



REFORMA LABORAL: Amenazas y Oportunidades

Héctor Lucena

Doctor en Ciencias Sociales,
Universidad de Glasgow, Reino Unido.
Profesor de la Universidad de Carabobo
en el Programa Doctoral en Ciencias
Sociales, Mención Estudios del Trabajo
y en la Maestría de Derecho del Trabajo.
hector.lucena@gmail.com
www.hectorlucena.blogspot.com

INTRODUCCIÓN LA REFORMA LABORAL EN DEBATE

La intención de la Presidencia de la República y la Asamblea Nacional de elaborar un nuevo texto de ley del trabajo dio lugar en distintos escenarios laborales, políticos y académicos a un debate sobre los alcances, contenidos, objetivos y posibles impactos de tal elaboración. Aunque con restricciones –dado el escaso conocimiento previo de la propuesta oficial– en el país se desencadenó una intensa discusión al respecto debido a las profundas implicaciones de esta ley en distintos órdenes de su vida económica, social y laboral.

En ese contexto, la UCLA invitó al Dr. Héctor Lucena, profesor de la Universidad de Carabobo e investigador de dilatada trayectoria en el estudio de las relaciones laborales en el país, a presentar una conferencia sobre esta temática cuyo texto se presenta en esta publicación.

El amplio abordaje del tema que realiza el Dr. Lucena asumiéndolo como una ‘reforma laboral’ que amerita una reflexión de conjunto sobre el estado general de las relaciones laborales en el país, de los requerimientos tanto de sus factores productivos como de las necesidades de la población trabajadora y la población en general, en el contexto de los principales cambios sociopolíticos, económicos y tecnológicos nacionales e internacionales, permite visualizar apropiadamente el conjunto de elementos presentes en esta crucial discusión sobre las transformaciones legales que ameritaría la legislación laboral del país.

De allí que para los organizadores(1) de esta necesaria actividad académica sea motivo de satisfacción editar plenamente el texto de la conferencia, en el convencimiento de la utilidad y pertinencia del mismo para orientar el estudio y la reflexión de la comunidad académica y social interesada por los cambios en las relaciones laborales en Venezuela.

Nelson Freitez

PUNTO INICIAL DE LA DISCUSIÓN

La orientación que voy a darle al desarrollo de esta participación, no es suficiente como para responder qué tengo que hacer al entrar en vigencia la nueva legislación laboral. No importa si se es empleador, trabajador, analista, consultor, asesor o profesor. Es una primera consideración, que por supuesto no le quita importancia al planteamiento. Le di un título amplio: Reforma Laboral.

Este proceso de la Reforma Laboral, que se aceleró desde noviembre para acá, cuando en un evento gran sindical en La Guaira, se trataba de la Asamblea constitutiva de una nueva Central Socialista de Trabajadores, el colectivo le pidió al presidente que avanzara en la aprobación de la Reforma Laboral, más concretamente en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. A partir de ese momento se aceleró.

Como la fecha del primero de mayo está cercana, eventos como este se están desarrollando en la ciudad y en el resto del país, en el marco de la denominada Reforma Laboral. La cual da lugar a discutir empleos, ingresos, calidad de los empleos, relaciones del Estado con los trabajadores, relación entre empresarios con los trabajadores, etc. Esto da lugar a discutir y a pensar en todo esto que es tan importante. Esta sería una consideración preliminar necesaria e importante que requiere discusión y reflexión.

Veamos el esquema:

- Situación de las relaciones de trabajo
- Alcance de la reforma
- Método o proceso de la reforma
- ¿Quiénes son los actores?
- Legislación y realidad
- Contexto Internacional
- Contexto nacional
- Actores y posiciones:
 - Ejecutivo
 - Actores privados empresariales
 - Actores sindicales
- Alternativas, consecuencias, interrogantes

La situación de las Relaciones del Trabajo me parece el punto inicial para toda discusión de lo laboral, que por el perfil y por el enfoque, no la desarrollo de acuerdo a una ley determinada, sino de lo que está ocurriendo en la relación empresa-trabajador. Es a partir de la relación entre los actores donde me planteo el problema. No a partir de un texto regulatorio determinado, por más amplio que pueda ser.

Entiendo que los textos regulatorios son el resultado de las relaciones del poder que hay entre el capital, trabajo y Estado. Esa relación da lugar a un texto a, b, c o d. No hay una reforma laboral que sea producto de la suerte, de la casualidad, sino que es producto

de las relaciones del poder. Si la relación de poder se inclina al capital la reforma será de una manera, si por el contrario se inclina hacia el Estado será de otra. Claro que mañana, cuando exista un texto aprobado, publicado en la Gaceta Oficial, ya se podrá realizar una discusión más particular.

Se podrá analizar con mayor precisión, ya se sea administrador de empresa, trabajador, abogado, relacionista industrial, consultor, etc. Pero en este momento, todavía creo que hay márgenes para que

las cosas salgan de una u otra manera. ¿Por qué? Porque todo esto tiene que ver con las relaciones de la gente, las presiones, con consideraciones, con procesos muy complejos. Las reformas laborales no son exactamente igual a lo que piensa una persona por más poder que tenga. La reforma resulta de cómo se mueva el país, los actores, las circunstancias, la economía, la política. Aun cuando el peso mayor lo tenga el Estado, los actores no desaparecen, su peso específico, su posición no desaparece. Está presente, está latente.

SITUACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- Convivencia productiva: organización y desarrollo de la producción.
- Mecanismos de relación entre las partes.
- Empleos: cantidad, calidad, formación.
- Ingresos: monto y alcances. Inflación, acceso a los bienes y servicios básicos.
- Otros beneficios: salud, calidad de vida.
- Contingencias personales y familiares.
- Mecanismos indirectos de relación con el mundo productivo.
- Contexto para el desarrollo del negocio: políticas públicas, mercados.

Este listado muestra primero que las relaciones de trabajo tienen que ver con la convivencia productiva. Aquí en la universidad se dictan clases, se hace investigación, se editan revistas y libros, se hace trabajo de extensión, esa es la razón de ser de la universidad. Por eso hay autoridades, que son circunstancialmente empleadores, y hay trabajadores (docentes, administradores y obreros) para que se impartan las

clases, se desarrollen investigaciones, se realicen las labores administrativas, etc. Eso requiere una convivencia. Así pasa en los hospitales, seguros, fábricas, en los centrales azucareros, etc., en fin hay una convivencia productiva, para que la organización exista, para que haya un desarrollo de la producción.

