



XXII Encuentro de Especialistas Latinoamericanos en Relaciones de Trabajo Grupo Bologna-Castilla-La Mancha

7 al 11 de Noviembre de 2013
Isla de Coche, Venezuela

Tema No. 2 Efectos Laborales de la Globalización en América Latina Informe de Venezuela

Oscar Hernández Alvarez.
Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado
Email: ohernandez07@gmail.com

Héctor Lucena
Universidad de Carabobo.
Email: hllucena@hotmail.com

Iván Mirabal
Fundación Universitas.
Email: imirabali@gmail.com

Rossana Gómez
Fundación Universitas.
Email: universitas.edu@gmail.com

1. El cambio de la estructura empresarial y sus consecuencias. La externalización productiva

Tradicionalmente, en Venezuela las relaciones laborales se establecían mediante el contrato de trabajo caracterizado como típico, a través del cual un trabajador, con una precisa caracterización individual, se obliga a prestar sus servicios, a tiempo completo, de manera indefinida y generalmente con carácter de exclusividad, a un empleador, que puede ser una persona física o colectiva, pero que también tiene una precisa caracterización individual y quien le paga un salario como contrapres-

tación a las obligaciones que el trabajador asume. Este contrato de trabajo típico sigue siendo el predominante en la realidad laboral venezolana, pero ya no el único. A su lado han proliferado, al igual que en otros países, modalidades contractuales en las cuales la prestación de servicios no es por tiempo indefinido, no se presta en forma exclusiva, ni a tiempo completo.

En las industrias del petróleo, construcción y confección, las empresas venezolanas tradicionalmente han hecho uso de “contratistas” y “subcontratistas” externos para la ejecución de algunas fases del proceso productivo. En el caso de la construcción y de la industria petrolera, la complejidad de los procesos estimuló la contratación externa, la cual se encuentra institucionalizada no sólo porque existen normas legales que la regulan, sino porque la negociación colectiva tiende igualmente a comprender estas situaciones.

Los primeros años de la explotación petrolera, después de la segunda década del siglo XX, el empleo de mano de obra a través de contratistas y subcontratistas en la industria petrolera, no sólo tuvo una expansión sin precedentes, sino adquirió importantes connotaciones discriminatorias. Por ello no es de extrañar que en la primeras reformas de la Ley de Trabajo de 1936, aprobadas en 1945 y 1946, se introdujeran disposiciones específicas en materia del trabajo con contratistas, estableciéndose ciertas normas relativas a los supuestos en que procede la solidaridad laboral entre los propietarios de la obra y sus contratistas y a la igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores de contratistas y principales en las industrias de hidrocarburos, mineras y de la construcción u otras que señalase el ejecutivo. Muchas de tales normas se encuentran, vigentes con modificaciones que las amplían.

Otra rama en la cual ha sido tradicional la contratación externa es la de la confección de prendas de vestir, en la cual es usual que se utilicen costureras que trabajan en sus casas, con sus propias máquinas de coser, en ocasiones financiadas por la empresa, para que realicen parte de las actividades destinadas a la elaboración del producto final. Es de observar que en la práctica el empleo de trabajadores a domicilio en la industria de la confección, ha sido una forma de precarizar el trabajo femenino especialmente en zonas marginales, en los cuales las mujeres aceptan trabajos en condiciones inferiores a las normalmente vigentes en las fábricas, a cambio de la relativa ventaja de no alejarse de sus casas.

En algunos sectores de la industria del calzado existe una situación muy semejante a la de la confección. Pueden señalarse, sin embargo, algunas notas distintivas. En primer lugar, mientras en la confección la contratación externa se refiere fundamentalmente a costureras a domicilio, en el calzado lo predominante son artesanos de sexo masculino. En segundo lugar, la externalización en el calzado no se hace siempre en condiciones de precarización, pues si bien se emplean ayudantes con bajas condiciones, también es frecuente contratar externamente artesanos de gran experiencia y pericia, que suelen ser bien pagados.

Otra modalidad tradicional de externalización, especialmente en la agricultura y en la propia construcción, es la contratación de mano de obra a través de intermediarios, es decir, no se recurre ya a empresas contratistas, sino a trabajadores indi-

viduales que prestan sus servicios a la empresa principal contratante, pero que no forman parte del núcleo central que integra la nómina permanente de la misma. Es el caso de la contratación de trabajadores a través de intermediarios que actúan en nombre propio pero en beneficio del principal, modalidad que durante años se encontraba regulada por la ley, pero que fue proscrita en la nueva Ley de 2012.

