálogo es fundamental, el reto de la democracia es fundamental porque sin sindicatos no hay democracia y sin democracia no hay sindicatos porque somos los trabajadores el motor para poner a producir un país. Venezuela tiene grandes retos en cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Tenemos que trabajar en este colapso que hay como agenda sindical el tema de eliminar la pobreza, el hambre; tenemos un gran reto en el sistema educativo, tenemos que trabajar el futuro del trabajo de los jóvenes que hoy están saliendo y los pensum o las carreras que se están estudiando no son las acordes al mundo globalizado.<br>A futuro, agregaría algún reto adicional por parte del movimiento sindical. Bórrelo, apáguelo… Fuera Maduro. | Los retos por supuesto es construir un movimiento de los trabajadores fuerte, una refundación del movimiento sindical que hoy esta destruido, el gobierno ha avanzado tanto en la destrucción de la industria, del país, de los salarios, porque no tiene un contra peso de los trabajadores, pero más allá de eso nosotros vemos que por las bases hay grandes luchas, vemos a las enfermeras, los trabajadores de carne y hueso que viven de los salarios, no la dirigencia sindical que muchas veces tira por los ingresos, hay peleas en las fabricas en las bases y eso esta generando el surgimiento de una nueva cámara de dirigentes que están comprometidos con que haya autonomía, con la democratización y con la lucha de los sindicatos. Ahora a esa realidad que haya lucha y el reto entonces mas grande hoy es coordinar esas luchas, y construir un movimiento fuerte y democrático, no corrupto, que sea herramienta de lucha de la clase trabajadora, para que haya cambios en este país. |
| | | Rol | Yo soy una guía, me he convertido en una especie de orientador, de experiencia, un gran compromiso y reto, nunca pensé estar en este momento sentado con quienes estoy sentado pensando en el cambio del país, dándome molestias, dejar de dedicarle tiempo a mi familia para dedicarle tiempo a ver como podemos construir un país nuevo, con alternativas para cooperar, ser dirigente sindical es ser orientador, ayudar a reconstruir el movi sindical, hacer lo que se pueda que sea útil y que los estudiantes o jóvenes que se formen en esto puedan tenerlo a uno como experiencia para rectificar lo que se hizo mal.<br>El rol principal del dirigente va a ser diferente al de ahorita, ahorita nosotros estamos luchando entre la vida y la muerte, estamos luchando entre si entregamos nuestros beneficios y todo a un régimen que te quiere quitar todo a humillarte, a un simple hecho de resistir, el movimiento sindical perse es un movimiento revolucionario, y revolucionario significa porque va en contra de las cosas, siempre esta tratando de revolucionar las cosas y nosotros necesitamos esa fuerza y fortaleza, y los que vengan nuevos van a tener el rol de restructurar el movimiento sindical para que se organizan movimiento sindicales serios, que construyan, que haya participación democrática y contribuya, y hayan convenciones colectivas, mejoras salariales, y que algún día tengamos un líder sindical que pueda dirigir el país. | Bueno el rol que estamos haciendo a nivel personal es ese, el reto de organizar a los trabajadores, trabajar la campaña de proximidad visitándolos en los centros de trabajo, el tú a tú, el cara a cara, escucharlos y hacer que ellos entiendan la importancia porque este tema de la diáspora y de que todos nuestros talentos se estén yendo esta generando que la fuerza de trabajo que esta quedando en Venezuela son los mas maduritos, los más viejitos y eso nos pone a nosotros una tarea mas difícil porque además de que tenemos que formar, capacitar, organizar, darle ánimo a las personas en un país deprimido donde no tenemos servicios, salud, agua, internet, pues el reto es mucho mas grande. | El primer compromiso que tiene un dirigente sindical es con la clase trabajadora, saber que el oficio de dirigente sindical no es fácil, porque milites o no en un partido político tu compromiso no es con tu partido sino con la clase trabajadora, y si tu partido indistintamente si esta gobernando o este en oposición, tu compromiso es de movilizar y conquistar victorias para la clase trabajadora, ese es el rol de un dirigente sindical. |
| | | Fórmula de participación | Convención Colectiva | La consulta a los trabajadores, la negociación colectiva, la participación, el que lo que los trabajadores propongan se oiga, elecciones democráticas para los trabajadores. | Convención Colectiva. |