Si una sociedad va a realizar una

reforma laboral hay que empezar por plantearse ¿cuál es la convivencia productiva? ¿Qué sustrato la sostiene, la anima?

Una legislación del trabajo no es una ley de los trabajadores, ni es una ley de los patronos. Una reforma laboral y una ley del trabajo es una ley para una relación entre los dos. Una ley de los empresarios tomaría en cuenta: inversiones, financiamiento, reglas para importar y para el manejo de los excedentes, aspectos propios del empresario. Una ley para los trabajadores tomaría en cuenta: subsidios para estudiar, asistencia en caso de enfermedad, pagos para el mejoramiento profesional, pagos para cuando sea mayor y no pueda trabajar, cuando tenga contingencias. Todos ellos relacionados con la seguridad social. Una ley para los trabajadores o ley de los trabajadores es equivalente con leyes para la seguridad social. Tanto tiene que ver con ellos que la seguridad social es pagada por los trabajadores y empresarios. Si está desempleado un pago para la contingencia, si está de reposo un pago para atender sus necesidades, si llega a incapacitarse o pierde una capacidad productiva un pago permanente, si llega a una determinada edad un pago permanente, si muere el trabajador, la sobrevivencia de su cónyuge o de menores o discapacitados dependientes. La seguridad social es una ley de los trabajadores. Leyes de los patronos, existen y tienen que ver con inversiones, crecimiento productivo, desarrollo, reestructuración y diversificación productiva.

Lo que tiene que ver con patronos

y trabajadores, es la ley del trabajo, es la convivencia, es la relación entre las partes. Claro que la relación entre capital y trabajo no es una relación simétrica y esto se admite históricamente. En la relación de capital y trabajo no hay simetría. Tendría que ser una empresa pequeña y un empleado muy capacitado. En este caso posiblemente hay una relación equilibrada, el empleado realiza requerimientos individuales al patrono y éste los suple, es decir, ambos conviven, se apoyan, pero esto no es típico. Lo típico es, por ejemplo, un central azucarero donde hay 800-900 trabajadores y uno o pocos dueños que fijan las reglas. En este caso, la legislación trata de cerrar esa brecha, así como la organización colectiva de los trabajadores trata de reducir esa brecha. Por eso la legislación está animada de principios pro trabajador, pero no deja de ser una ley para la relación entre las partes.

Lo otro, es cuando uno dice ley para la relación entre las partes es porque se crean mecanismos para que eso se reproduzca, la relación entre las partes; como la negociación colectiva, como los procesos de solución de conflictos, es decir, son mecanismos para la relación entre las partes, y las instituciones colectivas.

Las instituciones colectivas y todo lo que es colectivo en el ámbito del trabajo es lo que lo hace progresar, lo hace avanzar. Todas las instituciones que luego aparecen en la legislación, que son instituciones estables, consolidadas, lo son porque antes aparecieron en las relaciones entre las partes en el plano

de lo colectivo. Primero aparecen ahí y luego se diversifican, se extienden, se generalizan. No es que haya alguien que las inventa. Es lo que ocurre en la realidad.

Por ejemplo, el actual reparto de beneficios es del 15% de las utilidades líquidas obtenidas por la empresa en un ejercicio económico determinado. Antes era del 10%, y aún antes de este porcentaje era de cero participación en los beneficios. Primero fue nada, después fue 10%. Cuando fue 10% ya había empresas que aun sin que la legislación dijese que era 10%, ya tenían eso. Cuando pasó de 10 a 15% en los años ochenta y noventa, ya había empresas que sin que la legislación de 1936 dijera algo distinto, tenían 15%. Luego la ley orgánica del trabajo aprobada en 1990 lo extendió a todos, pero primero fue en las relaciones entre las partes. Lo colectivo, la relación colectiva es progresista, es animadora, es innovadora, va creando. Por eso son importantes los mecanismos de la relación entre las partes.

Como se darán cuenta, el enfoque desarrollado en este análisis no es legal, pero es necesario para que lo legal se inserte, ofrece el marco. Es un enfoque que le da mucha importancia a la relación entre las partes, porque al final de cuentas, una legislación ya escrita, en el texto, en gaceta, circulando ¿en dónde se aplica? En donde están las partes, en el espacio productivo: en el taller, en la farmacia, en la fábrica, etc., ahí es donde se aplica. Son las partes que día a día conviven con esos textos, le dan vida, la ignoran, etc., porque hay elementos que están en los textos

que se ignoran. Algo así como que se conspira contra ellos, entre los dos, por ejemplo, las horas extras, tienen unos techos en el número de horas, trabajadores y empresarios le buscan la vuelta para exceder el techo. Por supuesto, es una perversión, en todo caso lo que se quiere subrayar es que la relación entre las partes se las arregla.

Claro hay un Estado que mira, regula, sanciona, vigila, pero no puede vigilar todos los lugares al mismo tiempo, son vigiliadas muy direccionadas o son vigiliadas porque hay denuncias. Por ejemplo, se presentan casos de obreros que utilizan las redes sociales para denunciar casos de violaciones de los derechos laborales o conflictos internos. Lo que se quiere decir, es que el Estado no va a estar en todas partes, en cambio busca, selecciona, identifica y para allá apunta.

Entonces, para que haya relaciones de trabajo ¿cuál es la condición necesaria? En primer lugar, que hayan empleos, si no hay empleo qué sentido tiene una Ley del Trabajo ¿Para qué? o sea el empleo es necesario, es condición fundamental, pero no empleo de todo tipo, empleos de verdad, porque hay muchos empleos, mucha ficción y engaño de empleo. Al mismo tiempo ver los ingresos (montos y alcances), otros beneficios (salud y calidad de vida), contingencias (personales y familiares), no todo es empleo-salarios. Además de los mecanismos indirectos de relación con el mundo productivo.

En relación al contexto, las relaciones del trabajo no son un fenómeno que

determina cómo se comporta el sistema económico y el sistema político. Las relaciones de trabajo resultan o son consecuencia de cómo es el sistema económico-político, generando una suerte de interacciones y habrá consecuencias y reacciones. Estos dos sistemas son contextuales para lo laboral.

Aparte de que en lo laboral hay mucha heterogeneidad. Heterogéneo es el sistema productivo: empresas grandes, medianas, pequeñas; transnacionales, nacionales y locales; importadoras y exportadoras; monoproductoras o diversificadas; con tecnologías avanzadas y atrasadas. Con toda esta diversidad hay que tener eso presente para establecer ¿qué legislación? Una legislación tiene que ser muy general para que más o menos sirva para la diversidad. Esas leyes de 700 artículos caen en lo particular. La misma Ley Orgánica del Trabajo con 667 artículos ya es bastante.

