



Revista de Ciencias Sociales (Ve)

ISSN: 1315-9518

cclenez@luz.ve

Universidad del Zulia

Venezuela

Díaz, Luis Eduardo

Relaciones laborales especiales: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos?

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XI, núm. 1, abril, 2005, pp. 131-148

Universidad del Zulia

Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011109>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## Relaciones laborales especiales: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos?\*

Díaz, Luis Eduardo\*\*

### Resumen

Se analiza el estado de las relaciones laborales especiales como formas de empleo no convencional en Venezuela y las posibles acciones sindicales. El método utilizado es descriptivo, recurriendo como principal reseña a la normativa legal para contrastarla con el funcionamiento de las modalidades empresariales seleccionadas: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. En el primer caso, ocurre una pérdida de identidad laboral y sindical, en el segundo, una reducción, por parte de los contratantes, de costos laborales y de previsión, aparte de evitar deliberadamente al sindicato. Se concluye, que la organización flexible y los costos indirectos en descenso, han afectado sensiblemente la protección de los trabajadores que se desempeñan bajo la cubierta de dichas formas corporativas; requiriéndose de una agenda y una dirección sindical para alcanzar aquélla, a sabiendas que como dificultad inicial, la concertación y relación con dichos trabajadores no existe.

**Palabras clave:** seguridad social, empresas de trabajo temporal, cooperativas, sindicatos, relaciones laborales.

### *Special Labor Relations: Temporary Work Companies and Cooperatives? What Can Labor Unions Do?*

### Abstract

The state of labor relations, especially forms of non-conventional employment in Venezuela and possible labor union actions are analyzed. The method utilized is descriptive, and principally outlines the legal normative that can be used to counter these business labor functioning modalities: temporary labor and cooperatives. In the first case a loss of labor and union identity occurs, and in the second case a reduction on the part of the contractors of labor costs and benefits, apart from the deliberate weakening of labor unions. The conclusion is that the flexible organization and lower indirect costs have visibly affected worker protection that is covered by such corporative forms, requiring a labor agenda and directive in order to confront what is a difficult reality, the concertation and relationship with such workers do not exist.

**Key word:** Social security, temporary employment firms, cooperatives, syndicates, labor relations.

Recibido: 04-09-08 • Aceptado: 05-03-21

\* El trabajo forma parte del proyecto de investigación "Demandas Sindicales en Seguridad Social." El autor agradece el patrocinio del Consejo de Desarrollo Científico (CONDES) de la Universidad del Zulia (LUZ), Venezuela.

\*\* Profesor de Seguridad Social. Editor de la revista Gaceta Laboral de la Universidad del Zulia (LUZ). Maestría y Doctorado en LUZ. Cursos de Especialización en Chile, por la OEA y en Turín por la OIT. Jefe encargado de la Cátedra de Seguridad Social. E-mail: luisediaz@intercable.net.ve

## Introducción

Al margen de los contratos de trabajos estables y a jornada completa, patrón éste que caracterizó a las empresas de producción masiva del fordismo, han surgido relaciones laborales especiales con menor protección social. Estas relaciones contractuales calificadas de especiales, se caracterizan por intensas variaciones en la jornada y duración de la relación, representando un abanico muy amplio, donde se encuentran en primer lugar; los trabajadores independientes, que si bien forman parte de la legislación ordinaria de cualquier país, es motivo de preocupación su deslizamiento hacia una independencia muy relativa y a veces simulada (OIT, 2003a).

Aparte del trabajador independiente, convertido en un falso productor de capital, expuesto no sólo al riesgo financiero sino también a uno social; coexisten otras formas de empleo no convencionales, en la que se hallan una amplia gama de trabajadores temporales, con algún tratamiento normativo especial, formando parte de un segmento que se pretende regular para favorecer las políticas de empleo principalmente.

El otro renglón de regímenes especiales y que ocupará la atención del presente artículo, atiende a formas de empleos no convencionales. No se trata del trabajo independiente, ordinario ni simulado, ni de contratos especiales para resolver la crisis del empleo; se trata de trabajadores periféricos, externos, lo que la doctrina conoce como *tercerización* de la sociedad del trabajo, también conocido como *externalización o outsourcing* (Raso Delgue, 2003).

Como casos de tercerización en Venezuela, estudiaremos dos; el de las cooperativas y las empresas de trabajo temporal (ETT). En el primero, el patrono contrata sus traba-

jadores a través de las mismas, arrendando sus servicios. Pero en realidad, la cooperativa no es independiente económicamente, sólo lo es en apariencia jurídica, siendo usada por la empresa para *externalizar* actividades que antes ejecutaba en su interior.

En el caso de las ETT, éstas se definen en la doctrina (Valdez Dal Re, 1995), como compañías de giro único, las cuales ponen a disposición de un beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados, asumiendo las obligaciones del empleador.

Las ETT, convocan a trabajadores con trayectorias laborales distintas, con diferentes oficios y experiencias, constituyendo un universo laboral muy diverso, y empresarialmente reúnen las características deseadas de rapidez y flexibilidad para contratar y despedir.

Es de advertir antes de cualquier otra consideración que el problema de los empleos sin protección social, no es exclusivo de los regímenes especiales, en el propio sector estructurado, se han relajado las condiciones de contratación, desarrollándose prácticas comunes a la informalidad en condiciones de precariedad (OIT, 2002a; Zapata, 2004) y en lo que respecta a la economía informal, la situación se ha agravado por su descontrolado crecimiento, constituyéndose en la principal empleadora.

Aún en los países con un elevado crecimiento económico, un número cada vez mayor de trabajadores, a menudo mujeres, cuentan con empleos inseguros. Ello ocurre con los trabajadores ocasionales, con los que laboran a domicilio y con una gran cantidad de trabajadores que laboran por cuenta propia (OIT, 2002a:39). Existen asimismo empleados especiales, -mas que empleados en cargos especiales- como es el caso de las minorías étnicas y los jóvenes (Greene y Kirton, 2003).

En lo que respecta a la legislación internacional, después del convenio 102 de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de 1952, (ratificado por Venezuela en 1.981); nuevos instrumentos, inspirados en aquél, promotor de una amplia cobertura, trataron en el decenio de lo 90, proteger a los que se hallaban fuera del ámbito del empleo asalariado ordinario:

En el convenio sobre *el trabajo a domicilio*, número 177 de 1996, se establece que la política nacional en la materia, deberá promover la igualdad de trato entre estos trabajadores y los demás asalariados respecto de, entre otros ámbitos, la protección por regímenes legales de seguridad social, incluyendo la protección de la maternidad. La recomendación número 184 que lo acompaña, propone que la protección social se pueda lograr mediante la extensión y adaptación de los regímenes de seguridad social en vigor o mediante la creación de cajas o regímenes especiales.