En algunos sectores ha sido tradicional la contratación externa en términos de fraude a la Ley. Se trata de empresas que para evadir cargas laborales y sociales, celebran con personas, que en la práctica son trabajadores suyos, contratos de apariencia civil o mercantil que disfrazan la verdadera naturaleza laboral de las relaciones existentes, de manera que a tales relaciones se les apliquen las normas civiles o mercantiles y no las laborales. Esta práctica fraudulenta es generalizada en las actividades de distribución de cervezas, gaseosas, agua potable, gas, perros calientes, helados y otros productos, incluidos ciertas cadenas de distribución de libros y revistas. En estos casos, la empresa contratante “externaliza” formalmente a una fuerza de trabajo que en realidad le está subordinada. Tal práctica ha sido muy extendida durante años, a pesar de que en muchos casos judiciales los tribunales han desvirtuado la supuesta relación mercantil o civil y de que la doctrina predominante ha evidenciado el carácter fraudulento de este tipo de contratación.

Avanzada la segunda mitad del Siglo XX, a las anteriormente referidas modalidades de descentralización empresarial, se agrega la de la contratación externa que muchas empresas suelen hacer de los que consideran “servicios periféricos”, como lo son, entre otros, la vigilancia, los servicios de mantenimiento, comedor y la jardinería. En estas situaciones se plantea el tema de la posible responsabilidad laboral solidaria entre contratante y contratista, que se produce cuando se determina que la actividad económica realizada por éste es “inherente” o “conexa” con la actividad económica realizada por aquél.

A partir de las últimas décadas del Siglo XX los cambios en la industria y en el mercado plantean nuevas urgencias frente a las cuales la descentralización de las organizaciones empresariales fue una de las respuestas. La diversificación de la oferta y demanda del mercado y la sofisticación de los requerimientos tecnológicos de la producción industrial en las grandes empresas, obstaculiza que ellas puedan directamente asumir todas las fases del proceso productivo. Al mismo tiempo, el progreso tecnológico de medianas y pequeñas empresas les hizo capaces de asumir alguna o parte de las fases del proceso industrial de las grandes empresas. Las dificultades de acceso a las materias primas y de cumplimiento de ciertas reglamentaciones gubernamentales, que en algunos casos eran mayores para unas empresas que para otras, los procesos de reestructuración de ciertas actividades gubernamentales, fueron, además, factores que, sobre todo a partir de finales de los 70 y a inicios de los 80, estimularon que algunas empresas fueran haciendo uso de la denominada “contratación externa” del trabajo, como una de las estrategias empleadas para atender a los requerimientos de la denominada “reconversión industrial”. Por otra parte, algunos empresarios, han visto en la “con-

tratación externa” un expediente idóneo para disminuir sus costos, evadiendo las obligaciones que la legislación laboral y la seguridad social les imponen como patronos. Este incremento de la “externalización” como nueva estrategia empresarial se produjo en diversos sectores, pero ha sido especialmente importante en las ramas plástica, automotriz, siderúrgica estatal y en la prestación de servicios hidrológicos por parte del gobierno.

Para la realización de este proceso se siguen, en algunos casos, los tradicionales “contratos de obras” y “contratos de servicios”. En otros se ha acudido a nuevas modalidades de externalización, entre las cuales podemos referir la contratación de mano de obra por empresas que se ocupan especialmente de suministrarla, la utilización de cooperativas, así como algunas modalidades muy particulares que suelen identificarse con la expresión “outsourcing”.

En cuanto a las cooperativas, podemos observar que en Venezuela, salvo algunas excepciones regionales, fundamentalmente en el Estado Lara, la presencia del movimiento cooperativo había sido más bien modesta. Para 1999 había en el país cerca de 900 cooperativas inscritas ante el organismo administrativo correspondiente (Superintendencia Nacional de Cooperativas, SUNACOO). Para 2008 el número de cooperativas inscritas alcanzaba las 264.845. Según informaciones de la misma Superintendencia, el 60% de las cooperativas se constituyeron en las áreas de servicio turístico, profesional de limpieza, mantenimiento, y peluquerías. El 30% son cooperativas de producción que incluye el área agrícola, pecuaria, pesquera, manufacturera, industrial y el 10% está en otro tipo de actividades, como son cooperativas de vivienda, de ahorro y crédito, de seguro y de servicio social.