En el presente, no hay un texto formal con el cual se pueda realizar un análisis o una investigación. No hay un texto formal como en el año 1985 cuando hubo la reforma que dio lugar a la Ley Orgánica del Trabajo que se aprobó en 1990.

En ese quinquenio, el asunto empezó en el marco de un congreso mundial del derecho del trabajo y seguridad social que tenía por sede la ciudad de Caracas. Rafael Caldera, era el presidente de dicho congreso, y aprovechó para poner en su programación un librito azul que era el anteproyecto de reforma de la ley del trabajo. Contenía en primer lugar una exposición de motivos, que es una

argumentación, un razonamiento para decir que vamos a realizar cambios de jornadas ¿por qué?, si se van a realizar cambios en las prestaciones ¿por qué?, en sindicatos, en las condiciones de trabajo, en la forma de hacer las inspecciones, etc., todo se razonaba. Después venía la estructura: título, capítulo, sección, artículos. Estaba construido a partir de temas gruesos a temas más acotados, más específicos y lo puntual. Había una exposición de motivos y una estructura. La población podía hojear ese libro. En una reunión como esta, la gente tenía el texto de la reforma laboral a la mano. La discusión se hacía más fácil.

Hoy no tenemos un librito, tenemos declaraciones y hay algunos textos pero no son asimilados como textos oficiales por la Comisión Presidencial. Por ejemplo, hay un texto que se llama Proyecto de Ley del proceso social del trabajo. Por Internet ha circulado, es un documento de 800 y tantos artículos, 266 páginas, es un libro que abarca muchas cosas. Sin embargo, la comisión del gobierno no lo tomó como documento de ella. Luego se supo que es un documento elaborado por un equipo de la Universidad de los Trabajadores “Jesús Rivero”. También del mundo sindical, una corriente que no formó parte de la Comisión Presidencial, no fue llamada, no tenían representación de un sector sindical que se identifica con las siglas de UNT, y esta organización ha venido manifestado su malestar e incomodidad por no haber sido tomada en cuenta. Han hecho manifestaciones de calle y planteamientos públicos, críticos y, finalmente, ellos presentaron otro texto, construyó un articulado

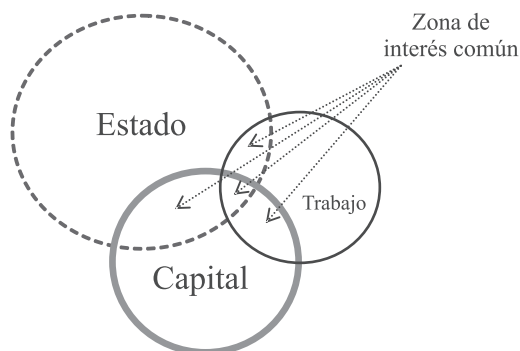
que está disponible, pero la Comisión Presidencial no lo asume como propio. Total que ese es el escenario.

Entre el 2002-2004 en la Asamblea Nacional, la Comisión de Desarrollo Social Integral, recibió la asignación de elaborar una propuesta, conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, con unidades profesionales de diversos entes públicos, de la misma Asamblea Nacional a través de la Oficina de Asesoría Económica, elaboró un proyecto que fue aprobado en primera discusión. Es accesible en la página de la Asamblea Nacional. Es un texto con temas y articulado muy completo. En un momento dado, el coordinador de la subcomisión fue el diputado del partido comunista, Oscar Figuera, además de Secretario General del Partido Comunista. Como Presidente de esta subcomisión, visitó, recabó, consultó, pero en un momento dado, Figuera retirado de la Presidencia de esta subcomisión, y el que lo sustituyó enfrió la discusión. Son decisiones políticas. Eso enlenteció y paralizó una dinámica que venía corriendo por tres años.

En síntesis, si vamos a realizar una caracterización o intercambio sobre este título: "Reforma Laboral", estas son algunas consideraciones. Es mucho lo que hay que decir, pero es lo primero. Si uno dice Reforma Laboral entonces ¿cuál es la situación de las relaciones de trabajo? Además de ver dentro de esto ¿cuál es el contexto para el desarrollo de los negocios? ¿Cuáles son las políticas públicas? ¿Cuál es el funcionamiento del aparato productivo? Pero ya sabemos que la condición

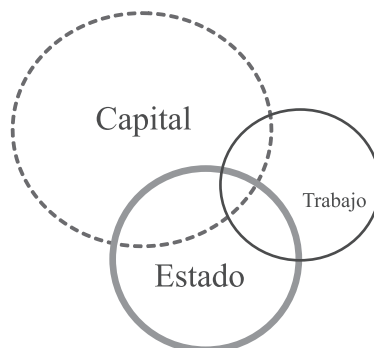
fundamental para las relaciones del trabajo es tener empleo.

Las relaciones de trabajo son relaciones del capital, trabajo y Estado (ver Figura No. 1). Sin embargo, estas relaciones se mueven, además no son relaciones simétricas, son relaciones de mayor o menor poder. Donde dice Estado, podría decir capital y viceversa. Esto para que sea simétrico es muy difícil. Sin embargo, tiene zonas de convergencia o solapamiento (de intereses comunes), y zonas de divergencia o de antagonismo (de no interés común, es decir, de intereses egoístas). No es como dice el más tradicional marxismo, son lucha de clases como cosa cotidiana, por el contrario, hay convivencia, hay necesidades de estar. Capital implica una acumulación, una inversión, un proceso de contar con una infraestructura. Tiene que haber capital para que haya proceso productivo, que sea del Estado o de privados es otra discusión. Cuando en el esquema indicamos Estado, no nos referimos al Estado en la condición de patrono, sino al Estado en la condición de regulador. El Estado tiene que ser considerado en ese doble rol. Per se, de entrada, el Estado es regulador, que además de regulador sea patrono, porque necesita tener funcionarios, dependientes y tiene además muchas empresas, la condición de regulador no desaparece. Puede desaparecer la condición de patrono, por ejemplo: el central tal que está estatizado pudiera mañana dejar de ser estatizado, dejó de ser patrono, perfectamente. Desaparece la condición de patrono pero la condición de regulador no desaparece, es su naturaleza, es lo fundamental.