## Anexo AH: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre el rol de la dirigencia sindical (2)

| Código del Entrevistado | | | Henry Arias (4) | Estelito Garcia (5) | Dick Guanike (6) | Alejandro Álvarez (7) | Marcela Mapero (8) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Rol de la dirigencia sindical | Retos | Se requiere y se hace imprescindible la voluntad política para avanzar sobre los viejos esquemas del pasado y el presente, con el propósito de evolucionar en función de mejorar las estrategias que te permitan tener la certeza que el futuro será mejor, sabiendo que siempre habrán adversidades y problemas en la clase trabajadora de índole organizativo y reivindicativo; por lo que se imponen los retos de: Organización, Acuerdo, Entendimiento, Voluntad Política, Decisión y Liderazgo. | Como te dije al principio, los trabajadores siempre tienen que jugar un papel de protagonismo fundamental, dentro de todas las clases que conforman una sociedad, los trabajadores deben estar organizados lo mejor posible y de manera eficiente, y los retos actuales son de mayor exigencia de participación del trabajador y estamos al revés, es cuando menos organizados, mas mediatizados, mas influidos, los trabajadores menos participativos, en función de la nación, del estado productor, hay mucha participación pero encorralados u obligados por el gobierno para que participen en lo que les conviene, y el trabajador no es para eso, es para que participe en las grandes tomas de decisiones de las empresas, ejemplo, ajuste de salario mínimo, eso no puede venir solo de un lado, eso debe ser tripartito, de políticas serias y sanas y productivas. | Uno de los grandes retos es dejar a un lado los intereses de cada uno por separado como caciques y unirnos para lograr la reconstrucción del movimiento sindical poniendo los intereses de los trabajadores por encima de todo. | Bueno los retos son muchos desde el punto de vista legal, desde el punto de vista legal es una máxima que vas a encontrar en mucha de las preguntas que me has hecho porque nuestra constitución dice que nosotros nos constituimos como un estado social democrático y de derecho cuando dice que somos estado de derecho tanto tu como yo deberíamos ser tratados por igual ante la ley y eso no ocurre si yo llego a la inspectoría del trabajo con un proyecto de convención colectiva, con un reclamo, lo engavetan, le dan respuesta cuando les da la gana y en este caso otro de los retos es implementar una política laboral y no partidista. | Creo que el reto más importante para poder construir un futuro es la unidad , y justamente acabas de ver que estamos reunidos todo el movimiento sindical aquí menos ASÍ que es la central que dirige el chino porque ellos creen que son la ultima Pepsi Cola del desierto y no se reúnen con nadie, y eso le ha hecho un daño muy grande al movimiento sindical, lo que corresponde a la falta de unidad, tal como lo has evidenciado que uno le tira puntas al otro y así, que existe en todos lados pero en los partidos es muy grave. Entonces, primero debe haber una unidad de propósito. |
| | | Rol | El reto personal es hacer el papel de dirigente como: educador y orientador en este momento tan dificil que nos encontramos. | Defender los intereses de los trabajadores, esos intereses están marcados en una ley que se denomina convención colectiva, ley entre partes, esa es la principal función del dirigente sindical, representar a los trabajadores para velar por sus beneficios e intereses más sagrados. | Trabajar por la unificación del movimiento sindical para que sean los mismos personajes con estrategias distintas. | Mi rol debe ser primero como educador, orientando a la gente diciéndole mira estos son tus derechos pero si tu no los ejerces se quedan en palabras, mi rol es seguir hablando con la gente tengo que luchar contra la violación del estado de derecho, mi rol como sindicalista es defender los derechos humanos, tengo que luchar contra la discriminación porque pienso distinto tengo que convencer cada día a mis compañeros de que hay que unirnos que hay que organizarnos, que hay que estar en movimiento para poder avanzar para poder salir de donde estamos eso es una lucha porque el miedo es libre y la gente muchas veces dice bueno yo no me voy a meter en rollos. | Nos toca acompañar, orientar, empujar, y en el momento que nos toque liderizar porque yo digo muchas veces que nosotros conservando y los que somos voceros de únete somos las voces de los que no tienen voz, porque lo que decimos nosotros, lo que estaba observando hoy con Cesar Miguel lo sufre el empleado público pero él o no lo quiere decir o no lo puede decir o tiene miedo y esa es la tarea nuestra como dirigentes sindicales, como central sindical, es organizarlos, acompañarlos y ser la voz de ellos cuando así se requiera, pero JAMÁS sustituirlos, imponerles o en este momento decir "mira tu porque estas en esto eres de únete o no", porque eso es algo que está pasando. |
