

# REVISTA

sobre

# RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO

CARACAS / VENEZUELA

EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y  
SOCIALES Y LA REVISTA SOBRE RELACIONES  
INDUSTRIALES Y LABORALES

LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO

MODELO CUANTITATIVO DE COSTOS DEL CONTRATO  
COLECTIVO A NIVEL DE EMPRESA

MOVIMIENTOS HUELGUISTAS EN 1919

MODERNIZACION DE LA RELACION LABORAL  
SINDICAL

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

PLIEGO DE PETICIONES QUE PRESENTO EL SINDICATO  
OBRERO DEL DEPARTAMENTO DE NAVEGACION DEL  
GRAN FERROCARRIL DEL TACHIRA A LA COMPAÑIA  
DEL GRAN FERROCARRIL DEL TACHIRA

BIBLIOGRAFIA

Enero/Diciembre 1989

# 24/25

REVISTA DE INVESTIGACIONES  
sobre RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Organo del Departamento de Investigaciones sobre Relaciones  
Industriales y Laborales/Instituto de Investigaciones Económicas  
y Sociales/UCAB

---

Caracas, enero-diciembre, 1989

Nº 24/25

---

TEMARIO

5	<i>EDITORIAL</i>	
	EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES Y LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES .....	5
15	<i>ESTUDIOS</i>	
	LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO, por Mireya Caldera Pietri .....	17
	MODELO CUANTITATIVO DE COSTOS DEL CONTRATO COLECTIVO A NIVEL DE EMPRESA, por José Rafael Tinoco-Smith A. ....	33
	MOVIMIENTOS HUELGUISTAS EN 1919, por Rosanna Marinilli Marchione .....	61
87	<i>COMUNICACIONES</i>	
	MODERNIZACION DE LA RELACION LABORAL SINDICAL, por Juan Vicente Vera .....	89
	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, por Elizabeth Valdez Fernández .....	103
115	<i>DOCUMENTOS</i>	
	PLIEGO DE PETICIONES QUE PRESENTO EL SINDICATO OBRERO DEL DEPARTAMENTO DE NAVEGACION DEL GRAN FERROCARRIL DEL TACHIRA A LA COMPAÑIA DEL GRAN FERROCARRIL DEL TACHIRA, por María Eugenia Baralt H. de Falcón .....	117
127	<i>BIBLIOGRAFIA</i>	
	INDICE DE LOS DIEZ AÑOS DE LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES .....	129



## EDITORIAL

### EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES Y LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

#### EL IIES

##### *Origen del Instituto de Investigaciones Económicas: sus fundadores e inicios*

El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales fue fundado por el P. Manuel Pernaut, como un Centro de Investigaciones Económicas, en 1955, poco tiempo después de la creación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, alcanzando desde un principio fama y notoriedad a nivel nacional. Algunos contratos de Investigación, de corta duración, para el Centro Simón Bolívar permitieron el financiamiento inicial. A éste le fueron siguiendo otros también de carácter temporal.

En 1964, la firma de un Convenio por tres años con la Fundación Ford dio una mayor estabilidad al Instituto. El aporte económico de dicha Fundación le permitió orientarse a investigaciones más científicas, contratar investigadores a tiempo completo, desarrollar un plan de becas de estudios de postgrado en el extranjero, comenzar a formar una Biblioteca de consulta especializada y contar con la asesoría de la Universidad de Indiana.

Entre los primeros investigadores (1964-1967) del Instituto encontramos al P. Manuel Pernaut, Lic. en Economía por la Universidad de Lovaina, su director y fundador; al P. Gustavo Sucre, Lic. en Economía por la Universidad de Lovaina y entonces Director de las Escuelas de Economía y de Administración y Contaduría; al Prof. José M. Tejero, Intendente Mercantil; al Prof. Chi-Yi-Chen, Doctor por la Sorbona de París y profesor de Teoría Económica; y al Prof. José Rodríguez Seijo, Lic. en Economía y Master en Estadística por Indiana University. Realizando sus estudios de postgrado en el exterior, se encontraban el P. Antonio Aguirre, Rafael López Casuso, Rodrigo Pérez Luciani, y Angel Buenaño. Como asesores de la Universidad de Indiana: el Dr. George J. Stolnitz, Ph. D. por Princeton University, Profesor de Estadística y Econometría de

la Universidad de Indiana; el Dr. Frank T. Bachmura, Ph. D. por Chicago University, y Profesor Asociado de Economía de la Universidad de Indiana y Henry Gómez, Ph. D. por New York University, y Profesor Asociado de Economía de la Universidad de Indiana.

*Razón de ser del Instituto: sus objetivos*

Desde un principio preocupó a los fundadores del Instituto la carencia de una teoría económica científica, genuinamente autóctona y la dificultad de moverse con esquemas importados. El Instituto se propuso, en consecuencia, la realización de investigaciones económico-sociales, que revisitases especial importancia para el desarrollo del país, adaptando la teoría a las exigencias del desarrollo nacional; para contribuir, de esta manera, al avance de esta ciencia, al diálogo inter-disciplinar y al mejoramiento docente de la Facultad.

Es interesante señalar que los primeros temas de investigación se escogieron en función de la idiosincrasia petrolera del país y comprendían tres grandes áreas: 1) la promoción del sector no moderno, del medio rural y de bajos servicios, de la economía venezolana: 2) el petróleo en el desarrollo económico de Venezuela: y 3) aspectos de la política de integración latinoamericana. Los sub-proyectos comprendían: el estudio demográfico del medio rural y suburbano: el estudio del movimiento migratorio interno; el medio geofísico y las infra-estructuras del medio rural; el estudio económico de los sectores deprimidos, y aspectos sociológicos e institucionales.

“Parece obvio”, señalaba el Padre Pernaut en los inicios del Instituto, “que el primer paso de cualesquiera de nuestros países latinoamericanos debe ser el de incorporar al esfuerzo productivo y al mercado interno las vastas masas de la población campesina o suburbana. Y una vez movilizadas de esa manera los recursos internos propios, ver de aunar, mediante la integración, los empeños de liberación económica y de progreso social continentales”.

Con el correr de los años, el Instituto ha mantenido la misma filosofía y los mismos objetivos, que inspiraron a sus fundadores.

*Breve reseña histórica: primeros Directores*

Durante el Convenio con la Fundación Ford, y hallándose el P. Manuel Pernaut en el exterior, fue nombrado Director del Instituto Ignacio Olcoz, uno de los más destacados profesores de la Escuela de Economía de la UCAB. Al retorno del P. Pernaut, de los Estados Unidos, asumió de nuevo el cargo de Director.

En 1964, fue nombrado Director el P. Antonio Aguirre, quien se desempeñó en el cargo por cuatro años, hasta 1968, período en el cual el Instituto se ocupó principalmente de la problemática bancaria, concretamente del estudio de la relación entre la Banca y el crecimiento económico del país, así como del análisis de la rentabilidad interna de la Banca. Durante la administración del P. Aguirre, el Instituto colaboró con el Programa del Año 2.000, financiado por la Fundación Creole.

Cuando el P. Aguirre dejó el cargo para viajar a los Estados Unidos, con el fin de preparar su tesis Doctoral, se encargó de la dirección el Profesor Rodrigo Pérez Luciani, por un breve tiempo, siendo a su vez sustituido por el Profesor Alfredo Fernández, quien renunció al poco tiempo, quedando como Director Encargado el P. Gustavo Sucre.

Durante estos años, el departamento de demografía, dirigido por el Dr. Chi-Yi-Chen, llevó a cabo un importante estudio sobre el desarrollo regional y urbano del país y su posible ordenamiento territorial en términos geo-económicos, políticos y sociales, que ha servido de pauta hasta el presente.

Entre los logros más importantes de los investigadores del Instituto, en sus primeras etapas, cabe destacar la publicación de cerca de veinte obras, referentes a la problemática socioeconómica de la Venezuela de esas décadas.

#### *El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales*

Con el nombramiento, en 1973, del Dr. Chi-Yi-Chen como Director del Instituto, quien ha permanecido al frente del mismo hasta el presente, se logra la estructuración definitiva de este centro de investigación. Una de las primeras actuaciones del Dr. Chen fue la elevación del Centro a *Instituto*, previos trámites con el Consejo Universitario de la UCAB, y la aprobación del Consejo Nacional de Universidades.

Con ocasión de proponer el reglamento del Instituto al Consejo Universitario, el Dr. Chen lo concibe como un Instituto de Ciencias Económicas y *Sociales*, ampliando la denominación del mismo, a fin de posibilitar la creación de departamentos de investigación en el área de la sociología, las relaciones industriales y la administración de empresas.

La realización de estas metas ha sido un proceso de años, que ha llevado a la configuración actual de los departamentos especializados en economía y ciencias sociales, con su correspondiente equipamiento, personal y proyectos. Uno de los logros más importantes de este largo período ha sido el renombre del Instituto en los medios empresariales, estatales y

laborales, a nivel nacional, así como los esfuerzos por lograr su auto-financiamiento.

*Estructura del IIES en la actualidad*

El IIES, bajo la Dirección del Dr. Chi-Yi-Chen, está integrado, hoy día, por tres departamentos, que fueron creados en 1973, y un departamento embrionario, en formación, creado recientemente. Estos son: el Departamento de Investigaciones Económicas, dirigido por Francisco Vivancos; el Departamento de Demografía, dirigido por Anitza Freitez, el Departamento de Investigaciones sobre Relaciones Laborales e Industriales, dirigido por el Padre José I. Urquijo; y el Departamento de Investigaciones Sociopolíticas, en formación. Con ellos se cubren cuatro áreas principales de investigación: economía, demografía, relaciones industriales, y ciencias político-sociales.

De acuerdo con el Reglamento, el Instituto está regido por un Consejo Técnico, integrado por un Director, los Jefes de Departamentos y tres miembros designados por el Decano, aprobados previamente por el Consejo de Facultad. Cada Departamento, además de un jefe, responsable de las actividades del mismo, cuenta con investigadores a dedicación completa o parcial, y dos o más asistentes estudiantiles con beca-trabajo.

Conforman el equipo actual de investigadores activos: el Prof. Chi-Yi-Chen, Doctor en Ciencias Económicas; el Prof. Matías Riutort, Ingeniero Comercial; el Prof. Francisco Vivancos, Economista y Jefe del Departamento de Investigaciones Económicas; Anitza Freitez, Licenciada en Geografía, Master en Demografía, y Jefe del Departamento de Investigaciones Sociales; el Prof. Angelo Lauricella, Doctor en Ciencias Estadísticas y Demográficas; el Prof. Jesús Civit, Licenciado en Filosofía y en Sociología; el Prof. Luis Pedro España, Licenciado en Sociología; y Dalia Romero, Licenciada en Sociología y Master en Demografía. En situación especial de estudios, cursando su Maestría en los Estados Unidos, se encuentra Luis Zambrano Sequin.

Resulta interesante señalar que la fundación de las Maestrías de Economía, Administración de Empresas y Relaciones Industriales, que impulsaron el desarrollo de este Nivel de Estudios en la Universidad Católica Andrés Bello, fue una iniciativa que nació en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, bajo el apoyo y la inspiración del Decano de Ciencias Económicas y Sociales. En este empeño jugaron un papel clave tanto el P. Gustavo Sucre, Decano de la Facultad, como el Dr. Chi-Yi-Chen y el P. Urquijo S.J.; y posteriormente el Profesor Luis Peñafiel, quien fue nombrado Director de los mismos.

*Áreas de Investigación del IIES**En el área de Economía:*

El Departamento de Investigaciones Económicas realiza cuatro tipos de labores. En primer lugar, se dedica a la preparación de textos de enseñanza adaptados a la sociedad venezolana. En segundo lugar, estudia, de acuerdo al interés e iniciativa de cada investigador, temas de actualidad, coyunturales y estructurales. En tercer lugar, elabora informes sobre temas económicos específicos, a solicitud de los organismos públicos y privados bajo la forma de contratos o convenios. En cuarto lugar, los miembros del Instituto prestan asesoría técnico-académica de acuerdo a convenios firmados entre la UCAB y los organismos solicitantes.

En estos últimos años, con el título de "Balanza de Pagos y Deuda Externa", un equipo de tres investigadores, los profesores Francisco Vivanco, Matías Riutort y Salvador Chang, han llevado a cabo una interesante evaluación del menú de opciones presentado por el Gobierno venezolano a la Banca Acreedora Internacional para el proceso de reestructuración, refinanciamiento y reducción de la deuda externa. También, se han estudiado las implicaciones monetarias de la política fiscal de Venezuela, su política cambiaria, las importaciones, la economía informal, el Programa de Ajuste del actual Gobierno, los efectos económicos de la Ley Orgánica del Trabajo, y otros muchos temas de actualidad.

Pero quizás, una de las realizaciones principales de este Departamento ha sido la construcción y perfeccionamiento de un Modelo Macro-económico, MODUCAB, que ha permitido la cuantificación de los impactos económicos fundamentales, a nivel agregado, así como la elaboración de pronósticos en el área fiscal, de la balanza de pagos, de la inflación y del nivel de la actividad económica real.

A través de MODUCAB y de las investigaciones sectoriales específicas se han cumplido las funciones de asesoría a diversas instituciones nacionales y se ha pretendido aportar conocimientos sobre el funcionamiento de la economía venezolana.

*En el área de la Demografía*

El Departamento, que se ocupa del área de la Demografía fue creado con la asesoría de la ORSTON (Office de la Recherche Scientifique et Technique d'outremer) del gobierno francés. Dado que los estudios demográficos en Venezuela son escasos, el departamento vino a llenar ese vacío en el país. Sus actividades se orientaron en tres direcciones: a la investigación, identificación y análisis de variables demográficas funda-

mentales; y a la participación en proyectos conjuntos de organismos internacionales; y a la realización de estudios demográficos especiales a solicitud de los organismos internacionales.

Jugaron un importante papel en la conformación del equipo de investigadores necesario para este departamento los expertos franceses Jean Louis Lierdeman, Michael Picouet, Jean Papail, y posteriormente Gabriel Bidegain, de la Universidad de Lovaina.

En el marco del esquema planteado en sus objetivos, el departamento ha producido amplios estudios sobre los procesos históricos de las migraciones e inmigraciones del país, organizando symposiums y presentando importantes ponencias en eventos nacionales e internacionales.

También los esfuerzos de participación se han logrado mediante la cooperación con el Comité Internacional de Cooperation dans Les Recherches Nationales en Demographie (CICRED), con el Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE); con la International Union for the Scientific Study of Population (IUSSP), entre otros, y con algunas universidades nacionales y del exterior.

En la actualidad, el Departamento de Demografía está ejecutando el proyecto "Desigualdad Social y Comportamiento Demográfico: Una comparación entre Venezuela y Colombia", que tiene como principal objetivo analizar los cambios en los patrones de comportamiento reproductivo de las mujeres venezolanas como factor fundamental del cambio demográfico. Esta investigación cuenta con apoyo financiero de la Fundación Rockefeller y la asistencia técnica de demógrafos especialistas de las Universidades de Chicago (USA) y Los Andes (Colombia). El estudio ofrece una valiosa oportunidad para profundizar en un tema que hasta ahora no había sido abordado en profundidad.

#### *En el área de Relaciones Industriales*

El Departamento de Investigaciones sobre Relaciones Laborales e Industriales fue fundado en octubre de 1979, por iniciativa del Dr. Chi-Yi-Chen y el Prof. Urquijo, con el apoyo del Consejo de Facultad, comenzando sus actividades con un equipo de tres personas: el Prof. Manuel Urriza, quien figuraba como jefe del departamento, con dedicación a tiempo completo; el Prof. José I. Urquijo, como investigador a medio tiempo; y un alumno de la Escuela de Ciencias Sociales, como asistente-pasante.

Con la creación de este Departamento se pretendía, en primer lugar, ampliar las áreas de investigación que ya existían en el Instituto con un área de capital importancia como lo eran las relaciones sociales de trabajo. Un segundo objetivo consistía en abrir las posibilidades de investigación

en las Disciplinas de Relaciones Industriales y de Sociología, vinculando a los profesores y estudiantes con esta iniciativa. Finalmente, se pretendía que la UCAB estuviese presente en la problemática socio-laboral del país, haciendo oír su voz en favor de la clase trabajadora.

El equipo del Departamento se planteó, desde un primer momento, cuatro áreas de actividad: 1) proyectos de investigación sobre temática socio-laboral, entre los que se escogieron como prioritarios el estudio documentado del movimiento obrero venezolano, la problemática de la armonía y el conflicto industrial, los sistemas de relaciones laborales en los países del Pacto Andino, la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la democracia industrial; 2) la creación de una Revista de Relaciones Laborales, que sirviese de medio de difusión de estos proyectos y de plataforma para abordar en forma académica la problemática laboral del país; 3) la elaboración de Manuales Especializados, para los estudiantes y profesionales de Relaciones Industriales, que reflejasen la problemática real del país, llenando el vacío existente; y, finalmente, 4) la realización de asesorías técnicas en materia de relaciones laborales.

Los miembros del Departamento, desde sus comienzos, han prestado su colaboración, como asesores, a empresas del Estado y del Sector Privado, Centrales Sindicales, Sindicatos de Base y grupos de acción en áreas marginales. También se ha prestado asesoría, en materia de informática laboral a distintas Obras de Fe y Alegría, así como a la Juventud Obrera Católica (JOC), que coordina el P. Pablo Priu.

Tanto el Prof. Manuel Urriza como el Prof. José I. Urquijo, S.J., han participado activamente, a lo largo de más de una década, con exposiciones, cursos y ponencias en los eventos más importantes del área laboral: en el VIII Congreso, IX Congreso y X Congreso de Trabajadores de Venezuela, organizados por la CTV; en los Cursos del Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN); en los Congresos de la Asociación Nacional de Relaciones de Trabajo; en las Jornadas de la Asociación Nacional de Relaciones Industriales; y en los Congresos de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo.

Recientemente, el Prof. José I. Urquijo, S.J., viene realizando una importante asesoría a las Filiales de Petróleos de Venezuela (Maravén, Lagovén y Corpovén), con la anuencia de las federaciones sindicales petroleras (Fedepetrol y Fetrahidrocarburos) en lo referente a la Escala Salarial de la Nómina Menor y la Cláusula de Meritocracia propuesta por el Sindicato en Contrato Colectivo del presente año de 1990.

*En el área sociopolítica*

El área de investigaciones sociopolíticas del IIES pretende desarrollar estudios de la compleja dinámica social venezolana, con el fin de contribuir a la identificación y conocimiento de las variables que explican y condicionan la calidad de vida del venezolano. Muy especialmente el estudio de la acción gubernamental y su intervención reguladora de los problemas sociales.

Así mismo, el estudio del sistema político democrático, sus características, relaciones y limitaciones, son objeto de interés para el área. Se pretende cubrir tópicos como los procesos electorales, la reforma del Estado y las situaciones conflictivas que han surgido en Venezuela a consecuencia de la incompatibilidad entre las exigencias de desarrollo económico y el nivel de institucionalidad del sistema político.

Se espera que, en el transcurso del año académico 1990-1991, se formalice la creación de este Departamento. En su estado actual, embrionario, los investigadores del departamento se han hecho sentir, en los medios de la opinión nacional, con sus estudios sobre acontecimientos de tanto alcance y magnitud como la explosión social del 27 de febrero de 1989 y el comportamiento electoral del venezolano en las últimas elecciones.

Sus servicios de investigación han sido solicitados por organismos como CONSUCRE, el Consejo Supremo Electoral, etc., y se ha procurado mantener relaciones de trabajo y de estudio con centros de investigación, de reflexión social y de acción comunitaria (Centro Gumilla, CERPE, etc.) tanto a nivel personal como institucional.