Figura No. 1 Relaciones del Trabajo

La dualidad regulador-patrono levanta una serie de detalles, porque la regulación pudiera ser sesgada a un lado o a otro. Tiene que ser una sociedad muy madura, donde el Estado regulador, que además es patrono, se comporte en la condición de patrono como él le exige, en la posición de regulador, a los empleadores privados. Cuando digo la sociedad, tenemos que ser muy firmes y no caer en las debilidades de arrimarnos cómodamente al poder, de bajar la cabeza, de sonreírle al que tiene más fuerza, de aplaudir lo que no se puede aplaudir, de ser dóciles y conformistas. Por el contrario, para ser así, tenemos que avanzar mucho,

todavía falta para llegar a tener ese aplomo, esa ciudadanía que se traduzca en comportamientos en el ámbito laboral. El ámbito laboral comprende la sobrevivencia, la subsistencia, por lo tanto, es una zona sumamente vulnerable. Se puede ser más autónomo con las leyes de tránsito: no respeta la luz roja, se estaciona donde quiere, hace lo que no debe, pero con la legislación laboral y el Estado ahí, uno es muy cabeza gacha, muy entregado. El contexto para una reforma debe mirar cómo son las relaciones capital, trabajo y Estado. Lo ideal es que esto tenga el máximo de equilibrio, el que la sociedad pueda darse y alcanzar (ver Figura No. 2).

Figura No. 2 Relaciones del Trabajo con mayor equilibrio

Capital, Trabajo y Estado (Regulaciones)

- La actividad productiva conlleva la asociación de capital y trabajo. No importa si el capital es del Estado o de privados.
- La pura actividad productiva a base de solo capital, es la que ocurre en la utópica fábrica robotizada 100%.
- Actividad producto a base de sólo trabajo: los medios de producción para proceso de trabajo tienen un costo

Se puede ver en algunas instituciones, empresas, organismos, donde la relación capital-trabajo tiene una convivencia, un respeto y funciona en términos que lo acordado se cumple y es progresivo, que los trabajadores saben lo que gana el patrono, que los trabajadores saben que lo que el patrono gana lo reinvierte en la empresa, que le da seguridad y futuro a los que trabajan ahí, que si van a incorporar gente es en condiciones de equidad teniendo presente a los que están, que no le van a poner alguien arriba “paracaidista”, que no es una empresa donde la familia propietaria se paga y se da el vuelto sino que respeta a los otros. Algo así existe, claro, no en toda la sociedad, y sobrevive desde el punto de vista de rentabilidad, de mercado, de sobrevivencia productiva, no es que el que actúa así es tonto, le va mal, fracasa y pierde. Para que esto tenga un cierto equilibrio tienen que haber crecimiento de ciudadanía y desarrollo social.

Entonces, capital, trabajo y Estado como regulador, estas viñetas no son el descubrimiento del agua tibia, es el sentido común. La asociación capital-trabajo para la actividad productiva es imprescindible, no está en discusión. La pura actividad productiva a base de capital no existe. Hay actividades especulativas, que prescinden de la fuerza de trabajo, pero son como mal vistas, son inestables. Una actividad productiva donde haya inversiones en tierras, maquinarias, instalaciones, unidades de transporte, investigación y desarrollo, patentes son cosas hechas, no de la noche a la mañana, son logradas con mucha calma para el mediano y largo plazo. Eso es lo que hace un tejido productivo, ese tipo de instituciones, pero eso no funciona a base de puro capital. En el extremo, toda la riqueza viene del trabajo, esa es una postura, o toda la riqueza viene del capital. No, el trabajo crea riqueza, la riqueza sirve para que el trabajo tenga calidad de vida, bienestar, pero también esa riqueza es necesaria para tener instrumentos de trabajo para poder trabajar mejor y para poder hacer más, fabricar más bienes, llegar a más gente y mejorar el nivel general de la sociedad. No es que el trabajo es la base de todo, no, el trabajo es la base pero complementada. Incluso, hay una teoría de los shumpeterianos que dice: trabajo, capital y gestión como un factor de producción. Es decir, la capacidad de innovar, capacidad de saber el camino; evitar el malo, el regular y escoger el asertivo, el que sí conduce al sitio donde hay que ir, eso también vale, la capacidad de gestión.

Alcance de la Reforma

- A. Puntual. Disposiciones transitorias CRBV (4ta. 3 Ord.).
- B. Adecuación a otras normas constitucionales (menores, familia).
- C. Adopción de normas debatibles ya en textos legales (Estado, poder comunal, militarización, decisiones sobre propiedad).

En este punto, sobre el alcance de la reforma, las tres viñetas señaladas muestran el alcance de la reforma: puntual, media y amplia. ¿Qué es una reforma puntual? Una reforma laboral que solamente apunte a tres asuntos, que están expresamente contenidos en las disposiciones transitorias de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ese numeral es el tres, de la disposición cuarta de las disposiciones transitorias, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que dice: ir a sistema de prestaciones del año 97, tender a reducir la jornada y la prescripción llevarla a tres años. Esta es puntual.

En un momento, por el año 2003, a lo mejor lo que predominaba en el debate sobre la reforma laboral era la puntual. Después han ido pasando acontecimientos, la propuesta de la Reforma Constitucional del 2007 que resultó en 50,4% para el “Sí”, 49,6% para el “No”, con una brecha muy pequeña. Ahí habían unas propuestas que iban más allá de las disposiciones

transitorias, que abarcaban más: Estado Comunal, Militarización, decisiones sobre la estatización de la propiedad privada, entre otras. Eso llevaba a una reforma más allá, muy polémica, muy debatible, pero fue derrotada. No obstante derrotada, en el camino el Ejecutivo y el Parlamento la han venido avanzando. Por eso se habla de una reforma de normas debatibles que ya están en textos legales, que ya son leyes. Llevar eso que está en algunas leyes, que tienen que ver con el Poder Comunal, con la Militarización, con las decisiones sobre la propiedad privada a la Ley Orgánica del Trabajo o como se vaya a llamar, es el extremo. Es una reforma no puntual, una reforma amplia.

¿Y la reforma media? En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hay unas normas en su cuerpo que han dado lugar a leyes que han modificado normas del trabajo en temas de menores, de familia y en otros temas, eso extiende más allá de la puntual a una que llamamos adecuación, pero lo que está privando es el tema de una reforma amplia.

Lo que se le oye a los miembros de la comisión en sus declaraciones es una reforma amplia. Puede que haya uno, por ejemplo, Antonio Espinoza Prieto —jurista estudioso— que reitera que es una reforma puntual. Claro él es un miembro más de los 16 que conforman la comisión, pero es el que más declara y con bastante fundamentación. Sin embargo, no se puede tomar la palabra de Espinoza como la de la comisión.

