



Subcontratación y conflicto. El caso de la Siderurgia del Orinoco

Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter

Cendes/ Escuela de Derecho. UCV, Caracas.

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar los efectos de la subcontratación laboral en la dinámica de las relaciones laborales de la Siderúrgica del Orinoco (Sidor), en donde existe, contrariamente a lo que algunos pretenden hacer creer, desde antes de su privatización. En los últimos años, la denuncia de la precaria situación que viven los subcontratados ha jugado un papel cada vez más relevante dentro de los conflictos obrero-patronales de la empresa, conflictos promovidos bien sea por los sindicatos de las contratistas o de la propia Sidor. En este trabajo nos interesa observar en especial el año 2006, el cual fue particularmente intenso en materia de confrontaciones y cuyo análisis nos sirve para relevar, como ejemplo paradigmático, las implicaciones sociales y económicas que pueden tener tanto el fenómeno de la subcontratación laboral como la ausencia de diálogo social entre los actores y al interior mismo del movimiento sindical.

Palabras clave: Subcontratación, precarización, conflicto, sindicalismo, Sidor, Guayana.

Subcontracting and Conflict. The Case of the Orinoco Iron and Steel Company

Abstract

The purpose of this article is to analyze the effects of labor subcontracting on the labor relations dynamic at the Orinoco Iron and Steel Company (Sidor), where this practice has existed since before its privatization, contrary to what some believe. In recent years, denunciations of the precarious situation experienced by those who are subcontracted have played an increasingly relevant role in company worker-employer conflicts, conflicts fostered either by the contracted labor unions or by Sidor itself. This work takes a special interest in studying the year 2006, which was particularly intense in terms of confrontations and whose analysis will serve to reveal, as a paradigmatic example, the social and economic implications that the labor subcontracting phenomenon as well as the absence of social dialog among the actors and inside the union movement itself may have.

Key words: Subcontracting, destabilization, conflict, labor unions, Sidor, Guayana.

1. Introducción

El objetivo de este artículo es analizar la subcontratación laboral en el caso específico de la Industria Siderúrgica del Orinoco (Sidor), continuando con una línea de investigación que hemos venido desarrollando en los últimos años sobre la tercerización laboral (Iranzo y Richter, 2005; Iranzo y Richter, en edición). Nuestro interés en este caso es el de evaluar las implicaciones que está teniendo este fenómeno dentro de la dinámica de las relaciones laborales en una de las em-

presas más importantes de Venezuela y que es a su vez la principal siderúrgica del área andina y del Caribe¹. Dadas las características del trabajo subcontratado, en este sector y en la región de Guayana en particular, se ha ido convirtiendo con el paso de los años en una fuente de conflictividad laboral de primer orden. En ese marco, el caso de Sidor es el más crítico, porque además este fenómeno está jugando un importante papel al cuestionar incluso su viabilidad política como empresa privatizada.

1 Esta empresa tuvo una producción de 4,2 millones de toneladas de acero líquido en 2006 (El Universal, 21/05/2007).

Ciudad Guayana, en el Estado Bolívar, es una de las zonas de mayor concentración obrera en Venezuela. En ella están instaladas las principales empresas básicas del sector siderometalúrgico y acoge, como es tradicional en éste a nivel mundial, a lo más combativo del movimiento obrero. Dentro de las empresas de la región, Sidor ha sido escenario de grandes luchas obreras, primero como empresa del Estado y luego, a partir de 1997, como empresa mixta con un 60% de las acciones en manos de un holding internacional².

A comienzos de los noventa, Sidor emprendió un proceso de reestructuración interna a fin de salir de la enorme crisis en la que se encontraba. Para ese momento era un enorme complejo industrial conformado por veintiocho procesos productivos, con una capacidad de fabricación de 23.000 productos y una población trabajadora de más de 18.000 personas, pero con males endémicos de tal gravedad que la hacían insostenible: una enorme carga financiera en medio de un mercado nacional muy restringido por la fuerte crisis de la manufactura y de la construcción, gran obsolescencia tecnológica en varias de sus plantas, amén de una alta capacidad ociosa y graves problemas organizativos. Frente a esa realidad, en 1991 el Estado optó por adelantar un proceso de reconversión de la empresa en todos los ámbitos, lo que a nivel interno significó una reducción drástica del nú-

mero y diversidad de productos fabricados, transformación de la estructura organizativa de la empresa, modernización tecnológica de varias de sus plantas y cierre de ocho de ellas, las más obsoletas, lo que conllevó el despido directo de más de 3.000 trabajadores.

Sobre ese proceso de reconversión industrial llevamos a cabo un estudio a mediados de los noventa con la finalidad de evaluarlo a través de la óptica de los diferentes actores de la empresa (Iranzo, 1997). Dicha evaluación nos permitió identificar algunas importantes virtudes de las cuales gozó como fue, en particular, el manejo de la reducción del personal a través del *Fondo de protección al empleo*, bajo cuya responsabilidad estuvo la reconversión de la mano de obra saliente. Los despidos se llevaron a cabo tomando en cuenta la necesidad de disminuir su impacto social, preservar el personal más idóneo y mantener la armonía laboral.

“Esta experiencia, tanto por su formulación como por el proceso de confrontación/negociación en el cual tuvo lugar, constituye una novedad dentro del sistema de relaciones de trabajo venezolano. La disposición de la gerencia a negociar y la existencia de un movimiento sindical con una gran credibilidad y capacidad de movilización fueron los factores que permitieron que ella tuviera lugar” (Iranzo, 1997:223).

2 El consorcio Ternium, cuyo principal accionista es el grupo argentino Techint, está conformado por los complejos Siderar (Argentina), Hylsamex (México), Sidor y Tavsa (Venezuela).

No obstante, la reconversión interna de Sidor, si bien representó un esfuerzo por atacar la complejidad del problema que suponía su situación financiera y productiva, tuvo también serias deficiencias y de allí que no lograra elevar sustancialmente sus niveles de competitividad, lo que apuntaló la idea de su privatización. Pero lo más grave desde el punto de vista de las relaciones de trabajo fue que emprendió una estrategia de gestión de personal que aún hoy se mantiene, diez años después de su privatización, ocurrida en 1997. Tal estrategia fue la de externalizar de manera progresiva parte importante de sus costos laborales a través del empleo de empresas contratistas.

La subcontratación laboral a través de empresas contratistas tiene una larga tradición en Venezuela, muy particularmente en la industria petrolera. La regulación del trabajo subcontratado fue introducida en la Ley del Trabajo del año 1936 y posteriormente en su reglamento del año 1939, con la finalidad de evitar que el patrono de la empresa usuaria empleara la figura del contratista para eludir responsabilidades laborales.

Esta regulación, a diferencia de la legislación de otros países, no limitó las áreas posibles de ser subcontratadas, pero en cambio, creó un régimen jurídico bastante estricto en respuesta a los informes de las comisiones oficiales de finales de los cuarenta que reportaban graves problemas de incumplimiento en la industria petrolera por parte de los contratistas. Dicho régimen reforzó la responsabilidad solidaria³ de las compañías de hidrocarburos que utilizasen contratistas, estableciéndose que eran responsables ante la ley de la igualdad de condiciones de trabajo cuando se cumpliesen los supuestos de inherencia o conexidad⁴; es decir que, en tales casos, las contratistas debían ofrecer los mismos beneficios que la empresa usuaria y ésta estaba obligada incluso a velar porque aquellas cumplieren con todas las normas legales y contractuales. Es decir, quedaba claramente establecido que la finalidad de la subcontratación era la de facilitar la gestión administrativa y financiera de determinadas operaciones con carácter eventual y diverso y no la de reducir indiscriminadamente los costos laborales (Iranzo y Richter, 2005).

3 La responsabilidad solidaria significa que el trabajador, en caso de no recibir su salario, puede reclamar directamente a la empresa matriz y ésta no puede alegar su condición de no patrono para exonerarse de pagar. En cambio, en los casos de responsabilidad subsidiaria la obligación de la empresa matriz nace sólo en caso de insolvencia de la contratista. En Venezuela, en particular, la responsabilidad solidaria supone también que los trabajadores subcontratados gocen de los derechos contemplados en la convención colectiva de la empresa matriz.

4 Se entiende por inherente la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella (Art. 56 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Los cambios legislativos posteriores han tocado muy poco la regulación de la subcontratación, por lo que ese régimen instaurado a mediados del siglo XX se mantiene con escasas modificaciones. Sin embargo, desde comienzos de la década de los noventa se fue imponiendo el modelo de descentralización productiva al igual que en el resto del globo y mucho más allá de las restricciones legales. Las razones que se han dado para los cambios en la organización de la producción y del trabajo son hartamente conocidas. Algunas refieren a la capacidad política y de control que habían adquirido los trabajadores en el modelo anterior, otras a la necesidad de las empresas de adaptarse a los ciclos económicos y a los retos que implica la apertura económica y la globalización; así mismo, las relocalizaciones y una nueva división internacional del trabajo también han expandido el fenómeno.

La subcontratación aparece en cada espacio con nuevas funciones y rasgos, pues se convierte en una de las medidas por excelencia de la flexibilidad productiva. Pero ésta es sólo una cara de la moneda pues normalmente va acompañada de precariedad laboral. La flexibilidad productiva tiende a presentarse como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, en cambio, la precariedad refiere a los costos sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras (Recio, 2007).