*Las publicaciones del IIES*

Desde la fundación del Instituto se han publicado aproximadamente unos 114 títulos, que pueden agruparse en las siguientes categorías: a) Libros de texto, 29 títulos; b) Documentos internos, mimeografiados, 65 títulos; c) Informes contratados, 20 títulos; d) los Cuadernos Universitarios, sobre temas de sociología del trabajo y relaciones laborales, 3 títulos, e) e innumerables artículos de prensa.

Entre las publicaciones periódicas debemos mencionar: la colección Temas de Coyuntura, cuya periodicidad es cuatrimestral y lleva publicados 22 números, donde los investigadores del Instituto abordan temas de gran actualidad, de una manera ágil y profunda, que resulta de gran interés para profesionales e instituciones preocupadas por la problemática económica contemporánea; la *Revista sobre Relaciones Laborales e In-*

*dustriales*, fundada en julio de 1979, por los profesores Manuel Urriza y José I. Urquijo; y la Colección Cuadernos Universitarios.

## LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES CUMPLE DIEZ AÑOS DE EXISTENCIA

El primer número de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales fue publicado con fecha julio-agosto de 1979, con la intención de presentar seis números al año, con periodicidad bimensual. Con ese criterio, se publicaron los tres primeros números, en un formato de 16 de anch. por 23 de long., el cual se ha mantenido hasta el presente. Con el fin de aumentar el número de páginas, para dar cabida a estudios más amplios sobre la temática laboral, y por razones económicas, se optó de inmediato por pasar a una periodicidad trimestral. Con este criterio se publicaron los números 4 al 7, de 1980. A partir del año 1981, se optó por una periodicidad semestral, aun cuando de hecho se publicó una vez al año, con carácter de número extraordinario, doble. Práctica que se siguió de 1981 a 1985. A partir de 1986, se trató de ajustarse a la publicación de dos números al año; pero de nuevo, el año 1988, se volvió a integrar en un solo número extraordinario, siguiendo la misma pauta hasta el actual número de 1989, con que se cumplen diez años de vida de la Revista. Algo ha quedado en claro, en la experiencia de diez años, que debemos aceptar la periodicidad real de la Revista en realidad en términos anuales, y así se hará de ahora en adelante.

A pesar de sus limitaciones, la Revista ha sido la primera en su género en ser publicada en Venezuela y se ha mantenido en todo momento circunscrita a la temática laboral del país, siendo hoy una de las mejores fuentes sobre el tema, en su carácter de revista especializada. A partir de 1981, la Asociación de Relaciones de Trabajo comenzó a publicar una segunda Revista del mismo campo con el nombre de *Relaciones de Trabajo*, cuyo primer número salió con fecha de noviembre de 1981, el segundo en abril de 1983, un número doble, 3 y 4 en mayo de 1984, manteniendo desde entonces una periodicidad anual.

La estructura de la *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, comprende en la actualidad: un editorial; una primera sección, de estudios, donde se recogen trabajos académicos de mayor alcance; una segunda sección de comunicaciones, para dar a conocer ensayos breves; una tercera sección donde se recogen y comentan documentos, desempolvados de los archivos del pasado histórico del país, o del presente; y finalmente

una sección de bibliografía y comentarios biográficos. Algunos números de años anteriores, incluían una Crónica Laboral, basada en informaciones de prensa.

La Revista, a lo largo de estos diez años, ha contado con un buen número de colaboradores (investigadores, docentes, dirigentes sindicales del país, empresarios, profesionales, etc.), entre los que cabe mencionar a: Fernando Parra Aranguren, Juan Vicente Vera, Chi-Yi-Chen, Mireya Caldera, Gabriel Bidegain, Adela Pellegrino, Julio Godio, Héctor Valecillos, Sanoja Hernández, Bernardo Pérez Salinas, Juan José Delpino, Héctor Lucena, Arturo Mengual, Manuel Urriza, Pedro Castro, Ricardo Jiménez, José I. Arrieta S.J., Luis Ugalde S.J., José I. Urquijo S.J., y otros muchos.

Gracias al sistema de canje la Revista es conocida en un gran número de Universidades de Europa y los Estados Unidos. Hemos recibido cartas de reconocimiento a la labor realizada, que solicitan la colección completa, pero lamentablemente los primeros números están ya agotados. En el futuro, esperamos continuar la trayectoria de estos diez años, a pesar de la difícil situación económica por la que, en estos momentos, atraviesa el país, al igual que todos los del Tercer Mundo.



 Estudios



## LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO

MIREYA CALDERA PIETRI

- A. OBJETIVOS.
- B. METODO PARA ADMINISTRAR: UN MANUAL.
- C. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.
- D. CONCILIACION, MEDIACION Y ARBITRAJE.
- E. ENMIENDAS Y REVISIONES.

### LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO

El Contrato Colectivo, por más perfecto que se haya logrado, no puede evitar que surjan dudas respecto a algunos de los puntos allí tratados, pues "ningún Contrato puede reflejar una predicción perfecta con respecto a los problemas que puedan encontrarse"<sup>1</sup> durante el tiempo de su vigencia. Los términos del Contrato suministran guías que ayudan a resolverlos, pero "raras veces dan la respuesta clara e inconfundible de los problemas que yacen en el fondo y que van surgiendo a la superficie"<sup>2</sup>. Además, elementos —tanto internos de la empresa, como externos de ella— pueden cambiar las condiciones para las cuales se tomaron las decisiones y —al hacerlo— lo establecido en el Contrato tiene que ser reinterpretado con el fin de ajustarse a las nuevas circunstancias.

Aun después de la negociación más cuidadosa, un Contrato Colectivo requiere de una administración atenta y esmerada. Su interpretación y aplicación en la vida cotidiana de la empresa es un proceso dinámico y continuo, una labor delicada con efectos de largo alcance sobre las relaciones de trabajo y, por tanto, debe realizarse con mucha precisión, teniendo muy claro lo acordado entre sus autores para disipar las incertidumbres y proporcionar interpretaciones adecuadas.

1. Dale Yoder, *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*, 4ta. ed., Compañía Editorial Continental S.A. México 1966, p. 362; en el mismo sentido C. Wilson Randle, *El Contrato Colectivo de Trabajo*, Ed. Letras, México, 1966, p. 620 afirma que "no se ha concertado aún el Contrato Colectivo de trabajo que prevea en forma nítida y exacta todas las contingencias que surjan durante el año o más tiempo que se encuentre en vigor".
2. George Taylor, *Government Regulation of Industrial Relations*, Prentice-Hall New York, 1948, p. 296; citado por C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 620.

"A veces la premura en la celebración del Contrato, resta el tiempo de meditación necesario para expresar con propiedad lo que ha sido aceptado por los participantes; otras veces, la redacción de las cláusulas se deja en manos de quienes no poseen habilidad o aptitud suficiente para hacerlo y aun, involuntariamente, se escapan a los protagonistas redacciones defectuosas que posteriormente serán causas de divergencia"<sup>3</sup>.

Una vez firmado el Contrato Colectivo pueden presentarse dudas sobre el significado de alguna o varias cláusulas frente a las cuales la empresa y la organización sindical o los representantes de los trabajadores pueden tener opiniones contrarias; sin embargo, debe prevalecer la buena fe para mantener lo acordado, actuando en cada oportunidad concreta de una manera coherente, siempre de la misma forma; esto es, sin prestarse a favoritismos, excepciones o injusticias.

La administración del Contrato "incluye la resolución de toda clase de problemas, verdaderos o imaginarios, que surgen día a día"<sup>4</sup>; y supone una interacción permanente entre la empresa y sus trabajadores, organizados o no; "de ahí que un autor canadiense haya afirmado, en un Congreso celebrado en abril de 1977 en la Universidad de Laval de Québec: "no cabe duda alguna de que la administración diaria del Convenio Colectivo, a causa de las relaciones permanentes que supone entre los representantes de los trabajadores y la dirección en cuanto a la interpretación de sus disposiciones aplicables a los derechos de los trabajadores, del sindicato y de la dirección, es ciertamente la forma más completa de participación existente en nuestro sistema"<sup>5</sup>; por tanto, se puede afirmar que la administración eficiente del Contrato Colectivo depende, en gran parte, de la eficaz comunicación entre las partes.

#### A. *Objetivos*

El objetivo principal de la administración del Contrato Colectivo es crear el contexto adecuado para facilitar la interdependencia entre las unidades participantes en él (capital y trabajo). Esto es, establecer las condiciones necesarias para su aplicación y, de ese modo, prever el incumplimiento de las normas creadas. Del mismo modo —corolario de lo anterior— si sus preceptos son trasgredidos, la administración debe esta-

3. Alberto Arria Salar. *Contratación Colectiva. Sistemas de composición de los conflictos sociales*. Vol. I. Parte General. Ed. CELA, Caracas, 1987, p. 268.

4. George Taylor, *ob. cit.*, p. 296, citado por C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 620.

5. OIT. *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*, Ginebra, 1981, p. 189; el autor canadiense a quien se refiere es G. Laflamme.

blecer los mecanismos propios para restaurar el orden violado. Estos objetivos se manifiestan de diversos modos<sup>6</sup>:

a) promover las bases para una rápida y adecuada revisión y resolución de las diferencias de interpretación de los términos del Contrato, así como de su aplicación a cada caso particular;

b) proporcionar a los empleados seguridad y garantía frente a posibles arbitrariedades o decisiones caprichosas de los supervisores;

c) establecer un mecanismo para identificar y resolver problemas administrativos y laborales no cubiertos o inadecuadamente resueltos por el Contrato;

d) proporcionar a la empresa información acerca de las áreas más sensitivas de la relación entre las partes, que podrá ser de utilidad para las discusiones del siguiente Contrato.

“La administración del Contrato implica la aplicación, interpretación y ejecución de los términos sobre los cuales las partes han acordado. Deben tomarse iniciativas, en el proceso administrativo, tanto por parte de los funcionarios de la empresa como de los del sindicato”<sup>7</sup>; lo que supone buena fe de ambas partes, para que en la práctica diaria se actúe en la forma convenida por los involucrados.

La administración del Contrato Colectivo se facilita si, a través de comunicaciones continuas entre la empresa y el sindicato, se mantiene informados a todos los trabajadores tanto de lo acordado en la negociación como de su aplicación a la práctica diaria. Michel Crozier afirma que “en la administración cotidiana de los Convenios Colectivos es donde se ejerce mejor esa influencia de la comunidad obrera y de la jerarquía colectiva”<sup>8</sup>.

Ernest Dale<sup>9</sup> describe cuatro grados de cooperación entre la empresa y el sindicato, de la siguiente manera:

- cooperación informativa, en la cual ambos cooperan para obtener información;
- cooperación de consejo, donde cada una de las partes consulta a la otra parte;

6. Fernando I. Parra A., *Apuntes de las clases de Teoría de la Contratación Colectiva*, véase también Mario Pasco, p. 11. *Negociación Colectiva*. Folleto publicado por la Asociación de Relaciones Industriales de Lima, 1977.

7. Dale Yoder, *ob. cit.*, p. 362.

8. Michel Crozier. “Movimiento obrero y conflictos de trabajo”, en Friedman y Naville. *Tratado de Sociología del Trabajo*. Ed. F.C.E., México, 1961. Tomo II, p. 186.

9. Ernest Dale. “Increasing Productivity through Labor-Management Cooperation”, citado por Dale Yoder, *ob. cit.*, p. 366.

- cooperación constructiva, donde cada una de las partes sugiere mejoras;
- determinación conjunta, en la cual ambas partes se ponen de acuerdo para tomar una decisión.

Dale agrega que "la cooperación tiene mayores posibilidades de éxito cuando los asuntos tienen un alto grado de interés para ambos partidos y cuando los estándares de competencia profesional pueden ser fácilmente comprobados"<sup>10</sup>.

Sin embargo, y a pesar de la importancia que tienen a fin de que se cumpla lo acordado, se logren mayores beneficios para los participantes, tanto como para el mantenimiento de la llamada "paz laboral" en la empresa, no siempre las relaciones entre la empresa y el sindicato son todo lo armónicas que deben ser, ni fluyen de una manera fácil, clara y abierta, pues en muchos casos el escepticismo y el cinismo representan obstáculos: "tanto entre los representantes de los patronos como dentro de los sindicatos, numerosos participantes se rehúsan a creer que la otra parte cooperará adecuadamente"<sup>11</sup>. En estos casos, la persona que tiene a su cargo la Unidad de Personal (de Recursos Humanos, o de Relaciones Industriales, según se denomine en la empresa) tiene un papel muy importante en demostrar que no hay nada oculto detrás de sus acciones, que su objetivo principal es el de lograr el equilibrio entre los intereses del empleador y los de los trabajadores, sin perjudicar a nadie; una conducta coherente y continua en este sentido lleva a que los trabajadores cedan sus posiciones de suspicacia, admitan la buena fe de la empresa y actúen en consecuencia.

La empresa, para la administración del Contrato Colectivo puede "disponer de una instancia general de administración e interpretación de todas sus cláusulas o, por el contrario, confiar la administración de cada parte del Convenio Colectivo a un órgano diferente. Mientras que en virtud de los Convenios Colectivos de trabajo más simples y escuetos se recurre en principio a la primera opción, se tiende a crear órganos especializados cuando la complejidad de los textos es mayor"<sup>12</sup>.

El administrador del Contrato debe prestar atención al perfeccionamiento de las comunicaciones entre los distintos niveles jerárquicos de la empresa y entre las de ésta y el sindicato, para uniformar criterios relativos a la solución de problemas; y finalmente, lograr la participación

10. *Idem.*

11. *Ibidem*, p. 367.

12. Arturo S. Bronstein. "Las relaciones laborales en las empresas estatales de América Latina: estudio comparativo", en publicación OIT., *Las relaciones laborales en las empresas estatales de América Latina*, Ginebra, 1981, p. 62.

de los trabajadores con miras a facilitar el éxito en la obtención de las metas propuestas. Así, la gestión de personal adopta un carácter dinámico y preventivo que ha llevado a muchos dirigentes de empresa a reconocer que es "la que mayor influencia puede ejercer en definitiva en el clima de las relaciones humanas que prevalezca en la empresa"<sup>13</sup>.

Si se puede crear un clima de armonía en la empresa (donde no exista escepticismo por parte de los trabajadores en relación a la correcta y adecuada administración del Contrato Colectivo), el sindicato no tendrá que concentrar todos sus esfuerzos "en velar porque el empleador aplique debidamente las cláusulas normativas y obligacionales"<sup>14</sup> sino, más bien, podrá dedicarse a "garantizar el cumplimiento de ese mismo convenio por parte de los afiliados al sindicato"<sup>15</sup> y a promover y organizar actividades culturales, deportivas y sociales que contribuyan a hacer que el trabajador esté más satisfecho con sus condiciones de empleo<sup>16</sup>.

#### B. *Método para administrar: un Manual*

La tarea de administrar el Contrato Colectivo es una función continua, uniforme y coherente, pues en cada caso se debe interpretar la norma establecida —y actuar en consecuencia— siempre de la misma manera.

Con el fin de cumplir el objetivo fundamental de prever las trasgresiones a lo convenido, apenas concluidas las negociaciones se debe elaborar un "Manual de normas y procedimientos para la administración del Contrato Colectivo" —que además de ser un instrumento para lograr los objetivos señalados antes como "a" y "b", se convierte en el mecanismo específico señalado como objetivo "c"— para llevar a la práctica todo lo acordado en la negociación, en el cual se expliquen *todas* las cláusulas, agrupadas por temas, ejemplificándose su aplicación cuando ello se considere conveniente; pues a veces los Contratos Colectivos están escritos en un lenguaje que resulta difícil de ser interpretado por un lector que no conozca lo que estaba subyacente en el acuerdo.

En el Manual se deben clasificar las cláusulas —casi siempre dispersas— por temas, de tal manera que las normas y procedimientos relativos

13. Efrén Córdova. "Otras manifestaciones de las relaciones al nivel de la empresa", en publicación OIT. *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*. Ginebra, 1981, p. 124.

14. *Ibidem* p. 132.

15. *Idem*.

16. Véase la clasificación de las cláusulas de los Contratos Colectivos de trabajo utilizada en mi trabajo sobre "La Contratación Colectiva, una forma de integración en el sistema de Relaciones Industriales", en *Estudios de Sociología del Trabajo*, UCABET, Ed. Arte, Caracas, 1983, pp. 103-104.

a una materia aparezcan reunidas, con el fin de aclarar las dudas y de facilitar la aplicación de lo establecido en el Contrato Colectivo. Así, se relacionan las cláusulas relacionadas directamente con el manejo del personal (Contratación, Salarios, Permisos, Vacaciones, Viáticos, Participación en las Utilidades, Terminación de la relación de trabajo), con el ambiente de trabajo (Higiene y Seguridad Industrial), con el Sindicato y con el propio Contrato Colectivo. Igualmente debe contener —cuando sea necesario— lo pautado en otros textos normativos: Ley del Trabajo y su Reglamento, Ley del Instituto de los Seguros Sociales, Ley del Instituto de Capacitación Educativa, Decretos del Ejecutivo en relación con la materia.

La importancia del Manual es mayor por cuanto los negociadores, generalmente, son sujetos extraños a las organizaciones participantes, lo cual implica adaptar la transacción obtenida a la realidad de la empresa. En otras palabras, los negociadores —al menos, los jefes— no son trabajadores que pertenecen a la Empresa como unidad social, sino sujetos a quienes empresa y organización sindical (grupo de trabajadores) delegan —tomando en cuenta su práctica y su pericia en esa labor— la participación en el proceso de llegar al acuerdo, exponiéndoles previamente:

- 1) la empresa, sus condiciones reales desde el punto de vista económico, sus metas, así como los límites para el acuerdo por encima de los cuales no se puede pasar sin poner en juego su supervivencia como empresa;
- 2) el sindicato, o grupo de trabajadores, sus deseos y expectativas acerca de las condiciones que aspiran a conseguir a través de la negociación<sup>17</sup>.

El Manual permite lograr una uniformidad en la aplicación del Contrato durante toda su vigencia, aun en el supuesto de que quienes lo estén suministrando al final del período no sean las mismas personas que tuvieron a su cargo esa tarea en el momento en que entró en vigencia.

Una vez elaborado el Manual —por una persona con experiencia especializada en este tipo de trabajo— y aprobado por la Dirección de la Empresa conviene organizar programas de adiestramiento para hacerlo del conocimiento de todo el personal de supervisión, en los aspectos en los cuales tendrán injerencia, con el fin de garantizar el estricto cumplimiento de lo establecido en el Contrato Colectivo. La Unidad de Recursos Humanos que tiene a su cargo el manejo del personal, debe ser la responsable de hacer conocer el Manual a los interesados en su cumpli-

17. Véase Walton y Mackersie. *Teoría de las Negociaciones Laborales*. Ed. Labor, Barcelona, 1974, pp. 36-39 y 61-65; los límites fijados no son los extremos para la supervivencia, sino para la negociación.

miento, pues debe garantizar —por parte de los empleadores— que lo acordado se cumpla cabalmente.

### C. *Procedimiento de Quejas*

Una “queja” puede ser definida como un planteamiento de los trabajadores acerca de una violación del Contrato Colectivo que se somete a un “procedimiento de quejas” para su eventual resolución<sup>18</sup> de tal manera que “el Contrato Colectivo y el arreglo de quejas se encuentran inseparablemente relacionados entre sí”<sup>19</sup> y las quejas llevan a perfeccionar el Contrato Colectivo en su próxima versión, pues indican puntos que deben ser explicados con mayor claridad.