Método Construcción y Aprobación

Construcción

- Comisión Presidencial.
- Comisiones Asamblea Nacional.
- Apoyos técnicos entes estatales.
- Apoyos técnicos otros entes.

Aprobación

- Ley Orgánica.
- Habilitante-Presidente.
- Asamblea Nacional.

Con relación al método tenemos dos consideraciones: la construcción legislativa y la propia aprobación legislativa.

¿Cómo es el proceso de la construcción? Uno tiene en la historia del país reformas laborales importantes en los años 1936, 1945, 1947 y 1958; algunos resultados también innovadores, en 1990, y finalmente en 1997. Esos son los momentos de la reforma.

- En 1936, gran salto de la Venezuela tradicional a una Venezuela más moderna, aparece la Ley del Trabajo. En aquel momento no orgánica.
- En 1945, una ruptura de un proceso cívico-militar que da lugar a que civiles vean que hay que modernizar las instituciones. Se crea el Ministerio del Trabajo, la participación en los beneficios, el Fuero Sindical que no existían. Es una reforma importante, en el marco de un proceso de transformación que estuvo políticamente en avanzada

pero que fue breve. En 1947 se aprueba una nueva Constitución Nacional que avanza los beneficios sociales.

- En 1958 hubo otro momento de reforma, también una ruptura en un período determinado de la historia política del país, y luego vino una reforma que no fue tanto parlamentaria pero la misma Constitución de 1961 trae elementos que hacen avanzar lo que antes había.
- Luego la propia relación y dinámica de los actores dieron lugar a innovaciones. Por ejemplo, una innovación importante de esos años fue el contrato colectivo petrolero. Dicho contrato era el crisol, el faro que alumbraba más alto, ya dejó de serlo, pero durante muchos años fue así, sin duda en el lapso comprendido entre las décadas del 40 al ochenta 80, ya en los noventa comenzó a ser superado por otras actividades.
- En el año 1960, después de diez años de régimen severo, autoritario, las compañías lo aprovecharon al máximo para pasar trabajadores de las operadoras a las contratistas. De la Creole, la Shell, o la Mobil a las contratistas. Total que en un momento dado, había más trabajadores en las contratistas que en las operadoras. Entonces, el contrato colectivo que era muy bueno, era bueno para poca gente, porque los que no estaban en el contrato colectivo lo que tenían como regulación ¿qué era? la Ley del Trabajo y la misma sabemos que lo que contiene es lo fundamental,

la base, y el contrato colectivo la avanzada, el mejoramiento. ¿Qué hizo el contrato colectivo del año sesenta? Extender los beneficios de los trabajadores de las operadoras, de las transnacionales, a los de las contratistas y se acabó la fiesta de la organización del trabajo de las compañías petroleras en eso de pasar de operadoras a contratistas. Fue un hito, una avanzada enorme.

- Eso que hoy hablan de la tercerización, en el año sesenta lo resolvieron las relaciones laborales, no digo que lo resolvió el sindicato o la federación petrolera solamente, no, en el contexto de un momento progresista, de avance social. Si ese contexto no hubiese estado presente siguiera el tema de los contratistas, menos trabajadores en las operadoras, más en las contratistas, el trasvase constante, que era abaratar la fuerza del trabajo. Lo que se quiere subrayar es que las reformas de los años 1958 al 1960 fueron reformas más producto de los actores y el contexto, que del Estado.
- Luego la reforma del noventa, que empezó en el 85, consensuada con sectores determinados. Hay quienes dicen: nosotros no estábamos ahí. Pero esta reforma tomó un lapso en un proceso de consulta, de un nivel de inclusión, vamos a llamarlo aceptable. Las centrales sindicales y los organismos empresariales involucrados, las entidades académicas consultadas, las ONG's opinando.
- En 1997 la reforma es muy polémica debido a que aborda un

tema sensible: el de las prestaciones sociales. Ello porque nuestro país es deficitario en seguridad social. Hay sociedades donde la seguridad social da tranquilidad, da piso, entonces el tema se vuelve menos dramático, es decir, se cuenta con mecanismos que brindan asistencia durante el nacimiento, crecimiento, adolescencia, adultez, tercera edad, cuarta edad, muerte, todo con seguridad social acompañado. Nosotros no tenemos eso.

- Puede que se diga que tenemos 2 millones de pensionados, es verdad, hay que aplaudirlo. Había 500 mil pensionados en el año 1998. Hoy hay 2 millones, más que triplicado, no es malo, es excelente. Además, con algunas disposiciones muy particulares. Hay casos de trabajadores que tenían 300 cotizaciones porque no tuvieron continuidad laboral o porque trabajaron en un sitio que no pagaba lo descontado al Seguro Social y los trabajadores no reclamaron, y es que hay trabajadores que la deducción del 4% de su sueldo, la entiende para pagar al Estado, y no como una contribución para sus propias contingencias y su futuro, por lo que adopta una postura no muy animosa. De allí que no tenían las 750 cotizaciones que se requieren para cobrar la pensión. Entonces, llega el momento de 60 años para el hombre, 55 años para mujer, y no se cuenta con las cotizaciones suficientes.
- Hubo decretos que le permitieron

a una cantidad significativa de personas dado un plazo determinado llegar a las 750 cotizaciones y cobrar. Era hacer un sacrificio, reunir 3.000-5.000 Bs. para cubrir el monto requerido para gozar de la pensión. Representaba una inversión segura que se recuperaba a los pocos meses. Sin embargo, dicha seguridad social es entre comillas. Para el 2010 el Seguro Social recaudó aproximadamente 9 mil millones de Bs., según se señala en las memorias de dicho instituto. Recaudación realizada gracias al pago de empresas y trabajadores, quizás muchos entes públicos que han debido pagar y no pagaron, lo que hubiese permitido aumentar la recaudación. En ese año el pagar las 1.700 pensiones vigentes en ese momento costó 14 mil millones. Ahora cuando el Seguro Social recauda 10 mil millones, tomando en cuenta que tiene hospitales, que paga médicos y enfermeras, camilleros, obreros, empleados, insumos, etc., se puede decir que las pensiones no vienen sufragadas por la seguridad social en el sentido técnico. Las pensiones vienen de los recursos fiscales o del ingreso petrolero, pero no vienen de la seguridad social. Están en la estructura del IVSS, pero los fondos no vienen del 4% que pagan los trabajadores o del 8% de los empleadores. La cantidad de pensionados ha subido, ha mejorado, pero todavía hay altibajos en relación a la seguridad social. Por eso la reforma de la seguridad social se ha convertido en algo que