El boom de las cooperativas se inicia con ocasión de un paro nacional (diciembre 2002-enero 2003) que afectó a la industria petrolera y durante el cual muchos contratistas que se adhirieron al paro fueron sustituidos por cooperativas. Posteriormente el Gobierno Nacional, a mediados de la década del 2000, optó por una política de fomento de las organizaciones cooperativas. A tales efectos se flexibilizó el procedimiento para su constitución. En algunos casos se les dio apoyo directo a través de un programa asistencial denominado Misión Vuelvan Caras; en otros, se les proporcionaron facilidades crediticias o privilegios en la contratación de obras públicas. Para 2001 el número de cooperativas inscritas fue de 1.045, en 2005 de 31.184 y en 2006 fue de 91.157. Posteriormente el propio Presidente Chávez anunció que las cooperativas no eran el mejor instrumento para la construcción del socialismo y privilegió en su lugar a las denominadas “empresas de producción social”.

Es necesario destacar que de acuerdo con la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, artículo 34: “los asociados que aportan su trabajo en las cooperativas no tienen vínculo de dependencia con la cooperativa y los anticipos societarios no tienen condición de salario. En consecuencia no están sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes (...)”. Esta disposición, altamente desreguladora, en cuanto crea un sector de la población laboral no sujeta a la tutela legislativa y judicial del Estado, determinó que muchos empresarios constituyeran “co-

operativas” a fin de incorporar a ellas a trabajadores que estaban en su nómina, descargándose así de sus obligaciones laborales. Asimismo, muchos empresarios tradicionales contratistas de obras se constituyeron en cooperativas para poder beneficiarse de los estímulos oficiales a las mismas.

2. Desplazamiento de trabajadores: Derechos de los trabajadores migrantes. Herramientas para su protección. Impacto sobre el empleo

En Venezuela está consagrada la igualdad de derechos entre trabajadores nacionales y extranjeros. No obstante, la permanencia en el territorio nacional, como suele suceder en todos los países, está sujeta al cumplimiento de las normas legales en materia de inmigración.

Venezuela suscribió en fecha 25 de junio de 2003, la Decisión núm. 545 Instrumento Andino de Migración Laboral, de la Comunidad Andina que tiene por objeto el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

La normativa prevé disposiciones comunes a todos los trabajadores migrantes, la creación de Oficinas de Migración Laboral y un programa de liberalización. Asimismo, incluye una cláusula de salvaguardia para el caso de perturbación que afecte gravemente la situación del empleo en determinada zona geográfica o determinado sector o rama de actividad económica, capaz de provocar un perjuicio efectivo o un riesgo excepcional en el nivel de vida de la población.

El 27 de abril de 2004, se promulga la Ley de Extranjería y Migración que tiene por objeto regular todo lo relativo a la admisión, ingreso, permanencia, registro, control e información, salida y reingreso de los extranjeros y extranjeras en el territorio de la República, así como sus derechos y obligaciones, con la finalidad de facilitar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas y estrategias que en materia migratoria dicte el Ejecutivo Nacional.

En particular, el Título VI, “De las Autorizaciones”, en sus artículos 16, 17, 18, 19 y 20 regula la autorización laboral, las excepciones a dicha autorización, los procedimientos para la contratación de trabajadores extranjeros y la contratación por empresas del Estado.

Todas aquellas personas que en virtud de un contrato de trabajo deban ingresar al territorio de la República, obtendrán la autorización laboral por parte del ministerio con competencia en el área del trabajo. La tramitación para la obtención de la correspondiente autorización deberá efectuarla el extranjero o extranjera, a través de su contratante en el territorio de la República.

Quedan exceptuados de la obligación de obtener la autorización laboral para el ejercicio y las actividades que motivan su otorgamiento, los extranjeros y extranjeras comprendidos en los siguientes supuestos: (1) Los científicos, profesionales, técnicos, expertos y personal especializado que vengan a asesorar, dar entrenamiento o ejecutar labores de carácter temporal, por un lapso no mayor de noventa (90) días, (2) Los técnicos y profesionales invitados por entes públicos o privados para cumplir con

labores académicas, científicas o de investigación, siempre que estas actividades no excedan el lapso de noventa (90) días, (3) Los que ingresen al territorio de la República para desarrollar actividades amparadas en los convenios de cooperación y asistencia técnica, (4) Los trabajadores de medios de comunicación de otros países debidamente acreditados para el ejercicio de las actividades informativas (5) Los miembros de misiones científicas internacionales, que realicen trabajos de investigación en el territorio de la República autorizados por el Estado venezolano.