Otra recomendación, la de *creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas*, la número 189 (OIT, 1998), indica que se examine la legislación laboral y social para determinar si la protección social abarca a los trabajadores de estas empresas; y si existen disposiciones adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social que cubran las eventualidades normativas, y si es necesario, adoptar medidas de protección social complementarias para los trabajadores de dichas categorías. Y en el Convenio *sobre el trabajo a tiempo parcial*, número 175 (OIT, 1994), se afirma que los regímenes de seguridad social deben adaptarse de forma que estos trabajadores gocen de condiciones equivalentes a la de los de tiempo completo.

La OIT en el convenio número 181 sobre las agencias de empleo privadas de 1997, -ratificado únicamente por Panamá en Améri-

ca Latina-, reconoce con cierto grado de flexibilidad, que las mismas puedan emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, la que se denomina *empresa usuaria*, procurando que gocen los contratados de protección en materia de libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, jornada y prestaciones de seguridad social (artículos 1 y 11).

Lo deseable, examinado el ámbito legal internacional, es que la seguridad social, abarque tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos, basado ello en un *modelo simplificado* de seguridad social; pero en el caso latinoamericano, preexisten severos problemas de integración de los regímenes especiales asegurativos a la seguridad social ordinaria; una de las principales dificultades es la diversidad de sistemas asegurativos creados por razones histórico-gremiales; y la otra, es la reacción ante el mal funcionamiento de los seguros sociales. Estos regímenes están mejor organizados; son los que más aportan militancia al movimiento sindical; y los que más dudas tienen de integrarse a un (deseable) régimen general, por lo que le costará muy caro al sindicalismo proponer una integración, delicada, compleja y no exenta de pérdidas de simpatías.

Dicho esto en términos generales, el trabajo tiene como propósito indagar sobre el estado de las relaciones laborales especiales y el curso de las posibles acciones sindicales en Venezuela. A tal efecto, se ha estructurado el manuscrito en dos partes. La primera aborda la organización del trabajo, como causa principal de la proliferación de los contratos especiales, seguida por la reflexión argumentativa sobre la desprotección legal para bajar los costos laborales.

La segunda parte, se propone, tomando como eje de desarrollo una estrategia sindical,

la ampliación de la cobertura, ensayar algunas propuestas, muy preliminares, para ser incluidas en la Agenda Sindical venezolana, lo que no dejará de ser una labor más exigente y completa, por lo que deberá tomarse sólo como un avance en la discusión de una temática que exige un tratamiento más detallado.

El método utilizado es descriptivo, recorriendo a las fuentes legales como principal documento para comparar luego el funcionamiento de las modalidades escogidas con la realidad. Las referencias a países latinoamericanos servirán para destacar una tendencia o reforzar el análisis.

### **1. Los cambios en la organización del trabajo y en la seguridad social**

La organización del trabajo, diseñada sobre unos cánones rígidos de contratación, sirvió de mucho al desarrollo mundial de una seguridad social financiada por cotizaciones y apoyada -de ser necesario- en presupuestos estatales en algunos casos (Babace, 1998).

La burocracia estaba clasificada por un tabulador de cargos que disponía la división de las tareas y permitía la intermediación sindical en un sistema de centralización productiva, el que facilitaba sin mayores tropiezos la negociación y concedía al sindicato un rol natural. Pero, la nueva forma de acumulación que representa la globalización, en la que las empresas, a causa de la tecnología, reducen las distancias con potenciales consumidores; mercados liberados de la órbita soviética, permitieron el traslado del proceso productivo a otras zonas más cercanas o menos protegidas por la legislación; y la necesidad de maximizar el beneficio, empleando una mano de obra más barata (Compa, 1998; Ciudad, 2001); produjo en cascada cambios significativos.

No sólo disminuyó la burocracia, sino que el clasificador de tareas se flexibilizó. El trabajador pasó a representar la nueva imagen corporativa; se hizo polivalente y preparado para tareas dirigidas al servicio (Arapé y Kliksberg, 1981; Boyer, 1990; OIT, 1991).

El número de trabajadores estables es cada vez más reducido; maneja el sistema informático de la empresa, con el concurso de un alto número de trabajadores periféricos y eventuales que son requeridos para tareas y períodos cortos (Tofler, 1990; Supervielle y Guerra, 1993, citados por Ermida y Hernández, 2000).

La temporalidad de la relación se impone por el afán de lucro y competitividad que pone a las empresas “a dieta, reduciéndolas al mínimo posible” (Ugarte, citado por Ermida y Hernández, 2000), expulsando a la mayoría del ámbito de la subordinación o del derecho laboral (OIT, 2003a).

Como se indicó, la relación con suplidores y clientes a nivel mundial se hace más intensa, consecuencia de comunicaciones más baratas y rápidas. El traslado y transacción de bienes se efectúa en menos tiempo, por lo que una plantilla permanente de trabajadores puede estar ociosa, no ser necesaria, o puede resultar costosa, consecuencia a su vez de la reducción de inventarios, adaptados a las necesidades cambiantes de un consumidor alienado por los medios y afectado por la obsolescencia tecnológica. En fin, la empresa acude a la contratación sin valerse del sindicato, lo hace a través de un tercero, o con una ETT, inclusive a nivel transnacional.

La negociación colectiva da paso a la individual, en razón de preferencias personales, inexistencia del “colectivo” y del sindicato, además, se diseñan “paquetes” de condiciones de trabajo deliberadamente dirigidos a contrataciones especiales que buscan resulta-

dos, más que tiempo de labor, máxime, si se encuentra fuera de la empresa el sitio de faena.

Ocurre una desvinculación asociativa de los trabajadores, ahora micro-empresarios o asociados, con el sindicato, sin requerirse por lo demás su presencia física. La faena se desarrolla en tiempos distintos y la concentración productiva de otros tiempos desaparece (Greene y Kirton, 2003).

Por el lado de la seguridad social y en el ámbito latinoamericano, se introducen en Chile en 1981, los planes de capitalización individual para la vejez, manejados principalmente por el sector bancario, adaptados a ese entorno competitivo e inspirados en valores empresariales.

La nueva previsión social se apoya en el mercado, principalmente en el de inversión, y cargada de una fuerte dosis de inconfundible talante individualista (Castañeda, 1990; Conte-Grand, 1995; Manning et.al, 2000); muestra su constitución interna; compuesta por un personal de atención al público; en un segundo nivel se ubica el área de gerencia financiera, de planeamiento de las inversiones obtenidas de los recursos de los afiliados, y por último; la fuerza de venta, propia o externa (AFP Habitat, 1981; El Nacional, 1993; Superintendencia de Fondos de Pensiones, 1996; Argentinaria, 1998).