es deliberadamente controversial, porque es un asunto complejo. Hasta llegar a la situación de que el 4% que los trabajadores pagan es muy poco, no sería suficiente. Ciertamente que el trabajador paga otros rubros: 1% vivienda, ley de empleo, caja de ahorro, etc. Adicionalmente, la empresa paga lo relativo a drogas, lo comunal, deportes, Ciencia y Tecnología, etc. Todo representa una carga importante de tributos. Lo que se quiere enfatizar es que la seguridad social, cuando tiene 2 millones de pensionados, está muy bien, pero no es un asunto sostenible. No es un sistema sustentable, que dé garantías hoy y mañana, a los descendientes, más bien se transforma en drenaje. Una seguridad social es un sistema autosustentable, como lo inventaron en Alemania o Reino Unido, orientado a la previsión, a las contingencias, para los momentos difíciles. Nosotros no hemos hecho eso. Existen textos específicos en la Constitución de que eso hay que hacerlo. El articulado sobre seguridad social es de primer mundo, pero la institucionalidad sobre ese aspecto no está a la altura. Hay una brecha enorme.

El método que se ha seguido –la construcción y la aprobación– ha sido a través de una Comisión Presidencial con una composición de miembros nombrada por el Poder Ejecutivo. Los ministros y los diputados que integran la comisión fueron nombrados puntualmente pero no fue que la Asamblea Nacional, los empresarios o que las entidades sindicales los nombraron

como sus representantes. Está bien que los magistrados que la integran sean los de la Sala Social, no tiene que ver con lo Penal, con lo Electoral, y es lógico que los ministros que están ahí sean los del trabajo, planificación y finanzas, ya que son los más vinculados con la problemática, pero los que son teóricamente de la sociedad civil –sindicatos y empresarios– no están puestos ahí porque sus entidades dialogaron o determinaron sus representantes o sus posiciones. Es una característica de este método.

Una construcción también puede ser a través de la Asamblea Nacional, como la que resultó entre el 2003 y el 2005 que dio lugar a la aprobación en primera discusión de un texto, es el proceso más convencional. Ambos requieren de apoyos técnicos de entes estatales y otros entes. Por ejemplo, la comisión actual afirma que se cuenta con 19 mil propuestas aproximadamente, un número considerable. No se duda que se tenga tal cantidad de propuestas, pero para procesarlas, articularlas, analizarlas, cohesionarlas, es una tarea ardua. ¿Qué equipo hace esa tarea? Es algo secreto. Ahora cuando se dice: ¿Cuántas asambleas se han hecho? La respuesta es 2.000 ó 3.000, son impresionantes los números. Total que esas cantidades están dirigidas a dar la idea de participación. Un proceso por vía habilitante per se o por medio de una comisión nombrada a dedo no es participativo, es decir ¿cómo llenar el déficit de procesos no participativos? Afirmando que hay 19 mil propuestas y 3.000 asambleas. Falta que se acepte, ese es otro asunto. Sin embargo, esto es para analizar, desagregar y estudiar.

En relación a los apoyos técnicos, un proceso de construcción legislativa es un tema que tiene que ver con la vida de las personas y con la vida productiva de un país, tiene que ser controversial. La construcción de una legislación en este tema, lo normal es que sea controversial, lo anormal es que no sea controversial.

Tiene que haber controversia, así como se enfatizaba en las esferas de la Figura No. 1, existen intereses convergentes y divergentes. Uno no puede decir: la jornada debe ser de 36 horas semanales. ¿A quién no le gusta eso? Se trata de una postura donde no hay controversia. Si no hay controversia cuesta oponerse, sean 36, 38, 40 o 42 horas. Por ejemplo, en Brasil han venido revisando el tema de la jornada de trabajo. La economía brasilera está de sexta en el mundo después de EE.UU., China, Japón, Alemania y Francia. Debajo de Brasil se encuentran Gran Bretaña, Italia, Holanda, Suecia, países respetables en términos productivos, pero en relación a Brasil, el haber llegado a ser la sexta economía es significativo. Desde el año 88, cuando se aprobó la Constitución actual con la cual se llevó la jornada de 48 a 44 horas. En 24 años el país pasó de ser la 15ava economía a ser la sexta ¿cómo fue eso? Fue funcionando, mejorando, trabajo, capital, relaciones laborales, construyendo, innovando. La productividad subió ciento por ciento. Es justo que ahora la Central Unitaria de Trabajadores, la mayor central sindical, diga: aspiramos a que la jornada baje ya que la productividad fue multiplicada. Entonces comenzó

una campaña para recoger varios millones de firmas y para razonarle con argumentos a quien diga no estoy de acuerdo, para justificar que la jornada baje de 44 a 42 o a 40 horas.

Es con argumentos, no es retórica. La legislación laboral no puede ser retórica. No puede ser un sector prescindiendo de los otros. Tiene que ser controversial. Si es unilateral, lo que se aprueba no se puede asegurar que sea sostenible, que va a preservarse. Esto debido a que la construcción entre los actores es también corresponsabilidad, es comprometerse. Por eso el tema de los apoyos técnicos. ¿Quién provee los apoyos técnicos? La academia, los institutos públicos, las oficinas técnicas de los ministerios e institutos autónomos, organismos internacionales tales como la OIT, si fuera el trabajo, la FAO, si fueran los temas de alimentación, la Organización Mundial de la Salud, si fuera una reforma en ese campo. A todos estos organismos internacionales se les pagan cuotas anuales, es decir se cuenta con un recurso que no se usa. Están disponibles funcionarios equipados profesional, intelectual y académicamente. En nuestro caso, estos apoyos técnicos no se ven por ningún lado.

El proceso de aprobación, se sabe que es una Ley Orgánica lo que está vigente y para modificar una Ley Orgánica, los procedimientos señalan que tiene que ser una mayoría calificada, que en estos momentos nadie la tiene, pero el que nadie la tenga es extraordinario porque permite debatir y consensuar. Cuando hay uno que tiene el poder de todo,

no importa. Si nadie tiene el poder de todo, tiene mayoría pero no mayoría calificada, tiene el 60%, entonces tiene que consensuar con el otro, lo cual sería una condición óptima para construir.

¿Quiénes son los actores?

- Estado (Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Poder Moral).
- Empresarios.
- Trabajadores Organizados. La fragmentación. Consejos delegados de prevención, control obrero, consejos de trabajadores, cooperativizados, tercerizados.
- Comunidades.
- ONG's.
- Academia.

Desagregando, el Estado representado por los poderes: Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Poder Moral. Aunque aquí está muy determinado todo por el Ejecutivo.