Durante la vigencia del Contrato Colectivo pueden surgir quejas con el objeto de satisfacer necesidades que afectan a los intereses:

- 1) del sindicato (grupo informal) o del empleador en forma colectiva, sea a los intereses de cada uno de ellos como unidad social, o a los intereses que provienen de las relaciones entre ellos.

La resolución de este tipo de quejas conduce a: a) interpretar aquella parte del Contrato Colectivo que la ocasione, lo que puede dar lugar a decidir entre posiciones alternativas, o a encontrar una nueva interpretación de lo acordado; b) adaptar el Contrato Colectivo a circunstancias cambiantes e imprevistas; y c) satisfacer condiciones específicas a una unidad dentro de la organización. Todo esto le da al Contrato Colectivo consistencia y, al mismo tiempo, flexibilidad; es consistente con lo acordado durante todo el tiempo de su vigencia, pero no por ello es rígido: si se presentan situaciones no previstas, o aparecen interpretaciones confusas, es posible hacer que lo acordado se mantenga con la adaptación necesaria a la nueva situación;

- 2) individual de los trabajadores, ya que el Contrato Colectivo protege sus intereses individuales, crea la “justicia” laboral y a través de ella una jurisprudencia propia que protege los derechos contractuales, al mismo tiempo que suministra un sistema de tramitación que da soluciones rápidas a las quejas y elimina las posibles discriminaciones. Esto sobre todo funciona eficientemente si el trabajador tiene confianza en la capacidad y rapidez del mecanismo para obtener soluciones adecuadas;
- 3) de la sociedad, si impiden que se mantenga la paz laboral obtenida por el Contrato Colectivo para el período de su vigencia.

18. William H. Holley y Kenneth M. Jennings. *The Labor Relation Process*. The Drydeur Press, Hiusdale, Illinois, 1980, p. 265.

19. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 506.

Para la sociedad, la solución adecuada a una queja es muy valiosa, pues resuelve disputas laborales a través de mecanismos propios, y sustituye a la huelga como mecanismo de presión para resolver conflictos durante la vigencia del Contrato Colectivo. La creación de un mecanismo propio proporciona soluciones mejores, en tanto que son dictadas por organismos conocedores de la materia; además, descarga de trabajo a los organismos (jurisdiccionales o administrativos) del Estado creados para ese fin, y motiva a los participantes en la negociación a cumplir y llevar a la práctica una política laboral que pauta las condiciones, modalidades y términos de empleo.

Para ser válido, este sistema requiere de capacidad para resolver los problemas centrales que cada trabajador experimenta en su trabajo, y ser accesible a los interesados. Esto es, toda queja debe ser atendida por el empleador, viéndola bajo el prisma de que señala que en algún punto del Contrato —o de su administración— se está fallando, y de que una queja bien manejada ayuda a evitar o a reducir los llamados “conflictos de interpretación”<sup>20</sup> del Contrato Colectivo.

Las quejas deben ser atendidas con prontitud, pues “mientras más tiempo queda sin resolver, más importante se vuelve a los ojos del trabajador. Por lo tanto, no tarda en asumir proporciones de mucha mayor gravedad que la original. Las quejas engendran quejas. Los resultados de la demora se extienden por todas las relaciones de empleo y pueden estorbar las negociaciones durante mucho tiempo. Las quejas son importantes problemas administrativos que demandan atención rápida. Deben ser resueltas antes de que se conviertan en querellas graves y en disputas”<sup>21</sup>. Por insignificante que pueda parecer una queja, es conveniente atenderla con prontitud, antes de que el trabajador que la presente obtenga apoyo de otros y termine convirtiéndola en un problema mayor; muchos conflictos graves estallan porque los trabajadores tienen alguna reclamación que hacer y no se le da atención con la debida prontitud.

Muchas veces las quejas de los trabajadores se fundan “en hechos que a su juicio o según las normas vigentes, constituyen una violación de un derecho ya establecido o a una práctica desleal de la dirección de la empresa”<sup>22</sup>. En estos casos el principal problema es el de la interpretación y aplicación de las normas y “cuando la reclamación se refiere a un derecho estipulado por contrato o por convenio se han de determinar las intenciones de las partes en el momento en que celebraron éste”<sup>23</sup>.

20. OIT. *La conciliación de los conflictos de trabajo*. Ginebra, 1974, p. 15.

21. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 506.

22. OIT. *La conciliación en los conflictos de trabajo*, *ob. cit.*, p. 15.

23. *Ibidem*, pp. 15-16.

Holley y Jennings<sup>24</sup> señalan que las quejas se refieren principalmente a cinco razones:

- 1) protestar una violación del contrato;
- 2) señalar un problema en la empresa: se considera que la gerencia debe ir más allá del Contrato Colectivo, y los trabajadores piensan que ellos pueden señalar ciertos puntos que más tarde se pueden convertir en peticiones para un próximo Contrato;
- 3) para conseguir algo a cambio de nada: algunos gerentes piensan que los trabajadores formulan quejas para recibir mejor pago en lugar de esforzarse más;
- 4) para hacer más relevante la función del sindicato, así como del procedimiento de quejas: el sindicato logra llamar la atención tanto de la gerencia como de los trabajadores, o lo hace para mantener su propia unidad interna; en el caso de los trabajadores, el utilizar el procedimiento de quejas les hace considerarse como más importantes;
- 5) otras razones: motivos variados y complejos que dependen de las personalidades de los trabajadores y de sus experiencias en la vida.

Con frecuencia los trabajadores se muestran temerosos de exponer sus quejas por miedo a que se tomen sanciones contra ellos; eso debe ser evitado. Una forma de lograrlo es estableciendo métodos para presentar sugerencias, críticas o quejas (por ejemplo el estudio realizado en la Western Electric, Hawthorne, Chicago, entre 1924 y 1932) donde los trabajadores estimaron que la situación criticada por ellos había cambiado sólo por el hecho de haber podido expresar su insatisfacción, sin que la empresa hubiese cambiado nada en la realidad, pues advertían que para la dirección eran considerados como persona y no como simples tornillos humanos.

Las quejas deben resolverse: "1) en el lugar en que ocurra, 2) atendiendo a sus razones, y 3) oportunamente"<sup>25</sup>; quizás lo más importante es detectar lo razonable de la queja, con el fin de poderla atender satisfactoriamente, eliminando sus causas.

El empleador debe establecer un procedimiento formal para recibir las quejas y designar a varias personas, dentro de la Unidad de Recursos Humanos, para canalizarlas y hacerlas conocer de la dirección. Algunos Contratos Colectivos establecen el mecanismo para presentar las quejas<sup>26</sup>

24. W. H. Holley y K. M. Jennings, *ob. cit.*, pp. 245-248.

25. S. T. Williamson y Herbert Harris, *Trends in Collective Bargaining*, The Twentieth Century Fund, New York, 1945, p. 120, citado por Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 507.

26. Gran parte de los Contratos Colectivos firmados en los Estados Unidos prevén el procedimiento de examen de las reclamaciones; véase OIT. *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*, *ob. cit.*, p. 189; y Holley y Jennings, *ob. cit.*, pp. 249-252 describen los pasos que se deben seguir en el procedimiento

en esos casos se habla de la existencia de un procedimiento "oficial" para solucionar las quejas; en contraste con aquellos "extraoficiales" que son presentados a través de una política de "puertas abiertas"<sup>27</sup>.

Lograr que los trabajadores expresen sus quejas por escrito tiene muchas ventajas<sup>28</sup> entre otras: —reducir la emotividad del planteamiento y, por lo tanto, aumentar su racionalidad; —permitir detectar con mayor facilidad el foco mismo de la queja, pues ésta muchas veces expresa algo superficial y lo verdaderamente importante permanece subyacente; en otros casos el trabajador no sabe con precisión cuál es el motivo de su descontento y al ponerlo por escrito, facilita la determinación del fondo del planteamiento; —suministrar a la gerencia la posibilidad de llevar un control estricto de la solución de los problemas que se presentan diariamente y de la manera cómo fueron resueltos, información que puede resultar muy valiosa no sólo para actuar coherentemente durante la vigencia del Contrato Colectivo, sino también para la preparación de un nuevo Contrato.

Para favorecer el funcionamiento de un sistema de sugerencias deberán tomarse en cuenta cuatro elementos básicos:<sup>29</sup>

- a) lograr que se expresen las ideas y que ellas sean recibidas por la dirección. Esto se puede hacer a través de buzones de sugerencias —en tanto favorecen la expresión de la queja al guardar el anonimato de la procedencia— colocados en diversos lugares de fácil acceso a los trabajadores;
- b) señalar las personas que van a evaluar las sugerencias;
- c) reconocer el mérito al autor de una idea aprovechable;
- d) poner en práctica las ideas aceptadas.

Los trabajadores son, frecuentemente, quienes más conscientes están de las pérdidas de tiempo en algunas unidades (o de algunos de sus compañeros), de los despilfarros de eficiencia y de rendimiento. De allí que sea importante para la empresa conocerlos, dándoles la oportunidad de manifestarse. Tener la oportunidad de criticar constructivamente el modo cómo se realiza una labor —de sugerir ideas para perfeccionarlo— contribuye a estimular su sensación de bienestar, pues es grande la satisfac-

---

de quejas, aun cuando explican que no hay un proceso único: algunos constan de un paso y otros de nueve o más, pero en los Estados Unidos se puede generalizar en cuatro pasos.

27. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, pp. 509-510.

28. Véase W. H. Holley y K. M. Jennings, *ob. cit.*, p. 242; y en el mismo sentido, C. Wilson Randle, *ob. cit.*, pp. 533-534.

29. Véase T. Palomino. *Relaciones Industriales. Teoría y Práctica*. Ed. Juris Laboral, Lima, 1987, pp. 291-293.

ción que se siente al darse cuenta de que las ideas propias son escuchadas y apreciadas. El empleador, a su vez, puede descubrir y corregir condiciones que si se descuidan conducirían a destruir la moral y la eficiencia, mientras que si se eliminan implicarían optimizar la satisfacción y, por ende, el rendimiento.

Las quejas presentadas por la organización sindical y por los trabajadores ante la empresa pueden conducir a un "arreglo directo" entre las partes; oír las quejas y solucionarlas dentro del ámbito de la empresa, sin la intervención de agentes externos, a través de arreglos directos que suponen una negociación o renegociación de algún punto que no había sido previsto o no había quedado suficientemente claro en el momento de la firma del Contrato Colectivo, es quizás la forma más eficiente de "arreglo", pues es más rápido y exige menos tensión por parte de cada uno de los interesados que si se adoptan posiciones irreconciliables que requieran la intervención de un tercero para su solución o acuerdo; se puede señalar que muchos Contratos establecen el propósito de mantener las mejores relaciones entre las partes y de resolver en forma armoniosa las divergencias que se presenten con motivo de la interpretación y la aplicación del Contrato Colectivo. A este respecto se debe señalar que "el VI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Caracas, 1977) señaló en una de sus conclusiones que la auto-composición es la forma ideal de solución de los conflictos de trabajo. Reconoció asimismo que la negociación es no sólo un instrumento para fijar las condiciones de trabajo, sino también para superar las diferencias que surjan entre las partes"<sup>30</sup>.

#### D. Conciliación, mediación y arbitraje

En algunos casos, las quejas de los trabajadores sobre la aplicación de alguna de las cláusulas del Contrato Colectivo puede hacer imposible el acuerdo entre sus autores; pues con frecuencia durante el proceso de negociación, ante la dificultad para ponerse de acuerdo sobre algún punto específico "las partes pueden acordar cláusulas aun reconociendo que tienen un significado oscuro. Pueden concluir que la interpretación específica puede ser obtenida mejor cuando y si el problema aparece y en términos de la situación en la cual se presente"<sup>31</sup>; en cuyo caso la empresa puede llevar a la práctica su interpretación de la cláusula aun cuando

30. Efrén Córdova. "Los conflictos de trabajo: clasificación y medios de solución", en Revista de la OIT. *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, ob. cit., p. 178.

31. Dale Yoder, ob. cit., p. 363.

sepa que puede haber una protesta de parte de los trabajadores, pues ambas partes saben de antemano que será muy difícil llegar a un acuerdo.

En este caso, se trata de un "conflicto de derechos" que es el que surge "cuando una de las partes en un convenio colectivo aduce que sus derechos en virtud del convenio no se respetan; es posible que éste especifique el procedimiento que ha de seguirse en tal caso, como el recurso a un tribunal del trabajo, o que la legislación disponga que ambas partes deberán abstenerse de toda acción directa y someter el conflicto a un tribunal del trabajo u otro órgano oficial"<sup>32</sup>. Pero, en la medida de lo posible "las reclamaciones deberían resolverse dentro de la empresa. Además los procedimientos de examen de las reclamaciones deberían ser sencillos y rápidos . . . Cuando todos los esfuerzos para encontrarle una solución dentro de la empresa hayan fracasado, debería existir la posibilidad de recurrir a la conciliación o al arbitraje, a un tribunal del trabajo o a cualquier otro procedimiento apropiado"<sup>33</sup>.

Recurrir a un conciliador o a un mediador puede ser la solución más racional y efectiva, con la convicción de que es una manera de reducir los conflictos, de conservar la "paz social" y de establecer mejores relaciones de convivencia para el futuro. Sin embargo, Michael Crozier señala que este sistema "que tiene el defecto, sobre todo en las grandes empresas, de ser extremadamente formalista, da por otra parte a los representantes obreros un poder de presión considerable"<sup>34</sup>.

Los conflictos tanto de "derechos" como de "intereses" (los surgidos "cuando trabajadores y empleadores no pueden ponerse de acuerdo acerca de una reivindicación de mejores salarios u otras prestaciones")<sup>35</sup> pueden resolverse: por *decisión judicial*, o sea que tribunales del trabajo ordinarios o especiales dan solución definitiva a cualquier conflicto sobre derechos u obligaciones; por la *conciliación*, en la que un tercero procura limar asperezas entre las partes a fin de facilitar la búsqueda de una solución; por la *mediación*, en la que un tercero desempeña un cometido más dinámico tratando de encontrar una fórmula de acuerdo, e incluso puede proponer una a las partes; por el *arbitraje*, en la que el tercero no sólo participa activamente en las discusiones, sino que está facultado para tomar una decisión que obliga a ambas partes; por la *averiguación de los hechos*, que es muy útil para aclarar las causas de un conflicto por parte de un tercero, y luego dejar que las partes le encuentren una solución amigable o voluntaria; y por *decisión administrativa*, o sea la solución

32. OIT. *Las negociaciones colectivas. Manual de educación obrera*. 2da. ed. revisada, Ginebra, 1986, p. 71.

33. *Ibidem*, p. 49.

34. Michael Crozier, *ob. cit.*, en Friedman y Naville, *ob. cit.*, Tomo II, p. 187.

35. OIT. *Las negociaciones colectivas*, 2da. ed. *cit.*, p. 71.

del conflicto por autoridades públicas de conformidad con los criterios sentados al efecto por el Estado<sup>36</sup>.

La conciliación, la mediación y el arbitraje pueden utilizar la averiguación de los hechos, que en sí mismo puede ser un procedimiento de solución para llegar con mayor facilidad a un resultado. Estos procesos se diferencian esencialmente por lo siguiente:

- *en la conciliación*, la decisión será tomada por las partes; el conciliador no está facultado para fijar las condiciones del acuerdo que hayan de aceptar, su tarea consiste en hallar posibles puntos de acuerdo entre ellas; no propone ni decide nada. Su objetivo es procurar la transigencia de las partes, con el fin de evitar las consecuencias posteriores del conflicto. Cabanellas y Russomano afirman que la conciliación “es la forma primaria de solución indirecta de los conflictos, razón por la cual es tan tenue la intervención del tercero conciliador y tan fuerte la importancia de la libre manifestación de la voluntad en la composición amigable del conflicto”<sup>37</sup>;
- *en la mediación*, quien actúa como mediador puede ir más allá proponiendo una fórmula de acuerdo que las partes podrían aceptar, e instándolos para que la acepten; la mediación “es para Deveali una forma especialmente intensa de conciliación, ya que el mediador, por lo general, no se limita a escuchar a las partes, sino que puede exigir de ellas datos e informes, y formular propuestas según su criterio. Actúa, pues, a menudo, agrega el autor, como un verdadero árbitro, con sólo la diferencia de que sus propuestas no se convierten en un laudo de carácter obligatorio”<sup>38</sup>, su resultado final depende del acuerdo entre las partes. La mediación se parece a la conciliación en el sentido de que se lleva el problema al examen de un tercero, designado por las partes; pero se diferencia en la actitud pasiva que asume el mediador en contraste con la actitud pasiva del conciliador;
- *el arbitraje* es el procedimiento “que tiene por objeto la composición del conflicto por una persona u organismo, cuyo laudo, una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente”<sup>39</sup>; el árbitro “está facultado para resolver, mediante un dictamen o laudo, el conflicto

36. *Idem*. Véase también OIT. *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo. Estudio comparativo*. Ginebra, 1981, pp. 19-20.

37. G. Cabanellas y M. V. Russomano. *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1971, p. 119.

38. Rodolfo A. Nápoli. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2da. ed., actualizada. Ed. La Ley, Buenos Aires, 1971, p. 432. El trabajo de Deveali citado es el Derecho Sindical y de la Previsión Social, Buenos Aires, 1954, p. 200.

39. *Idem*.

sometido a su juicio”<sup>40</sup>. Es una forma de solución al conflicto en el cual “la voluntad de las partes se somete a la decisión dada por persona ajena al conflicto”<sup>41</sup> y el acuerdo entre las partes se limita a aceptar que la decisión del árbitro es acertada aun cuando no esté de acuerdo con ella.

C. Wilson Randle considera que “en términos de negociación colectiva constructiva, probablemente deba preferirse la conciliación”<sup>42</sup> y lo explica diciendo que “de acuerdo con ese método, las partes continúan negociando, pero disponiendo de un nuevo punto de vista, introducido por el conciliador. El prestigio de su cargo generalmente da a sus sugerencias cierto peso, que aumenta las posibilidades de un arreglo. Si se someten al arbitraje, las partes abandonan, de hecho, la negociación y ponen el problema no resuelto, junto con las pruebas que han acumulado, en manos de un tercero para que lo decida”<sup>43</sup>.

En opinión de la Oficina Internacional del Trabajo, el recurso a la conciliación se ha generalizado en la esfera laboral para resolver problemas originados en el proceso de negociación colectiva, de allí que define la conciliación “como una continuación de las negociaciones colectivas con ayuda de una tercera parte, o simplemente como “negociación colectiva protegida”<sup>44</sup>; y explica que en la conciliación el proceso es esencialmente el mismo que en la negociación: participan ambas partes con el propósito de adoptar una decisión común, la diferencia radica en que la discusión se realiza en presencia de un “conciliador”.

Algunos Contratos Colectivos introducen el procedimiento de conciliación, como una forma de resolver los problemas que puedan presentarse, cuando establecen la necesidad de “agotar los recursos amistosos y conciliatorios para dilucidar los casos de reclamaciones que surgieren sobre la interpretación y el cumplimiento del Contrato”<sup>45</sup>.

En contraste con el auge obtenido por la conciliación como medio de lograr acuerdos, el arbitraje se usa menos, quizás porque “se ha ido abriendo paso la idea de que el arbitraje constituye un medio útil de solución de conflictos en la medida en que su utilización se concibe como recurso excepcional con respecto a conflictos especialmente reacios a ser

40. OIT. *La conciliación en los conflictos de trabajo*. Ginebra, 1974, p. 5.

41. G. Cabanellas y M. V. Russomano, *ob. cit.*, p. 122.

42. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 531.