En este esquema, la descentralización administrativa substituye a la unidad centralizada de seguridad social que había inspirado el *Beveridge Report* inglés al final de la segunda guerra mundial (Zúñiga, 1963) y los sindicatos no hacen ya la misma falta (Iturraspe, 1999; Garcés, 2000); desaparecen o estorban en los nuevos contratos individuales que pactan condiciones de trabajo acompañadas de inducciones permanentes, las que envuelven al trabajador en una atmósfera corporativa dirigida por el eje de la eficacia.

La revelación principal en lo que respecta a la seguridad social, es el cambio del modo de financiamiento, de uno público a otro privado, alterando drásticamente las dimensiones del sistema previsional latinoamericano: Síntomas de exclusión son apreciables en la nueva dimensión privada, dado que la rentabilidad es un criterio de funcionamiento que opera al menor costo posible, buscando nichos de mercado atractivos; de medios a altos ingresos, estables además en el tiempo (Bachelet, 1994; Yanes, 1999; Bertrou, 2002). Determinados programas asegurativos son abandonados o se encarga el Estado de ellos; como los de desempleo, las asignaciones familiares o las enfermedades crónicas; o se relaja la prevención, a costa de indemnizaciones tasadas por empresas de riesgos de trabajo (Comisión Presidencial de Venezuela, 2001). Existe evidencia para afirmar que los cambios se orientaron principalmente por el lado fiscal, o para optimizar en el mejor de los casos, variables financieras (Zapatta, 1997). Lo que sugiere que, no hay duda que los cambios en la organización del trabajo han frenado el desarrollo de una seguridad social uniforme y apalancada con presupuestos estatales, cada vez más insignificantes.

La *temporalidad* de los empleos ha afectado a la previsión social en lo que respecta a sus finanzas, asumida ahora la misma con criterios empresariales; trata de conseguir lo que antes el Estado subsidiaba, pero el análisis sería incompleto, sino se incluye el tipo de regulación laboral, inclinada a disminuir los costos, así que no se trata tan sólo de cambios en el entorno que subordinan la seguridad de los ingresos a la suerte de la inversión especulativa; sino que se infiere que una regulación laboral menor, disminuirá sensiblemente los mismos. (Márquez, Freije y Betancourt, 1995; Banco Interamericano de Desarrollo, 2000,

citados en Asamblea Nacional, 2001). Esta premisa requirió para su desarrollo de pesquisas previas que le dieran fundamento, así por ejemplo se señala que por cada 100 Bolívares (Bs.) de sueldo que recibe un trabajador venezolano, la empresa incurre en un costo de Bs. 70, si cumple con todas las estipulaciones de ley. Se suscribe además que el costo de la mano de obra, compuesto por el salario y el costo indirecto, puede tener una incidencia en el desempleo junto con otras variables. Por ello, es importante considerar la influencia de los costos indirectos, como el de la seguridad social. Los estudios citados revelan que a partir de 1986, el costo indirecto comienza a tener un impacto mayor en el costo total que el salario.

Sin embargo, es necesario hacer algunas precisiones, las cuales introducen algunos cuestionamientos a la relación causa-efecto, entre la regulación laboral y el costo laboral, contradiciendo no el resultado de la evidencia; sino lo que le sirve de fundamento: Lo primero, es que el derecho no debe ser entendido como sobre regulación o exceso de normas que no permitan el funcionamiento del mercado de trabajo. En realidad, no hay mercados laborales excesivamente regulados; lo que hay, en nuestro caso, es una legislación generalmente incumplida. Tampoco, la inexistencia de regulación es la solución, porque entre una legislación infringida y una inexistente, no hay mayor diferencia. En Venezuela, no puede achacarse a la legislación laboral y previsional, el precio exclusivo del factor trabajo. La explicación, en nuestra perspectiva, es otra: Factores de costos añadidos, improvisadamente e intereses privados, son superiores a los previsionales o a los asegurativos propiamente dichos. Un mero examen de los costos, por ejemplo, derivados de una ley de alimentación para el trabajador, en comparación con los demás aportes al seguro social, bastará

para demostrar la aseveración; mientras los del seguro social permanecen sin modificarse desde los 90; los de alimentación, se actualizan, en beneficio de las empresas operadoras del beneficio.

Además, es muy posible que dichos costos no disminuyan después de haberse concedido. En el mismo caso de la cesta alimentaria venezolana, el costo, lejos de disminuir, se eleva en la misma medida que los precios al consumidor; y en el mediano plazo, las propias cotizaciones sociales, como asistencia médica y pensiones, -no actualizadas- deberán incrementarse, aunque ello fuere de manera progresiva, por lo que el tema de la regulación debe ser observado desde otra perspectiva, esta vez de fondo: Probablemente se quiere des-regular para abaratar los costos del despido, las licencias remuneradas y la percepción de utilidades. En este caso, la regulación no es sino equivalente al abaratamiento de la mano de obra, por lo que la respuesta sindical más convincente sea tal vez por el lado de los impuestos; disminuyendo los del consumo o aumentando los del capital.

Pero más allá de esta posibilidad, en el largo plazo, son los salarios más bajos y no las cotizaciones, los que influyen en la competitividad; y dicho sea de paso, tampoco tienen efecto éstas en el desempleo (OIT, 2002a). Y es que los países que gastan más en seguridad social, ni tienen una productividad menor, ni es alta su tasa de desempleo (Layard y Michell, 1998), citados por la OIT (2000a) y Galli y Lucera (2004), para países de la OCDE y América Latina, respectivamente).

En conclusión, la organización flexible y los costos indirectos en baja, han afectado sensiblemente la protección de trabajadores que se desempeñan bajo la cubierta de otras formas empresariales, -como las ETT y las cooperativas-, las que sobrepasan la tradicional

interacción con una sola plantilla, encargada antes también de todo el proceso productivo.

### **1.1. Efectos de la contratación causados por las empresas de trabajo temporal**

El reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela (LOT) del 20 de enero de 1.999, refiere una situación de preexistencia de las ETT, instaladas desde 1969, cuando se domicilia *ManPower* y le sigue en 1995 otra transnacional, *Adecco*; con el propósito de proveer *personal temporal*, ofrecer rapidez en la contratación por obra, y satisfacer eventos extraordinarios como “picos de trabajo,” por excesos de pedidos o actividades acumuladas; y para sustituir trabajadores en suspensión de su relación de trabajo, salvo que se pretendiere sustituir a trabajadores en ejercicio del derecho de huelga. Adicionalmente, asumen los costos indirectos de contratación, desde el reclutamiento hasta el retiro del trabajador.

Otra característica es que la ETT permitiría a la beneficiaria concentrarse en sus actividades centrales, y la sustituye en la realización de una obra o prestación de servicio cuya duración es incierta, pero limitada en el tiempo.