El Artículo 18 de la Ley de Extranjería y Migración, prevé que los ministerios con competencia en materia agrícola, laboral y de la producción y el comercio, dictarán mediante resolución conjunta, los procedimientos para la contratación de trabajadores extranjeros y trabajadoras extranjeras de la agricultura, la pesca y la ganadería, en áreas específicas y por tiempo necesario.

El visado que autorice la permanencia en el territorio de la República de los extranjeros y extranjeras, tendrá la misma duración que la autorización laboral y será renovado siempre que subsistan las mismas circunstancias que determinaron su otorgamiento.

En este mismo orden, en fecha 28 de octubre de 2004, se promulga la Resolución Ministerial núm. 279-2004-TR por la que se dictan disposiciones para el cumplimiento de la Decisión núm. 545, Instrumento Andino de Migración Laboral. Posteriormente, en fecha 10 de enero de 2006 se promulga la Resolución Ministerial núm. 009-2006-TR por la que se aprueba la Directiva Nacional “Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial núm. 279-2004-TR y la Decisión núm. 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

También vale destacar el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados del MERCOSUR suscrito en Brasilia el 06-12-2002 reseñado en la XXXV Cumbre de MERCOSUR realizada en San Miguel de Tucumán, Argentina el 01-07-2008, que garantiza a los ciudadanos de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay tienen derecho a residencia temporaria por 2 años (Art. 4) e incluso derecho a residencia permanente (Art. 5) si se cumplen con los requisitos que derivan del presente acuerdo internacional. Conforme al mismo, las personas tienen derecho a salir, entrar y circular libremente por el territorio del país de recepción, así como tienen derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena, en las mismas condiciones que los nacionales de los países de recepción conforme a las leyes internas de cada país (Art. 8) teniendo derechos y trato igualitarios que los nacionales para el inmigrante y su familia (Art. 9). Los migrantes también tienen derecho a empleo en las mismas condiciones que los nacionales (Art. 10).

A este Acuerdo, actualmente, pertenecen: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. En el año 2011, Ecuador y Perú se adhirieron al Acuerdo sobre Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR. La última adhesión fue la de Colombia y Venezuela en virtud de la adhesión de este país al bloque el 31 de julio 2012 y Colombia que se adhirió al acuerdo de Residencia y Libre Tránsito de los países miembros del Mercosur el 24/09/2012. Así, el acuerdo pasará

a beneficiar a los ciudadanos de 10 países de América del Sur. Son ellos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay (a pesar de la actual suspensión del país en el bloque), Perú, Uruguay y Venezuela. Este acuerdo en sus inicios sólo le era aplicable a 4 países y luego de un decenio se ha extendido a 10 países favoreciendo la integración regional que contiene inmerso asuntos laborales.

El MERCOSUR, más los países que han suscrito el Tratado, han establecido que todo su territorio constituye un Área de Libre Residencia con derecho a trabajar para todos sus ciudadanos, sin otro requisito que acreditar la nacionalidad y no poseer antecedentes penales. Esta área fue establecida en la Cumbre de Presidentes de Brasilia, mediante el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Parte del Mercosur, Bolivia y Chile, firmado el 6 de diciembre de 2002. Si bien el Área de Libre Residencia y Trabajo no se asimila completamente a la libre circulación de personas (donde no se requiere tramitación migratoria alguna), varios países, han dado un gran paso adelante, y establecido expresamente su voluntad de alcanzar la plena libertad de circulación de las personas en todo el territorio.

Pese a la existencia de esta regulación, en Venezuela el estado ha sido bastante laxo en materia de trabajadores indocumentados. Durante décadas, sólo de manera esporádica se han implantado operativos para deportar personas que se encuentren ilegalmente en el país. En general, las deportaciones de indocumentados, suelen ocurrir en los casos en que éstos se ven involucrados en hechos delictivos. De hecho, desde siempre en el país han trabajado centenares de miles de trabajadores indocumentados, especialmente colombianos, los cuales se han favorecido por los operativos de legalización que se han hecho en diversas oportunidades.