43. *Idem.*

44. OIT. *La conciliación en los conflictos de trabajo, cit.*, pp. 4 y 5.

45. Efrén Córdova. “La conciliación”, en Revista de la OIT. *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina, cit.*, p. 188. El Contrato Colectivo que cita es el de la Siderúrgica del Orinoco, Venezuela.

resueltos por otros medios. El empleo generalizado y frecuente del arbitraje acostumbra a las partes a depender de la intervención de un tercero y puede atrofiar el funcionamiento del sistema”<sup>46</sup>. Sin embargo, se encuentran Contratos Colectivos donde se prevé la constitución de Comisiones de Arbitraje para resolver algunos problemas específicos que puedan presentarse durante su vigencia.

#### E. *Enmiendas y Revisiones*

En razón de que los Contratos Colectivos se firman para regular lapsos de mediano plazo, se puede concebir la idea de que durante su vigencia la situación del inicio se altere —ya sea por razones internas de la empresa, ya por razones del contexto macrosocial donde ella se desempeña— de tal manera que “puede presentarse la necesidad de efectuar cambios en el mismo; algunos Contratos incluso prevén tal posibilidad”<sup>47</sup>.

Además, el Contrato Colectivo es un instrumento bilateral, de manera que se entiende que “las partes pueden modificar cualquier cláusula en cualquier momento si existe acuerdo mutuo y las normas legales no lo prohíben”<sup>48</sup>.

En algunos casos, por ejemplo en Inglaterra, cuando surgen disputas sobre el Contrato Colectivo, lo normal suele ser “enmendar el documento original y crear así un nuevo *statu quo* entre las partes”<sup>49</sup>.

En general, cuando la disputa se resuelve por el método de la conciliación o de la mediación, la solución adoptada se convierte en nueva ley que desplaza la que dio origen al problema; aun cuando no se descarta la posibilidad de que más tarde las condiciones cambien y de nuevo sea necesario redefinir los términos del acuerdo. Cuando la disputa se resuelve por el método del arbitraje la decisión del árbitro deja sin efecto todos los argumentos anteriores y adquiere carácter de permanencia por el resto de la vigencia del Contrato Colectivo.

46. Efrén Córdova. “El arbitraje”, en Revista de la OIT. *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, cit., p. 203

47. Mario Pasco, *ob. cit.*, p. 12; y en el mismo sentido Dale Yoder, *ob. cit.*, p. 364.

48. Mario Pasco, *ob. cit.*, p. 12.

49. Véase la ponencia presentada por Alan C. Neal al XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Caracas, 17-20 de septiembre de 1985, publicada en las *Memorias* del Congreso, Tema I, Vol. II.

# MODELO CUANTITATIVO DE COSTOS DEL CONTRATO COLECTIVO A NIVEL DE EMPRESA

JOSÉ RAFAEL TINOCO-SMITH A.

- A. LA FORMULA GENERAL DE COSTOS.
- B. LA CLASIFICACION DE LOS COSTOS.
- C. CLASIFICACION DE LOS COSTOS EN FUNCION DEL TERMINO DE SU DURACION.
- D. CLASIFICACION DE LOS COSTOS SEGUN SU VARIABILIDAD EN FUNCION DEL SALARIO.
- E. PROBLEMAS DE ORDEN METODOLOGICO EN LA CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS.
- F. LA FORMULA GENERAL O MODELO DE COSTOS PARA UNA CLAUSULA O RELACION DEL CONTRATO COLECTIVO
- G. LA VINCULACION DE LAS FRECUENCIAS DE UNA CLAUSULA A OTRAS DE CLAUSULAS DISTINTAS. EL CUADRO GENERAL DE FRECUENCIAS
- H. VENTAJAS METODOLOGICAS DEL MODELO PROPUESTO

## A. LA FORMULA GENERAL DE COSTOS

La empresa como punto de conexión "A", en el subsistema de negociación colectiva de un sistema de relaciones industriales determinado espacial y temporalmente puede definirse cuantitativamente en nuestro modelo, mediante la fórmula siguiente:

$$\text{EMPRESA O PUNTO DE CONEXION "A"} = \Sigma \text{SB}^e + \Sigma \text{CLA}(f)\text{SB} + \Sigma \text{CLA}(f)\text{SB} + \Sigma \text{CL}(f)\text{CF}.$$

<sup>e</sup> Donde;

$\Sigma \text{SB}$  = sumatoria de salarios básicos efectiva y realmente pagados como tales en el punto de conexión "A" (estructura de negociación) y en el período de tiempo "t".

$\Sigma \text{CL}^{\Delta}(f)\text{SB}$  = sumatoria de términos o cláusulas variables o significativas en función del salario básico realmente pagado como tal en el punto de conexión "A" (estructura de negociación) y en el período de tiempo "t".

- $\Sigma \text{CL}^{\Delta}(\text{f})\text{SB}$  = sumatoria de términos variables o cláusulas de costo variable significativo en función de factores distintos al salario básico.
- $\Sigma \text{CL}(\text{f})\text{CF}$ . = sumatoria de términos fijos o cláusulas de costo fijo, no variable.
- t = período de tiempo considerado.
- e = espacio significativo o punto de conexión.

El modelo se concibe como una unidad, susceptible de ser ampliado o dividido en partes, según la estructura de negociación. Por otra parte, al funcionar sobre salario básico pagado, las proyecciones deberán realizarse ajustándolas a días efectivos prestados de servicio, salvo que se trabaje, *ceteris paribus*, en el cálculo de una petición, como sería el caso del índice de corrección.

La fórmula que antecede gira alrededor de dos conceptos básicos, el salario básico y la clasificación de los costos, en términos de variabilidad en función del salario básico. El uso de ambos conceptos limita la utilidad del modelo al análisis de los productos económicos de la negociación, limitación ésta abundantemente señalada por la doctrina norteamericana, y cuyos intentos de superación encuentran graves dificultades, en atención a los problemas de medición que presentan los productos no económicos de la negociación. Kochan (1980)<sup>1</sup> ha señalado la limitación que encuentran los modelos econométricos al descansar exclusivamente en el salario, como variable de medición y predicción, dejando fuera otros aspectos del producto final de la negociación<sup>2</sup>.

Por ahora, en función del modelo que utilizamos, simplificaremos el nivel de las relaciones significativas incluidas en las características de la formulación del modelo y llamaremos primarias o finales a los productos susceptibles de medición cuantitativa monetaria inmediata y directa, secundarios a los términos de la relación intraempresa que se caracterizan por no tener un valor formal monetario directo e inmediato (intraempresa) y terciarios, a estos últimos cuando tengan vinculación fuera de la empresa (extraempresa) y sobre los cuales trataremos posteriormente<sup>3</sup>.

La utilización de un modelo, constituye una simplificación de la realidad, pero además es un instrumento para entenderla, y dominarla. Ello

1. Kochan, Thomas. *Collective Bargaining and Industrial Relations*, III, 1980.
2. *Vid.* sobre los modelos econométricos. López Casuso, Rafael. *Modelos Econométricos. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*. UCAB. Caracas Venezuela. Números 12-13. 1983, p. 49.
3. Lawler, Edward E., III, *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological view*. Macgraw-Hill, 1971.

supone como nos indica Marzal (1983) que todo esfuerzo de modelización de la realidad, presupone implícitamente que la realidad es racional, que está penetrada toda ella de la razón, y dominada por ella. Conforme a ello, los términos de la relación que comprenden el producto de la negociación responden a unas variables (variables intervinientes) que en su conjunto responden a principios de racionalidad, a su vez, influida por una racionalidad externa al sistema interior de la empresa (variables independientes), y no es por azar, que en determinados contratos colectivos dentro de un mismo sector de actividad, los valores del beneficio reflejados en específicos términos de relación adopten valores similares o eventualmente diferentes. Tratar de explicar estas similitudes o diferencias en empresas dentro de un mismo sector de actividad económica o pertenecientes a sectores diferentes constituye una de las razones fundamentales del modelo expuesto<sup>4</sup>.

## B. LA CLASIFICACION DE LOS COSTOS

Las clasificaciones de los términos del producto final de la negociación entendido como el valor económico o de sacrificio en una interacción, se cumpla o no (Vid Parsons) utilizadas por la doctrina son variadas. Responden en general a finalidades específicas de cada autor<sup>5</sup>, atendiendo a criterios y perspectivas diferentes, jurídicos, económicos, sociológicos. Sin tomar partida por las clasificaciones utilizadas tradicionalmente por los autores, consideramos que la clasificación de las cláusulas debe ajustarse a la finalidad perseguida en el modelo, que permita a su vez, construir otras con un significado cuantitativo<sup>6</sup>. En la aplicación de nuestro modelo a niveles más avanzados de análisis insistiremos en el problema de las clasificaciones de las cláusulas, especialmente en relación a la clasificación propuesta para el nivel señalado de efectos primarios sobre los objetivos del sindicato (salario, beneficios salariales, seguridad en el empleo); efectos primarios sobre los objetivos de la gerencia (cambios tecnológicos, relaciones institucionales, ajustes gerenciales) y efectos primarios en los objetivos seguidos por las partes (rotación, pro-

4. Marzal, Antonio. *Análisis Político de la Empresa*. Ariel. Barcelona 1983, p. 9.
5. Caldera, Mireya. *Estudios de Sociología del Trabajo. La Contratación Colectiva: Una forma de interacción en el sistema de relaciones industriales (caso de aproximación: La Banca Hipotecaria Venezolana)*. Táchira: Universidad Católica del Táchira, 1983.
6. Parra Aranguren, Fernando. *Notas de Clase sobre Contratación Colectiva 1984-85*, citado por Díaz Gómez, María Isabel y Hernández García, Tibisay, en memoria de grado. *Elaboración de un modelo para el cálculo de costos con base en el contrato colectivo 1980-1983 de la Industria Textil*. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

ductividad, motivación, cualidades del perfil laboral, actitudes, seguridad en el empleo, seguridad e higiene industrial, niveles de precios, niveles de empleo, ganancias, y prerrogativas gerenciales)<sup>7</sup>. Clasificaciones que giran sobre las funciones de la estructura jerárquica (prerrogativas gerenciales, participación) y, otras en atención al supuesto causal del beneficio.

No comprendemos en esta clasificación el cambio de términos, la eliminación de términos, o la disminución de términos. En el primer caso, al cambio de términos porque se produce una sustitución novativa cuantitativa que no amerita una clasificación significativa. La eliminación de términos y la disminución de términos sí amerita una consideración especial, la cual será objeto de estudio más adelante, pero no afecta el fondo de la clasificación utilizada. Sobre este particular es de observar que no obstante la afirmada creencia de que los beneficios del contrato colectivo no pueden ser desmejorados, tanto la realidad económica como el análisis de los contratos colectivos muestran una situación diferente<sup>8</sup>.

A nuestro juicio, la clasificación primaria y fundamental para el estudio de los costos, que constituya a su vez base para el estudio del producto de la negociación como variable dependiente, la constituye la clasificación de los costos en dos tipos, según su término y según su variabilidad vinculada al salario<sup>9</sup>.

### C. CLASIFICACION DE LOS COSTOS EN FUNCION DEL TIEMPO DE SU DURACION

En principio, comprenden dos tipos: 1) aquellas cláusulas cuya vigencia se extiende por un lapso de duración prefijado, determinable o determinado dependiente de la voluntad de las partes o de la llamada a cumplir su pago y, 2) las cláusulas de duración indefinida.

#### 1. *Los costos cuya vigencia se extiende por un lapso de duración dependiente de la voluntad de las partes*

Se comprenden en este grupo 1) los términos vinculados a las llamadas cláusulas de relación u obligaciones, 2) a las cláusulas, en las cuales

7. Kochan, Thomas. *Collective Bargaining and Industrial Relations: From Theory to Policy and Practice*. Irwin, Inc. Homewood, Illinois 1980, p. 331.
8. Henle, Peter. *Reverse Collective Bargaining? A Look at Some Union Concession Situations*. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol 26. Nº 3. Abril 1963.
9. *Vid.* sobre otras metodologías. David, Lily Mary y Shiefer, Victor J. *Estimating the Cost of Collective Bargaining Settlements*. *Monthly Labor Review*. Vol. 92. Mayo 1969, pp. 16-26.

expresamente se ha establecido su duración vinculada a la duración del contrato colectivo, v.g. aquellas que expresan que el beneficio acordado se pagará durante la vigencia del contrato colectivo, y por último, c) aquellos otros términos de cumplimiento no forzoso por una de las unidades sociales obligada a su pago.

a—*Las cláusulas de relación u obligacionales*

Se comprenden en éste, el grupo de cláusulas llamadas de relación u obligacionales que contienen "beneficios que recibe el sindicato del patrono y que se incorporan a la contratación colectiva, no habiendo contraprestación del sindicato para el patrono, de manera que constituyen obligaciones unipersonales de éste". La importancia de este grupo de cláusulas a nuestros fines radica en la circunstancia de que no forman parte de los contratos individuales de los trabajadores cubiertos por la parte normativa, sino que se limita exclusivamente a las partes que lo han estipulado, y por otra parte, pierden su vigencia al término de la duración del contrato colectivo. De allí que su costo se limite a la duración del término de vigencia del contrato colectivo suscrito<sup>10</sup>, v.g. contribución al sindicato para la celebración del primero de mayo. En relación a estas cláusulas es de señalar que aun cuando usualmente, vencido el contrato colectivo, vuelven a repetirse en los futuros convenios, es lo cierto que el patrono se abstiene de pagarlas durante el curso de las negociaciones y utiliza el hecho de su vencimiento como una forma de influir el curso de la negociación, de allí que aun cuando tengan el carácter de producto de la negociación, en la metodología tradicional de cálculo del costo del contrato, resulta evidente su carácter de variable interviniente en dicho producto, en especial cuando se equipara a la aquiescencia del sindicato para la celebración del contrato colectivo, circunstancia ésta calificada por Arias Salas como "finalidad espúrea, puesto que se haría depender el destino del contrato colectivo de la consecución de objetivos extraños a la alta finalidad que él tiene de protección de los trabajadores"<sup>11</sup>.

A título de ejemplo de este tipo de cláusulas, encontramos en el Contrato Colectivo de la Siderúrgica del Orinoco para el período 1974-77, la cláusula 77, denominada "Contribución para trabajadores" la cual establece que:

"Durante la vigencia del presente contrato, la empresa colaborará con el sindicato hasta por la cantidad de ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000,00)

10. Arias Salas. *Contratación Colectiva*. Vol. I. Caracas 1987, p. 83.

11. Arias Salas, *op. cit.*, p. 83.

para la realización de mejoras en el local sindical de las Manos, destinadas al fomento de actividades culturales, sociales, deportivas y recreacionales de los trabajadores. A tal efecto el sindicato, por intermedio de la comisión prevista en la cláusula 79, actividades culturales y deportivas, someterá a consideración de la empresa sus proyectos sobre el particular, con los correspondientes presupuestos para la consideración y aprobación de ésta”.

También, en ese mismo contrato, encontramos como ejemplo de las llamadas cláusulas de relación, la llamada contribución para el primero de mayo, en la cual se establece:

“CLAUSULA 78. — CONTRIBUCION PARA EL PRIMERO DE MAYO.

La empresa entregará al Sindicato la cantidad de diez mil bolívares (Bs. 10.000,00) anuales, en la forma como tradicionalmente lo ha venido haciendo, para los actos de celebración del Primero de Mayo de cada uno”.

En este grupo se incluyen la mayoría de las llamadas cláusulas sindicales, (taller abierto, exclusividad, cuotas sindicales, taller sindicalizado simple, mantenimiento de afiliación, taller sindicalizado exclusivo, inamovibilidades especiales de dirigentes sindicales, etc.).

b. — *Las cláusulas en las cuales expresamente se ha establecido su duración vinculada a la duración del contrato colectivo o a un plazo prefijado diferente.*

En algunos contratos encontramos cláusulas en las cuales las partes han acordado que el beneficio contenido en la misma será otorgado solamente durante la vigencia del contrato colectivo específico. No es usual en épocas de normalidad la existencia de tal tipo de cláusulas, pero en tiempos de incertidumbre económica, o por circunstancias especiales, tales beneficios se acuerdan sobre la base de una duración limitada. Se incluiría en este grupo a las cláusulas normativas y a las obligacionales o de relación cuando hayan sido concebidas condicionalmente, de forma tal que desaparecida la condición y realizada ésta, desaparecen del contenido individual del contrato de trabajo o del acuerdo suscrito entre las partes —sindicato y patrono.

c. — *Los términos de la relación de cumplimiento no forzoso por parte del Patrono*

Como hemos señalado *ut supra*, la expresión cláusula la utilizamos en el sentido de relación entre las partes de contenido significativo en el sistema de negociación colectiva. El concepto es más amplio que el uso conocido para las partes en el contrato. Revela una conducta del patrono

no exigible coactivamente, en términos jurídicos, pero que es cumplida al ser percibida como norma social, por éste, en virtud de su significancia en la relación, v.g. flores y medio día de descanso en el día de las secretarías. Usualmente constituyen la antesala de las cláusulas en sentido jurídico estricto.

## 2. *Los términos vinculados a las llamadas cláusulas normativas*

Las cláusulas normativas se integran a los contratos individuales de los trabajadores a quienes se les aplica, como consecuencia de los efectos automático y de extensión del contrato colectivo en la medida que ella sea más favorable que la cláusula del contrato individual de trabajo que regula materia semejante, y aun cuando termine el contrato colectivo, el contenido normativo subsiste y se aplica a todos los trabajadores, inclusive a aquellos que se incorporaran al ámbito normativo del contrato, después de vencido éste.

Así, el artículo 49 de la Ley del Trabajo, expresa:

"ARTICULO 49. — Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante su vigencia; en el concepto de que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección en las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrono, dentro de la empresa".

Como ejemplo de una cláusula normativa, encontramos la siguiente:

### "CLAUSULA Nº 6. HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa conviene en que las horas extraordinarias serán pagadas con un sesenta y dos y medio por ciento (62,5%) sobre el salario convenido para la jornada diurna ordinaria, tanto en los días hábiles como en los días feriados". Contrato Colectivo CVG, Siderúrgica del Orinoco CA y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar "SUTISS". 1985-1988.

Por efecto del transcrito artículo 49, *ejusdem*, una vez terminado el contrato colectivo, la cláusula en referencia seguirá rigiendo los contratos individuales de los trabajadores actuales y futuros.

## D. CLASIFICACION DE LOS COSTOS SEGUN SU VARIABILIDAD EN FUNCION DEL SALARIO

Para nuestro modelo, es vital la clasificación de los términos según su variabilidad. Es decir, su adaptación en las tensiones del sistema, ya se trate de tensiones intermedias o tensiones finales.

Como veremos más adelante, los términos de la relación en un punto de conexión determinado pueden clasificarse en relación a su significancia con una idea básica cuantitativamente comprobable y eje central del modelo: ¡el salario!

Los términos en función de su variabilidad con respecto al salario, los clasificamos en cuatro clases: 1) de variabilidad significativa en función del salario básico; 2) de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico; 3) sin variabilidad significativa o costo constante o fijo; 4) sin variabilidad conocida.

### 1. *Términos de variabilidad significativa en función del salario básico.*

Existen términos en la relación que presentan la característica de ser modificables, variables como consecuencia de una modificación en el salario básico. Trátese de un movimiento ascendente o descendente. La relación significativa puede ser alta o baja. Su incidencia puede ser simple o compleja. Ello no importa por los momentos. Baste considerar al término dentro de este grupo a los fines del modelo.