En Venezuela la subcontratación, como la descentralización productiva, ha tomado diversos caminos, dependiendo de las políticas económicas y laborales que han impulsado los gobiernos desde los inicios de los noventa, cuando adquirió gran difusión. Razones de orden productivo y político se han combinado para expandir su radio de acción, y hoy en día es un fenómeno que se observa en todos los sectores, pero es en la siderometalúrgica y en los hidrocarburos donde ha adquirido las mayores proporciones.

2. Antecedentes

La política de subcontratar mano de obra comenzó en las empresas estatales pertenecientes a la Corporación Venezolana de Guayana (como es el caso de Sidor) en los inicios de la década de los setenta, con la privatización del servicio de limpieza de las oficinas y a lo largo de los años fue externalizando otros servicios, pero no fue sino a comienzo de los noventa, a raíz de la puesta en práctica del ajuste económico a nivel nacional, que hicieron de dicha política un pilar dentro de sus prácticas de gestión. De los 15.000 trabajadores que quedaban en Sidor después de los despidos en 1992, sólo restaban 12.000 en 1996, como resultado de la sumatoria de las deserciones voluntarias (propias en medio de la incertidumbre de procesos de esta naturaleza) y del congelamiento de los cargos de la nómina fija; parte sustancial de las nuevas necesidades de personal se fue cubriendo por vía de la subcontratación. Para el momento de ser privatizada, Sidor tenía externalizados a través de empresas contratistas (*contratas*) los servi-

cios de limpieza, construcción, mantenimiento y algunos puestos de producción, todo lo cual era ejecutado por un número indeterminado de trabajadores, pero que según la gerencia eran en promedio aproximadamente 6.000 y, según el sindicato, 9.000 trabajadores.

La razón de la alta gerencia para haber llevado a cabo este intenso proceso de subcontratación era la necesidad de reducir los costos laborales que significaban las prestaciones sociales. No obstante, de acuerdo a todas las indagaciones que hicimos en aquél momento, la racionalidad económica de este sistema era sumamente cuestionable en términos de sus resultados (Iranzo, 1997). En opinión de los delegados sindicales se sostenía gracias a la existencia de una red de intereses, complicidades y comisiones entre las contratistas y ciertos miembros de la gerencia media y alta. Para la mayor parte de los jefes de planta, las contrataciones significaban una reducción de los niveles de calidad en todo el proceso productivo ya que las estratégicas tareas de mantenimiento preventivo y correctivo quedaron en manos de trabajadores de muy escasa calificación, y sin ninguna relación con la estructura formal intermedia.

El mantenimiento y evolución de este sistema antes de la privatización, a pesar de su cuestionable racionalidad económica y productiva, estaba asentado fundamentalmente, en nuestra opinión, sobre una racionalidad de carácter político: la necesidad de debilitar una organización sindical con una alta capacidad de movilización,

muy beligerante, y además respaldada por una fuerte credibilidad dentro de la masa trabajadora. La externalización significó sin duda arrebatarle al sindicato una porción importante de sus afiliados.

La pesquisa que hicieramos antes de la privatización nos llevó a sintetizar la situación de estos trabajadores en la forma siguiente:

“1. La estabilidad es nula. Son contratados por períodos cortos y aunque sea de manera continua, la estrategia que siguen las empresas contratistas es la de dejar pasar los días necesarios entre una contratación y otra o transferir al trabajador a otra empresa filial para evadir la ley. Además como las condiciones de trabajo son pésimas, la rotación es muy alta y a menudo no llegan a los tres meses, con la consiguiente pérdida de sus mínimos derechos.

2. La jornada de trabajo suele ser de 10-12 horas a causa de las horas extras que se ven obligados a realizar, las cuales a menudo no son pagadas. En oportunidades deben seguir durante 44 horas seguidas porque las contrataciones los ‘alquilan’ a otras empresas similares, es decir, una vez cumplida su jornada con la primera contrata, comienza otra a cuenta de las segunda.

3. La formación suele ser muy precaria, lo cual origina graves problemas. En primer lugar, como no cuentan con los equipos requeridos, ni conocen las normas de seguridad han sido sujeto de graves accidentes, algunos con resultados fatales (cinco trabajadores muertos entre el 94 y el 95) [...] En segundo lugar, como no reciben el entrenamiento necesario en el oficio y la mayoría no tiene la

calificación necesaria, los trabajos realizados suelen ser de mala calidad, obligando al personal fijo a rehacer el trabajo o a corregir las fallas restantes.

4. Sus condiciones de trabajo son muy inferiores a las de los trabajadores fijos. Por una parte, el salario, en la mayoría de los casos, no sobrepasa el salario mínimo y suelen percibirlo con retraso. Por otra parte, las contratadas, aunque sea su deber, no les facilitan el transporte ni la comida, lo cual es particularmente grave dado el distanciamiento de los centros urbanos. En lo relativo al Seguro Social, aun cuando todas las contratistas tienen que estar afiliadas y les descuentan a los trabajadores el pago de la cuota, no les entregan su tarjeta de inscripción, por lo que en la práctica no tienen derecho a esos servicios.

5. El ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven dentro de las plantas es muy hostil, pues además del rechazo de parte del mando intermedio, sufren la discriminación de los trabajadores fijos. La más importante fuente de tensión viene originada por el hecho de que se vean obligados a luchar cotidianamente por el acceso al transporte, a los comedores, a los vestuarios, sobre los cuales no tienen derecho y cuya capacidad es insuficiente para atender la demanda. Aunque muchos trabajadores fijos sienten compasión por la situación de los subcontratados, los perciben sin embargo como un perjuicio para sus propias condiciones de trabajo.

6. El contrato de trabajo es individualizado y la mayoría no está sindicalizado o pertenece a sindicatos patronales. De acuerdo al contrato colectivo la empresa se hace solidaria

de la condición de los subcontratados, por lo que debería exigir a sus patronos el cumplimiento de sus compromisos con los trabajadores, pero en la práctica ello no ocurre. En la última contratación colectiva se aprobó una cláusula según la cual los subcontratados que laboran en el área de producción pasan a gozar de los mismos derechos que los trabajadores fijos, pero el número de los que están en estos puestos no excede de quinientos" (Iranzo, 1997: 238-239).

Las condiciones de los trabajadores de las contratadas nunca fueron ajenas a las preocupaciones de la directiva del sindicato de Sidor, Sutiss (Sindicato Único de la Industria Siderúrgica y sus Similares). Sin embargo, los conflictos que se generaban entre los trabajadores fijos y los subcontratados, junto con la inexistencia de un interlocutor preciso frente al cual luchar por las reivindicaciones de éstos últimos, incidieron para que el sindicato no tuviese una posición contundente frente a este fenómeno que fue creciendo ante sus ojos. Esta tímida actitud fue muy criticada por las tendencias más radicales de Sutiss, pero su peor consecuencia sería que el asunto de las contratadas no llegase a estar presente en la agenda del proceso de privatización de la empresa que tuvo lugar en 1997 y que, por ende, no se contemplasen medidas que pudiesen regularlo. Otros aspectos como la participación accionaria de los trabajadores ocuparon el centro de la atención, sin calibrar las consecuencias que la extensión de la subcontratación podría tener en un futuro próximo.

3. La subcontratación bajo la gerencia privada

La subida de los precios del acero, las ventajas competitivas que le supone formar parte de un holding internacional y ciertas acciones de política, entre las que se encuentra la depuración del sistema de subcontratación, permitieron la recuperación financiera y productiva de Sidor, y a partir de 2003 comenzó a producir excedentes en beneficio de sus accionistas. Dentro del proceso de reestructuración productiva iniciado con la privatización han jugado un papel clave las contratistas y desde entonces el ahorro que ellas han favorecido se ha ido ampliando. Para finales de 2003 se encontraban bajo este régimen las labores de mantenimiento técnico “no rutinario”, mantenimiento general, vigilancia, comedores, salud y dentro del área de operaciones laboraban subcontratados en áreas como acería, laminado en frío y caliente, hornos, embalaje, manejo de grúas. El número de subcontratados sigue siendo tan indefinido como antes, 5.000 según las fuentes empresariales y 8.000 según las sindicales, pero lo que es más sintomático es que la nómina fija es de 5.000 trabajadores; es decir, el 50% es subcontratado.

Para inicios de 2007 operaban 232 contratistas, de acuerdo a los datos del Ministerio del Trabajo (Mintra) y, según la misma gerencia, muchas de

esas contratistas realizan tareas similares. Tal disgregación seguramente le otorga a la empresa mayor capacidad de negociación para acordar precios con cada una de las contratistas, pero al mismo tiempo favorece aún más el fraccionamiento entre la mano de obra subcontratada, dificultando de manera suplementaria el establecimiento de lazos de identidad al interior de ésta. Por tanto, la política de gestión basada en la segmentación favorece el control tanto de las propias empresas subcontratadas como de los trabajadores de éstas.

De acuerdo a la información que nos suministrara la gerencia de recursos humanos⁵, las razones que condujeron a la empresa privatizada a profundizar la política de subcontratación fueron, en primer lugar, la búsqueda de reducción de los costos laborales que estimaban muy altos por efecto de los beneficios estipulados en la contratación colectiva; en segundo lugar, el interés de contar con mano de obra especializada para actividades eventuales; en tercer lugar, la necesidad de contar con flexibilidad para gestionar la mano de obra, la cual estaría restringida concretamente por dos factores: la inamovilidad laboral impuesta por el gobierno desde 2001, que le impediría a la empresa prescindir del personal ya sea por incompetente o por innecesario con los vaivenes de la producción, y las trabas sindicales para la movilización inter-

5 Entre finales de 2003 y 2004 realizamos varias entrevistas en Sidor respecto al tema de las contratistas como parte de un estudio general sobre la subcontratación laboral (Iranzo y Richter, 2005).

na del personal. Es decir, restricciones pensadas para beneficiar a los trabajadores, terminan creando efectos perversos pues la empresa busca los mecanismos para evadirlas y poder mantener su capacidad de control sobre la gestión de la mano de obra.