Las ETT forman parte del planeamiento empresarial para adaptarse a los cambios en la organización del trabajo; flexibilizan la contratación, reducen los costos y arriendan el tiempo de labor. En cierta forma, el derecho civil, del cual nació el del trabajo, vuelve a “civilizarlo” con las ETT; aunque manteniendo la envoltura propia del derecho para los subordinados, así por ejemplo, la administración del trabajo se obliga a llevar *registros de control más completos*. En efecto, la inspección gubernamental en Venezuela, debe tomar en cuenta determinados arreglos de las ETT, como el registro de las fianzas y los acuerdos de provisión de trabajadores cele-

brados con las empresas beneficiarias que contratan sus servicios, los que tendrán por objeto la cesión del trabajador bajo el control de las beneficiarias.

Dichos contratos, que deberían celebrarse por escrito (artículo 27 del reglamento de la LOT), no se registran en las inspectorías ubicadas en los lugares de prestación de trabajo, no existiendo manera de ejercer un control directo de las cláusulas del contrato, siendo el único dispositivo aplicable, el de la denuncia del trabajador, la que tardará de cualquier manera en ser procesada, dado que la relación triangular; ETT-beneficiaria-trabajador, es centralizada en la capital de la República; no existe para el trabajador, ni para el sindicato, si lo hubiere, manera de exigir el cumplimiento de las garantías, verificar la existencia de los contratos, o re-evaluar la estructura organizativa de las ETT, como lo pautó el reglamento (literal b del artículo 24).

Por tanto, no es posible afirmar concluyentemente que los trabajadores tienen los mismos derechos que los de un trabajador ordinario, a sabiendas que de antemano la estabilidad de éste no la poseen (Jaime, 1999). En realidad, con el esquema centralizado, -cuya crónica no es posible tampoco hallar en las memorias del Ministerio-; no será la estabilidad lo único que dejarán de poseer los trabajadores cedidos, contribuyendo tal formato a la precarización de las condiciones de trabajo en las empresas beneficiarias.

Supone por igual la norma reglamentaria que se mantiene para los trabajadores de las ETT, *iguales condiciones de labor* que la de los trabajadores de la empresa beneficiaria, lo que no es tampoco fácil evaluar, dado que la información al respecto se encuentra igualmente centralizada en el Ministerio.

Una explicación del por qué de tal diseño, aportada por un trabajador “lancero”

(egresado de un plan de formación gubernamental denominado “Vuelvan Caras”); es que se les exige a las ETT una cuota de colocación, lo mismo ocurre en las agencias de empleo públicas y en las cooperativas contratadas por el gobierno. Esta nueva segmentación del mercado de trabajo, obedece a la polaridad política, (Ramos Jiménez, 2004), sin observarse la condición digna o *decente* de la fuente de trabajo, siendo la postura partidista, la que determina la condición de elegible para un empleo.

Por el lado de la empresa, se producirá otro efecto, relacionado con la *identificación de los trabajadores*, en tanto que la empresa es una unidad no sólo mercantil sino socio-laboral, convergiendo en ella diferentes identidades: La empresarial y obrera que se construyen en el tiempo, dinámico e intenso, pero con el propósito de ser perdurables, aún en las unidades más achatadas. Distinguirá a una empresa de otra, sus modos de interacción y valores subyacentes; pero en el caso de las ETT, el mero suministro de personal, no logrará edificar el conjunto; y si es por el lado de los sindicatos, no aparecen en ese tipo de relación, por lo mismo; no hay empresa socio-laboral, ni tampoco trabajadores, que no se identifican entre sí; que no se ven ni se sienten representados, salvo por ellos mismos, disminuyendo así los rasgos de solidaridad.

Para la seguridad social, el efecto no sería sino el de la *reducción de sus finanzas*, pues la densidad de cotizaciones disminuye en la misma proporción que el tiempo de trabajo.

## 2. El trabajo cooperativo: algunas constataciones

Al Estado se le asignaba en la anterior Constitución venezolana de 1.961, el rol de protector de las asociaciones, corporaciones, sociedades y comunidades que tuvieran por

objeto el mejor cumplimiento de los fines de la persona humana y de la convivencia social, fomentando la organización de cooperativas y demás instituciones destinadas a mejorar la economía popular (artículo 72).

La nueva Constitución, vigente desde 1.999, establece –artículo 70- que las cooperativas, “en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero”, son un medio –en lo social y económico-, de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, junto con las cajas de ahorro, las empresa comunitarias, las instancias de atención ciudadana, la autogestión y la cogestión. Pero aparte del impulso popular, el Estado se encargará de promoverlas y protegerlas, pues están destinadas –según el artículo 118 CN- a “mejorar la economía popular y alternativa,” reconociendo la ley, la “especificidad” de estas organizaciones, “en especial, las relativas al acto cooperativo...” (Ibídem), con el fin –de acuerdo al artículo 370 CN- “...de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular.” También la ley deberá crear – según el artículo 184 CN, “...mecanismos abiertos y flexibles para que los Estados y Municipios descentralicen y transfieran a las comunidades y grupos vecinales organizados los servicios que éstos gestionen previa demostración de su capacidad para prestarlos, promoviendo: “...(3)La participación en los procesos económicos estimulando las expresiones de la economía social, tales como cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas...(5)La creación de organizaciones, cooperativas y empresas comunales de servicios, como fuentes generadoras de empleo y de bienestar social, propendiendo a su permanencia mediante el diseño de políticas en las cuales aquellas tengan participación...”.

Por su parte, el Capítulo V de la ley vigente (artículos 30 al 40), desarrolla el trabajo cooperativo apegado a los siguientes principios:

- El mismo se desplegará en forma de colaboración sin compensación económica, a tiempo parcial o completo, con derecho a participar el socio en los excedentes que se produzcan.
- El trabajo es el de un socio que labora en equipo. Los asociados no son dependientes en consecuencia de la cooperativa, y los anticipos societarios, a cuenta de los excedentes, no tienen condición de salario.
- Serán establecidos en los estatutos de cada cooperativa, el régimen de trabajo, las normas disciplinarias, las formas de organización, de previsión y protección social, entre otras regulaciones.
- Podrán crear sus propios mecanismos de protección social para sus asociados, especialmente a los que aportan directamente su trabajo. Estos sistemas serán financiados con recursos propios de los asociados, de la cooperativa, o de operaciones que realicen éstas u otras, o, con recursos que puedan provenir del sistema nacional de seguridad social.

En comparación con la Constitución derogada, la base legal que sustenta el trabajo cooperativo luce superada por la nueva carta política. No obstante, la legislación sobre cooperativas ha venido funcionando sin producirse cambios profundos desde la ley de 1966, reformada en 1975 y la vigente de 2001, permitiendo sin tropiezo la organización solidarista.

Con sus altas y bajas, puede decirse que el movimiento cooperativo ha venido desarrollándose en Venezuela gradualmente. Algunos intentos de impulsarlo de manera artificial no han permanecido en el tiempo, así, en 1942, el Estado promovió sin éxito un buen

número de cooperativas al final extinguidas. Lo mismo ocurrió en 1958, cuando se fomentaron cajas de ahorro y de consumo; y después, en 1970, cuando se fomentaron las de transporte (Terrero, 1972), demostrando la experiencia histórica, que es mayor el número de organizaciones desaparecidas que las que continuaron prestando servicio después de los apoyos gubernamentales.