Se incluyen en este grupo, las horas extras, tiempo nocturno, días de descanso trabajado, bono vacacional, participación en las utilidades, contribución al ahorro, pago del Seguro Social, Ince, prestaciones sociales, intereses sobre prestaciones sociales, etc.

Un aumento o disminución en el salario básico significa un movimiento en los costos de la cláusula y en su conjunto, el grupo representa el aspecto económico más importante del contrato colectivo, tanto cuantitativamente como cualitativamente, y el centro de las discrepancias básicas de las unidades sociales en tensión<sup>12</sup>.

En el contrato colectivo de la Empresa Centro Simón Bolívar CA, para el período 1983-86 encontramos como ejemplo de este tipo de cláusulas, la llamada contribución al ahorro, y el pago de las horas extras, en la forma siguiente:

12. Mabry, Bevars. The Economics of Fringe Benefits. Industrial Relations. Vol. 12 Nº 1, febrero 1973.

## "CLAUSULA Nº 22. CONTRIBUCION AL AHORRO

LA COMPAÑIA conviene en aportar al Plan de Ahorros una cantidad igual a la que depositen los trabajadores, no excediendo en ningún caso del diez por ciento (10%) del salario básico devengado por cada miembro. De los miembros de la Junta Directiva del Plan de Ahorros tres (3) de ellos tendrán firma principal por ante la Entidad de Ahorro o Bancaria en la cual estén depositados los haberes de los miembros, a los fines de la movilización de los mismos, la cual en todo caso requerirá además del consentimiento personal del afiliado afectado, la firma de dos (2) cualesquiera de los titulares de dicha firma. El sindicato designará un representante en la Junta Directiva del Plan de Ahorros, al cual corresponderá una de las tres firmas a que se refiere el párrafo anterior".

Como podrá observarse de la lectura de esta cláusula, cada vez que la empresa aumente individual o globalmente el salario básico de los trabajadores, por ser ésta la base sobre la cual se determina el monto total del costo de la misma, éste resultará necesariamente afectado. Es de señalar, que existen otros factores que influyen sobre el monto total del costo de la misma, como podrían ser un aumento en el número total de trabajadores, o un aumento en el valor del beneficio otorgado, o un aumento en la pensión al ahorro, entre otros, pero en tal caso, al haber señalado que la inclusión en este grupo de cláusulas viene derivado de su variabilidad con relación al salario básico, procede su incorporación al grupo de cláusulas denominadas de variabilidad significativa en función del salario básico<sup>13</sup>.

Como ejemplo de este grupo encontramos la siguiente cláusula:

## "CLAUSULA Nº 8. PRIMA POR TRABAJO EXTRAORDINARIO Y HORAS EXTRAS.

LA COMPAÑIA conviene en pagar a sus trabajadores las horas extraordinarias trabajadas en exceso de la jornada legal diurna de ocho horas con un cuarenta y cinco por ciento (45%) del recargo sobre el salario básico por hora convenido para tal jornada, si el trabajo extraordinario se realizare en las horas diurnas; y en un sesenta y cinco por ciento (65%) de recargo sobre dicho salario básico por hora, cuando el mismo se realice en las horas nocturnas.

En los porcentajes mencionados quedan incluidos los legales correspondientes. — (Contrato Colectivo Centro Simón Bolívar C.A. y Sindicato de Empleados y Obreros del Centro Simón Bolívar del Distrito Federal).

13. Allen, Donna. Fringe Benefits: Wage of Social Obligation, an Analysis with Historical perspective from paid vacations. Cornell University. Ithaca, New York. 1964.

2. *Términos de variabilidad no significativa con el salario básico pero de variabilidad significativa con factores distintos al salario básico.*

Se trata de aquellos términos en la relación no modificables como consecuencia de una modificación del salario básico, pero sí modificables en función de alteraciones en factores distintos a éste.

Es decir, una modificación en el salario básico no produce cambios en el costo de la cláusula, pero una modificación en otros factores, tales como número de trabajadores, número de nacimientos, etc., significa una modificación en el costo de la misma. Incluimos en ese grupo a la cláusula de los juguetes, útiles escolares, uniformes, etc.

Es de observar que la inclusión de una cláusula en un grupo u otro, dependerá de que cumpla la definición del grupo en el cual pretende incluirse, de modo tal que en algunos contratos una cláusula que pertenece al grupo de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico como es usualmente la cláusula de juguetes, pudiera estar en otros contratos en los que están afectadas por el salario básico, dependiendo todo ello del contenido de la definición de los términos de la relación, en cada caso.

En este grupo podemos señalar a título de ejemplo, el aporte por nacimiento de un hijo en el Contrato Colectivo del periódico "El Mundo C.A.", el cual establece:

"CLAUSULA VIGESIMOSEPTIMA. APORTE POR NACIMIENTO DE UN HIJO.

La empresa conviene en aportar por cada hijo que le nazca a un trabajador la suma de seiscientos bolívares (Bs. 600,00)."

La cláusula transcrita indica que el costo total de la misma en forma global para la empresa no es afectado por cambio en los salarios básicos. El costo total permanece inmutable aun cuando los salarios son modificados. En cambio, el costo total sí es modificable por razón del número de trabajadores, número de trabajadores casados, solteros, edad de las esposas o concubinas de los mismos, etc.

3. *Términos sin variabilidad significativa conocida o términos de significación fija o constante*

Se trata de aquellos términos en la relación sin variabilidad conocida alguna. Poseyendo significancia pero siendo esa fija o constante.

Incluimos en ese grupo, a la contribución al primero de mayo, contribuciones sindicales, etc. El costo de la cláusula no está afectado por la variación del salario básico o de otros factores. Son invariables durante la vigencia del contrato colectivo, aunque ello no significa que en el próximo contrato no sufran alteración.

En este grupo encontramos la cláusula de contribución al ahorro, del Contrato Colectivo de Sidor, transcrita *ut supra*, así como la cláusula de premios anuales del contrato colectivo de la Empresa "Últimas Noticias", el cual establece:

"CLAUSULA SEXAGESIMA. PREMIOS ANUALES.

La empresa conviene en otorgar dos premios anuales a los trabajadores amparados en este contrato por la cantidad de UN MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 1.500,00). Los trabajadores acreedores a dichos premios serán elegidos por la empresa a través de sus jefes de producción. Los premios serán adjudicados el día 24 de octubre de cada año."

Como podrá observarse de la lectura de dicha cláusula, el costo total de la misma no es afectado por cambios en el salario básico, así como tampoco es afectado por cambios en factores distintos a éste, cualesquiera que ellos sean. Su costo permanece inmutable, inmodificable cualquiera que sean los cambios producidos en el entorno.

E. PROBLEMAS DE ORDEN METODOLOGICO EN LA CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS. LAS CLAUSULAS EN LOS CONTRATOS EN FORMA MIXTA.

La clasificación de las cláusulas de un contrato colectivo, y en sentido de nuestro modelo, la clasificación de los términos de la relación según su variabilidad gira como hemos señalado en función de la variabilidad del costo en función del salario básico, por una parte, y por la otra, en función de su variabilidad general o de su carácter inmutable.

No obstante la identificación de tal criterio podría presentar problema al intérprete cuando en el análisis de un contrato colectivo específico se encuentra con cláusulas del mismo que parecieran presentar una cláusula como sometida simultáneamente a clasificaciones contradictorias. Al respecto, es necesario señalar que las cláusulas deben clasificarse por el beneficio otorgado, cualquiera que sea la denominación que se utilice en dichos contratos para identificarlas. De ello se desprende que en el texto de una cláusula que posee un determinado título, encontramos diversos

beneficios, pudiendo corresponder cada uno de esos beneficios a clasificaciones diferentes.

Lo expuesto ocurre usualmente con las cláusulas de permisos y bonificaciones por muerte de familiares, nacimiento de hijos o celebración de matrimonios de los trabajadores. Un ejemplo de ello lo encontramos en la cláusula denominada. "Aporte por fallecimiento" del contrato colectivo de la empresa periodística "Últimas Noticias", en la cual se expresa:

"CLAUSULA VIGESIMA NOVENA. APORTE POR FALLECIMIENTO.

La empresa conviene que en caso de fallecimiento del trabajador aportará la suma de CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00) para gastos mortuorios; y en caso de muerte de los padres, esposa, concubina e hijos del trabajador, la suma de DOS MIL BOLIVARES (Bs. 2.000,00). Igualmente concederá permisos remunerados por tres días, cuando el deceso ocurra en Caracas; y cinco días, cuando ocurra en el interior; y convencionalmente cuando ocurra en el exterior. (Cuando el fallecimiento del trabajador sea por accidente de trabajo, la empresa aportará la suma de CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00), para gastos mortuorios)."

Se observa en dicha cláusula, que bajo el título de la misma "Aporte por fallecimiento" se encuentran los siguientes beneficios identificables por supuestos diferentes, así: muerte del trabajador, muerte de padres, esposa, concubina, e hijos, todos ellos correspondientes a la clasificación de cláusulas o términos de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico. Por otra parte, encontramos beneficios identificables por otros supuestos también diferentes, así: permisos remunerados de 3 y de 5 días, según el deceso ocurra en Caracas o en el interior. Estos beneficios corresponden a la clasificación de cláusulas o términos de variabilidad significativa en función del salario básico.

De lo expuesto se desprende que el intérprete debe proceder a la clasificación de los términos de la relación no guiándose por el título de la cláusula o del beneficio, sino por la naturaleza de este último, en cuyo caso, deberá clasificar en forma diferente creando una metodología propia de identificación del mismo cuando aparezcan comprendidos en un mismo título genérico del contrato colectivo que se analice.

## F. LA FORMULA GENERAL O MODELO DE COSTOS PARA UNA CLAUSULA O RELACION ESPECIFICA DEL CONTRATO COLECTIVO

### 1. *Introducción*

El contrato colectivo lo hemos definido, desde la perspectiva de costos como la expresión cuantitativa de la definición de los términos existentes en la relación entre las unidades sociales que integran el sistema de relaciones industriales en un determinado punto de conexión del mismo, o momento situacional de su estructura de negociación, espacial, temporal y subjetivamente determinada.

La fórmula general de costos recoge el modelo cuantitativo de todos los términos de la relación, razón por la cual nos corresponde precisar una fórmula general de costos para cada término o cláusula en el punto de conexión, los cuales pueden y deben ser objeto de una expresión cuantitativa que permita integrarlos en el modelo general expresado. Conforme a ello, toda cláusula debe ser susceptible de ser traducida en términos de una expresión cuantitativa, una fórmula.

El análisis de las variadas conductas o cláusulas como expresión formal de los términos de una relación surgida del contrato colectivo nos revelan la imposibilidad de comprenderlas a todas bajo una misma fórmula general idéntica para todas por igual.

Resulta evidente, que siendo una fórmula la expresión de una realidad específica recogida por las partes en cada cláusula, es imposible elaborar una fórmula con carácter general que sirva para expresar cuantitativamente todas las cláusulas. No existe una fórmula mágica que pueda aplicarse en forma indiscriminada a todas las cláusulas de horas extras en todos los contratos colectivos y mucho menos una fórmula general, que permita su aplicación por igual a todas las cláusulas de un contrato, sin distinción de la realidad sobre la cual las partes han establecido y definido las bases de cada una de esas realidades específicas.

No obstante las dificultades de medición, las cláusulas pueden ser objeto de una fórmula modelo que responda por igual a todas las variables que afectan el producto de cada relación específica, mediante una metodología que permita diseñar una fórmula explicativa-modelo que nos permita determinar en cada caso las variables que afectan el costo de una cláusula.

Podemos utilizar una metodología común para el diseño de la expresión cuantitativa de cada cláusula, partiendo del supuesto, de que las mismas son siempre susceptibles por ello, ya que la expresión cuantitativa

de una cláusula pretende expresar las diversas variables significativas que nos identifican las variables de comportamiento de la relación, susceptibles de ser expresadas en valores objeto de manipulación estadística.

Tal metodología debe cumplir con el requisito de generalidad, en el sentido de comprender siempre variables dependientes e independientes comunes, de necesaria presencia en todo el contexto del contrato, v.g., número de trabajadores, salario básico, valor del beneficio otorgado, ocurrencia temporal del beneficio.

Además, debe buscarse especialmente una forma de medición de la variable interviniente o variable-efecto de todas las variables independientes en el producto de la cláusula (frecuencia bruta) así como las variables intervinientes desagregadas que influyen en la frecuencia bruta.

Tal metodología nos permitirá además de precisar el valor del producto de la cláusula, analizar cuantitativamente las series que lo integran en el tiempo v.g. serie cronológica de la frecuencia bruta de ahorro y, muy especialmente, la determinación de las causas del comportamiento de tales variables, del producto de la cláusula, la predicción de productos y comportamientos futuros, y el señalamiento de las variables que afectan o se relacionan con dichos productos.

## 2. *La fórmula general de costos para cada cláusula o relación.*

La fórmula propuesta para un punto de conexión y un período de tiempo determinado, se expresa en los términos siguientes,

$$\text{COSTO DE LA CLAUSULA} = \text{NT} \times \text{SB} \times \text{VB} \times (\text{fr}) \times \text{n.d.}$$

donde,

- NT == Número de trabajadores sometidos al ámbito de validez subjetiva del contrato y por un período de tiempo "t".
- SB == Salario básico promedio de los trabajadores sometidos al ámbito de validez subjetiva del contrato y por un período de tiempo "t".
- VB == Valor del beneficio otorgado en los términos de la relación o cláusula.
- (fr.) == Frecuencia, índice bruto o variable interviniente que compuesta por las variables no fijas de la fórmula afectan el costo de la cláusula.

n.d. = número de días del año en el cual se produce el beneficio señalado. Se incluye siempre en las cláusulas que contienen la variable salario básico.

t = espacio de tiempo comprendido en el análisis de la cláusula.

e,pd = punto de conexión, momento situacional espacial y subjetivo de la estructura de negociación.

3. *Tratamiento en la elaboración de la fórmula de una cláusula específica. El objetivo: la obtención de índices, coeficientes o frecuencias brutas.*

La fórmula propuesta tiene por objeto la obtención de índices o frecuencias brutas, como variables intervinientes que afectan el costo de la cláusula, es decir, el resultado de la misma, durante un determinado período de tiempo  $i$ , como consecuencia de la realización del supuesto de hecho o la conducta cuyo beneficio es recompensado económicamente.

Estas variables llamadas coeficientes, índices, factores, constituyen el objetivo fundamental de cada fórmula, como reflejo del modelo general.

Cualquier factor de un término es llamado el coeficiente de los factores restantes. Cuando un factor es un número explícito, es llamado el coeficiente numérico del término; otros factores son llamados coeficientes literales. Cuando no se indica coeficiente numérico en un término, se entiende que el coeficiente numérico es uno, tal como  $y=iy$ . Si cada dos o más números son multiplicados, tal como  $5ax$ , cada número ( $5,a,x$ ) o el producto de cualquiera de los números ( $5a,5x,ax$ ) es llamado un factor<sup>14</sup>. Un número índice es un valor relativo con una base igual a 100% o un múltiplo de 100%, tales como 10 y 100. Se usa como un indicador para el cambio relativo de una cosa o un grupo de cosas<sup>15</sup>.

Los índices o frecuencias son las variables que realmente modifican y alteran los costos. Su extraordinario valor para el análisis, predicción y diseño es fundamental, ya que permiten además de establecer predictores de comportamiento, el comparar situaciones entre diversos períodos de tiempo en una empresa, entre empresas de la misma rama industrial o nacional, y la construcción de un sistema nacional de índices como marco analítico del sistema.

Al aplicarlas a los años inmediatos anteriores y por ser conocidas —por información suministrada por la empresa— las variables que se compren-

14. Shao, Stephen. *Estadística para Economistas y Administradores de Empresas*. 1975, p. 112.

15. Shao, Stephen. *Op. cit.*, p. 487.

den en la fórmula, el índice bruto o frecuencia bruta de la cláusula se obtendrá por despeje. De ello resulta evidente, que el índice bruto en la fórmula general se encuentra influenciado o es una resultante de las variables independientes nt, sb, vb y nd, supuesto que se conocen tales variables dependiente para años anteriores. Este carácter de variable compleja del índice bruto deberá tomarse en cuenta a la hora de interpretar el mismo.

La fórmula señalada es sustituida con los datos suministrados por la empresa, para cada espacio económico en la forma conocida al tratar de la variable sumatoria de salarios básicos en la fórmula general de costos. La variable frecuencia (fr) es obtenida por despeje de la fórmula, una vez, incorporados los datos relativos a las demás variables.

La aplicación de la fórmula general-modelo a una cláusula específica de un contrato colectivo comprende: a) un análisis del contenido de la cláusula y de la práctica administrativa-laboral en su aplicación, b) la adaptación de la fórmula general a los presupuestos de hecho definidos por la cláusula, c) la determinación de la frecuencia bruta o el índice compuesto bruto del valor del beneficio, d) el estudio del comportamiento en el tiempo del índice bruto, y el uso como predictor de dicho índice y, por último, f) la elaboración de índices o frecuencias específicas.

a. *La obtención del índice bruto en una relación específica*

A los fines de ilustrar la metodología indicada, consideremos la obtención de índices brutos en una cláusula específica, v.g. Contribución al Ahorro.

Supongamos una empresa la cual en el contrato colectivo vigente para el período 1983-86 se contiene una cláusula sobre Contribución al Ahorro, en los términos siguientes:

"CLAUSULA Nº 22. CONTRIBUCION AL AHORRO.

LA COMPAÑIA conviene en aportar al Plan de Ahorros una cantidad igual a la que depositen los trabajadores, no excediendo en ningún caso del diez por ciento (10%) del salario básico devengado por cada miembro. De los miembros de la Junta Directiva del Plan de Ahorros tres (3) de ellos tendrán firma principal por ante la Entidad de Ahorro o Bancaria en la cual estén depositados los haberes de los miembros, a los fines de la movilización de los mismos, la cual en todo caso requerirá además del consentimiento personal del afiliado afectado, la firma de dos (2) cualesquiera de los titulares de dicha firma. El sindicato designará un representante en la Junta Directiva del Plan de Ahorros, al cual corresponderá una de las tres firmas a que se refiere el párrafo anterior."

a1. *Análisis del contenido de la cláusula y de la práctica administrativa-laboral en su aplicación.*

1. La lectura del contenido de dicha cláusula nos revela que la misma tiene por objeto estimular el ahorro. La empresa aporta a la cuenta de ahorro individual del trabajador, una cantidad igual a la que éste deposite como ahorro en la misma, teniendo como límite la obligación de la compañía, el monto del aporte hasta el límite establecido por el diez por ciento (10%) del salario básico del trabajador.

2. La existencia de una junta directiva o comité para administrar el manejo de tales fondos, y suponiendo la existencia de una normativa que regula la forma, condiciones de otorgamiento de préstamos, oportunidad para solicitarlos, y términos en los cuales habrá de cancelarse los retiros parciales que el trabajador realice en su cuenta de ahorros, indican que el trabajador no puede utilizar tales fondos como si se tratara de dinero de utilización inmediata, y por ende, económicamente, no constituyen quasdinero. Esta concepción se fortalece por el hecho de que la inscripción en el referido Plan de Ahorros no es automática y, por el contrario, además de ser voluntaria, sin mayor estímulo administrativo por parte de la Compañía, el trabajador debe acudir personalmente a inscribirse en el Plan, aportando documentación específica, suscribiendo autorizaciones, tanto en las Oficinas del referido Plan, como en las Oficinas de la entidad de ahorros en la cual se encuentran depositados los fondos del mismo. Por otra parte, en el presente caso, el retiro de fondos o préstamos por el trabajador requiere del cumplimiento de un trámite administrativo ante la Junta del Plan de Ahorros, de forma tal que hace difícil y engorroso el retiro de fondos, razón por la cual, hace difícil el uso inmediato de los mismos.