Las condiciones de trabajo de los operarios subcontratados varían de acuerdo a la contratista con la cual se desempeñan y al área de trabajo donde están asignados, pero de cualquier manera siempre son muy inferiores a las de los trabajadores fijos. Ciertas contratistas trabajan con operarios permanentes, quienes pueden tener muchos años de antigüedad, mientras que otras funcionan con operarios temporales; las primeras en algunos casos tienen sindicatos. La distribución de los subcontratados por las plantas de Sidor varía igualmente: hay secciones en las que ocupan áreas completas y no tienen ningún contacto con trabajadores fijos, mientras que en otras, como las productivas, trabajan conjuntamente. A menudo las empresas prefieren tenerlos separados unos de otros para que no se *contaminen* (expresado literalmente) y en especial para evitar afectar la moral de los subcontratados, quienes se comparan frente aquellos que hacen lo mis-

mo pero con remuneraciones muy superiores. Pero desde el momento en que han decidido incorporarlos a las áreas de operaciones es prácticamente imposible mantenerlos aislados; es decir, en este terreno se manejan con un criterio estrictamente económico (Iranzo y Richter, 2005).

La expresión más visible del problema de los subcontratados es el alto índice de accidentes mortales en los cuales han estado involucrados⁶. Tanto Sidor como las mismas contratistas suelen atribuir las causas de las muertes a razones ajenas a su responsabilidad. A manera de ejemplo, las tres muertes ocurridas en 2003 fueron provocadas, de acuerdo a la gerencia de recursos humanos, por incumplimientos de las normas operativas, bien fuese por parte de la misma víctima o por parte de algún trabajador del área. Así mismo, la muerte de un trabajador de la contrata Tanques Guacara en junio de 2006 fue atribuida a un infarto, mientras que el sindicato y los familiares sostuvieron que fue producto de una descarga eléctrica (Asn, 20/06/06). Este tipo de problemas no suelen producirse con los trabajadores regulares de Sidor porque ellos están muy bien capacitados lo que les permite detectar las condiciones de riesgo y parar cualquier maquinaria o equipo en el momento indicado⁷.

6 No hemos tenido acceso a cifras globales sobre accidentes pero entre 1994 y 1995 la prensa reportó 5 accidentes mortales, al igual que entre 2003 y 2004. Conocer los datos por vía de los actores sociales es también muy difícil pues cada uno maneja cifras tan diferentes que traslucen una óptica parcializada.

7 El trabajador subcontratado tendría la potestad también para hacerlo si conociese los riesgos a los que se enfrenta, pues la nueva Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es muy enfática al respecto, estableciendo en su Art. 53 que es un derecho del trabajador "...rehusarse a trabajar, a alejarse de una

La postura sindical

Algunas experiencias internacionales

La subcontratación tiende a fragmentar los colectivos de trabajadores y a aumentar la incomunicación entre los mismos. Es una forma de contratación que refuerza la individualización de la relación laboral y, por tanto, inhibe la acción colectiva. En ese contexto florecen numerosas formas de gestión laboral de corte tradicional, desde el paternalismo hasta el autoritarismo extremo (Recio, 2007).

Las respuestas sindicales a este problema han sido variadas, dependiendo de la estructura sindical y la cobertura de la negociación colectiva. Cuando éstas abarcan una rama de actividad se posibilita una respuesta muy diferente a la que se puede dar cuando están circunscritas al ámbito de la empresa como es el caso común en Venezuela. Pero otro factor relevante en nuestros países es el peso del sector informal en el mercado de trabajo y el grado de industrialización alcanzado.

De acuerdo a lo que ha sido la experiencia internacional, se pueden construir tres tipos de respuesta sindical frente a la subcontratación: rechazo, colaboración y regulación.

La estrategia de oposición radical a la subcontratación estaba centrada en

intentar evitar la pérdida de puestos de trabajos fijos. Esta línea de acción estuvo muy ligada a los sindicatos clasistas y de izquierda. Los efectos de esta estrategia son conocidos por todos: el sindicato no sólo no pudo evitar la externalización sino que contribuyó a una profundización de la segmentación del mercado de trabajo. En estos casos, los trabajadores internos gozaban inicialmente de buenos salarios y condiciones de trabajo aceptables y la brecha con los subcontratados era considerable. Pero a medida que el sindicato perdía fuerza, las condiciones de los fijos comenzaron a desmejorarse. En España, por ejemplo, la posición de no negociar la subcontratación tenía fuerza en la contratación por empresa. Finalmente esta estrategia condujo a reducir los puestos fijos y con el tiempo el convenio por empresa terminó siendo peor que el sectorial⁸. Similar situación ha ocurrido en Venezuela con los sindicatos que se negaron a negociar no sólo la subcontratación sino otras medidas de flexibilización.

Una segunda opción sindical ha sido negociar en desmedro de los trabajadores subcontratados, aunque digan representarlos. Algunos denominan esta actitud una especie de colusión entre empresa y empleados estables para desplazar hacia los tempo-

condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo”.

8 Entrevista con Juan Manuel Tapia, secretario de acción sindical de Comisiones Obreras de Cataluña (21-03-2007).

rales aquellas actividades que aquellos no desean ocupar, por ejemplo la introducción de una jornada nocturna o tipos de trabajo con mayores riesgos (Recio, 2007). En algunas negociaciones colectivas se han visto expresiones de esta modalidad. Se incluye a los subcontratados en las peticiones, pero es lo primero que se negocia con la patronal. Frente a la pérdida de derechos de la plantilla fija se privilegia a los afiliados directos, cosa que tiene toda una lógica si se piensa en el carácter corporativo del sindicalismo y que las bases que eligen a los dirigentes son los de la plantilla fija, sobre todo en las estructuras sindicales por empresa.

Una tercera respuesta sindical ha sido la de la búsqueda de la regulación del fenómeno. El caso chileno sirve como ejemplo de este tipo de estrategia. La dictadura militar reformó profundamente el sistema de relaciones de trabajo, con una apertura a empresas transnacionales en la industria del Cobre, nacionalizada en el gobierno del presidente Allende. Este fue uno de los tantos duros golpes que recibió el sindicalismo minero en Chile. La subcontratación se extendió de tal manera que terminó afectando a la propia empresa estatal, CODELCO. Pero a mediados de los noventa, la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y la empresa celebraron una alianza estratégica, que entre otras cosas, le permitió al sindicato iniciar

un proceso de sindicación en las empresas subcontratistas. Más tarde, en el año 2002 se celebró un convenio que permite a la FTC, que mantiene una posición muy crítica frente a la subcontratación, fiscalizar las condiciones de trabajo de dichas empresas, tratando de restringirlas a áreas no esenciales. Esta política ha tenido un éxito limitado, pues la empresa tiene 16 mil trabajadores de planta y 34 mil trabajadores subcontratados⁹, pero en cambio si ha tenido mayor éxito en la organización de los propios trabajadores subcontratados. La constitución de una coordinadora sindical nacional de trabajadores subcontratados y la realización de una huelga en plena campaña presidencial obligaron a CODELCO a negociar directamente con los subcontratados. Esa huelga obligó a desengavetar un proyecto de ley, que la derecha había bloqueado desde su presentación en el año 2001.

En Chile, se avanza en la constitución de coordinadoras en diversos sectores, tales como minería, empresas de *call center* y en la industria del salmón. En esta última industria, acuerdos intersindicales han impedido que las empresas trasladen parte de su proceso productivo hacia otras empresas cuando sus trabajadores están en huelga.

En España, se abandonó la estrategia del combate a la subcontratación. La regulación se ha intentado por tres

9 Declaraciones del subsecretario del Trabajo, señor Zarko Luksic. En total, el 60% de los trabajadores de las empresas públicas chilenas son subcontratados (30/05/2005 en: www.mintrab.gob.cl/destacado.php?id=130).

vías: la negociación colectiva, los acuerdos de concertación y diálogo social y la iniciativa legislativa. El esfuerzo central ha sido reforzar la presencia sindical en los procesos de subcontratación. Se parte de una concepción diferente de la relación con los subcontratados, que se denomina “cooperación interesada”, pues tampoco se considera sincera la posición de apoyo al eslabón más débil por simple solidaridad de clase:

“No estoy contigo porque seas más débil y debo ayudarte sino porque te necesito para recuperar mi fuerza. Se trata de unir intereses y no simplemente la supuesta “solidaridad” que debe darse entre los trabajadores (...) La estrategia de hoy sobre el tema pasa por convencer a los trabajadores que tienen que aceptar una dosis de flexibilidad y centrar el trabajo en la irradiación de organización”¹⁰.

En países con estructura sindical por rama el camino es menos espinoso, pues se puede reforzar la organización, incluso creando sindicatos sectoriales con alta presencia de subcontratados. En España se transita ese camino, casi inventando una rama de actividad. Se ha creado un sindicato que agrupa a consultoras, ETT, empresas de ingenierías, oficinas y despachos. Organizar y extender un tejido de protección parecería ser la opción con mayor probabilidad de éxito.