La intención en general de los gobiernos, en especial, los del área centroamericana (Valverde Rojas, 1.993), ha sido dejar de lado al sindicato y apoyarse en la cooperativa como forma de apoyo contractual con incidencia a la baja de los costos laborales y como extensión de una práctica empresarial que se plantea auto-gestionar las típicas cláusulas de la contratación colectiva. La empresa, en vez de tener que administrar una convención, gestiona con la cooperativa, liderada por el propio personal de dirección de la compañía; las transferencias crediticias, de ahorro y vivienda, entre otras.

La preocupación internacional se destaca en la recomendación 193 de la OIT (2002b) sobre la promoción de las cooperativas; reconoce que los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas apropiadas de apoyo a las actividades de éstas que respondan a determinados objetivos de política social y pública, como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos. Estas medidas de apoyo podrían incluir, entre otras y en la medida de lo posible, ventajas fiscales, créditos, subvenciones, facilidades de acceso a programas de obras públicas y disposiciones especiales en materia de compras del sector público, siempre que, no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los dere-

chos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas.

Siendo el marco legal prácticamente el mismo, destaca el inusitado crecimiento del sector en Venezuela, es así como para Julio de 2.003, según estadísticas llevadas por la Superintendencia Nacional de Cooperativas de Venezuela (SUNACOOB), un total de 10.032 cooperativas se hallaban inscritas en comparación con el año 1.998, lo que representa un incremento del 1.123%, cuando se totalizaban 820 cooperativas.

Dicho financiamiento ha sido a costa de un endeudamiento extraordinario que no ha dependido de la captación de ahorro, asimismo; se encuentra al margen de la supervisión del sistema financiero a través de una banca paralela oficial, caracterizada por su baja intermediación (García, 2002).

El cooperativismo en las relaciones laborales venezolanas ha servido tradicionalmente como un instrumento auxiliar del movimiento obrero y en algunos casos, como de complemento de la seguridad social. Pero existe claramente una tendencia gubernamental de sustituir al sindicato por unidades cooperativas (Bustamante, et.al, 2004). La motivación es triple; primero que todo, no hay que dudar, la cooperativa se convierte en un aliado importante de la economía alternativa con un apalancamiento constitucional muy afincado. No puede asegurarse con absoluta certeza que la cooperativa sea el puntal fundamental de la economía venezolana, ni que sea el objeto principal de la promoción económica, es decir, en vez de un Estado Cooperativo, tal vez el acento lo sea el Estado Empresario (Mantilla Molina, 1972).

Segundo, el trabajo asociado puede esconder, como se ha dejado dicho, labores bajo relación de dependencia (Raso, 2003). Alcal-

días y gobernaciones ensayan en número creciente -no determinado aún por alguna investigación empírica-, contratos con cooperativas de ex trabajadores de la misma dependencia, cubriendo a través de ella parte de su plantilla. El propósito fundamental es reducir costos laborales y de previsión social. Alegan los administradores que no pueden elevar la inversión social sino disminuyen el gasto corriente que consume dramáticamente no menos del 70% del presupuesto ordinario (Ley de Presupuesto, 2004).

Lo tercero, es que puede existir de parte de la gerencia pública, la intención de interferir o anular el trabajo sindical para actuar con cierta distensión, o bien porque asume a la cooperativa como un instrumento de lucha política contra el sindicato. En efecto, en el caso venezolano, la cooperativa actuaría como agente sustituto, extendiendo así el conflicto que tiene el gobierno con la CTV, de acuerdo al caso No. 2249, sustanciado por la OIT (2003b):

Se denuncia el asesinato de un sindicalista; la negativa de registro de una organización sindical; declaraciones hostiles de las autoridades contra la CTV; auto de detención contra su presidente; promoción de una central paralela por las autoridades; obstáculos a la negociación colectiva en el sector del petróleo; órdenes de detención y procesamiento penal de dirigentes sindicales; despido de más de 19.000 trabajadores por sus actividades sindicales; incumplimiento de convenciones colectivas; injerencias de las autoridades y de la empresa Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) y actos antisindicales; lentitud de los procedimientos por violación de los derechos sindicales; negociación con organizaciones minoritarias de empleados públicos dejando de lado las más representativas; y acciones de las autoridades para dividir las organi-

zaciones sindicales; todo ello ha sido planteado, aparte de la CTV, por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL) y la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (FEDEUNEP). La queja posteriormente sería calificada de grave y urgente en informe No.334 de la OIT (2004), en llamado que hiciera el Comité de Libertad Sindical al Comité de Administración de la OIT.

Otro caso es el No. 2067 (OIT, 2000b), siendo esta vez la queja: Una legislación anti-sindical; la suspensión de la negociación colectiva por decisión de las autoridades; la convocatoria de un referéndum nacional sobre cuestiones sindicales; la hostilidad de las autoridades a una central sindical; incoada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la Federación Sindical de Trabajadores de Comunicaciones de Venezuela (FE-TRACOMUNICACIONES), el Sindicato de Obreros Legislativos de la Asamblea Nacional (SINOLAN), entre otras organizaciones.

En lo que respecta a la seguridad social, no existe normativa que señale el modo de inclusión de los trabajadores asociados a la misma, por el contrario, se desprende de las normas transcritas, que son las cooperativas, las que pudieran con el apoyo del Estado, crear sus propias mutualidades. Tampoco existe una separación entre las actividades que pudieran crear desde el punto de vista previsional y las que pudieran conectarse con el sistema general, de exclusión o complementariedad, por lo que es forzoso concluir, de modo preliminar al menos, que las posibilida-

des de incorporación se circunscriben a actos reglamentarios propios de las cooperativas.

Hasta aquí hemos visto, el contexto en que se desenvuelven las relaciones especiales de trabajo, seleccionando dos formas de enganche de trabajadores de procedencias y calificaciones diversas centrados en las ETT, donde la temporalidad de la relación es la clave, y las cooperativas; las que pueden ser y han sido un refuerzo del trabajo sindical, hasta que son utilizadas como instrumento de sustitución gremial. Las mismas a su vez, han desarrollado sus propios mecanismos de previsión, no por existir una conectividad legal; sino más bien por la falta de un sistema previsional de cobertura amplia. En la última parte, se presentan algunas propuestas preliminares para la agenda sindical venezolana.