Cuando uno habla de empresarios y trabajadores, en ambos hay mucha fragmentación, se afirma que el país está muy fragmentado que hace muy difícil la convivencia. No sólo en el ámbito familiar, es obviamente en los sindicatos y en los gremios. Se traslada a todos los espacios. Un ambiente de fragmentación afecta tanto a empresarios como a trabajadores.

Cuando se dice trabajadores organizados como actor para el proceso de construcción e intercambio, ya

no es como en otro momento que se interrogaba ¿quiénes son los actores en el mundo del trabajo? Las centrales sindicales. En el mundo del trabajo, la fragmentación ha llevado a que existan otras formas de representación, como por ejemplo los delegados de prevención. Para el año 2010, capacitados y formados en el marco de las actividades del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), había 110 mil delegados en el aparato productivo moderno, en fábricas y empresas, etc., organizados, empoderados, con fuero sindical, activos. Es una fuerza. Además, existen 34 mil comités. Una estructura, todo un poder. No es un poder que sea igual a sindicatos, a veces es confrontador de los sindicatos y fuente de controversia en el ámbito productivo y de convivencia compleja. Es una función importante, pero si algún mecanismo evidencia algunas manifestaciones corporativizadas es el de los delegados de prevención. A tal punto se hace ese señalamiento, que es delicado pero ¿por qué uno lo sustenta? Si se establece una relación con los delegados de prevención es muy frecuente que la identidad de los mismos sea fundamentalmente con INPSASEL, ya que éste lo certifica, lo capacita, lo empodera, el que le pide cuentas y lo organiza. Aquí están presentes manifestaciones que la literatura llama corporativismo, el Estado controla y subordina a un colectivo que le responde.

Lo de los trabajadores organizados con los sindicatos tiene tremendas repercusiones y enormes implicaciones

porque eso fragmenta. Para no entrar en detalle con el tema de fragmentación, mencionamos otras manifestaciones de la misma: el control obrero, la cooperativización, los consejos de trabajadores, los consejos de delegados, los tercerizados, entre otros. También son actores pero con menos incidencia y peso específico: las comunidades. Las comunidades no eran actores en el mundo de las relaciones de trabajo, hoy son actores. Se han presentado experiencias de traslados de la comunidad de su hábitat natural al espacio productivo para ser parte de la protesta, de la intervención, de la presión ante instancias pertinentes. No solamente por el hecho de que el espacio productivo fue creado en un sitio específicamente asignado para la actividad industrial y como la ciudad creció, cubrió los cuatro costados de la zona industrial. Al estar el espacio industrial al lado del espacio urbano, se pueden generar relaciones de convivencia difíciles pero también se pueden presentar casos de relaciones cómodas y convenientes para los trabajadores que viven cerca de las fuentes de empleo.

El tema de las comunidades ofrece especial interés especialmente para investigadores interesados en lo social. De resto, las ONG's también son actores importantes porque recopilan información y plantean temas específicos, y por último, la academia, actor que divulga y genera interrogantes y plantea reflexiones propiciando espacios de discusión.

Legislación y realidad

En cuanto a la legislación y realidad, la pregunta inicial es: ¿el

problema es legal o va más allá? Luego, ¿qué requiere el funcionamiento laboral del país? ¿Qué problemas tiene? ¿Cuáles de esos problemas son los urgentes? ¿Cuáles son los solubles y cuáles no? ¿Cuáles son los recursos disponibles para atacar esos problemas? Posiblemente haya problemas que no tienen que ver con las regulaciones que existen sino con el cumplimiento de ellas y las instituciones que no se han creado. Hay más déficit de creación institucional que de regulaciones. Entonces, para abordar el análisis de la Reforma Laboral hay que ubicarse en el contexto de lo socio-económico y político. El problema se origina por las relaciones de poder y fuerzas acumuladas. Es necesario determinar cuáles son las fuerzas sociales en ascenso, estancadas, en declive y por emerger. Todo lo anterior nos da como resultado lo que sería necesario contemplar en la reforma laboral.

¿Cuáles son los propósitos de esta regulación del trabajo?

Ya sabemos que es una Ley Orgánica del Trabajo y que regula la relación entre las partes. Sería contra natura pasar de ley orgánica a ley general. Es un avance haber llegado a orgánica y el hecho de requerir la aprobación de una mayoría calificada en los órganos legislativos.

En cuanto ¿a quiénes cubre y quiénes no? En la medida que la legislación sea muy sofisticada cubrirá menos personas. Es cierto que con el texto que se tiene hoy se presentan casos de evasión. Empleadores, tanto pequeños como grandes, la evaden. A

lo mejor no la evaden para el cuerpo central de su fuerza de trabajo sino desplazando trabajadores y evitando contratar personal. Se prefiere que la gente que se tiene trabaje y gane más que crear un empleo. Crear un empleo es un asunto serio. Hay compromisos hasta cierto punto paternos, la empresa va a ser la garantista o la tuteladora de los ingresos extraordinarios, contingencias, estabilidad, carrera y continuidad de sus trabajadores, como empresa éstos se integran a la misma. Hay que facilitar los mecanismos para crear empleo. Si no se facilita se trabaja con el mínimo de empleo, recargando a los que hay o buscando al trabajador afuera y evitando tenerlos adentro. Todavía el costo de la fuerza de trabajo que tiene la regulación venezolana no está en un umbral donde sea preferible inversión de alta tecnología para evitar contratar más personal. Aquí todavía no se ha llegado a eso, hay un costo administrable, se puede sobrellevar.

Una discusión sobre la creación de empleo tiene que estar en el centro de una reforma laboral. Sin empleo no se puede discutir una reforma laboral. Por ejemplo, el tema de la estabilidad como diría Antonio Espinoza ¿a quién protege? Al que tiene empleo, formal, tutelado. Al que no tiene empleo no le ayuda. A los jóvenes que se van a incorporar al mercado laboral o a las personas que cambian de estado civil o de trabajo y requieren mudarse a otro espacio ocupacional generando casos de movilidad, la estabilidad no los ayuda. Hay muchas razones que generan movilidad ocupacional para los trabajadores maduros: cambios de

vida, traslado de los centros de trabajo, motivos familiares o personales. También hay muchas razones sobre la facilidad de acceso al empleo para los jóvenes o para la gente que cambia de vida. Hay tantas razones que el tema de la estabilidad no es ajeno.