El caso de Sutiss

El presidente del sindicato desde antes de la privatización y hasta finales de 2005 reconoce que han habido algunas mejoras en las contrataciones después que Sidor pasó a manos privadas, aunque muy insuficientes¹¹: ahora se responsabilizan por la comida (pero los comedores no tienen las condiciones de salubridad adecuadas) y por el transporte (con unidades mal equipadas); imparten cierta inducción y charlas sobre seguridad a los subcontratados, y suelen estar mejor equipados. No obstante, en líneas generales juzga muy negativas sus condiciones de trabajo: largas jornadas laborales (hasta 16 horas cuando tienen que hacer turnos continuos), no reciben los cesta tickets¹²; trabajan en condiciones de alta peligrosidad y la capacitación que reciben sigue siendo muy insuficiente, lo que explica el alto índice de accidentes pues es una fuerza de trabajo que desconoce el enorme riesgo que hay en esas plantas.

La mayor preocupación del sindicato es la progresiva desaparición de puestos fijos para ser transferidos a manos de las contratistas. Antes de la privatización, los subcontratados estaban básicamente en las áreas de servicios, pero, después de aquella, casi el 50% de esos trabajadores estaría ubicado en el área de producción, conjuntamente con los operadores re-

10 Entrevista a Juan Manuel Tapia (21-03-2007).

11 Entrevista realizada el 16/03/2004.

12 Bono obligatorio, que no repercute en el salario, para la adquisición de productos alimenticios.

gulares. Si bien la convención colectiva no los abarca, cuenta con tres cláusulas en las cuales la empresa asume ciertas responsabilidades en esa materia, aparte de los casos de las contrataciones que realizan actividades conexas o inherentes al giro o actividad principal de Sidor. Muchas más contrataciones que las que cataloga la empresa guardan tales condiciones, pero reconocerlas significaría encarecer los costos laborales al punto que, tal como nos lo reconoció la gerente entrevistada, para Sidor no tendría ningún sentido contar con ellas.

Hay algunas contratistas, por lo general las más grandes y que realizan actividades de carácter permanente, que tienen sindicato, pero según el dirigente entrevistado son de carácter patronal y no luchan por los derechos de los trabajadores. También hay quienes están afiliados a los sindicatos profesionales, cuando existen. Igualmente ha sido denunciado que son pocas las contrataciones que han logrado constituir un sindicato, porque cuando comienza el proceso de su conformación sus promotores deben enfrentar, además de las trabas que les impone la inspectoría del trabajo, la persecución de los patronos; paulatinamente van despidiendo a los principales cabecillas y de los reclamos puestos al respecto en los tribunales laborales 9 de cada 10 veredictos beneficiarían a la empresa (Albrecht, 2006).

“Esta situación ha desatado en no pocas ocasiones el estallido de conflictos obreros que llegan incluso a la huelga, pero que ante la falta de una organización que agrupe a los sectores en lucha y coordine la solidaridad de clase, que les dé direccionali-

dad política, las derrotas han sido numerosas, terminando en el despido de los compañeros que paralizaron la empresa, eliminando además el sindicato que estaba en proceso de consolidación” (Ídem).

En Sutiss las posturas frente a la subcontratación difieren, pero en general es difícil en la actualidad encontrar terrenos de coincidencia entre los dirigentes sindicales que componen su comité ejecutivo. En éste conviven varias corrientes sindicales pero particularmente las dos más importantes están radicalmente enfrentadas entre sí a pesar de que ambas son seguidoras del Presidente de la República. Las diferencias en las posturas respecto a cuál es la mejor vía para encarar la situación de los subcontratados entorpece la acción sindical: unos postulan la necesidad de un contrato macro que les otorgue los mismos derechos que a los trabajadores fijos; otros argumentan que lo que hay que lograr es que se cumplan las cláusulas que ya están contempladas en la convención colectiva de Sidor; hay quienes consideran que no es posible igualar sus condiciones pero sí mejorarlas y que sincerar esta postura puede ser mucho más beneficioso para ellos; y por último están quienes apoyan la nacionalización de la empresa y que dicen que ella será la única forma de acabar con ese problema; éstos le adjudican a la privatización todos los males de la empresa.

Esta última propuesta amerita ser analizada de cerca por todas las implicaciones que ella conlleva. Uno de los ejes más importantes de la acción gubernamental en materia laboral des-

de 2003 ha sido la promoción de cooperativas de trabajo asociado, cuyos miembros no están amparados por la legislación laboral. Esto es debido a la modificación de la ley de cooperativas que se realizó en 2001, la cual sacó del ámbito del Derecho del Trabajo, al trabajo asociado¹³. Hasta ese momento, los socios podían considerarse trabajadores de la cooperativa con todos los derechos laborales, incluida la sindicalización y negociación colectiva; con la actual ley pierden tales derechos. Por otra parte dicha ley induce a fomentar la precarización ya que permite a la cooperativa contratar trabajadores solamente por períodos inferiores a los seis meses, pues de lo contrario éstos pasan a la condición de asociados con los derechos correspondientes. Esta política responde a los objetivos gubernamentales de crear un área de economía social basada en el trabajo asociado, pero en la práctica lo que ha significado es la propagación de la precariedad, multiplicándose las cooperativas con rasgos similares a las del resto de América Latina. Esta modalidad de empleo está siendo utilizada por el Estado en todos sus niveles: alcaldías, gobernaciones, organismos públicos y empresas del Estado; el caso más emblemático es PDVSA, donde se sustituyeron las empresas

contratistas que estaban sujetas a la convención colectiva por cooperativas, lo que ha favorecido el ahorro de recursos pero un gran perjuicio para los trabajadores y sus sindicatos por el hecho de que los cooperativistas no tienen derecho a la convención colectiva ni a la protección sindical. Es decir, si Sidor se re-estatiza puede ser que desaparezcan las contratistas pero no así el trabajo precario.

4. Los conflictos laborales en las contratistas o vinculados a ellas

Sidor es una empresa cuyas relaciones laborales se han caracterizado históricamente por ser muy tensas y la práctica sindical ha sido la de mantener un alto nivel de movilización de sus bases, siendo tradicional las masivas concentraciones en los portones de la empresa para dirimir colectivamente los problemas más importantes. Pero esa situación de tensión parecería haberse ido incrementando a partir de que la empresa pasó a estar en manos de la transnacional. En los estudios que hemos realizado con anterioridad (Iranzo y Richter, 1999) hemos podido apreciar el *choque cultural* que se produce en el paso de lo público a lo privado, que suele ser particularmente fuerte en el caso venezolano. Los consorcios extranjeros lle-

13 Hasta ese momento, los socios podían considerarse trabajadores de la cooperativa con todos los derechos laborales, incluida la sindicalización y negociación colectiva. En la actual ley, los socios no pueden ser trabajadores de la cooperativa y la cooperativa sólo puede contratar trabajadores por un periodo máximo de 6 meses, después del cual el trabajador obligatoriamente se transforma en asociado. La ley permite las cadenas de subcontratación entre cooperativas o empresas asociativas.

gan a gestionar empresas con escaso conocimiento de las reglas de juego que imperan en las relaciones laborales en el país. Estas se caracterizan por lo general y de manera muy pronunciada en el sector público, por tener un tono informal y poco autoritario, y la cultura de los nuevos dueños suele distar de este estilo de gestión, lo que contribuye a generar una fuerte tensión y malestar organizacional (Iranzo y Richter, 1999). Sidor no ha sido ajena a esta confrontación y ambos actores parten de supuestos encontrados: para la gerencia, las acciones del sindicato no tienen más fundamento que el de recuperar el protagonismo político que habría perdido en los últimos años y para los sindicalistas, el único interés de la gerencia extranjera sería el de sobreexplotarlos y aprovecharse de las riquezas del país.

Pero hay otro problema que se ha sumado en los últimos años para enturbiar las relaciones obrero-patronales, como es el choque entre las diferentes tendencias sindicales que buscan la hegemonía a nivel local, regional y nacional. Los problemas intersindicales han estado presentes en los conflictos de Sidor y de casi todas las empresas del país, como consecuencia del surgimiento de nuevas tendencias político-sindicales identificadas con el *proceso revolucionario* que adelanta

el gobierno nacional. Tales nuevas tendencias han ido estimulando la creación de nuevos sindicatos en todas las empresas más importantes, para lo que han contado con el apoyo de las inspectorías del Ministerio de Trabajo a lo largo y ancho del país¹⁴.

El movimiento sindical reunido en la que fuese la más grande central del país la CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) fue, desde el inicio del gobierno de Chávez en 1999, uno de los principales objetivos políticos a liquidar por representar la única organización, integrada por fuerzas políticas que le eran adversas, que conservaba legitimidad y capacidad de movilización. Desde todos los flancos, la CTV, y con ella lo que originalmente era el movimiento sindical mayoritario, recibió un ataque sostenido que, sumado a su propia conducta equivocada al priorizar la agenda política frente a la laboral, la condujeron a una situación de extrema debilidad como es la que presenta en la actualidad. Paralelamente a la erosión de la CTV, se fue construyendo un nuevo movimiento sindical congregado en la central UNETE cuyo vínculo es su apoyo ferviente al Presidente de la República, y no un proyecto común sobre el rol del sindicalismo en la sociedad.