### **3. La dirección sindical de la seguridad social**

Cuando la alternativa sindical es pedir la abrogación de un determinado régimen especial de trabajo, generalmente, se burlan las prohibiciones, se intensifica la precarización del empleo y se evaden las cotizaciones sociales (Echeverría y Uribe, 1998). El control del mercado, genera de inmediato uno negro que fragmenta las contravenciones a cambio de un precio, acaso tal vez por negar a priori, el rechazo a los contratos elaborados desde el empresariado. Sería negar por ejemplo, la existencia de las ETT, cuando ya operaban en el país antes de ser reglamentadas. O sin perder de vista el potencial que representan; renegar de las cooperativas, las que además en otra época, fueron copadas por el propio sindicalismo (Terrero, 1972). ¿Qué hacer en consecuencia? No parece la respuesta desconocer los regímenes especiales y la desprotección

que suelen representar, so pena en poner en riesgo la propia existencia del sindicalismo.

Está claro que el movimiento sindical requiere diseñar un sistema previsional. Ello forma parte de su *hoja de ruta*. Pero esta guía, tiene sus condicionantes. No podemos referirnos a todos pero sí a aquéllos que tienen que ver con el sujeto sindical propiamente dicho; el sujeto desenvuelto en su propio medio y en su realidad histórica, encuadrado en una tendencia que clasificamos muy brevemente del modo siguiente: *La vanguardista*, que mantiene las banderas del sindicalismo al servicio del partido comunista, rechazando cualquier forma contractual que no sea la marca clásica de la estabilidad continua en el empleo. Esta vanguardia obrera ha perdido importancia y dinamismo para algunos (Bernstein citado por Urquijo, 1998), sin oxígeno para comunicarse con el socialismo de tipo autoritario, y sin espacios significativos; es una referencia histórica que parece no tener posibilidad de amarre, más allá de la consigna. Se debilitó en la medida que el proceso de industrialización fue gestándose junto con la negociación colectiva, disminuyendo por lo consiguiente; la protesta obrera y la aparición de la segunda tendencia; *la corporativa*, la que engrana al sindicato con el Estado de modo insoluble, perdiendo completamente su autonomía. El paso de una a otra tendencia no se produjo de un salto, implicó procesos de negociación y adaptabilidad, antes del autoritarismo que ahogaría la identidad de la clase obrera (Blasco, 1979). La última; es la que denominamos, la del *sindicato independiente y en coexistencia*, desenvuelto críticamente en la economía de mercado, dialogante, negociador, con poder de participación y decisión, que admite la pluralidad y tiene su propia identidad y autonomía.

Cualquiera de las tendencias, representan una condición de entrada que vale la pena

tener en cuenta para abordar o examinar cualquier propuesta. Este clasificador es el continente para no sólo definir el tipo de ruta sino para anticipar su contenido.

Si comparamos por resultados; primero, la tendencia corporativa, le ha concedido al sindicato venezolano una interacción política considerable al tiempo de perder identificación con las masas (Lucena, 1999). Segundo, en el escenario venezolano no puede decirse con certeza que la tendencia de *independencia y coexistencia* sea clara. Hasta ahora, la CTV ha asumido una posición defensiva ante el gobierno de Hugo Chávez, y antes encabezó con el empresariado una alianza antigubernamental con el propósito de solicitar su renuncia, pero en rigor, no tiene una agenda sindical y previsional conocida.

Tomando como eje principal el de la cobertura, la que en el caso venezolano es más baja que en Colombia, Ecuador, Perú y Brasil (PIT-CNT-OIT, 2001), a continuación se presentará un breve esbozo del contenido de una dirección política en la perspectiva de adoptar a la solidaridad, atender la necesidad de los que menos tienen, sin olvidar la viabilidad económica de las propuestas, las que son, recomendaciones emitidas de cara a la experiencia internacional; y que en vez de ser sectoriales; son universales, visto como ha sido el desarrollo histórico de nuestra previsión social, se plantea:

- El diseño de un programa de asignaciones familiares que podría reunir varias prestaciones escolares, alimenticias y de acceso al crédito, dependiendo del nivel de ingresos y cargas de familia. A mayor necesidad, mayores prestaciones, estableciendo un fondo separado para ello, representado con cotizaciones e impuestos al lujo o la renta, de acuerdo como se determine en un estudio concluido en plazo perentorio. El

- programa, dirigido a la familia, se incluiría por vez primera en la legislación, el mismo estaría sujeto a la afiliación y la permanencia en la escuela de los hijos de los afiliados. De esta forma, se protege a la familia, mitigando los efectos de las relaciones especiales centradas en el trabajador.
- Por su parte, la Constitución Nacional en su artículo 88 establece que el Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa, agrega la norma, tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley. En este caso, el proyecto, reconocerá el trabajo del hogar de la mujer desempleada como período cotizado, articulándose con el programa anterior.
  - Se mantendrían las condiciones de adquisición de las pensiones de largo plazo, admitiendo la introducción progresiva de condiciones más exigentes soportadas con estudios actuariales, habida cuenta que en el caso venezolano, los requisitos para recibir las pensiones dinerarias de invalidez, vejez y sobrevivencia son los más laxos que existen.
  - Se mantendría estable la tasa de cotización, admitiendo ajustes progresivos sólo por vía legislativa, en el entendido que la misma ha sido fijada inconstitucionalmente por reglamento en franca violación del principio de legalidad tributaria establecido desde la Constitución de 1961.
  - Reconociendo de antemano que el gasto en seguridad social es uno de los más bajos, inferior al de Colombia, Nicaragua, Panamá, Brasil y Uruguay; se aumentará el mismo, de acuerdo a un estudio solicitado al ministerio de las finanzas y a la OIT, entre otros organismos nacionales e internacionales que comparen, justifiquen y racionalicen la procedencia, lo que sería la base para la adopción de un acuerdo legislativo.
  - Se aumentará la tasa de reemplazo de las pensiones sin depender la suma básica de criterios gubernamentales. A tal efecto, con el apoyo de la OIT, se diseñaría un aumento progresivo de los beneficios, acompañado del ajuste de las cotizaciones, de ser el caso. El proyecto deberá tomar en cuenta el impacto de los aumentos de las tasas y una reforma tributaria. Se cuidará que la fijación que se proponga no afecte los niveles de competitividad de las empresas, sugiriendo aumentos a los impuestos de capital para el financiamiento, y disminuyendo impuestos al consumo. Se aplicará el principio de progresividad contenido en el artículo 316 de la Constitución, que señala que el sistema tributario procurará la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica del contribuyente.
  - Se determinará una fórmula de actualización de sueldos de cotización y pagos de pensiones. Un equipo técnico presentará diversas propuestas a ser estudiadas por los actores sociales que consideren entre otras opciones, el índice de precios, un ajuste por inflación anualizado, la correspondencia de las prestaciones con el valor de unidades tributarias, también anualizado, o el salario promedio de cotización. Cualquiera de las partes podrá solicitar el apoyo de la OIT para determinar la fórmula apropiada que señale los sueldos que se tomarán para el cálculo del sueldo base para el pago de las pensiones, sugiriendo que fuere sobre toda la vida laboral del afiliado y ajustado sobre cualquiera de las fórmulas mencionadas arriba. El pago

de la prestación actualizado, según la fórmula más conveniente, deberá aplicarse a las pensiones mínimas y máximas acordadas según el apartado anterior. El financiamiento de las pensiones mínimas estará sujeto a impuestos generales.