3. Lo expuesto nos indica que sólo aquellos que realmente están (*willing and able*) a) deseosos y b) en capacidad de ahorrar lo harán (propensión al ahorro). El aporte empresarial debe entenderse como una especial tasa de interés y estímulo al deseo de ahorrar. Pero ello, en forma alguna, elimina el segundo elemento de la propensión al ahorro individual del trabajador, es decir, su capacidad para ahorrar, ya que si el mismo posee un salario básico por debajo del nivel de subsistencia, no ahorrará, aun cuando esté deseoso. Sólo ahorrán los que teniendo este deseo, están en capacidad de hacerlo, por estar por encima del nivel de subsistencia. Siendo ello así, resulta posible que un determinado número de trabajadores de la empresa, no estén inscritos en el Plan de Ahorros, no obstante los estímulos que la Cláusula ofrece, en virtud de que eventualmente, los salarios básicos de dichos trabajadores pudieran estar por

debajo del nivel de subsistencia, y por ende, no obstante su deseo de ahorrar, carecen de la capacidad para ello. En tal caso, cada centavo de su salario básico debe ser destinado a la subsistencia, necesariamente, no pudiendo distraer su uso, para otros fines v.g. el ahorro.

M. F. Hassan, señala en una vieja cita, que por ello no deja de ser relevante en el momento actual que "si se considera la extrema desigualdad en la distribución de las rentas privadas en Venezuela, donde un 45 por ciento de los beneficiarios de ellas, cuyas rentas son menores de dos mil cuatrocientos bolívares anuales, recibe sólo el 9 por ciento de la renta total se cae en la cuenta de que sólo una pequeña parte de la población puede ahorrar"<sup>16</sup>.

A mayor abundamiento, Lipsey nos indica que "1. Cuanto mayor sea la renta disponible, mayor será el consumo agregado. 2. Cualquier aumento dado en la renta, provoca un incremento del consumo menos que proporcional. 3. Para niveles muy bajos de ingreso, el consumo excederá a la renta disponible (el conjunto de los consumidores se endeudará o bien gastará sus ahorros anteriores), pero más allá de cierto nivel, los consumidores no gastan toda la renta obtenida. . ."<sup>17</sup>.

Las observaciones precedentes no serían de aplicación cuando la inscripción en el Plan de Ahorro de la empresa, es obligatoria, o cuando los usos y retiros de los fondos individuales son inmediatos, en cuyo caso, los aportes se convierten en dinero inmediato, confundándose en su naturaleza con el salario. Caso éste que haremos objeto de una consideración especial (*vid infra*).

4. Por otra parte, la empresa sólo paga el aporte de ahorros, en el supuesto de que el ahorro del trabajador se realice sobre sus salarios. Es decir, el aporte salarial está condicionado a que el aporte del trabajador se realice mediante deducción de sus salarios. De modo tal que en los supuestos de suspensión de la relación de trabajo, aun cuando se pague una cantidad durante dicho período, al no tener la consideración de salario, no se causa la obligación de la empresa y, por ende, no es procedente el pago del beneficio. Esta concepción no se encuentra incorporada a todas las cláusulas de los contratos colectivos que prevén este beneficio, por lo que el lector deberá analizar, en cada caso, si es la situación

16. Hassan, M.F. *Crecimiento Económico y problemas de Empleo en Venezuela*. Colección de Estudios Económicos. Banco Central de Venezuela. N° 1. 1973, p. 63. *Vid.* asimismo Cordiplan. Primera Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares en Venezuela. Caracas, 1962. Shoup, Carl. *The Fiscal System of Venezuela*. A Report. John Hopkins University Press. 1959.

17. Lipsey, Richard. *Introducción a la Economía Positiva*. Edit. Vicens-Vives. 3ra. edición. Barcelona 1969, p. 575.

señalada tanto en la estipulación normativa que la contenga, o en la práctica administrativa de la empresa.

a.2. *La adaptación de la fórmula general a los presupuestos de hecho definidos por la cláusula*

La compañía Homus nos indica los datos relativos al comportamiento de los pagos realizados por dicha empresa en relación a dicha cláusula, durante el quinquenio 1984-1988, así:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Año	Costo	=	NT	SB
1984	200.000 Bs.	=	100	100
1985	242.500 Bs.	=	105	110,10
1986	275.000 Bs.	=	110	115
1987	320.000 Bs.	=	120	119,30
1988	375.000 Bs.	=	129	130

Una lectura simple de los datos suministrados nos llevaría a la conclusión que la contribución por ahorro de la Empresa tiende a aumentar en el tiempo. Ahora bien, ¿tal afirmación es cierta? ¿Cuál es la influencia en ese aumento que tiene el hecho de haber aumentado el número de trabajadores, así como el salario básico? Existen otras variables que influyen en el comportamiento del costo del ahorro en esta empresa. ¿Cuál será el comportamiento de este costo en el futuro? ¿Será mayor o menor? ¿Revela el comportamiento implícito en dichos datos algún elemento de satisfacción por parte de los trabajadores sometidos al ámbito de validez personal de la cláusula? ¿Ahorran todos los trabajadores? ¿Cuál es la causa del supuesto incremento? ¿Se debe a un aumento en el salario básico o en el número de trabajadores? ¿Es debido quizás a la rotación de personal?

a.3. *La frecuencia bruta general del aborro. — El uso como predictor del índice bruto del valor del beneficio respectivo a los fines de la determinación del costo futuro de la cláusula.*

Sustituyendo en la fórmula general los datos suministrados y despejando para la variable frecuencia bruta general, tenemos:

## COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Año	Costo	=	NT	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100		100		0,10		—		365
1985	242.500 Bs.	=	105		110,10		0,10		—		365
1986	275.000 Bs.	=	110		115		0,10		—		365
1987	320.000 Bs.	=	120		119,30		0,10		—		365
1988	375.000 Bs.	=	129		130		0,10		—		365

Si despejamos la fórmula para obtener los valores de la frecuencia bruta para cada ejercicio tenemos los siguientes resultados:

## COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

## Frecuencia bruta general de ahorro

Año	Costo	=	NT	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100		100		0,10		0,54795		365
1985	242.500 Bs.	=	105		110,10		0,10		0,57470		365
1986	275.000 Bs.	=	110		115		0,10		0,59559		365
1987	320.000 Bs.	=	120		119,30		0,10		0,61240		365
1988	375.000 Bs.	=	129		130		0,10		0,61264		365

El índice bruto del valor beneficio (ahorro) no es explicativo de las causas del comportamiento, pero sí indica la existencia de éste. La determinación de tales causas, requerirá la creación de índices especiales del valor del beneficio, y su relación con otros índices (índices laborales endógenos a exógenos), con el objeto de determinar las causas de dicho comportamiento.

El índice bruto es de utilidad como predictor, en la determinación del costo futuro de la cláusula, *ceteris paribus*, especialmente, mediante el análisis estadístico de la serie respectiva.

La frecuencia bruta general del ahorro nos indica una tendencia al crecimiento, el cual mediante el análisis de regresión correspondiente para el trienio 1984-1988 y en condiciones *ceteris paribus*, producirá los valores siguientes:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencia bruta general de ahorro

Predicción trienio 1989-1991

1984	0,54795
1985	0,57470
1986	0,59559
1987	0,61240
1988	0,61264

Obtenidos los valores del trienio 1989-1991, y suponiendo que los datos sobre sb, nt y nd son los mismos de 1988, tendríamos una estimación de costo para dicho período en la forma siguiente:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencia bruta general de ahorro

Predicciones para el trienio 1989-1991

Año	Costo	=	NT	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100		100		0,10		0,54795		365
1985	242.500 Bs.	=	105		110,10		0,10		0,57470		365
1986	275.000 Bs.	=	110		115		0,10		0,59559		365
1987	320.000 Bs.	=	120		119,30		0,10		0,61240		365
1988	375.000 Bs.	=	129		130		0,10		0,61264		365
1989	404.846 Bs.	=	(129)		(130)		0,10		0,6614		365
1990	415.987 Bs.	=	(129)		(130)		0,10		0,6796		365
1991	427.127 Bs.	=	(129)		(130)		0,10		0,6978		365

A los fines de cálculo de un contrato colectivo por un período de tres años, el índice bruto promedio año del próximo contrato colectivo sería el promedio respectivo en dicho trienio, es decir 0,6796. Siendo el promedio de la serie analizada 0,5887 y su desviación estándar 0,0276.

a.4. *Modificaciones de la fórmula general. La frecuencia específica/sb/nd.*

Supongamos que la empresa nos suministra o posee un sistema de información de personal que nos permita conocer el número de trabajadores que ahorran, es decir, número de trabajadores afectados por la cláusula (fr/NT/AH). El análisis de tales datos, y la elaboración de la frecuencia de trabajadores afectados que ahorran, se muestra en el siguiente cuadro:

## COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencia trabajadores que ahorran

Año	NT	NT/Ahorran	FR/NT/Ahorran
1984	100	60	0,60000
1985	105	65	0,61905
1986	110	69	0,62727
1987	120	74	0,62500
1988	129	80	0,62791

La frecuencia de trabajadores que ahorran nos indica que el promedio ponderado de la misma es del 0,6207, es decir, aproximadamente, un 62,07% de trabajadores ahorraron en promedio durante el período 1984-1988.

Correspondería analizar la serie de dichas frecuencias para predecir su comportamiento futuro. Sin embargo, siendo el número de trabajadores que ahorran una consecuencia del salario devengado en relación a la función consumo/ahorro, resulta evidente que deberemos incorporar tales frecuencias a la fórmula general y determinar también la frecuencia en la cual se nos presenta el número de días ahorrados, para dejar aislada la variable salario, por demás, la más importante en el comportamiento de esta cláusula.

Como consecuencia de la incorporación de una nueva frecuencia en la fórmula general, la frecuencia bruta resulta modificada en su cuantía, y también en el número de variables que la afectan o componen, pasando a ser solamente las variables sb y nd, las que afectan la frecuencia bruta de ahorro, en la forma siguiente:

## COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencias específicas de trabajadores que ahorran, y frecuencia bruta de ahorro/sb.nt

Año	Costo	=	NT	×	(fr/nt/ah)	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100	×	0,60000	×	100	×	0,10	×	0,91324	×	365
1985	242.500 Bs.	=	105	×	0,61905	×	110,10	×	0,10	×	0,92836	×	365
1986	275.000 Bs.	=	110	×	0,62727	×	115	×	0,10	×	0,94950	×	365
1987	320.000 Bs.	=	120	×	0,62500	×	119,30	×	0,10	×	0,97984	×	365
1988	375.000 Bs.	=	129	×	0,62791	×	130	×	0,10	×	0,97568	×	365

Resulta evidente que la frecuencia específica de trabajadores que ahorran modificó la frecuencia bruta de ahorro (en función de sb y días ahorrados).

Si la empresa nos suministra el salario básico de los trabajadores que ahorran, obtendríamos la frecuencia específica respectiva (fr/sb/trabajadores que ahorran) y por quedarnos solamente la variable nd, resulta evidente que la obtención de la frecuencia específica vinculada a esta variable, sería la frecuencia de días ahorrados.

Veamos estas afirmaciones en forma detallada así como sus consecuencias:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Indice del salario básico de los trabajadores que ahorran

Año	SB	SB/NT/Ahorran	fr/sb/nt/ahorran
1984	100	96	0,96
1985	110,10	105,69	0,96
1986	115	111,55	0,97
1987	119,30	116,91	0,98
1988	130	128,70	0,99

Incorporada la frecuencia de los salarios básicos de los trabajadores que ahorran, se modifica la frecuencia bruta que teníamos en la fórmula en dos sentidos, uno, pasa a ser una frecuencia específica que se relaciona solamente con la variable que resta, es decir, número de días y, por otra parte, su valor se ajusta para aceptar las modificaciones derivadas de la incorporación de una nueva frecuencia, y pasa a denominarse entonces frecuencia de días de ahorro, con lo cual todas las variables que afectan el costo se encuentran incorporadas a la fórmula de la cláusula de ahorro.

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencias específicas  
 Frecuencia de trabajadores que ahorran (fr/nt/ah)  
 Frecuencia de salario básico de los trabajadores que ahorran (fr/sb/nt/ah)  
 Frecuencia de días de salario básico ahorrados (fr/nd/ah)

Año	Costo Bs. =	NT x (fr/nt/ah)	x SB	x (fr/sb/nt/ah)	x VB	x (fr días ah)	x nd
1984	200.000 =	100	0,60	100	0,96	0,10	0,95129 365
1985	242.500 =	105	0,62	110,10	0,96	0,10	0,96556 365
1986	275.000 =	110	0,63	115	0,97	0,10	0,97462 365
1987	320.000 =	120	0,63	119,30	0,98	0,10	0,99190 365
1988	375.000 =	129	0,63	130	0,99	0,10	0,98227 365

Como podrá observarse el objetivo es la determinación de las frecuencias o valores relativos de las variables que afectan el comportamiento del costo de la cláusula.

Resulta evidente que todas las variables están positivamente relacionadas con el producto final de la cláusula. De allí que el uso de la frecuencia bruta en la mayoría de los casos es suficiente para determinar el comportamiento futuro del costo de la cláusula.

Sin embargo, las frecuencias obtenidas nos permiten reflexionar sobre el comportamiento de las mismas y de su utilización no sólo en relación con la cláusula examinada sino en función de otras variables. Por ejemplo, la frecuencia de trabajadores que ahorran revela un valor que pudiera ser significativo en relación al nivel de salario básico necesario para alcanzar niveles de subsistencia, a la vez que nos suministra una serie útil para su comparación con el ahorro nacional, y si se tuviera con el ahorro de la industria. Por otra parte, cuando tales comparaciones pueden realizarse ellos nos mostrarán suficientemente niveles de conflicto en la empresa, por análisis de la propensión al ahorro y al consumo. Sin mayores análisis cuantitativos resulta evidente que en el caso que comento, la frecuencia de trabajadores que ahorran revela un número muy bajo, lo que evidentemente significa (visto que la empresa aporta una cantidad igual a la ahorrada, hasta un máximo del 10% del salario) que el trabajador no puede destinar parte de su salario básico a los fines de ahorro y, por ende, se encuentra por debajo del nivel de subsistencia vital. En posesión de tales datos, el industriólogo deberá examinar la rotación de créditos solicitados por ante la Junta Directiva del Plan de Ahorros y adoptar proposiciones a los fines de mejorar tales índices, si fuera del caso.

#### G. LA VINCULACION DE LAS FRECUENCIAS DE UNA CLÁUSULA A OTRAS DE CLÁUSULAS DISTINTAS. EL CUADRO GENERAL DE FRECUENCIAS.

La obtención de frecuencias, por sí solas, nos permite una mayor precisión en la predicción del modelo, y la posibilidad de una acertada explicación en la racionalidad que el mismo encierra. No obstante ello, su necesaria vinculación al modelo general debe comenzar por su vinculación a un sistema general de frecuencias que permitan imponer las relaciones significativas existentes entre ellas. De allí que buscaremos determinar aquellas que expliquen la racionalidad de la realidad que ellas encierran y la racionalidad vista en función del total de cláusulas del sistema.

Por otra parte, mientras mayor sea el número de frecuencias que se obtengan, podrán realizarse análisis sobre las conductas que las mismas indican y, asimismo, plantearse las relaciones que puedan existir entre una o varias, y otras, en términos cuantitativos. De allí la importancia del Cuadro General de Frecuencias, el cual integra parte de los indicadores endógenos de la empresa. La necesaria vinculación al modelo general debe comenzar por su vinculación a un sistema general de frecuencias que permitan imponer las relaciones significativas existentes entre ellas. De allí que buscaremos determinar aquellas que expliquen la racionalidad de la realidad que ellas encierran, y la racionalidad vista en función del total de cláusulas del sistema.

El cuadro general de frecuencias comprende por una parte, las derivadas del análisis cuantitativo del contrato colectivo, v.g. índice de horas extras diurnas, índice de matrimonios, índice de rotación, etc., y por otra parte, las comunes a los indicadores laborales externos, v.g. inflación, sexo, edad, lugar de nacimiento, estado civil, profesión, etc.

A título de ejemplo, el Cuadro General de indicadores laborales endógenos para un año determinado compuesto por la cláusula examinada en el presente capítulo sería el siguiente:

EMPRESA HOMUS C.A.  
INDICADORES LABORALES ENDOGENOS  
PERIODO 1988

VARIABLES BASICAS: NT = 1.000  
SB = 100,20 Bs.

CL/Nº	Título	VB	Valor
1.	CONTRIBUCION AL AHORRO		
1.1.	INDICE BRUTO DE AHORRO	10%	0.8203
1.2.	INDICE NT/AHORRAN		0.8000
1.3.	INDICE SB/NT/AHORRAN		0.9094
1.4.	INDICE OCUPAC/EFFECT/NT/AH		0.8869

Igualmente, el cuadro general de indicadores laborales endógenos compuesto por la cláusula examinada, puede presentarse en varios años, mediante las series cronológicas respectivas en la forma siguiente:

EMPRESA HOMUS C.A.  
INDICADORES LABORALES ENDOGENOS  
PERIODO 1984-88

CL/Nº	Título	1984	1985	1986	1987	1988
NT		100	105	110	120	129
SB		100	110,1	115	119,3	130
VB		0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
CONTRIBUCION AL AHORRO:						
	INDICE BRUTO DE AHORRO	0,55	0,58	0,60	0,61	0,61
	INDICE NT/AHORRAN	0,60	0,62	0,63	0,63	0,63
	INDICE SB/NT/AHORRAN	0,96	0,96	0,97	0,98	0,99
	INDICE OCUPAC/EFFECT/NT/AH	0,95	0,97	0,97	0,99	0,98

#### H. VENTAJAS METODOLOGICAS DEL MODELO PROPUESTO

La fórmula expuesta ofrece indudables ventajas, y persigue como objetivo lo siguiente:

a) La obtención de frecuencias o coeficientes sobre hechos o conductas en la empresa que permitan la comparación con otros coeficientes, o entre ellos mismos en diversos lapsos de tiempo.

Así un coeficiente o frecuencia de 0,93 en relación al número de trabajadores que ahorran nos indica que el 93% de los mismos están inscritos en el plan de ahorros, lo cual comparado con los años anteriores, revela una tendencia al crecimiento, permitiendo así, realizar metodológicamente bajo perspectivas cuantitativas, el predecir la tendencia de dicho comportamiento, amén de indicarnos hipótesis sobre las causas del mismo.

Ello nos permite responder diversas preguntas, tales como, ¿cuál es el salario básico promedio o salario básico mínimo que produce mayor beneficio para el trabajador? La respuesta a esta pregunta sería de utilidad a los fines de la toma de decisiones en cuanto al salario mínimo de la empresa, el cual se fijaría en una forma racional, sustituyendo la vieja práctica de estimar simplemente un costo.