Venezuela fue tradicionalmente un país de inmigración, recibiendo centenares de miles de trabajadores colombianos y a partir de los años cincuenta un alto contingente de trabajadores portugueses, españoles e italianos, la mayoría de los cuales se asentaron en el país, donde viven sus descendientes. A partir de los años setenta llegaron decenas de miles de inmigrantes provenientes de otros países latinoamericanos, especialmente de República Dominicana, Ecuador, Perú y Chile. La presencia de este alto contingente inmigratorio no supuso, en general, problemas de desplazamiento de mano de obra. Por el contrario, constituyó, especialmente en la década de los cincuenta y los sesenta, un importante aporte al desarrollo del país, entonces bastante despoblado y viviendo un proceso de crecimiento económico que requirió de un aumento de mano de obra, en buena parte suministrada por la inmigración.

En el orden estadístico según las cifras arrojadas por el Censo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el 2001 y recogidos por la Base de Datos de la OIT (LABOS-TAT), en Venezuela existían 411.319 trabajadoras migrantes y 211.675 trabajadores migrantes, de los cuales la mayoría era de nacionalidad colombiana, seguidos de españoles, italianos y peruanos.

El grueso de esa población migrante, se encontraba ocupada en actividades de producción y transporte, en segundo lugar, se dedicaban al comercio, y en tercer lugar a los servicios. En cuarta posición se encontraba la tasa de trabajadores migran-

tes ocupados en la agricultura ganadería y otras actividades relacionadas, en quinto lugar apenas encontrábamos a los trabajadores migrantes profesionales o técnicos, y en menor proporción la población migrante ocupada en actividades administrativas o de clérigo y otras relacionadas.

Preocupa que de acuerdo a un reporte del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), en Venezuela se encuentren cerca de 200.000 personas que tienen características de refugiados pero no cuentan con el estatus legal.

A partir del siglo XXI se observa la presencia de decenas de miles de personas cubanas, que no son propiamente inmigrantes, sino participantes en los convenios de cooperación celebrados entre los gobiernos de Cuba y Venezuela. En este sentido, algunos sectores gremiales de la salud y la educación, han denunciado que la presencia de cubanos en estas áreas ha comportado un desplazamiento de profesionales venezolanos.

El afianzamiento de las relaciones políticas entre Cuba y Venezuela sirvió para que en una década la población cubana en el país pasara de 9.795 en 2001 a 20.991 en 2011, convirtiéndolos en la comunidad de inmigrantes latinoamericanos con mayor expansión. Hasta 2001 en Venezuela residían unos 9.795 cubanos que fueron registrados desde 1939 hasta 2001, pero los datos del último censo de población y vivienda revelan que hasta 2011 los nacionales de ese país eran 20.991, según el INE.

De esta manera hubo un crecimiento de 114% de ciudadanos cubanos bajo distintas condiciones, desde los que salieron de la isla con la idea de residenciarse en el país, hasta los que desertaron de las misiones gubernamentales, contrajeron matrimonio y se quedaron, o los que solicitaron algún tipo de beneficio migratorio.

Los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda de 2011, que poco a poco se van conociendo, señalan que de los 20.991 cubanos 10.673 eran hombres y el resto mujeres y la mayoría, unos 18.654, tienen edades comprendidas entre 15 y 64 años; 2.197 tienen 65 años y más, mientras que 230 son menores de 15 años de edad. El crecimiento exponencial de cubanos no tiene precedentes en Venezuela, si se toma en cuenta que en casi 20 años (entre 1980 y 1999) llegaron al país 3.690 ciudadanos de esta nacionalidad y sólo en 2010 fueron censados 5.516.

Una de las tantas razones de este crecimiento se debe a que la deserción de cubanos trabajando para el Gobierno ha sido evidente con los años. De forma oficial se conoce que en 2012, 44.804 cubanos estaban prestando servicios en las siete misiones sociales que comenzaron en 2003. Por ende, los cubanos son la sexta comunidad de origen latinoamericano con mayor presencia en el país, donde hasta 2011 el 4,2% de la población era de origen extranjero.