No obstante, dos factores han contribuido para que UNETE haya ido

14 En la sección sobre estadísticas sociolaborales del portal del Ministerio del Trabajo, se informa que entre 2002 y 2006 se han creado 2.702 nuevas organizaciones sindicales. Si a esa cifra se le suma las 2.407 organizaciones sindicales que efectuaron elecciones en el 2001, el total de organizaciones sindicales superaba las cinco mil organizaciones en el 2006.

decaendo progresivamente: por una parte, la ausencia de espacio para el sindicalismo, como instancia de intermediación y negociación de intereses, dentro del proyecto de carácter autoritario de Chávez; y por la otra, la profundización de las diferencias en su seno entre quienes comparten la idea de que los sindicatos deben ser pilares de la acción gubernamental y aquellos que reivindican su autonomía. Paulatinamente, las disputas entre sindicalistas de oposición y oficialistas han ido perdiendo relevancia frente a los altercados entre estos últimos, y uno de los escenarios donde se confrontan es el de las empresas privadas, donde los dirigentes tratan de conquistar la hegemonía mostrándose cada uno más radical que el otro. Tal es el caso de Sidor, donde las principales confrontaciones se han producido entre las mismas corrientes sindicales que apoyan al Presidente de la República y ello ha jugado un importante papel para agudizar los conflictos obrero-patronales pues unos y otros deben hacer gala de su *verdadera condición revolucionaria*, entorpeciendo el posible entendimiento entre los actores¹⁵.

Dentro de este ambiente, las contratadas han tenido un papel protagónico en los conflictos obrero-patronales, bien sea como su motivo central, como complemento, como mecanismo para obtener otras reivindicaciones menos complejas o incluso como instrumento

por parte de algunos dirigentes para conquistar la hegemonía dentro de la organización sindical gracias al enorme peso cuantitativo que tienen los subcontratados.

Para apreciar el tipo de conflictos en los cuales han estado involucrados los trabajadores de las contratadas nos referiremos a algunos de ellos, distinguiendo aquellos relativos sólo a sus problemas específicos de los que han tenido lugar como parte de los conflictos generales de Sidor.

Conflictos protagonizados por los subcontratados

Como se dijera anteriormente, algunas contratadas cuentan con sindicato propio, aunque no la mayoría. En el primer caso, los conflictos reivindicativos suelen ser organizados por el sindicato y en los otros, suele ser un grupo de trabajadores apoyados por alguna de las corrientes de Sutiss. Estas son acciones centradas en problemas de los mismos subcontratados, en las áreas en las que ellos se desenvuelven y por lo general han contado con la solidaridad de los trabajadores fijos que se desempeñan en los mismos espacios de trabajo.

El interés de reseñar algunos de estos conflictos tiene varios fines. En primer lugar, ellos permiten apreciar la gravedad de la situación en que viven estos trabajadores y como, por lo general, las reivindicaciones que re-

15 Este fenómeno jugó un importante papel en los conflictos que sacudieron a la empresa durante el 2006, que abordaremos a continuación, pero así mismo en el que confrontó a principios de 2008.

claman no trascienden a los más elementales derechos que les confiere la legislación del trabajo. En segundo lugar, dejan ver que, a pesar de la dimensión que algunos de ellos llegan a cobrar, en ningún caso el problema de fondo se resuelve; todo indica que es un régimen cuya existencia tan sólo se justifica en tanto sea una vía para evadir los costos del trabajo estable, banalizando en la práctica todo los otros argumentos relativos a la necesidad de flexibilidad productiva. En tercer lugar, dan pie para observar cómo, la situación por la que atraviesa esa fuerza de trabajo, no es sólo producto de una política patronal abusiva y explotadora, sino que ella suele contar con el apoyo tácito de las autoridades gubernamentales del trabajo que se mantienen ajenas a los reclamos realizados; cuando tales instancias llegan a dictar algún veredicto a favor de los subcontratados, no cuentan con mecanismos -o con voluntad política- para hacerlo efectivo.

El caso de Emservint

Esta es una contratista que cuenta con 280 trabajadores que trabajan en el área de embalaje de Sidor y la mayoría de ellos son ex sidoristas pues es una de las actividades externalizadas más recientemente. Estos trabajadores empaquetan y embalan los productos terminados, por lo que es una actividad conexas al proceso productivo, pero no por ello gozan de los mis-

mos derechos de la convención colectiva de la siderúrgica.

Un grupo de trabajadores de esta empresa venía desde 2005 haciendo las siguientes denuncias (Albrecht, 2007):

- A pesar de que se les descuenta de su salario mensual para el seguro social, no están inscritos en el IVSS (Instituto Venezolano de Seguros Sociales); no tienen servicio médico de HCM ni de ningún tipo dentro de la planta para atenderlos en casos de accidentes.
- Sus salarios son mucho más bajos que los de los trabajadores fijos de Sidor.
- El pago de las prestaciones por antigüedad es calculado con base en 2 días y no 5 como lo estipulado legalmente.
- Los supervisores no levantan los obligados reportes en caso de accidentes.
- Se han ido incrementando las contrataciones bajo el régimen de destajo.

A mediados de marzo 2006 se paralizaron durante 8 días ante la amenaza de la empresa de despedir masivamente a los trabajadores por la supuesta disminución de embalaje de productos terminados de Sidor¹⁶, pero los primeros afectados fueron los trabajadores que venían haciendo las denuncias. "Lo curioso es que la empresa comenzó despidiendo a los trabajadores que han denunciado el régimen de destajo que existe en la empresa" (C-CURA, 2006).

16 La gerencia reporta incremento continuo de sus ventas.

Los trabajadores fijos de la sección se solidarizaron con los subcontratados, lo que llevó a la paralización total del área de embalaje durante 8 días. El hecho que tuvo mayor repercusión en la prensa regional fue el llamado del dueño de la contratista a la Guardia Nacional para *disuadir* a los trabajadores huelguistas, lo que ésta hizo mediante maltrato, pero el asunto no llegó a mayores gracias a la intervención de Sutiss. Finalmente se levantó la huelga sin ningún éxito y el intento posterior de constituir un sindicato (Suntraemservint) se vio frustrado por la campaña de desprestigio que emprendió el propietario, acusándolos de corruptos, de querer arruinar a la empresa y de impedir la entrada de los que querían trabajar. “Ya han sido despedidos 20 compañeros del sindicato y de los 9 directivos, a 8 les han sido desactivadas sus fichas y no se les permite la entrada en las instalaciones” (Albrecht, 2006).

El caso de Orimalca

Esta empresa, que agrupa a 500 trabajadores y se encarga de hacer mantenimiento en las instalaciones industriales de Sidor, cuenta con un sindicato reconocido (Sutraorimalca).

Después de una serie de reuniones infructuosas en las cuales no se pudo llegar a ningún acuerdo con la empresa, los miembros de la directiva del sindicato introdujeron un Pliego de Peticiones con Carácter Conciliatorio el 9 de marzo de 2006. En dicho pliego acusaban a la empresa de incumplimiento del contrato colectivo y de adelantar una campaña

contra el sindicato. Concretamente denunciaban que:

- No se les había otorgado el aumento estipulado en la última convención colectiva
- Se les dejó de otorgar repentinamente los cesta tickets.
- A los miembros del sindicato no se les dio el 15% de aumento salarial decretado por el Presidente de la República.
- El sistema de transporte presenta serias fallas en su funcionamiento.
- Padecen de serios problemas en materia de seguridad industrial.

El asunto más crítico ha sido el relativo a los problemas derivados de las peligrosas condiciones de trabajo que padecen, ya que, por ejemplo, deben trabajar en túneles bajo elevadas temperaturas con alta concentración de gas y polvo sin contar con los implementos necesarios. En declaraciones dadas por el delegado de prevención en el área de palanquillas (Albrecht, 2006), los trabajadores no son equipados con los detectores de monóxido de carbono adecuados que les permitirían saber cuánto tiempo pueden permanecer en el lugar de trabajo, sino que los instrumentos con los cuales los equiparon son inoperantes, poniendo en peligro la salud de quienes allí se desempeñan.

Muchos de estos trabajadores, que pueden tener hasta 11 años laborando en la empresa, “no están inscritos en la seguridad social, a pesar de que les realizan los respectivos descuentos. Son muchos los casos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, particularmente hernias umbilicales y discuales” (Albrecht, 2006).

A pesar de la gravedad de todas estas denuncias, el sindicato no había logrado obtener ningún pronunciamiento 70 días después de introducido el pliego por parte de la Inspectoría del Trabajo correspondiente, por lo que acusaban a ésta y al Ministerio del Trabajo de no darle celeridad al problema, incumpliendo con los plazos y favoreciendo con ello al patrono.

El caso de Transportista Camila

Esta empresa está encargada de transportar dentro de Sidor el material que alimenta los hornos, por lo que cumple también una actividad inherente, pero tampoco goza de los mismos derechos de los trabajadores fijos.

Los trabajadores de esta contrata se paralizaron en agosto de 2006 en reclamo por incumplimiento de compromisos laborales:

- El patrono les descuenta lo correspondiente al IVSS pero no tienen acceso a sus beneficios.
- Igualmente ocurre con los descuentos relativos a la política habitacional
- No se les entregan los tickets que les corresponden
- No cuentan con las condiciones mínimas de seguridad para realizar su trabajo ("falta de mascarillas, uniformes y guantes de seguridad y mal estado de la maquinaria")¹⁷.