Un buen sistema de frecuencias nos podría indicar además si la frecuencia de ahorros va en aumento y es correlativamente positiva con la frecuencia de aumentos salariales, con lo cual podríamos determinar si nuestros trabajadores están por encima del punto en el cual está el nivel de supervivencia de ellos (total de ingresos = total de gastos), y por ende, precisar que el aumento de la presión salarial no estará solamente o mayormente influida por el nivel de inflación.

b) Por otra parte, el índice permite detectar y controlar comportamientos anómalos. Así si la serie cronológica de frecuencia revela que la frecuencia de horas extras *per cápita* día de los trabajadores es de 0,05, con un coeficiente de determinación de 0,3, ello indica que en la empresa existe un comportamiento uniforme en dicha materia, poco susceptible de ser modificado a menos que se modifiquen las relaciones estructurales. Si una unidad de la empresa nos revela un coeficiente de 0,8 tal diferencia indicaría un comportamiento anómalo con los datos y, por ende, la necesidad de un estudio detallado del mismo.

# MOVIMIENTOS HUELGUISTAS EN 1919

ROSANNA MARINILLI MARCHIONE

## INTRODUCCION.

- I. EL DESPERTAR VENEZOLANO.  
A. Situación venezolana ante un siglo nuevo. B. Cadenas de huelgas en 1919.
- II. CONCLUSIONES.
- III. NOTAS BIBLIOGRAFICAS.
- IV. BIBLIOGRAFIA.

## INTRODUCCION

La presente investigación tiene por finalidad lograr una recopilación acerca del desarrollo de los movimientos huelguistas que se sucedieron en la Venezuela gomecista durante el año 1919.

En una Venezuela oprimida política, económica y socialmente, ante una situación internacional conflictiva marcada por la Primera Guerra Mundial, comienzan paulatina, pero firmemente, a reflejarse en la masa laboriosa del país, los primeros intentos fructíferos de lucha por la obtención de beneficios y reivindicaciones para la población trabajadora.

Y resulta precisamente este año de 1919, en que la crisis mundial pareciese que afecta más la vida económica de todas las naciones, cuando los trabajadores venezolanos, reunidos en gremios y asociaciones mutualistas, ante la carestía de la vida, se unen y juntos batallan en defensa de una existencia más digna.

Observaremos cómo la aspiración normal del trabajador en general es recibir un salario más acorde, la disminución del horario de trabajo, el reconocimiento y sobrepago de las horas extraordinarias, el goce de un descanso semanal, así como un descanso anual, los primeros lineamientos de un sistema de jubilación y, en fin, toda una serie de beneficios obtenidos por los trabajadores en el extranjero después de cruentas luchas, noticias que hacen eco en los gremios del país.

Podremos analizar los primeros acuerdos y convenios que se firman entre patronos y sus trabajadores, y que constituyen una primera aproximación de contrato colectivo.

Tiene importancia este análisis no sólo a nivel histórico y social, sino que tiene una trascendencia jurídica puesto que éstos derechos logrados por los trabajadores a través de sus luchas, son los que con posterioridad el nuevo Derecho del Trabajo va a consagrar como sistema de protección al denominado "minusválido jurídico" que es el trabajador.

## I. EL DESPERTAR VENEZOLANO

### A. *Situación venezolana ante un siglo nuevo*

Las primeras décadas del siglo XX en Venezuela se desarrollan bajo la órbita de la dictadura. Inicialmente bajo el mandato de Cipriano Castro y con posterioridad bajo la égida (casi con visos de eternidad) de Juan Vicente Gómez.

Económica, política y socialmente correspondíamos a un estereotipado ejemplo del país tercermundista. Un estado de economía netamente agropecuaria, en el que comenzaba lentamente a desarrollarse la industria, principalmente la petrolera, que en cierto sentido sirvió para atraer la prosperidad, aunque no para todos los estratos, sino para los "amigos" del Benemérito, así como, para el mayor enriquecimiento de las compañías extranjeras, con las cuales éste fue tan complaciente.

Políticamente constituíamos un país marcado por la figura paternalista y sofocante del caudillismo. Bajo el gobierno de Gómez hubo una absoluta supresión de los derechos políticos, reivindicados únicamente hacia los finales de los años treinta. O se estaba a favor del régimen o se moría por los ideales. En cuanto a la vida social-laboriosa del país, el trabajador poco a poco, con grandes esfuerzos, fue tratando de delinear las bases para desarrollar sus derechos, muchas veces a despecho de otras libertades. "Durante los años de gobierno de Castro no se registraban huelgas ni proceso de organización sindical. Será a partir del gobierno de Juan Vicente Gómez, período que abarca desde 1908 a 1935, cuando el movimiento obrero venezolano entra en escena. Es decir, finaliza la larga y prolongada fase de mutualismo, con fallidos intentos de crear partidos populares, para pasar a una fase donde emergen las primeras huelgas propiamente dichas, y las primeras organizaciones sindicales proletarias"<sup>1</sup>.

Estas organizaciones, ciertamente no podían adoptar la denominación de sindicatos ni pretender remotamente ejercer los derechos y actividades que las organizaciones sindicales en el resto del mundo habían logrado.

1. Croes (73): 35.

En Venezuela, los sindicatos atravesaban por una etapa de represión, más bien de prohibición, pues su existencia estaba proscrita por el Código Penal. De igual manera, "la inexistencia o insignificante desarrollo de una clase obrera, propiamente dicha, y el ritmo de crecimiento de la industria en Venezuela, explica que no aflore, a comienzos del siglo XX, un movimiento sindical como el de los otros países latinoamericanos"<sup>2</sup>.

Los trabajadores desamparados, minusválidos como individualidad, comienzan a desarrollar una cierta conciencia de grupo, una unión que se concreta en el entendimiento y en el convencimiento de la existencia de un alma colectiva, particularmente entre aquellos que se dedican a una misma labor, los que constituyen gremios. Se agrupan los trabajadores en sociedades de mutuo auxilio, que no tienen en sus labores gran poder coercitivo como grupo social, pero que en la medida de su capacidad se aprestan a defender sus derechos, a arar con ahínco y luchar por conseguir mejoras en sus condiciones de trabajo.

Conocemos de varios gremios o sociedades de mutuo auxilio que se constituyen en las primeras décadas del presente siglo. A saber: la Sociedad Benéfica de Tipógrafos, la Sociedad Compañerismo Mutuo de los Empleados de Tranvías de Caracas, la Asociación de Operarios Sastres de Caracas, el Centro Benéfica de Obreros, el Gremio de Telegrafistas Venezolanos, Gremio de Detallistas de Víveres, Gremio de Ebanistas y Carpinteros, Asociación de Empleados de Comercio de Caracas, Sociedad Protectora de la Mujer, Gremios de Alpargateros, Lavanderas y Aplanchadoras, de Choferes, de Barberos, de Zapateros, de Tipógrafos y Artes Plásticas, y otros más. De igual forma, alrededor de la red ferroviaria se origina "sin llegar a ser un eje estratégico del movimiento obrero, cierta actividad sindical en esta actividad"<sup>3</sup>. Existían la Corporación Obrera del Ferrocarril La Guaira a Caracas, la Corporación Obrera del Ferrocarril Central de Venezuela y la Corporación Obrera del Gran Ferrocarril de Venezuela. Según Hemmy Croes, en 1919 se organizó la Confederación General Obrera, sobre la base de las Corporaciones Obreras de los Tranviarios de Caracas, del Gran Ferrocarril de Venezuela, del Ferrocarril de La Guaira a Caracas, de la Electric Light Co. y de Teléfonos de Caracas<sup>4</sup>.

El reflejo en las actitudes de los trabajadores del país, de las acciones del movimiento obrero en Europa, presiona al Gobierno de J. V. Gómez, que en apariencia satisface aspiraciones de la población laboriosa. "Pero

2. Quintero (80): 20.

3. Godio, (80): 48.

4. Croes, *o.c.*: 52.

la debilidad numérica de ésta y su desarrollo permitieron a los empresarios dejar de cumplir sus obligaciones establecidas”<sup>5</sup>.

Pero, paulatinamente “durante el régimen de Gómez, el movimiento obrero venezolano pasaría de la fase de acción mutua y de gremios artesanales, con manifestaciones de resistencia de estos sectores al desarrollo capitalista, como se verá luego, a las primeras huelgas propiamente dichas, que se desarrollarán primero en áreas de los servicios ubicados en Caracas hasta su aparición a mediados de la década de 1920 en las zonas petroleras, principalmente en el estado Zulia”<sup>6</sup>.

#### B. *Cadena de huelgas en 1919*

El año 1919 se presenta en la vida económica y social venezolana, como un período en el que el trabajador venezolano, el pueblo venezolano se caracteriza por seguir una infatigable lucha dirigida hacia la obtención de beneficios y el surgimiento de una clase obrera con visión de permanencia. Idealmente resume esta situación la frase de Jesús Sanoja que consagra “la reconstitución del movimiento artesanal y obrero”<sup>7</sup>.

Ninguna organización económica en Venezuela escapa del movimiento obrero ese año. Diríamos que la totalidad de la industria y el comercio siente latente, algunas veces más problemática y violentamente que otras, la huella de la actitud redentora.

El alza de los precios de los productos de la dieta básica, de los alquileres, de los artefactos e implementos, y en general la carestía de la vida, logra que de modo continuo se alcen las voces quejumbrosas reprimidas durante demasiados años, y haciendo acopio de valentía y entereza exijan finalmente una justa compensación a una vida marcada por el sacrificio y el esfuerzo.

Según Juan Crisóstomo Gómez “el hecho en sí nada tiene de extraordinario, más ocurrido entre nosotros por la primera vez, causó una general sorpresa que llegase todo a feliz desenlace sin perturbación alguna; y dio de esta manera la medida de una excelente organización social, porque la huelga, una verdadera piedra de toque, sirvió para presentar en evidencia: la buena educación de trabajadores inteligentes que, ni en un solo momento complicaron con exceso de litigiosidad sus reclamaciones, tal como si estuviesen acostumbrados a ejercerlas; la excelente disposición de capitalistas y patronos, algunos de los cuales llegaron a

5. Quintero, *o.c.*: 25.

6. Croes, *o.c.*: 35, 36.

7. Sanoja (78): D-2.

adelantarse a las solicitudes, y, por último la debida actitud de las autoridades, cuyo papel estuvo limitado a cuidar del orden, proteger las voluntades individuales contra cualquier violencia y mediar, llegado el momento, a exigencias de los mismos interesados para el canje y modificación de las respectivas aspiraciones”<sup>8</sup>.

E indiscutiblemente “ya el hecho de que se mencione la palabra huelguistas indica que el virus de la agitación social estaba penetrando en Venezuela no obstante las barreras aduaneras, los muros ideológicos”<sup>9</sup>.

Y es que inclusive a nivel gubernamental se entendió y aceptó la situación por entender que las pretensiones de los trabajadores eran justas y no se perseguían beneficios pretenciosos y exagerados, sino que se basaban en los patrones mínimos para lograr una existencia decente. Así se lo manifestó el mismo Gral. Juan Vicente Gómez, al Dr. Márquez Bustillos, entonces Presidente Provisional de Venezuela, al señalar “he venido siguiendo con atención e interés el curso de las huelgas y creo que en parte tienen razón los trabajadores para pedir y exigir aumento de jornal, debido al alza de todos los artículos que les hace más cara la vida... juzgo que es llegado el momento para que el Gobierno intervenga en forma discreta, prudente y eficaz, en el sentido de que se solucionen cuanto antes posible las diferencias y dificultades surgidas entre los capitalistas y los obreros, en una forma justa y razonable. . .”<sup>10</sup>.

Lo que no puede negarse, es que a pesar de esto, muy pocas de estas huelgas o movimientos obreros trascendieron. Pocos fueron los periódicos, y casi siempre los que se editaban en la capital, que recogieron los hechos. Las Memorias y Cuentas que los Ministros de Gabinete, así como de los Gobernadores de Estados, debían ser presentados ante el Congreso Nacional rara vez referían situaciones huelguistas, aunque personalmente mantenían informado al Gral. J. V. Gómez.

Entendemos que virtualmente en todas las controversias se lograron beneficios para los trabajadores, principalmente el referido a aumentos de sueldos y salarios y a la disminución del horario de trabajo. Otras veces, aquellos gremios que se presentaban mejor organizados lograron la cristalización de acuerdos que revestían las formas de verdaderos contratos colectivos.

La creación de una publicación dirigida a los trabajadores, *El Obrero*, durante ese año, que estuvo dirigida a conciliar los intereses de patronos y trabajadores y que dio cabida a informaciones sobre los gremios, huelgas y conflictos laborales, da una última pero inapreciable prueba de la

8. Exposición Gobernador Distrito Federal: X.

9. Prieto Soto (67): C-1.

10. Boletín del Archivo Histórico de Miraflores: 257.

voluntad insoslayable que iba enraizándose cada vez más en el obrero venezolano, y que pretendió pasar por encima del oscurantismo y la represión de esa época.

1. *Casa Boccardo. Conato de huelga el día martes 8 de julio de 1919.*

Varios empleados de la Casa Boccardo (manufactura de zapatos), se dirigieron directamente al jefe de la firma para pedirle un aumento de sueldo debido a lo caro de la vida, y el Sr. Boccardo no sólo atendió inmediatamente la petición que se le hizo, sino que ayer dio orden para que a todo el personal de la Casa Mercantil se le aumentara el sueldo en un 12,50% y en iguales proporciones a los que trabajan por tareas.

Este altruista hecho ha provocado el jubiloso agradecimiento de los trabajadores.

2. *Huelga en el Cuerpo de Caleta de la Corporación del Puerto de La Guaira. Domingo 13 de julio de 1919.*

El Ciudadano Ministro de Obras Públicas, Sr. Luis Vélez, en las Memorias y Cuentas que presenta ante el Congreso Nacional el 19 de abril de 1920, refiere que la Corporación del Puerto de La Guaira, solicitó al Ejecutivo Federal el aumento de las tarifas para el servicio de los muelles según carta dirigida a ese Despacho el 29 de julio de 1919, fundando la compañía sus pretensiones en "... el haber tenido que aumentar el precio de los jornales de sus obreros por motivo de la huelga de la Caleta iniciada el 13 de julio del presente año"<sup>11</sup>.

De igual manera, aunque indirectamente, el Ministro de Hacienda, Sr. Román Cárdenas en su Memoria y Cuenta presentada ante el Congreso el 19 de abril de 1920 hace referencia a esta huelga al señalar que "a causa de trastornos y huelgas en los servicios de Caleta en los puertos de embarque, este Despacho ha permitido que bultos sobrantes en la descarga de un vapor sean considerados como pertenecientes a la carga de otro vapor en el cual habían faltado"<sup>12</sup>.

Los Documentos que el Ministro de Obras Públicas presenta ante el Congreso son los siguientes:

Doc. 1. *La Guaira, 16 de julio de 1919. Señor Ministro de Obras Públicas.*

El domingo 13 estaba trabajando el vapor americano *Philadelphia* y como a las 8 a.m. fui informado de que el vapor había tenido que parar el trabajo porque nuestra Caleta se había declarado en huelga. El Capo-

11. Exposición Ministro de Obras Públicas: 242.

12. Exposición Ministro de Hacienda: LI.

ral de la Caleta y tres peones me dijeron que no era huelga de la Caleta sino de los peones extras que emplean, pues exigían que en vez de Bs. 7 por día que les pagaba, se les pagara Bs. 10 por día ordinario y Bs. 12 en día de fiesta, así como Bs. 2 por hora extra después de las 5 p.m.; y, que yo les pagara por cada tonelada de importación y exportación y de cualquier clase de mercancía Bs. 2,50 por tonelada. Les ofrecí Bs. 2,25, pero el lunes insistieron de nuevo en Bs. 2,50, y yo les propuse Bs. 2,25 hasta el fin de julio. Más tarde me informarían que no lo aceptaban y que no trabajarían si no pagábamos Bs. 3 por tonelada. El Administrador de la Aduana me ofreció 50 hombres de los estibadores, pero éstos se unieron a los huleguistas.

J. H. Wall  
Administrador<sup>13</sup>

Doc. 2. *Estados Unidos de Venezuela. Ministerio de Hacienda. Dirección de Aduanas. Servicio de Aduanas. Núm. 1784. Caracas, 17 de julio de 1919.*

Señor Ministro de Obras Públicas,

Tengo a honra insertar a continuación el siguiente telegrama que ha dirigido a este despacho el Administrador de la Aduana de La Guaira.

De La Guaira a Caracas, el 16 de julio de 1919. Señor Ministro de Hacienda. — Transcribo a Ud. el siguiente oficio que con motivo de la huelga de peones de la Corporación he pasado con esta fecha al Administrador de ella: La Guaira, 16 de julio de 1919. — Ciudadano Administrador de la Corporación del Puerto de La Guaira. Oficio 861. — Tengo el honor de dirigirme a Ud. a fin de que se sirva informar a esta Administración la causa que motiva la paralización del movimiento para la carga y descarga de los vapores surtos en el puerto. Por tener que informarle lo más pronto posible al Ministro de Hacienda. Firmado: M. A. Falcón Rojas. — Y en contestación acabo de recibir la siguiente comunicación: Corporación del Puerto de La Guaira, 16 de julio de 1919. Ciudadano Administrador de la Aduana. — He tenido el honor de recibir su comunicación de esta fecha N<sup>o</sup> 861 y contestando a ella me permito informarle: Que la paralización del trabajo de carga y descarga de los vapores surtos en el puerto débese a una injusta huelga de la Caleta de esta Corporación. Firmado: J. H. Wall<sup>14</sup>.

Román Cárdenas  
Ministro de Hacienda

13. Exposición Ministro de Obras Públicas: 247.

14. *Id.*: 249.

Doc. 3. *Estados Unidos de Venezuela. Ministerio de Hacienda. Dirección de Aduanas. Servicio de Aduanas. Núm. 1791. Caracas, 17 de julio de 1919.*

Señor Ministro de Obras Públicas,

Como ampliación del Oficio Núm. 1784 de esta misma fecha tengo a honra insertar a continuación el oficio que acaba de recibir del Administrador de la Aduana de La Guaira: La Guaira, 17 de julio de 1919. Núm. 870. Ciudadano Ministro de Hacienda.

Tengo el honor de elevar a su conocimiento que por motivos de la huelga en el peonaje de la Caleta de la Corporación de este Puerto se ha paralizado el movimiento de carga y descarga de los vapores. Ayer fondeó el vapor francés *Puerto Rico* con 851 bultos, los que no pudieron ser descargados por causa de dicha huelga. Hoy tuve entrevistas con el Sr. Wall, Administrador de la Corporación, el cual me ha ofrecido que si para mañana y pasado aún no se ha terminado dicha huelga, él cuenta para la carga y descarga de los vapores americanos y español con un grupo de peones.

Firmado: Falcón Rojas<sup>15</sup>.

*Román Cárdenas*  
Ministro de Hacienda

Doc. 4. *Estados Unidos de Venezuela. Ministerio de Hacienda. Dirección de Aduanas. Servicio de Aduanas. Núm. 1814. Caracas, 18 de julio de 1919.*

Señor Ministro de Obras Públicas,

Como ampliación de los oficios 1784 y 1791 de fecha de ayer, tengo a honra insertar a continuación el telegrama que se acaba de recibir del Administrador de la Aduana de La Guaira: La Guaira, 18 de julio de 1919. Núm. 950. Ciudadano Ministro de Hacienda. Acabo de regresar de la Corporación del Puerto El Sr. Wall arregló con los huelguistas satisfactoriamente el asunto que paralizó el movimiento del Puerto. A las 12 m. comienza el trabajo de descarga del vapor americano fondeado hoy. Firmado: Falcón Rojas<sup>16</sup>.

*Román Cárdenas*  
Ministro de Hacienda

15. *Id.*: 250.

16. *Id.*: 251.