| | | Fórmula de participación | La libertad y la participación democrática, asentada en la soberanía del derecho a opinar y discernir como elementos de los derechos humanos consagrados en las normas jurídicas.<br>El derecho a participar, elegir y ser elegido como premisa universal.<br>El derecho a la protesta y a la huelga como instrumento de lucha establecidos en los tratados internacionales.<br>El derecho a organizarse y a participar en dicha organización, sin más preminencia que las consideradas por sus integrantes. | Convención colectiva. | Asambleas, las reuniones, los sindicatos todo los que nos permita lograr reivindicaciones. | Mira insisto, el sindicato y el control obrero, yo creo que ejerciendo cada una de sus funciones que no haya rivalidad entre una y la otra sino que se complementen, eso funcionaria. | La organización sindical, sus federaciones y confederaciones mediante la negociación colectiva por supuesto, el diálogo social, todo lo que esta establecido para ellos en los mecanismos constitucionales e internacionales. |

## Anexo AI: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte opositora sobre el rol de la dirigencia sindical (3)

| Código del Entrevistado | | | Orlando Chirinos (9) | Ivan Freites (10) | Pedro Moreno (11) | Ana Yanez (12) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Rol de la dirigencia sindical | Retos | Estamos obligados a elevar nuestro nivel de conciencia política y sindical eso en primer, en segundo lugar, sueno con construir que avance aceleradamente la unidad de los explotados del país de los trabajadores y el tercero y fundamental es la lucha por reencontrarnos, por rescatar la democracia obrera, asambleas de base, la información, que vuelvan que los dirigentes sindicales sepan que tienen un compromiso de sacar una hoja para informar porque la contra información o que utilizan estos chavistas y lo que utiliza este gobierno es la ignorancia del pueblo es la ignorancia de los trabajadores, entiendes . | En la actualidad muy grave con lo que esta haciendo el gobierno que eliminó de facto las organizaciones sindicales, no les permite las elecciones entonces esa es la realidad actual, ahorita estamos montados en un proceso de protesta, reclamo, de luchas reivindicativas, para rescatar la institucionalidad sindical. Primero en el país tiene que existir un cambio y pasar de un gobierno totalitario a una democracia. | Los retos es de dar una modificación sustancial por la base de que nosotros tenemos que como democracia hacer una valoración más real de lo que es el movimiento asamblearío, la participación de los ciudadanos en la atención no solamente en su problemas más inmediatos de comunidad sino que el ciudadano se acostumbre a formar parte de un colectivo donde se debate donde sus opiniones sean tomadas en cuenta. | El movimiento sindical venezolano tiene retos importantes actualmente, que podemos describirlos de la siguiente manera:<br><br>Es fundamental la Unidad del movimiento sindical venezolano.<br>Debe independizarse de los partidos políticos.<br>Debe construir una ruta de acción para el rescate de la libertad y la democracia en Venezuela.<br>Debe Construir una propuesta de transformación del estado para la recuperación. del desarrollo productivo del estado.<br>Presentar una propuesta de reforma de la Ley Orgánica del trabajo que dé garantías de derecho a trabajadores, empleadores y gobierno. | •Reconstruir país, de luchar una transición, y una situación dura que nos va a necesitar a todos para construir el país.<br>•El reto del diálogo y de la democracia es fundamental.<br>•Construir un movimiento de los trabajadores fuerte<br>•Organización, Acuerdo, Entendimiento, Voluntad Política, Decisión y Liderazgo.<br>•Dejar a un lado los intereses de cada uno por separado como caciques y unirnos.<br>•Los retos son muchos desde el punto de vista legal.<br>•Elevar nuestor nivel de conciencia política.<br>•Independizar el movimineto sindical de los partidos politicos. |
| | | Rol | Primero respeto absoluto a la democracia entiendes y en segundo lugar ser garantía, los dirigentes tenemos que garantizar el involucramiento de los trabajadores en sus luchas, en sus derechos en sus conquistas en tercer lugar no solo el salario de la gente, por es una desgracia cuando tu me preguntaste quela ley de seguridad industrial y todos esos derechos reivindicativos terminaron en manos del Gobierno que impone absolutamente todo entonces es un deber de los dirigente y en cuarto lugar los dirigentes sindicales tenemos que rescatar la honestidad, la transparencia, la mayoría de los dirigentes sindicales son unos ampones porque se prestan a cercenar el dicho a huelga a militar en un partido. Cada día elevar la conciencia política y sindical de los trabajadores de las empresas venezolanas para que podamos desarrollar profundamente la democracia | Esto tiene que haber un proceso de aceptación del otro, de aceptar al otro, del criterio del otro y esta pasando, el país lo exige. Nosotros tenemos que llegar a un proceso de cambio y esa central que tenemos aquí enfrente tiene que tener una autoridad. Poner a funcionar estas relaciones, nosotros estamos trabajando en buscar la unidad sindical del país con todos los criterios sin importar el criterio político. | Mi rol es básicamente de esclarecimiento de las mentiras, de posibilitar que el trabajador tenga conciencia plena de a que se enfrenta y por supuesto de que conozca a plenitud sus derechos y sus responsabilidades. | Luchar para salvaguardar y hacer cumplir los derechos de los trabajadores, así como la recuperación de la libertad y democracia de todos los venezolanos. | •Orientador, educador<br>•Mi rol es básicamente de esclarecimiento de las mentiras, de posibilitar que el trabajador tenga conciencia plena de a que se enfrenta y por supuesto de que conozca a plenitud sus derechos y sus responsabilidades.<br>•Esto tiene que haber un proceso de aceptación del otro, de aceptar al otro, del criterio del otro. •Defender los Derechos Humanos e intereses de los trabajadores. |