Destacan las recientes denuncias formuladas ante medios de comunicación nacionales por Directivos del Sindicato Profesional de Electricistas y Conexos del Estado Carabobo que solicitarán al Presidente de la República, Nicolás Maduro, revise de forma inmediata los convenios que el país tiene con Cuba y China, en lo que refiere a los proyectos que se ejecutan en Planta Centro, debido a que trabajadores venezolanos vienen siendo desplazados silenciosamente por personal cubano y asiático. Herles Contreras, secretario ejecutivo de SIPRECEC, detalló que con personal de la em-

presa china CMEC se construye la Unidad VI, que aportará 600 megavatios al Sistema Eléctrico Nacional (SEN), allí laboran 427 asiáticos y apenas 129 criollos. En el caso de la rehabilitación de la Unidad V, que se hace con personal de UNECUBA, hay un promedio de 500 cubanos y una cantidad muy inferior de venezolanos.

A partir del siglo XXI el flujo se invirtió y por primera vez en su historia, Venezuela pasó a ser un país de emigración, especialmente de personas jóvenes y de mediana edad, profesionales y gente de clase media. Es así que 521.500 personas en 2010 emigraron del país, mientras más de un millón inmigraron, revela el informe "Datos sobre migración y remesas 2011" realizado por el Banco Mundial. Esa cifra como porcentaje de la población representa 1,8%, en una nación de 29.322.327 habitantes según las proyecciones de población del INE.

Los principales países de destino para los venezolanos siguen siendo Estados Unidos, España, Colombia, Portugal, República Dominicana, Ecuador, Canadá, Chile, Italia y Reino Unido, indica el Banco Mundial.

Según un documento del censo de EEUU de 2010, la presencia de venezolanos creció 135%, al pasar de 91.507 en 2000 a 215.023 en 2010. En magnitud de crecimiento, Venezuela sólo fue superada en Suramérica por Uruguay y Bolivia.

España es el segundo país de acogida de venezolanos, en seis años se incrementó en 64% la inmigración venezolana, refleja el Instituto Nacional de Estadística Española (INE).

El estudio no hace énfasis en los detonantes de la emigración venezolana, pero sí señala que en líneas generales las causas son, como en muchos otros países, la falta de empleo, la inseguridad o la búsqueda de una mejor calidad de vida.

3. La formación profesional y la homogenización de criterios en la materia a nivel regional.

Desde los años sesenta en Venezuela existe un instituto autónomo con competencia para formación laboral, este organismo fue creado por Ley el 22 de Agosto de 1959 y reglamentado por Decreto el 11 de Marzo de 1960 bajo la denominación original de Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), actualmente, Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES). Se trata de un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal.

En 2003 de acuerdo con Decreto publicado en la Gaceta Oficial N° 37.809 de fecha 03 de Noviembre, se reforma el reglamento de la Ley del INCE, con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo a los intereses del país y al proceso de reconversión industrial, proceso que enmarca posteriormente su concepción y visión, dentro del ámbito de un socialismo abierto y participativo. Los Objetivos estratégicos del INCES son:

De Formación e Investigación:

- Desarrollar el sistema de formación y capacitación integral acorde a las exigencias del nuevo modelo de desarrollo productivo y de inclusión social.

- Ampliar las oportunidades de acceso y permanencia activa a los procesos formativos de los sectores excluidos de la población.
- Articular los programas de formación, a fin de atender los proyectos estratégicos del estado, las potencialidades económicas regionales y el fortalecimiento de la economía comunal.
- Diseñar un programa de orientación vocacional, armonizando las ofertas formativas de la institución con las potencialidades e intereses de los participantes.
- Crear mecanismos que faciliten la formación y capacitación permanente, a los efectos de mantener actualizados los conocimientos adquiridos por cada uno de los participantes del proceso formativo.
- Incorporar al plan de certificación educativa de la institución, la normativa de certificación de saberes mediante la práctica y experiencia laboral.
- Generar líneas de investigación para los procesos de innovación y de nuevas tecnologías educativas cónsonas con el modelo de desarrollo productivo y de inclusión social.

Institucionales:

- Incrementar los niveles de efectividad de la gestión en la asignación y uso de los recursos institucionales.
- Coordinar lineamientos, acciones y recursos, a través de acuerdos interinstitucionales para el desarrollo de la formación y capacitación productiva.
- Vincular las acciones de formación y capacitación integral a través de nuevos diseños curriculares adaptados al Plan Estratégico de Desarrollo Económico y Social de la Nación.
- Consolidar alianzas estratégicas nacionales e internacionales para el intercambio de conocimientos, experiencias y tecnologías que aseguren la actualización y perfeccionamiento de los programas de educación, formación y capacitación
- Desarrollar programas de formación dirigidos a los trabajadores del sector público, a los fines de fortalecer sus capacidades, en el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales.
- Desarrollar programas de formación, con tecnologías actualizadas en oficios relacionados con los procesos de la actividad principal de “la o el empleador” obligado al Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) o servicios asociados a la misma, bajo la estrategia de desarrollo de aprendizaje en la empresa.
- Establecer con las instituciones competentes un sistema de reconocimiento al estudio y acreditación, que permita a los egresados del INCES incorporarse a diversos programas educativos en la consecución de estudios superiores.