Las denuncias por estos problemas las venían realizando desde me-

ses antes los delegados de prevención al INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales) y de acuerdo a sus declaraciones, dicho instituto sacó de servicio parte de la maquinaria por violación a las normas de seguridad, a partir de lo cual los trabajadores decidieron paralizarse. En respuesta, el propietario de la contratista, quien es a su vez presidente de la Cámara de Empresas de Servicios y Afines del Edo. Bolívar mandó a poner presos a dos de los dirigentes que protagonizaban la protesta bajo la acusación de *apropiación indebida y secuestro de maquinaria*. Pero este asunto no habría adquirido la trascendencia que después tomó sino hubiera sido porque tres dirigentes de Sutiss, que fueron a reclamar tal detención, fueron a su vez apresados.

Este problema sirvió para atizar el ambiente de conflicto que ya vivía la zona. La protesta por estas detenciones provocó una paralización casi total de Sidor pues alrededor de 500 trabajadores fijos y más de 3.000 subcontratados tomaron el portón por donde ingresan éstos, para exigir la liberación de los 5 detenidos. Posteriormente se dirigieron en 200 autobuses a los tribunales (ocasionando una tranca general de la ciudad) y gracias a estas acciones, lograron que a los cinco trabajadores se les diera la boleta de excarcelación (con la orden de presentarse mensualmente ante los tribuna-

17 www.correodelcaroni.com/content/view/42406/114.

les)¹⁸, pero ninguno de los reclamos formulados recibieron respuesta.

Los casos de varias contratistas

La Constructora Jarcamo, que presta servicios de mantenimiento industrial y obras civiles en Sidor, entró en conflicto con sus trabajadores a raíz del despido de 5 líderes sindicales de Sutrajarcamo que habían realizado denuncias por incumplimientos laborales. A pesar de que la Inspectoría del Trabajo ordenó el reenganche, la empresa se negó a llevarlo a cabo, lo que provocó el 20/11/06 un paro infructuoso de un día por parte de aproximadamente 100 trabajadores que exigían el reenganche de los despedidos y la finalización de las prácticas intimidatorias que lleva adelante la dirección de la empresa. Después de esta acción otro trabajador fue despedido.

Dos días después de este conflicto se produjo un paro en el Consorcio Tayukay con resultados igualmente infructuosos. Las razones en esa oportunidad fueron demandas de pago de utilidades en forma adecuada, inclusión de los trabajadores en el IVSS y mejora de las condiciones de higiene y seguridad industrial; es decir, como en los anteriores casos, reclamos por incumplimiento de las obligaciones más elementales.

Por su parte, los trabajadores de la empresa Sersisa paralizaron sus acti-

vidades dentro de Sidor el 21/12/06 en reclamo por la ruptura de la relación laboral que está llevando a cabo esta empresa mediante un subterfugio para tercerizar la mano de obra. De acuerdo a un dirigente de Sutiss,

“...la paralización fue llevada a cabo porque Sersisa mediante una subcontratista que ya cesó sus actividades, aplicó una *sustitución de patrono* al incorporar a otra subcontratista a la cual pretende trasladar a por lo menos 200 trabajadores, quienes exigen el pago de sus prestaciones sociales, ante esa práctica que busca desmejorar sus beneficios (Matos, 2006).

El fin de año 2006 encontró a varias contratistas en pleno conflicto por razones similares. Sus trabajadores exigían el beneficio que otorgara el Presidente de la República a través del decreto 4.447 mediante el que se dictó la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y según la cual los domingos deben ser pagados como día feriado, incluso en los supuestos que no se considere como día de descanso obligatorio¹⁹, y las vacaciones canceladas con base en el salario normal y no el básico, como era hasta ese momento. La práctica tradicional en las empresas de turno continuo había sido otra, pues el día de descanso varía de acuerdo al turno de trabajo, por lo que el domingo podía ser pagado como jornada normal. Este decreto significó una alte-

18 El Nacional, 06/09/2006:B/17.

19 El domingo es feriado obligatorio según la LOT, pero se establecen varias excepciones, entre ellas, la existencia de trabajo continuo.

ración de la paz laboral en todas las empresas que trabajaban con turnos, comenzando por la propia Sidor, que como veremos más adelante logró conquistar el beneficio parcialmente. Ello ha traído como colofón que los trabajadores de todas las contratatas exijan el mismo derecho y sobre todo aquellos pertenecientes a empresas que realizan actividades inherentes o conexas, y que por lo tanto deberían gozar de los mismos derechos, aun cuando no sean reconocidas como tales. Por esa razón, a fines de diciembre de 2006, 250 trabajadores pertenecientes a las contratistas Osiven, Jarcamo y Pentium, que se desempeñan en Tavsa²⁰ decidieron reducir su producción a un 25% y a partir del 24 de diciembre paralizaron completamente la planta. Según la declaración de los sindicalistas, Sidor presionó para que la empresa no aceptase ese reclamo ya que eso les supondría un encarecimiento general de las contrataciones. La decisión de los patronos de dichas contratatas fue la de despedir a los trabajadores que realizaron la acción.

Otro caso de tensión permanente es el de la contratista Multicorca, cuyos trabajadores son contratados por períodos inferiores a tres meses con el objetivo de no tener que reconocerles sus prestaciones sociales (Matos, 2006).

Conflictos en Sidor vinculados con los problemas de las contratatas

Haciendo un seguimiento de la prensa regional y nacional puede apreciarse como Sutiss está casi en permanente estado de movilización. La serie de huelgas que han tenido lugar en los últimos años dan cuenta de un fuerte malestar social y organizacional que se ha visto azuzado por los conflictos intersindicales. Las razones de los conflictos suelen estar vinculadas a algún tipo de incumplimiento por parte de la compañía y lo relativo a las contratatas siempre está presente acompañando el resto de los reclamos.

Una de las huelgas más fuertes de los últimos años tuvo lugar en marzo 2004, la cual duró 17 días y, una vez más, los problemas de las contratatas formaban parte de los asuntos en cuestión. El pliego conflictivo de peticiones se introdujo contra la empresa y contra 83 contratistas. En la entrevista realizada al presidente del sindicato en el transcurso de dicha huelga²¹, éste nos enumeró los argumentos que respaldaban su acción: 1) deudas pendientes con los trabajadores por concepto de tiempo de viaje y transporte, e inconvenientes generados por la reducción de la flota dispuesta para este fin; 2) graves deficiencias en la prestación del servicio

20 Pertenece al mismo consorcio que Sidor y fruto de la división de ésta después de su privatización.

21 Entrevista a Ramón Machuca 16/03/2004.

médico por parte de las clínicas subcontratadas por la siderúrgica, ocasionadas, entre otras cosas, por el incumplimiento de los pagos por parte de ésta; 3) irregularidades en materia de seguridad industrial que habrían conducido a la muerte de cinco trabajadores subcontratados en menos de un año y numerosos accidentes menores provocados por anteponer la producción incesante a las normas de seguridad; 4) sustitución progresiva de personal de producción de la nómina regular por trabajadores de contratas; 5) 200 calificaciones de despido introducidas por la empresa en la inspectoría del trabajo contra 80 trabajadores²²; 6) exclusión de los trabajadores en la repartición de las ganancias, realizada pocas semanas antes en forma discriminatoria; 7) incumplimiento de la cláusula de las contratistas.

Esta huelga fue en realidad un fracaso pues terminó gracias a la intervención del Ejecutivo con el compromiso de repartir el 20% de las acciones que le corresponden a los trabajadores y que se les adeuda desde la privatización. Aunque esto no estaba dentro de las reivindicaciones inicialmente planteadas, representó una salida para el sindicato, ya que la empresa estaba en una posición cerrada a aceptar ninguna negociación.

Después de esa huelga, el otro conflicto más relevante comenzó en junio

2006 y el factor motorizador fue la exigencia de cumplimiento por parte de Sutiss del mencionado decreto 4.447 (relativo al pago de los domingos como feriado y a las vacaciones con base en el salario normal). En tres oportunidades consecutivas los sideristas debieron introducir un pliego de peticiones con carácter conciliatorio ante la inspectoría del trabajo, porque ésta se negaba a admitírselos a pesar de que eran reclamos ajustados a la ley. Dicho pliego no fue aceptado hasta que el sindicato retiró el reclamo relativo a las contratas, concretamente en relación a las condiciones de higiene y seguridad industrial, por considerar, de manera a todas luces arbitraria, que esos eran asuntos que no conciernen al sindicato. Este hecho es revelador de la actitud tanto de las instancias laborales como empresariales de impedir, o en todo caso no legitimar, la intromisión de Sutiss en los asuntos de los trabajadores subcontratados.

Como de este pliego no se obtuvo ninguna respuesta positiva, a partir del 12 de septiembre de 2006 comenzó el conflicto laboral más largo de los últimos años en el cual estuvieron involucrados alrededor de 15.000 trabajadores, pues Sutiss decidió emprender una *operación morrocoy*²³ que abarcó todas las áreas de la empresa. El conflicto habría de durar casi dos meses y se presentó como un *reclamo múltiple*:

22 Esto significa que se introdujeron varias solicitudes contra cada uno de esos trabajadores, lo que muestra una actitud radical contra los dirigentes sindicales, amparados por fuero sindical.

23 La cual significó reducir al 50 % la intensidad de la jornada laboral.

- Exigencia de pago de los excedentes correspondientes a los trabajadores como dueños del 20% de las acciones²⁴.
- Exigencia de que la empresa les cancelase el domingo como día feriado y las vacaciones a sueldo normal, tal como quedó establecido en el decreto 4.447.
- Establecimiento de un macro contrato que amparase por igual a los trabajadores fijos y a los contratados.
- Reincorporación de todos los dirigentes y trabajadores de las contratistas despedidos injustamente.
- Solución de los problemas de higiene y seguridad industrial.