| | | Fórmula de participación | Negociación Colectiva. | Contratación Colectiva. | La libertad sindical, la contratación colectiva pero además de eso tienen que abrirse nuevos campos de dialogo social. | Es fundamental la sindicalización como forma de organización de la clase trabajadora, ello permite que atreves del Ordenamiento Jurídico vigente y Convenios Internacionales hagamos cumplir los derechos de los trabajadores. Por supuesto mediante la discusión de contratos colectivos y un diálogo social verdadero. | •Negociación Colectiva.<br>•Diálogo Social.<br>•Control Obrero.<br>•Asamblea de trabajadores. |

## Anexo AJ: Percepción de los dirigentes sindicales entrevistados de corte oficialista sobre el rol de la dirigencia sindical (1)

| Código del Entrevistado | | | Jonis Luna (1) | Franklin Rondon (2) | Carlos Hernandez (3) | Aspectos Claves |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Perspectivas y valoración sobre las ventajas y barreras de la participación laboral | Rol de la dirigencia sindical | Retos | Debe haber una sinceración de la participación obrera en las tomas de decisiones de las empresas. Los militares deben regresar a los cuarteles y dejar de participar en la administración de las empresas, como dice el dicho zapatero a sus zapatos. | Un reto que tenemos nosotros los trabajadores de cara al futuro, es elevar la producción y la productividad para satisfacer las necesidades de nuestro pueblo, ese es un gran reto, que tengamos la capacidad de producir nuestros propios bienes, nuestros propios servicios, nuestra propia materia prima, ropa, que no estemos dependiendo de otros países, porque nosotros aquí tenemos absolutamente todo, entonces debemos ir desarrollando esto y cuando tengamos la capacidad de ser autónomos y ser independientes y soberanos, es el gran reto de los trabajadores, todos somos trabajadores de alguna manera, si eres un profesional eres un trabajador, si eres un chofer eres un trabajador, entonces este gobierno esta haciendo que la clase obrera, que los trabajadores asuman, entonces el reto está en seguir construyendo un movimiento obrero fuerte, con grandes producciones, de progreso, de desarrollo. | En los actuales momentos que estamos viviendo en Venezuela debemos tener una participación activa de todos los días ya que a diario se están presentando nuevos retos con lo es la última medida dictada por el Ejecutivo Nacional, unos de los retos más transcendental es el del Salario Mínimo Nacional que Ejecutivo acaba de incrementar en un 5.900% algo nunca visto en la historia Venezolana, que dejo a todas las convenciones discutidas muy pero muy por debajo del Salario Mínimo Nacional, que una vez más el Ejecutivo da un respaldo a los Empresario con un subsidio directo a los Trabajadores pero es violatorio a la LOTTT. | •Debe haber una sinceración de la participación. obrera.<br>•Tener una participación activa.<br>•Elevar la producción y productividad.<br>•Construir un movimiento obrero fuerte. |
| | | Rol | Velar por los intereses y beneficios de los trabajadores no sean vulnerado por la directiva de la empresa. | El rol como dirigente sindical seria la organización consciente de la clase trabajadora para la transformación del estado. | Garantizar que las reivindicaciones laborales se mantengan en el tiempo y asumir los nuevos retos con responsabilidad y con muchas madurez para logra la estabilidad laboral en Venezuela. | •Organización consciente de la clase trabajadora.<br>•Garantizar que las reivindicaciones laborales se mantengan en el tiempo |
| | | Fórmula de participación | Sin duda, las asambleas permanentes en los portones de las fábricas en contacto directo con las bases | Creo que debería ser la cogestión, porque la convención colectiva nos vas a resolver nada, es un documento de beneficio para satisfacer unas necesidades, los consejos tampoco, pero con la cogestión significa que al trabajador le corresponde gerenciar, gestionar, entonces creo que seria la cogestión con un sentido de responsabilidad y un contenido social. | La misma fórmula que hasta ahora hemos transitado la del Estudio, Seguimiento y Control de la LOTTT como también de las CONVENCIONES COLECTIVA DE TRABAJO. | •Asambleas permanentes.<br>•Cogestión, porque la convención colectiva no vas a resolver nada.<br>•Seguimiento y Control de la LOTTT como también de las CONVENCIONES COLECTIVA DE TRABAJO |