El INCES cuenta con una red de instituciones asociadas como lo son el Banco del Pueblo Soberano, el Fondo de Desarrollo Macro Financiero, el Instituto Autónomo Consejo Nacional de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (IDENA), el Fondo para el Desarrollo Endógeno, la Fundación Che Guevara, el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, la Fundación Negra Hipólita, el Instituto Autónomo Fondo Único Social, la Fundación Centro de Estudios sobre el Crecimiento y Desarrollo de la Población Venezolana, la Fundación para el Desarrollo de la Comunidad

y Promoción del Poder Popular, y el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INASS).

El Sistema de Formación Profesional, está integrado por los programas siguientes:

- Programa Nacional de Aprendizaje (PNA): Es un programa orientado a jóvenes y adolescentes, en edad comprendida entre 14 y 17 años, que permite complementar la formación, aprender a construir, crear y producir bienes y servicios, además de obtener un ingreso económico.
- Programa Barrio Adentro / Campo Adentro: Es una modalidad para la formación política y técnico profesional del pueblo adecuada a su ámbito comunitario, aprovechando todas las potencialidades que puedan brindar estos espacios en cuanto al desarrollo de capacidades socio productivas en las áreas agrícola, textil, industria, comercio y servicios, turismo y artesanía, construcción; contextualizando el aprendizaje en el marco de los valores y principios de la educación popular desde la premisa “educación y trabajo para la vida y la libertad”.
- Programa de Certificación Ocupacional y de Saberes: Consiste en reconocer mediante la acreditación formal, el saber y hacer de las personas que poseen experiencias en el desarrollo de un oficio calificado.
- Programa Penitenciario: Su finalidad es la formación política y técnica profesional de la población privada de libertad para contribuir al proceso de humanización en las relaciones sociales penitenciarias y a su vez brindar la oportunidad de adquirir conocimientos integrales en un oficio con el cual puedan incorporarse al aparato socio productivo de la nación una vez cumplido su período condenatorio.

Novedades Legislativas:

En la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras promulgada en el año 2012, se incluye un articulado en el Título V “De la Formación Colectiva, Integral, Continua y Permanente de los Trabajadores y las Trabajadoras en el Proceso Social de Trabajo”.

La Ley señala que la que la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de una sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

La investigación científica, técnica y tecnológica generada desde el proceso social de trabajo en el marco de la formación colectiva, estará orientada hacia la producción de invenciones e innovaciones y modelos de gestión productiva, vinculadas al desarrollo endógeno, productivo y sustentable en función de optimizar la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo en correspondencia con la realidad regional y nacional, asegurando la justa distribución de la riqueza. La for-

mación de los trabajadores comprende entonces características establecidas en la ley; deberá ser la formación colectiva, integral, continua y permanente.

Se establecen dentro de la normativa, nuevas categorías a saber:

- Becarios (Art. 301), quienes participan del proceso social de trabajo en función del intercambio de saberes y conocimientos generales y particulares vinculados a la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo, en el marco del texto constitucional y en ejecución de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.
- Aprendices (Arts. 302-305) adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad, que participan del proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social de trabajo.
- El patrono o patrona deberá incorporar el número de aprendices que establezca el reglamento correspondiente o la ley que regule la materia a programas de formación técnica que promueva el Ejecutivo Nacional o formándolos directamente con autorización de los Ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y en educación. Los y las aprendices que reciban formación por parte del patrono o la patrona serán considerados a los efectos de cumplir con el número que establecen las disposiciones legales en la materia.
- Pasantes (Arts. 306-310), los estudiantes que participan en el proceso social de trabajo como parte de su formación. El pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, durante un tiempo determinado y un programa de formación específico. No se considerará relación de trabajo la establecida entre el pasante y la entidad que lo admite, lo que no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar su formación en el proceso social de trabajo.