Por añadidura, la dirección política de la seguridad social, no debería despreciar la existencia de un abanico de organizaciones no gubernamentales que podrían tener derecho a la participación, como asociaciones de jóvenes empresarios y de trabajadores. Se sugiere un tripartismo que abra paso a otras organizaciones de intereses que fortalecerían este consejo económico y social, pues es paradójico que no aparezca en la Constitución, como si ocurre con los federales y los locales de gobierno (Arismendi, 2002).

Las propuestas suponen también la existencia de una crisis, calificada de terminal, lo que Godio (2002), llama para el caso argentino, una crisis global, porque es de *fin de época*; no es el comienzo de un ciclo sino el final de otro. Nos encontramos en ese final, donde el rebase de una sociedad dependiente de la renta petrolera no se ha producido. La crisis social que genera esa dependencia sigue intacta. El esquema de apropiación de la renta petrolera continúa. Este privilegio rentístico, ha favorecido al capital financiero y en la actualidad, como novedad, a una elite político-militar a su servicio.

Por otra parte, las condiciones de gobernabilidad, que caracterizaron al estado de derecho, desde el pacto político más prolongado e importante; el de Punto Fijo (Hernández, 1996), se han deteriorado profundamente, debido a una pugnacidad política deliberadamente estimulada para romper con las fuerzas hostiles al proyecto de Chávez (Molina, 2003), lo que hace poco probable el consenso nacional,

en el entendido que la seguridad social forme parte de una política social del Estado.

Por otro lado, se observa una total ausencia de relaciones orgánicas con los trabajadores especiales, en particular con los trabajadores de las cooperativas, de las ETT y los no dependientes; los que tienen organizaciones muy débiles, las que no cuentan con propuestas previsionales, más de las veces ligadas -en el caso de los últimos- a exigencias de las alcaldías, de respeto al trabajo con la permisología respectiva o el reintegro de la mercancía por parte de la policía, las demás previsiones; inclusive las nacidas del propio sector, son generalidades repetidas de la ley de seguridad social, la que no ha podido ponerse en marcha desde su promulgación en el año 2002.

#### 4. Conclusiones

Los regímenes especiales preocupan por la menor protección social que ofrecen. Por su parte, los regímenes de seguridad social no se encuentran del todo uniformados ni unidos, lo que dificulta doblemente la labor. El nacimiento de los primeros obedece a la organización del trabajo y a la reducción de los costos laborales, des-regulando; el origen de los segundos, obedece a la inexistencia de uno general satisfactorio.

La organización flexible y los costos indirectos en baja, han afectado sensiblemente la protección de trabajadores que se desempeñan bajo la cubierta de otras formas empresariales, como las ETT y las cooperativas, las que sobrepasan la tradicional interacción con una sola plantilla, encargada antes también de todo el proceso productivo.

En el caso de las ETT, se observan condicionantes que ponen en entredicho la igualdad de condiciones de trabajo de los tempora-

les con los de la empresa beneficiaria, por ser la densidad de cotizaciones menor, los registros ser ineficientes y declinar en automático la negociación colectiva.

Las constataciones en el caso de las cooperativas, apuntan a un fomento financiero de múltiple propósito: Servir de instrumento económico alternativo bajo la égida de un discurso político y desplazar al sindicato por un contrincante que adicionalmente rebaja los costos asociados al trabajo dependiente.

Debido en parte a la coyuntura política, la ruta sindical no está claramente definida, pero será necesaria en lo adelante una dirección que adopte como eje principal la cobertura centrada en la familia.

Finalmente, se elaboró en el presente estudio un conjunto de propuestas muy preliminares que apuntan a incentivar el debate y orientan a la seguridad social a estadios superiores de cobertura, lo que dependerá del reconocimiento de la seguridad social como política de Estado y formando parte de un consenso más amplio.

### **Bibliografía citada**

- AFP Habitat (1981). Conozca sus derechos previsionales, Habitat, Boletín, Chile.
- Arapé Morales, Alberto y Kliksberg, Bernardo (1981). Diagnóstico de la Situación del Adiestramiento en la Administración Pública Venezolana. Presidencia de la República, Oficina Central de Personal (OCP), Caracas.
- Arismendi, León (2002). "Libertad sindical y elecciones sindicales en la Constitución de 1999". Revista Gaceta Laboral. Universidad del Zulia. Vol.8, No.1. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela. p. 79-98.
- Argentaria (1998). Informe Anual. Elba, España.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Asamblea Nacional (2001). Evaluación de los proyectos de Ley de Empleo. Serie IE 1001-020 de la Oficina de Asesoría Económica y Financiera, Caracas; Venezuela.
- Asamblea Nacional (2002). Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. GO. NO. 37.600 de 30 de diciembre.
- Asamblea Nacional (2004). Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, sancionada el 25 de noviembre.
- Asamblea Nacional (2004). Ley de Presupuesto para el Ejercicio Fiscal 2005, Gaceta Oficial N° 5743 Extraordinaria del 13 de diciembre.
- Babace, Héctor (1998). "Globalización de la economía y seguridad y salud en el trabajo". En: IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Santiago de Chile, Chile.
- Bachelet, Pablo (1994). "Cuentas Alegres." En: América Economía, No. 89. México. P.50-53.
- Bertranou, Fabio (2002). "La provisión de seguridad en un contexto de cambios: experiencia y desafíos en América Latina." Revista Seguridad Social. Número 234. Enero-Febrero, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México.
- Blasco, Juan Carlos (1979). "Relaciones laborales en América Latina." En: Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina. El Colegio de México. México.
- Bustamante, Jenny; Díaz, Armando; Mora, Emerson y Doriany Sánchez (2004). El cooperativismo como una forma atípica de relación laboral. Universidad Católica del Táchira. Dirección General de