Construir pensando solamente en el que tiene empleo formal, estable, no es sustentable en una sociedad que tiene 40% de informalidad. Aparte que es una medición baja, porque hay informalidad dentro de la formalidad. Si se ausculta, ese 40% de informalidad sube varios puntos. Se da como formal la gente que trabaja en empresas grandes o en el gobierno. Por ejemplo, se dice que los 2 millones 600 personas que trabajan en el gobierno son formales, pero es mentira. La formalidad tiene que ver con tutela, seguridad social y no precariedad. Se puede ser precario según el ingreso, según las horas de trabajo, según lo que se haga y la formación obtenida. Hay diversas conceptualizaciones que arman o construyen la precariedad. Por lo tanto, no todos los que trabajan para el Estado son formales ya que hay trabajadores que no cuentan con nombramiento, no tienen contrato, no reciben los beneficios del convenio, no tienen HCM, están y no están, son y no son. En las empresas grandes también se presentan segmentos precarizados. No el 100% está tutelado y cubierto, hay una parte precarizada. ¿Dónde está la discusión de a quiénes cubre y a quiénes no? Esta es una discusión que tiene que ser promovida por el Estado regulador y protector. La misma no va a ser promovida por los patronos ni por los sindicatos. Los sindicatos tienen afi-

liados y una adherencia que viene de los sectores modernos, no de las PYME's, no de las empresas familiares, no de la informalidad, todo este segmento no tiene representación estable que sea la CSFT, la UNT o el Frente Autónomo de Defensa del Trabajador. Es gente ausente y es mucha. Así vamos a llegar a leyes avanzadas y de cobertura cada vez menor.

El tema de la institucionalidad también es relevante. Hay una serie de leyes que se han aprobado. En muchos casos se aprueba la ley pero no las instituciones. El déficit sigue igual. Es muy difícil construir, es más fácil aprobar. Teóricamente las construcciones deben ser producto del diálogo y de la inclusión. Históricamente provenían de los principios y los convenios de la OIT que el país tiene suscritos, que son ley de la República. Hoy parece que no.

¿A quién interesa la regulación laboral?

Es una temática que debiera abarcar y afectar directamente a dos tercios de la población del país, e indirectamente prácticamente a toda, por la condición de carga familiar del resto de la población inactiva. Pero en los hechos la protección laboral deja por fuera a mucha gente. El mercado laboral está altamente deteriorado.

Lo anterior hace surgir la siguiente interrogante ¿existe una reforma regulatoria sin afectar el mercado

laboral? No, una reforma regulatoria es una reforma del mercado laboral y es un replanteamiento de la relación capital-trabajo-Estado. Aquí se ve lo complejo del asunto. Cuando se dice que una Ley del Trabajo es un contrato social o una segunda ley de la República, es cierto, tiene amplio alcance.

En cuanto a los factores que actúan como móviles de la reforma, se puede considerar la siguiente afirmación:

“Los patrones cambiantes de la producción y el trabajo, el debilitamiento del papel regulador de los Estados nacionales en el ámbito socioeconómico y la menguada capacidad de los sindicatos para la representación colectiva han sido identificados como los principales retos de la legislación laboral en el presente”

G. Bensusan.

La autora señala tres: (1) los patrones cambiantes de la producción y el trabajo por razones de la globalización, la competencia y las tecnologías; (2) el debilitamiento del papel regulador de los Estados nacionales. Aunque somos de los Estados donde se evidencia menos pérdida de capacidad regulatoria, más bien es mucha en términos de un poder, pero no en términos del conjunto del Estado. Hay un poder dentro de varios, la capacidad regulatoria la han perdido otros poderes que forman parte del Estado. Hay una desnaturalización, es un análisis que hay que profundizar; y (3) la menguada capacidad de los

sindicatos. En nuestro caso tiene que ver con el tema de la fragmentación. Puede ser que se tenga el mismo número de sindicalizados o habrá aumentado, pero fragmentados. No es lo mismo tener una sindicalización cohesionada del 10% de la población a una del 15% fragmentada. El 10% cohesionada transmite a los no sindicalizados una sensación de capacidad resolutive. Por el contrario, el 15% fragmentado puede experimentar en su interior un alto gasto de energía en choques, fricciones y dificultades. En el caso de los sindicatos de Guayana se observa una alta controversia laboral, la mayoría de los problemas es a nivel intersindical. Está muy contaminado el mundo interno sindical.

El contexto nacional, en lo social y económico, está dominado por la polarización y la campaña electoral. Entonces, ¿qué espera la sociedad del Poder Ejecutivo ante un proceso de reforma laboral en este contexto? Apoyos técnicos, información, que la sociedad cuente con propuestas y planteamientos concretos con que organizar las ideas y construir propuestas. No que se hagan declaraciones que generen nerviosismo colectivo, como el caso del fondo de prestaciones sociales, la sociedad se alarmó debido a las declaraciones realizadas por el Ejecutivo. Debe ser lo contrario, dotar a la sociedad de datos y orientación, proveer a la gente de argumentos para que reflexione, discuta y decida, pero no es el terreno donde estamos. Por ejemplo, la deuda que tiene el Estado con los trabajadores activos y jubilados es un tema que está presente, es

diario y constante. Cuando hay ausencia de información se propicia un ambiente de confusión y desconfianza. Se requiere información sobre salarios, empleos, tiempo real de trabajo, jornadas, conflictos, prestaciones, deudas, pasivos, todo lo que se necesita para tener un cuadro general de la situación laboral.

En síntesis, las interrogantes permanentes en relación a la Reforma Laboral son:

- ¿Nos brindará más empleos?
¿Serán informales o formales?
¿Precarizados o no?
- ¿Nos brindará más beneficios?
¿A quiénes?
- ¿Representa más sacrificio para los trabajadores?
- ¿Qué planes y proyectos propone para la reconstrucción del tejido productivo y la competencia del aparato productivo nacional?
- ¿Cómo se disminuirá la conflictividad social y laboral?
- ¿Qué mecanismos ofrecerá para fomentar el trabajo con equidad e igualdad?

Sala de Conferencia
Decanato de Administración y Contaduría
Universidad Centroccidental
Lisandro Alvarado.
Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.

18-04-12 

NOTAS:

- (1) Vicerector Administrativo Prof. Edgar Alvarado, Decano de Administración y Contaduría Dr. Fernando Sosa, Representante Profesoral ante el Consejo Universitario Dr. Pedro A. Reyes V., Coordinador de Investigación del DAC Dr. Alberto Mirabal, Coordinador de Postgrado del DAC Prof. José Luis Rodríguez y Coordinador de Extensión del DAC Prof. Enrique Achúe.