A lo largo del conflicto, hubo por parte de la directiva de Sidor intentos por entablar algún tipo de acuerdo, pero las contradicciones internas de Sutiss conspiraron contra esa posibilidad, sobre todo la actitud de la tendencia sindical más radical cuyo interés fue poner sobre el tapete nuevamente el tema de la re-estatización de Sidor como única solución para los graves problemas que padecen los trabajadores y en particular los subcontratados, idea que ha ido cobrando fuerza progresivamente.

Las reivindicaciones de los obreros de las contratistas estuvieron muy presentes durante el conflicto, dándose a

conocer diferentes tipos de quejas, como que estarían recibiendo remuneraciones inferiores al salario mínimo o sufriendo abusos de variada naturaleza:

“Los trabajadores de las contratistas padecen una férrea política de discriminación, que llega hasta el punto de no ingresar a la industria por el mismo portón de la masa laboral directa, sino por otro acceso, que presuntamente no se encuentra apto para albergarlos” (Asn, 20/10/2006).

“Las contratistas están despidiendo injustificadamente a los dirigentes sindicales, nos deducen el seguro social, el HCM [seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad], la LPH [Ley de Política Habitacional] y otros beneficios, pero cuando lo necesitamos no podemos utilizarlos porque no aparecemos registrados en los entes regulares” (El Nacional, 12/09/06: B17).

La respuesta de Sidor ante la acción laboral fue la de restarles a todos los trabajadores 4 horas de pago de la jornada diaria, es decir el 50% de su salario durante el tiempo que duró la *operación morrocoy*, lo que provocó la radicalización del conflicto. Por ello, aunque el 28 de octubre el Ministerio del Trabajo reconoció el derecho de los trabajadores fijos a cobrar el domingo como día feriado, el conflicto continuó

24 Después de que el Estado aceptara reconocer en 2004 el 20 % de las acciones que les pertenecían a los trabajadores desde la privatización, no les fueron traspasados los excedentes que les correspondían gracias a las ganancias de la empresa. El argumento esgrimido fue que el gobierno se había visto obligado a gastar ese dinero en obras de carácter social, lo que dio inicio a un reclamo sostenido. La deuda del Estado por este concepto con los activos y jubilados de Sidor ronda los \$ 68 millones.

y el 1° de noviembre paralizaron las plantas durante 8 días; finalmente decidieron reincorporarse y reclamar por el salario perdido a través de los tribunales. Por tanto, el pago de los domingos fue la única ganancia de tan larga lucha y las reivindicaciones referentes a los subcontratados, tanto en lo relativo a las condiciones de trabajo como al reenganche de los despedidos, se tuvieron que dar por resueltas con el compromiso del Ministerio del Trabajo de conformar una comisión de alto nivel para estudiar esos problemas. El objetivo del macro contrato fue perdiendo fuerza y resurgieron las diferencias de opinión entre los dirigentes en cuanto a cuál debe ser la solución del problema de los subcontratados. Dado el apoyo del Ejecutivo a quienes defienden la nueva nacionalización de la empresa, ésta pareciera mantenerse como una amenaza latente.

5. Reflexiones finales

El sindicalismo tiene frente sí, un camino difícil, pues la fragmentación de los procesos productivos parece no detenerse y en Venezuela la dificultad que confronta es aún mayor que en otros países por dos razones fundamentales: por una parte, la ausencia total de diálogo social entre los actores del sistema de relaciones de trabajo impide dar respuestas que abran espacios para un juego suma positivo para todos los actores involucrados y por la otra, la existencia de una estructura sindical por empresa dificulta todavía más hacer frente a los problemas de la fuerza de trabajo subcontratada. De ahí que la subcontrata-

ción sigue expandiéndose y con ella la precarización laboral. Tejer la red de la protección en un telar de contornos cada día más difusos no se presenta como una labor fácil.

1) El fracaso de cada uno de los conflictos que han tenido lugar por parte de los trabajadores de las contratas frente a sus patronos da cuenta de la escasa capacidad que ellos tienen por sí solos y de manera dispersa para inducir un cambio en las políticas de subcontratación, lo que refuerza la necesidad de una articulación entre sí, tal como es el ejemplo de otros países donde han tenido cierto éxito en el manejo del problema. Tampoco en este caso han corrido con suerte formando parte de los grandes conflictos patrocinados por Sutiss, uno de los sindicatos con mayor capacidad de movilización en el país. La forma como se han desenvuelto dichos conflictos y el lugar que han ocupado las reivindicaciones de los subcontratados dentro de sus resultados finales, conducen a preguntarse si realmente el movimiento sindical está consciente de la importancia que tiene este problema en sí mismo y para su propio futuro como organización. La solidaridad interesada, a partir de comprender la forma como esto afecta a los trabajadores directos, podrá motorizar acciones colectivas más efectivas.

Si bien desde hace años, dentro de los reclamos y exigencias que están por detrás de los conflictos, ha estado presente la exigencia de respuesta a la situación que sufren los subcontratados, todos finalizan con la aceptación de alguna otra reivindicación de

menor tenor, que beneficia tan sólo a los trabajadores fijos. Un buen ejemplo de ello fue el último conflicto de 2006, cuando prácticamente la única conquista fue el pago de los domingos como día feriado pero sin hacerlo extensivo a los subcontratados, quedando a la buena disposición de sus patronos el concederlo o no; de allí que el colofón de ese conflicto fuesen las luchas dentro de las mismas contratas para obtener tal beneficio. De manera consciente o no por parte de los dirigentes sindicales, al colocar dentro de los peticitorios la solución del problema de esos trabajadores, se está induciendo a aceptar más fácilmente las demandas menos complejas y costosas, con lo que estaría teniendo lugar un fenómeno similar a lo que se ha observado a nivel internacional: los subcontratados terminan siendo instrumentalizados y las posibilidades de encontrar una solución definitiva a su situación queda postergada indefinidamente, dando pie a otras salidas que distan de resolver el problema de fondo.

2) En los últimos tiempos ha ido cobrando fuerza la idea de que la solución para todos los problemas de Sidor es su re-estatización²⁵. El imaginario en construcción es que la gerencia transnacional es la culpable de las deficiencias en materia de salario, de higiene y seguridad y en particular de la existencia de las contratas. No obstante, tal como se demostró inicialmente, esa es una realidad que prece-

dió en mucho a la privatización y son varios los datos para suponer que antes era incluso peor. Pero aparte de eso, lo cónsono con la política gubernamental actual en caso de nacionalizar la empresa sería, si no continuar con las contratas, sí hacer uso de un sistema que en la práctica termina teniendo consecuencias muy similares, como es el de las cooperativas de trabajo asociado. A través de ellas se están externalizando los costos laborales en todas las empresas estatales, pero su corolario no ha sido el desarrollo de proyectos económicos autogestionados sino la sustitución disfrazada de relaciones de trabajo dependientes. Esto a su vez está creando la ficción de una solución. Se ha llegado a hablar en los últimos meses de la posibilidad de prohibir la subcontratación a través de las contratas; de hecho, en el 2006 se prohibieron las empresas de trabajo temporal (ETT). ¿Qué importancia tiene? Las cooperativas están sustituyendo perfectamente lo que hacen esas modalidades.

3) Las posturas de las instancias laborales gubernamentales han sido poco favorables a las demandas de los trabajadores de las contratas. Numerosos casos quedan sin respuesta y en otros no hay ningún seguimiento para garantizar que se cumpla con lo dictaminado a favor de los trabajadores. La lentitud e ineficiencia de la inspectoría del trabajo y del gobierno estatal ha facilitado que en muchas oportuni-

25 El propio Presidente de la República amenazó con re-estatizar la empresa si su directiva no aceptaba ofrecer precios preferenciales para el mercado interno, pero ella respondió favorablemente a dicha exigencia (El Universal, 21/05/2007).

dades el patrono tome represalias contra los sindicalistas o contra los trabajadores que han promovido acciones de protesta, con lo que no sólo no están cumpliendo con su labor, sino que terminan amparando a los patronos. Pero este comportamiento no es simplemente resultado de la ineptitud. Tal orientación, de parte del Ministerio más importante desde la perspectiva del trabajo, no es ajena a un rasgo característico del sistema político vigente en la Venezuela actual, como es el de no alentar el fortalecimiento de actores que pudiesen reclamar identidad propia. Como el Estado *socialista* en conformación reivindica para sí la encarnación de los intereses populares y laborales, no puede aceptar la constitución de poderes intermedios, fundados en una afinidad clasista como es la de los trabajadores, poderes que a la postre pudiesen reclamar su autonomía respecto a las redes sociales promovidas desde el poder central. En esta perspectiva, no es por tanto sino la burocracia estatal la llamada a dictaminar las pautas de la acción laboral y, por ello, las luchas obreras tienen poco éxito.

4) La empresa Sidor, por su parte, no está cumpliendo con la responsabilidad solidaria que le exige la convención colectiva y las declaraciones de la gerencia en cuanto a que si los trabajadores de las contratas estuviesen respaldados por la convención colectiva ese régimen perdería todo el sentido, son la mejor confirmación de que más que flexibilidad productiva lo que se busca es reducir costos laborales. Pero lo que la directiva de la empresa no pareciera estar sopesando con sufi-

ciente rigurosidad es el hecho de que mantener la existencia de un régimen como ese comporta no sólo avivar una fuente de conflictividad muy costosa financieramente, sino que además está contribuyendo con ello a poner en cuestión su propia sobrevivencia como empresa privada en virtud de la fuerza que los simpatizantes de la reestatización le están dando a este problema. La mayor ironía es que, un conflicto como el reseñado, ocasionó tales pérdidas económicas a Sidor, a las contratas y a numerosas pequeñas empresas dentro de la cadena productiva siderúrgica, que de haberse evitado, esos recursos bien hubieran podido solventar los problemas más significativos que aquejan a los subcontratados.