Destacan también las disposiciones del Capítulo III del mismo título, denominado “De la Educación desde el Trabajo”, que consagra que los trabajadores tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos dispondrán para el trabajador cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

Asimismo, los trabajadores tienen derecho a organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo.

En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores sobre los procesos productivos. La formación del trabajador no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción. Los patronos facilitarán la for-

mación de los trabajadores en la entidad de trabajo, en el marco del proceso social de trabajo.

A los fines de institucionalizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores, los patronos, así como las organizaciones propias de los trabajadores, podrán firmar convenios con instituciones educativas para que faciliten dicho proceso, con preferencia de aquellas especializadas a nivel universitario en la educación de los trabajadores, en el marco de los planes de desarrollo económico y social de la Nación.

Finalmente, cada entidad de trabajo pondrá al servicio de la comunidad de la cual forma parte, el conocimiento de su proceso productivo como parte de la formación integral para el desarrollo de esa comunidad y del conjunto de la sociedad.

El plan de formación que desarrolle la entidad de trabajo a objeto de direccionar y organizar la formación de los trabajadores y su comunidad, será consignado en los ministerios del poder popular con competencia en educación y en trabajo, cada dos años.

Al margen de las instituciones y novedades legislativas planteadas, Venezuela enfrenta un reto histórico en la actualidad, dado que lamentablemente el inmenso volumen de ingresos petroleros no se ha orientado a la formación y desarrollo del capital humano para insertarlo en el contexto competitivo, lo cual se puede evidenciar en el Reporte del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) (2005), que revela que más del 50% de la población económicamente activa se ubica en la denominada economía informal; es decir, más de 5 millones de venezolanos están excluidos del mercado formal de trabajo y de la seguridad social, lo que evidencia, que así no se puede ser realmente competitivo para participar en mercados globalizados.

Cabe igualmente acotar, que Venezuela formó parte por décadas de la Comunidad Andina de Naciones (antes Pacto Andino) y recientemente forma parte del MERCOSUR. A nuestro juicio, la pertenencia a estas instituciones no tuvo influencia en las políticas de formación profesional.

4. Análisis del impacto de la globalización con relación a las distintas actividades productivas: Ramas de actividad con alto impacto y políticas públicas. ¿Primarización o industrialización?

1. Venezuela es un país expuesto a los impactos de la globalización por tener una economía altamente importadora de bienes de consumo y de capital, necesarios para su funcionamiento, al tiempo que su capacidad exportadora descansa en un solo sector, el petrolero.

Las importaciones incluyen desde bienes fundamentales en la dieta alimentaria sin casi valor agregado, hasta productos de alta sofisticación tecnológica.

En tanto las exportaciones de petróleo contribuyen con su aporte al 96% de las divisas que ingresan a la economía nacional. Las llamadas exportaciones no tradicionales que referían a todos los productos y servicios, exceptuando petróleo y hierro, han venido reduciéndose y hoy representan el 4%.

2. En los años que corren del 2000 hasta el presente, la política exterior del gobierno venezolano ha promovido relaciones con nuevos centros de poder, todo con

el propósito de crear condiciones para un mundo multipolar. En ese orden, son socios clave en las relaciones económicas promovidas en el período mencionado los siguientes países: Rusia, China, Irán, Cuba, Argentina, Brasil, Bielorrusia, Uruguay y Ecuador. Sin embargo entre los países tradicionales en las relaciones comerciales se mantienen en posición aún importante: los EEUU y Colombia.

3. El sector industrial se ha venido achicando, y su contribución al PIB que hoy alcanza un 14%, llegó a representar un 20% en sus mejores momentos. Progresivamente se han cerrado establecimientos, ya sea porque se han reconvertido en importadores, como en el caso de transnacionales se han mudado a otros países. Con ello, muchas PYMES que fungían de suplidoras de estas empresas, también han tenido que cerrar.

4. Los procesos de estatización han dado lugar a que sectores completos hayan pasado a la administración estatal, y por lo general han disminuido su producción. Ello es evidente en el petróleo, hierro, acero, aluminio, diversas ramas alimentarias, cemento, bancos, seguros, hoteles, papel, electricidad. En estos sectores se busca incorporar como socios a los países destacados en el No. 2, sea con empresas estatales o de capital privado de estos países.

Lo anterior muestra que la globalización en este sistema productivo y político, se orienta por lógicas un tanto diferentes a las corrientes dominantes.