- Estudios de Post Grado. Especialización en Derecho del Trabajo, San Cristóbal, Estado Táchira. Venezuela.
- Boyer, Robert (1990). "La informatización de la producción y la polivalencia." En: La Ocupación del Futuro (Estela Gutierrez Garza, Coord.), Nueva Sociedad-Fundación Friedrich Ebert, México. p. 23-44.
- Castañeda, Tarcicio (1990). "Para combatir la pobreza-política social y Descentralización en Chile durante los 80". Centro de Estudios Públicos, Chile.
- Ciudad Reynaud, Adolfo (2001). Las normas laborales y el proceso de integración de las Américas, OIT, Lima.
- Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social. (2001). Anteproyecto de Riesgos Laborales.
- Compa, Lance (1998). El acuerdo laboral paralelo del TLCAN: Un recuerdo de tres años. En: Estándares Laborales después del TLCAN (Graciela Bensusán, Coord.). Editorial Plaza y Valdés.
- Congreso Nacional (1961). Constitución Nacional de la República de Venezuela.
- Congreso Nacional (1981). Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo de 1952. GO Extraordinaria No. 2.848 de 27 de agosto.
- Congreso Nacional (1998). Ley Programa Alimentación para los Trabajadores. Gaceta Oficial No. 36.538 de 15 de septiembre.
- Conte-Grand, Alfredo (1995). "Alternativas para el desarrollo de la seguridad social". En: Seminario-Taller Tripartito. Reflexiones para la reforma de la seguridad social. IPS-FEPRINCO-UIP-CNT-CPT-CUT-OIT, Paraguay.
- El Nacional (1993). Revista Finanzas "Asegúrese una vejez tranquila." Publicación de El Nacional, Caracas.
- El Nacional (2004). "CTV exige a gobierno de transición empleos, salario justo y estabilidad". 20 de junio. A-4. Reportaje de Ana Díaz.
- Echeverría, Magdalena y Uribe Verónica (1998). Condiciones de Trabajo en Sistema de Subcontratación. Documento de Trabajo núm. 81, OIT, Equipo Técnico Multidisciplinario para MERCOSUR y Chile.
- Ermida Uriarte, Oscar; Hernández Alvarez, Oscar (2000). Apuntes sobre los cuestionamientos al concepto de subordinación, (Mimeografiado), s/f.
- Garcés Ferrer, Jorge (2000). La nueva sostenibilidad social. Ariel Sociología, Barcelona, España.
- García, Gustavo (2002). "El sistema bancario: Espejo de una economía en crisis". En: Debates IESA, Vol. 7, Caracas. Galli, Rossana y Kucera, David (2004). "Labor Standards and informal employment" En: World Development, Vol. 32, No. 5.
- Greene, Anee-Marie y Kirton, Gill (2003). Possibilities for remote participation in trade unions: mobilising atypical activists. (Mimeografiado).
- Godio, Julio (2002). "Argentina fin de época: A propósito del debate sobre las posibilidades de construir un nuevo partido político en Argentina y sus relaciones con las nuevas formas de hacer política". En: Instituto del Mundo del Trabajo, Argentina.
- Hernández Alvarez, Oscar (1996). "La Concertación Social: Antecedentes y perspectivas en el proceso histórico venezolano." En: Revista Gaceta Laboral. Universidad del Zulia. Vol.2, No.2. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela. p. 241-252.

- Iturraspe, Francisco (1999). Desarrollo y crisis del movimiento sindical. Universidad Central de Venezuela (UCV), Caracas, Venezuela.
- Jaime Martínez, Héctor (1999). "Las disposiciones fundamentales y los sujetos en el reglamento de la LOT" En: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Análisis por sus proyectistas. (Oscar Hernández Alvarez, Coord.). Horizonte, Barquisimeto, Venezuela. p. 21-55.
- Lucena, Héctor (1999). "Corporativismo y Neoliberalismo en América Latina: Sindicatos, empresarios y estado." En: Revista Gaceta Laboral. Universidad del Zulia. Vol. 5, No.1. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela. p. 25-55.
- Manning, Nick; Shkraratan, Ovsey y Tikhonova, Nataliya (2000). Work and welfare in the new Russia, Aldershot, Ashgate.
- Mantilla Molina, Roberto (1972). "Sociedades de Estado". En: Estudios de Derecho Público Contemporáneo, FCE-UNAM, México.
- Molina, José Enrique (2003). "Izquierda y Estado de la Democracia en América Latina: La ideología de la revolución bolivariana y su repercusión sobre el proceso político en Venezuela y América Latina." En: Revista América Latina Hoy. Vol. 35. Ediciones Universidad de Salamanca, España. p. 169-198.
- Oficina Internacional del Trabajo (1966). Convenio sobre el trabajo a domicilio, número 177. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (1966). La recomendación número 184 sobre el trabajo a domicilio. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (1991). "La Remuneración por rendimiento." Alfaomega, México.
- Oficina Internacional del Trabajo (1994). Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, número 175. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (1997). Convenio sobre las agencias de empleo privadas, número 181. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (1998). Recomendación número 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2000a). "La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena transformación." Informe sobre el trabajo en el mundo. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2000b). Caso 2067 ante el Comité de Libertad Sindical de 03 de febrero. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2002a). "Seguridad social: un nuevo consenso." Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2002b). "Recomendación sobre la promoción de las cooperativas", No. 193, 90 Reunión. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2003a). "El ámbito de la relación de trabajo." Informe V, 91ª Reunión. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2003b). Informe No.332 del Comité de Libertad Sindical, caso 2249. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (2004). Informe No.334 del Comité de Libertad Sindical, caso 2249. Ginebra. Presidencia de la República (1999) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Decreto No. 3.235 de 20 de enero.
- Oficina Internacional del Trabajo (2001). Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (DLAC). GO No. 37.285 de 18 de septiembre.

- Ramos Jiménez, Alfredo (2002). "Sobrevivir sin gobernar. El caso de la Venezuela de Chávez." En: Revista Nueva Sociedad, septiembre-octubre, No.193, Caracas.
- Raso Delgue, Juan (2003). "La contratación atípica del trabajo." AMF, Montevideo, Uruguay. Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (1996). Boletín Estadístico No.141. Chile.
- Superintendencia Nacional de Cooperativas de Venezuela, SUNACOOOP (2003). Boletín Informativo. Caracas-Venezuela.
- Terrero Martínez, José (1972). "Las Cooperativas de Venezuela." Centro Gumilla, Caracas.
- Urquijo, José Ignacio (1998). Teorías de las relaciones sindicato-gerenciales, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Caracas, Venezuela.
- VV.AA. (2001). "Informalidad y Seguridad Social en América Latina". Informe Preliminar. PIT-CNT-OIT.
- Valdez Dal-Re, Fernando (1995). "Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: El contrato de puesta a disposición". En: Reforma a la Legislación Laboral. Marcial Pons. Madrid.
- Valverde Rojas, José (1993). Coexistencia solidarismo-sindicalismo en el sector público de Costa Rica: un caso de pragmatismo laboral ASEPROLA. Fundación Friedrich Ebert.
- Yanes, Anabelle (1999). "For better or worse." En: Business Venezuela. Edición de marzo, Venamcham.
- Zapata, Francisco (2004). "¿Crisis del sindicalismo en América Latina?" El Colegio de México (Mimeografiado).
- Zapatta, Franyo (1997). "Mitos y realidades del sistema privado de fondos de pensiones en Chile (AFP)." LOM ediciones, Chile. Zúñiga Cisneros, M (1963), "Seguridad Social y su Historia." Mediterráneo, España.