5) Aún cuando la existencia de luchas intersindicales no constituye la razón fundamental de los conflictos que han tenido y siguen teniendo lugar, no es posible ignorar que ellas juegan un papel relevante en el desenvolvimiento de la actividad sindical e incluso productiva. Nunca como en la actualidad el movimiento sindical en general había sido presa de tantas luchas intestinas. El ataque que ha sufrido la libertad y la autonomía sindical desde la llegada al poder de Hugo Chávez ha trascendido los intereses del sindicalismo opositor. Toda la institucionalidad sindical ha sido puesta en cuestión y de allí que las reglas de juego hayan desaparecido. La lucha por la hegemonía a través del paralelismo sindical como principal herramienta se ha convertido en un arma de doble filo y no sólo ha perjudicado la acción del sindicalismo tradi-

cional sino que se ha vuelto contraproducente para el desarrollo de cualquier tipo de sindicalismo, amén de estar ocasionando graves y a menudo innecesarias perturbaciones dentro de la actividad productiva nacional.

6) Las denuncias y los conflictos que han tenido lugar en torno a las contrataas condujeron a la conformación de una comisión de alto nivel para estudiar el problema. Esta quedó conformada por 12 representantes de los subcontratados, varios miembros de Sutiss y varios representantes de las instancias laborales del Estado, pero, hasta que no se tenga conocimiento de la incorporación de representantes de Sidor y de las contrataas, el destino de esta comisión estará entredicho. Porque el problema de fondo sigue siendo el mismo: la necesidad de su constitución revela la incapacidad de las instancias laborales de hacer cumplir las obligaciones más elementales, como es, por ejemplo, el reenganche de dirigentes sindicales despedidos a pesar de estar amparados por la inamovilidad que les confiere el estar en pleno proceso de creación de un sindicato. Hay otra constatación adicional cuya demostración escapa a los límites de este trabajo: la tendencia del gobierno actual a crear instancias paralelas, de carácter informal,

para resolver problemas cuyas responsabilidades están perfectamente asignadas de acuerdo a los parámetros de la administración pública. Otro ejemplo de esta actitud fue la creación en 2006 de otra comisión de alto nivel, la comisión *conflicto cero*, presidida por el Vicepresidente de la República para atender la alta conflictividad existente y, que por lo demás, no ha reportado públicamente ningún resultado.

La única medida dada a conocer que ha tomado la comisión respecto a las contrataas es la de solicitar a Sidor que les exija la solvencia laboral²⁶ como condición para operar con ellas, cosa que por ley no está obligada a hacer pues esa es una tarea que le corresponde al Estado. Tal exigencia, teóricamente, debería redundar en beneficio de los trabajadores pues para obtener dicha solvencia se supone que deben cumplir con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)²⁷. No obstante, el valor práctico de dicha exigencia está en entredicho pues son muchas las denuncias en cuanto a que es posible obtener la solvencia por vías irregulares²⁸. De ser así, que Sidor se las requiera no resuelve para nada el problema. Finalmente, la simple creación de una

26 La solvencia laboral es un documento administrativo emanado del Ministerio del Trabajo que certifica que el patrono respeta efectivamente los derechos humanos laborales y sindicales de sus trabajadores y constituye un requisito imprescindible para celebrar contratos, convenios y acuerdos con el Estado (Art. 2 Decreto 4.248 de la Presidencia de la República, Gaceta Oficial No.38.371, 02/02/06).

27 Publicada en la Gaceta Oficial de fecha 26 de julio del 2005.

28 El Nacional, 27/06/06.

comisión, como resultado, no sólo de las luchas lideradas por Sutiss sino de todas las que han emprendido los trabajadores subcontratados, deja mucho que desear y una vez más pone en evidencia la terrible dificultad que enfrenta la superación de este problema.

7) Hay también, sin embargo, aspectos prometedores. La LOPCYMAT reforzó, dándole mucho más peso, a la figura del delegado de prevención, cuyo papel es la defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y la salud dentro de la empresa, tal como lo establece el artículo 42 de dicha ley. En Sidor y en las contratas se han ido poco a poco consolidando y en los conflictos reseñados pudimos apreciar que están cumpliendo un importante papel el cual promete reforzarse, pues el 3 de diciembre de 2006 realizaron su 2ª asamblea a pesar de no contar con el apoyo de la directiva de la empresa ni de las contratas. En un momento de crisis de los sindicatos, de extrema politización, estos delegados podrían estar en condiciones de recuperar el verdadero sentido de la lucha obrera en las fábricas. Sin la pretensión de sustituir las organizaciones obreras, pudiesen llegar a actuar como revitalizadoras de su misión original. Otra bondad de la ley es que somete a las cooperativas a su ámbito de aplicación y las obliga a cotizar a la seguridad social, además de que prevé la representación de los trabajadores de todas las empresas asociativas en la dirección del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Es decir, las normativas relativas a las

condiciones y medio ambiente del trabajo pudiesen estar abriendo una vía para la recuperación de la protección social de la fuerza de trabajo desasistida.

La lucha por la seguridad en el trabajo parece ser la que más frutos ha dado para la regulación de la subcontratación y puede ser el hilo inicial para ir tejiendo una nueva red de protección. Los delegados de prevención y las nuevas facultades que tiene el Ipsasel posibilitan ir articulando estrategias hacia la regulación y una mayor fiscalización de las condiciones de trabajo en las empresas contratistas. España es un buen ejemplo de los éxitos que puede acarrear el iniciar por el eslabón más débil que afecta a toda la fuerza de trabajo. La seguridad en el trabajo es un problema de salud pública y los accidentes afectan a los trabajadores pero también a los usuarios de los servicios. Comenzar a tejer la red para evitar la siniestralidad puede contar con el apoyo de éstos. La solidaridad interesada o por conveniencia también abarca a los colectivos fuera del mundo del trabajo.

Una estrategia con alguno de estos fundamentos bien podría articularse con las que han tenido éxito en otros países, como es la de crear grandes y fuertes organizaciones sindicales que abarquen a todos los subcontratados e impulsar formas propias de contratación colectiva. Pero esas experiencias referenciales tienen un sustrato común: han sido promovidas en el marco de la concertación y el diálogo social. Si bien Venezuela no tiene una gran experiencia en materia de diálogo

go social tripartito²⁹, fuera de algunos episodios puntuales en su historia democrática, nunca como ahora tuvo tantas dificultades para llevarlo a cabo. Sin embargo, hoy cobra mucha mayor importancia el poder emprenderlo por encima de las rivalidades ideológicas, pues es el único verdadero antídoto tanto contra la confrontación y la tensión que subyace en todos los campos de la vida social como contra el intervencionismo y la injerencia estatal y de allí “la convicción de que él [el diálogo social] tiene que ver indisolublemente con la democratización del sistema político y de las relaciones laborales” (Villasmil Prieto, 2005: 631).

Bibliografía

ALBRECHT, Hermann (2006, 2007). **Trabajadores enfrentan a contratas esclavistas en Sidor**. En: www.aporrea.org/endo/geo/n75266.html Fecha de consulta: 20/01/2007.

IRANZO, Consuelo (1997). “Las relaciones laborales en la reestructuración productiva: el caso de SIDOR”. En: **Cuadernos del CENDES** Año 14, 2ª época, N° 34, enero-abril, Caracas.

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2005). **La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social**. Caracas. CENDES/Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela.

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2008). “La externalización y la subcontratación laboral: nuevas caras de viejos problemas para la protección de los trabajadores”. En: BIALAKOWSKY, Alberto L.; PARTIDA, Raquel; ANTUNES, Ricardo; CARRILLO, Jorge; COSTA, María; JINKINGS, Nise; y SUPERVIELLE, Marcos (Coordinadores): **Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad (Tomo II)**. Trabajo no publicado. Universidad de Guadalajara, México.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. **Estadísticas socio laborales**. En: www.mintra.gov.ve Fecha de consulta: 15/07/2007.

MATOS, Luis (2006). En: www.nuevaprensa.com. Fecha de consulta: Enero y Mayo 2007.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2005). **Estudios de Derecho del Trabajo**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

VILLASMIL PRIETO, Humberto y CARABALLO MENA, César (1998). **Diálogo y concertación social en Venezuela**. Caracas. El Centauro Editores.

29 “El diálogo social puede ser entendido como la interacción entre los interlocutores sociales (gobierno central, regional o local, y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores) con el ánimo de concertar los intereses involucrados en el diseño y ejecución de la política socioeconómica y así propender -sobre todo- al desarrollo económico y la paz social” (Gonzalo Vidal Caruana citado por Villasmil Prieto y Carballo Mena, 1998:22).

RECIO, Albert (2007). **Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo** En: www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf Fecha de consulta: 10/03/2007.

Prensa reseñada

ASN Agencia Sindical de Noticias www.asnred.com/ (página visitada entre enero y mayo 2007).

El Universal (versión digital: www.eluniversal.com) (página visitada entre enero y mayo 2007).

El Nacional (versión digital: www.el-nacional.com) (página visitada entre enero y mayo 2007).