Doc. 5. *Corporación del Puerto de La Guaira. Caracas, 18 de julio de 1919.*

Ciudadano Ministro de Obras Públicas,

Hoy quedó terminado feliz y satisfactoriamente la huelga de la Caleta de esta Corporación, reanudándose el trabajo de los vapores desde las 12 m. sin ningún inconveniente.

Después de escrita mi anterior y en vista de la actitud de los huelguistas que aferrados a su pretensión de exigir Bs. 3 por tonelada, no querían llegar a un acuerdo fui informado por el caporal que él podía formar una nueva cuadrilla para atender el trabajo, pues había hombres suficientes dispuestos a trabajar; le autoricé para ello y más tarde me informó que tenía una cuadrilla de 40 hombres y los extraordinarios que necesitase. Di cuenta de esto al Administrador de la Aduana y al Prefecto, y amanecimos hoy listos para atender a la descarga del vapor americano *Maracaibo*. En las primeras horas de la mañana, como 10 de los huelguistas se estacionaron en la puerta del interior del rompeolas, diciendo que no permitirían pasar a ningún hombre a los muelles; informé al Prefecto de esto y él ordenó a la policía que hiciera salir dichos hombres de las propiedades de la Compañía; salieron todos y entonces la nueva cuadrilla pasó a los muelles y se dio comienzo a la descarga del vapor; pero al salir el primer tren con los pasajeros y el equipaje, los huelguistas aumentados por muchos otros hombres del pueblo, detuvieron el tren de la Aduana, diciendo que no permitirían que los hombres de la nueva cuadrilla descargaran el equipaje, operación ésta que fue hecha por los pacotilleros. Di cuenta de esto al Administrador y al Prefecto, quienes pocos momentos después se apersonaron en mi oficina, ofreciéndome su amistosa mediación para poner fin a la huelga, y sabiendo ellos que desde el primer momento yo estaba dispuesto a eso, propusieron a los huelguistas que nombraran una delegación de 10 hombres con suficiente poder para hacer un arreglo definitivo. Así se hizo, y en presencia de las autoridades reunidas, después de larga discusión, llegaron a convenir en seguir el trabajo a Bs. 2,25 por tonelada y Bs. 1 extra por tonelada manejada después de la 6 pm. y en los domingos y días feriados, es decir, al mismo tipo planteado por mí el domingo.

J. H. Wall<sup>17</sup>

Reseñan esta huelga los diarios *El Universal*, en fecha 26 de julio de 1919, así como *El Nuevo Diario*, el 19 de julio de 1919.

17. *Id.*: 255.

Como puede observarse de la comunicación que el Administrador de la Corporación del Puerto de La Guaira dirige al Ministro de Obras Públicas, nos encontramos ante un antecedente de discusión de un contrato colectivo con mediación de la autoridad, en el que se obtuvieron los beneficios de aumento de salario, pago de horas extraordinarias.

3. *Huelga en el Ferrocarril Central de Venezuela.  
Sábado 4 de julio de 1919, y Acuerdo del Ferrocarril Alemán.*

Hace referencia el Ministro de Obras Públicas en su Memoria y Cuenta presentada al Congreso Nacional el 19 de abril de 1920, al señalar que "esta Empresa, que obtuvo rendimientos muy satisfactorios en los comienzos del año 1919, ha sufrido luego en el curso del mismo un decremento considerable en sus beneficios, debido . . . al aumento de los salarios como consecuencia de la huelga ocurrida en su personal obrero"<sup>18</sup>. Reseña telegrama recibido del Sr. Víctor Soborg, Administrador Interino de la Compañía del Ferrocarril Central de Venezuela, en el que se "participa que desde hoy, 4 de julio de 1919, a las 2 pm. está suspendido todo tráfico de esta Empresa por causa de la huelga de los empleados respectivos"<sup>19</sup>.

De la huelga en sí no se hacen eco los diarios de la República, aunque *El Nuevo Diario* en su edición del 18 de julio del año en curso publica en primera página "Bases del acuerdo entre la Dirección y los empleados y jornaleros del Ferrocarril Alemán" las cuales son:

1. Aumento de sueldo y jornales en un 25%, siendo el mínimo Bs. 40 y el máximo Bs. 50.
2. Todo empleado de oficina con más de 5 años de servicio tendrá sueldo mensual.
3. Todos los jornaleros de más de 2 años de servicio recibirán el pago de sus jornales completos durante un mes en caso de enfermedad comprobada y los de menos tiempo medio jornal por mes.
4. Los jornaleros tendrán un horario de ocho y media horas, el exceso de trabajo se pagará como sobretiempo en proporción al jornal que devengan. Los días feriados deben pagarse el doble del jornal.
5. Se aumentan los emolumentos en los kms. recorridos en un 10%

18. *Id.*: 176.

19. *Id.*: 157.

6. En caso de accidentes se asegurará una remuneración de Bs. 2.500 a 5.000, tomando en consideración las condiciones de tiempo y sueldo del empleado. Las víctimas de accidentes que los imposibiliten de seguir en el desempeño de sus deberes, y en caso de muerte se le entregará la misma suma a su viuda, hijos y herederos.
7. Todo jornalero deberá trabajar su semana completa.
8. Se dará un descanso obligatorio de 15 días cada año a todo empleado a sueldo.
9. Empleados de más de 25 años de servicio se les dará un puesto de más descanso. En caso de muerte se le dará a su familia por una sola vez Bs. 2.500 a los empleados hasta 5 años y Bs. 5.000 de ahí en adelante.
10. La empresa contribuirá con Bs. 300 para gastos de entierro de empleados y jornaleros.
11. Los empleados mensuales en caso de enfermedad recibirán el sueldo de 4 meses, siempre que la enfermedad fuere comprobada.

El Padre Urquijo S.J., al analizar este acuerdo señala "consideramos que este Documento es un verdadero Contrato Colectivo, no únicamente basados en la autoridad de prestigiosas figuras del campo del Derecho que así lo han juzgado, sino también por las características tipificadoras que se desprenden de un análisis del mismo".

"En primer lugar, vemos que son los trabajadores quienes han hecho la solicitud, en forma colectiva (pliego de peticiones); en segundo lugar, la Dirección del Gran Ferrocarril de Venezuela accede a tratar con ello (negociar); tercero, el contenido de los asuntos negociados se atiene a lo que ha tipificado desde sus inicios la negociación colectiva: sueldos y salarios, horarios y condiciones de trabajo; cuarto: su forma jurídica se ajusta al estilo marcado por el derecho en estos casos: copias del documento (hechos dos a un mismo tenor), fecha y publicación del documento en la prensa local; para darle carácter público"<sup>20</sup>.

Hace referencia el comentarista a la distinción que se establece entre jornaleros y empleados con el objeto de introducir el sistema salarial conocido como de pagos diferenciales; al hecho del acuerdo obtenido con la ausencia del Gobierno, como tercer signatario del acuerdo, lo cual era lógico dado que no se conocía entonces el poder intervencionista del Estado moderno; y, el contenido, que privilegia la antigüedad, da carácter

20. Godio, o.c.: 48, quien cita a José Urquijo, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N<sup>o</sup> 2, septiembre-octubre 1979.

obligatorio al descanso vacacional anual y establece un mecanismo *sui generis* de jubilación o cuasijubilación.

4. *Huelga en el Ferrocarril de La Guaira a Caracas o Ferrocarril Inglés. Miércoles 16 de julio de 1919.*

Según telegrama dirigido al General J. V. Gómez por parte de Raúl Crespo Vivas el 16 de julio de 1919, en esa fecha se habían declarado en huelga los empleados del Ferrocarril La Guaira a Caracas, reclamando aumento de salario; y, que no se había presentado ninguna perturbación del orden público.

El 20 de julio, el General Victoriano Márquez Bustillos, Presidente Provisional de Venezuela, dirige un telegrama a Gómez manifestándole que el Administrador del Ferrocarril Inglés de Caracas a La Guaira, con quien ha conferenciado largamente le manifestó que esperaba contestación del calograma que dirigió a Londres para resolver el punto.

El 23 de julio, Spósito Briceño, Prefecto del Departamento Vargas, informa al Gral. Gómez que ha terminado por arreglo amistoso, la huelga de empleados del Ferrocarril Caracas, quedando restablecido el tráfico con la Capital<sup>21</sup>.

Los diarios no refieren la huelga en sí, si bien *El Nuevo Diario* en su edición del miércoles 23 de julio de 1919, reseña que "ayer a las 2 p.m. quedaron definitivamente transigidas las diferencias entre los empleados del Ferrocarril de La Guaira a Caracas, y las empresas de los mismos, y el tráfico suspendido durante varios días volvió a reanudarse".

El sábado 26 de julio, los diarios *El Universal* y *El Nuevo Diario*, publicaron el "Convenio celebrado entre la Administración y los operarios y jornaleros del Ferrocarril de La Guaira a Caracas", cuyas bases son las siguientes:

1. - Aumento del 20% en todos los sueldos y jornales a partir del día 23 del corriente mes, a excepción de los que se mencionarán por separado.

2 - A todo jornalero se le fija el día de trabajo en 8 horas y media, el exceso de trabajo se pagará como sobretiempo en proporción al jornal que devenga. Los domingos y días feriados se pagarán según costumbre así:

Departamento de locomotoras: doble tiempo.

Vía permanente y caleta: tiempo y medio.

3. - En caso de enfermedad comprobada, tanto los empleados a sueldo como los jornaleros que tengan más de 2 años de servicio, gozarán de sus

21. Archivo Histórico de Miraflores: 255 ss.

sueldos o jornales durante dos meses con derecho a médico, botica y la cantidad de Bs. 300 para el entierro en caso de muerte.

4. — Los empleados con sueldos mensuales gozarán de un descanso obligatorio de 15 días cada año.

5. — Según el artículo 1º se mencionan por separado:

1 — Telegrafistas: tabajarán los días corridos del mes a razón de 9 horas por día, con sobretiempo calculado tiempo y medio.

2 — Maquinistas y fogoneros: los 6 maquinistas y 7 fogoneros ganarán Bs. 400 los primeros y Bs. 200 los segundos, por los días ordinarios de trabajo que tengan al mes. Trabajarán 9 horas al día y el excedente se considerará como sobretiempo. El sobretiempo se clasificará de dos maneras: Tiempo y medio y doble tiempo. El tiempo y medio es para los días ordinarios y el doble tiempo para los domingos, días feriados decretados por el Congreso Nacional, el Jueves y Viernes Santos y el Día de Pascua, así como también cualquier fiesta de Iglesia en que se cierren los talleres. El tiempo de los maquinistas y fogoneros se toma corrido, es decir, desde que comienzan a preparar su máquina hasta que la dejan. Para preparar la máquina se les concede 30 minutos antes de salir y otros 30 minutos para apagarla. El maniquista y el fogonero deben permanecer a la orden al terminar su servicio hasta cumplir sus 9 horas reglamentarias.

3 — Los conductores: aumentos del 20% de sus sueldos.

4 — Freneros: sueldo de Bs. 200 por mes, trabajando 9 horas, el sobretiempo se calculará como a los maquinistas.

5 — Guarda del teléfono: Bs. 184 mensual.

6 — Cambiadores de La Guaira: Bs. 300 mensual.

7 — Cambiadores de Caracas: Bs. 240 mensual.

8 — Vigilantes y cambiadores de línea: sueldo de Bs. 200 mensual.

9 — Portereros: Estaciones Caracas y La Guaira: Son 4 a Bs. 150 cada uno mensual.

Departamento de carga: La Guaira: uno a Bs. 210 mensuales y uno a Bs. 160 mensuales. Caracas: uno a Bs. 210 mensuales y un cooper a Bs. 150 mensuales.

Se hacen 2 a un mismo tenor. Caracas, 25 de julio de 1919.

Por los empleados y jornaleros  
*F. Pacheco Soublotte*  
*Ezequiel Marín*

Por el Ferrocarril  
*F. L. Pantín*  
 Administrador

Podemos analizar, que este Convenio de carácter colectivo, es aún más específico que el logrado por la Dirección y trabajadores del Ferrocarril Alemán. Constituye un contrato colectivo en el que se obtienen importantes beneficios para los trabajadores, aumento de salario, determinación de horas de trabajo, beneficios por antigüedad, y lo que es muy importante, distingue el pago de sobretiempo dependiendo del día que se labore.

5. *Huelga en la Compañía del Tranvía Eléctrico de Caracas.*  
*Miércoles 16 de julio de 1919.*

El 16 de julio, Crespo Vicas comunica al Gral. J. V. Gómez, que los empleados del Tranvía Eléctrico de Caracas se han declarado en huelga y solicitan aumento de salario.

El mismo 16 de julio, Lorenzo Carvallo, Prefecto del Departamento Libertador, se dirige al Gral. Gómez para manifestarle que los tranvías eléctricos han ofrecido a sus operarios ochenta y sesenta y cinco céntimos por hora a conductores y colectivos respectivamente, pero que éstos aspiran a cien y setenta y cinco céntimos.

El 18 de julio el Gral. Márquez Bustillos, Presidente Provisional de Venezuela participa al Gral. J. V. Gómez que ese día a las 5 p.m., se había efectuado una conferencia entre los representantes de la Compañía de Tranvía y sus empleados. La Compañía del Tranvía ofrece un máximo de lo que puede disponer que es un 25%, ganando por lo tanto diariamente, cada motorista, que son ocho, Bs. 10, y los cinco colectores Bs. 62, y los demás proporcionalmente. La mayoría de los empleados de esta compañía aceptó, pero abrigaban el temor de que otros compañeros puedan oponerse. Uno de los Directores de la Compañía cree que mañana podrán ya circular los carros.

El 20 de julio del año en curso, Lorenzo Carvallo, Prefecto del Departamento Libertador comunica al Gral. J. V. Gómez, que por comisión del Dr. Márquez Bustillos acaban de hablar con los trabajadores de la Compañía de Tranvías Eléctricos llegándose a un arreglo satisfactorio, pues han convenido en trabajar los motoristas a razón de 95 céntimos por hora y los colectores a 70, condiciones en que también ha convenido la Compañía representada por el Sr. Vegas. El trabajo se hará por horas y no por días, y los tranvías comenzarán a circular desde la mañana el día siguiente.

De igual manera, ese mismo día el Gral. Márquez Bustillos comunica a Gómez que ya se habían arreglado satisfactoriamente las dificultades surgidas entre los empleados del Tranvía Eléctrico de Caracas y la Empresa respectiva<sup>22</sup>.

Los diarios no reseñan la huelga correspondiente, pero *El Universal*, en su edición del lunes 21 de julio señala "en la mañana de hoy reanudarán sus labores ordinarias los tranvías de Caracas, habiendo llegado a una solución en el asunto que paralizó por 4 días su circulación. Los motoristas recibirán Bs. 0,95 por hora de trabajo y los colectores Bs. 0,70.

22. *Id.*: 256.

6. *Huelga en la Fábrica Nacional de Fósforos. Miércoles 16 de julio de 1919*

El 16 de julio se le informa a Gómez que los trabajadores de la Fábrica de Fósforos estaban en huelga, que la Compañía ofrecía un aumento del 12,5% y que los operarios aspiran al 20%. El 18 de julio, se le comunica que la Dirección de la Fábrica de Fósforos, haciendo un gran esfuerzo ofrece hasta el 15%. La mayoría de los trabajadores aceptó este convenio, pero abrigan el temor de que haya otros que no lo hagan<sup>23</sup>.

No se comunica al Gral. J. V. Gómez de la finalización de esta huelga, la cual no fue reseñada en lo absoluto por los diarios.

7. *Huelgas en las lavanderías chinas y huelgas de choferes. Lunes, 21 de julio de 1919.*

*El Nuevo Diario* no reseña estos hechos, pero *El Universal*, en su edición del martes 22 de julio, expresa: "ayer hubo grande emoción en el mundo de los chinos que tienen a su cargo la higiénica tarea de despercudir nuestras camisas y abrillantar nuestros cuellos, pues las criollas que los ayudaban en sus blanqueantes tareas se les rebelaron por lo poco que ganaban. Pero ese conato de huelgas ayer a las 5 p.m. había casi desaparecido".

En cuanto a los señores choferes señala "parece que estos señores de andar rápido (los choferes) iban a reclamar mayor salario, pues ellos también comen y beben y no siempre aire. Los choferes no piden sino el 25%".

8. *Huelga en la Litografía del Comercio. Lunes, 21 de julio de 1919.*

Señala *El Nuevo Diario* en su edición del martes 22 de julio: "Ayer quedó favorablemente solucionada la breve crisis de trabajo ocurrida en los talleres de la Litografía del Comercio. El Sr. Pins Schlageter atendió los reclamos de sus empleados y les aumentó el sueldo en un 20%. Los empleados trabajarán sólo 9 horas y percibirán pago doble por las horas suplementarias de trabajo y también, por los días domingos. Ningún empleado podrá ser retirado sin causa justificada".

Importante particularmente esta última condición del arreglo en que vemos por vez primera, por lo menos en el desarrollo de los movimientos huelguistas de 1919, la consagración del derecho a no ser despedido

23. *Id.*: 256.

sino por causas justificadas. Estas entendemos que serían derivadas del Derecho común.

9. *Huelga de Jornaleros en Guarenas. Lunes, 21 de julio de 1919.*

El 22 de julio, Juan C. Gómez, Gobernador del Distrito Federal y de Giulio Sánchez comunican al Gral. J. V. Gómez, que ha continuado la huelga de jornaleros que se produjo en Guarenas. Los jornaleros formularon sus pretensiones así: peones, Bs. 5; gañanes, Bs. 6 diarios, con la condición de que los dueños de haciendas les abonen diariamente la mitad del jornal que han devengado en el día en dinero efectivo para ellos efectuar sus compras donde vendan más barato.

Los hacendados han ofrecido pagarles a razón de Bs. 4 los peones y Bs. 4,50 los gañanes, conviniendo algunos en pagar todas las tardes la mitad del jornal en efectivo; y otros estableciendo la obligación de que pidan sus víveres y provisiones en las pulperías de las haciendas.

La huelga continúa dado que no pudo llegarse a un avenimiento.

El mismo 22 de julio, Gómez es informado de que un número superior a 500 jornaleros recorrían las calles de la población, y que en el conflicto surgido entre ellos y los hacendados quieren que él sea el árbitro que decida en el asunto<sup>24</sup>.

Esta huelga, de la cual no se tuvo más noticias no fue reseñada por los diarios.

10. *Huelgas de alpargateras y capelladoras. Sábado 26 de julio de 1919.*

*El Nuevo Diario* en su edición del 26 de julio señala que alpargateras en representación del gremio, se acercaron a las oficinas de su redacción para manifestar que han pedido a sus respectivos dueños de las alpargaterías donde trabajan aumento en sus jornales.

El jueves 31 de julio, *El Nuevo Diario* recoge las defensas de las capelladoras que alegan que les pagan Bs. 0,75 por docena de capelladas, y como una obrera sólo teje docena y media en 17 horas de trabajo, obvia resulta la explotación de que son objeto. No les han querido aumentar el real que exigen por cada docena.

El sábado 2 de agosto, *El Nuevo Diario* publica el acuerdo que tomó la Directiva de los Industriales de la Unión Obrera del Gremio de Alpargateros de Caracas: Prestar ayuda al grupo de Obreras en el tejido

24. *Id.*: 260.

de capelladas y piezas, con el fin de que se le remunere mejor el trabajo material que ellas ejecutan, pues es irrisorio lo que en la actualidad se les paga.

Al efecto, la Unión Obrera prestará su apoyo en esta forma: no manufacturar alpargatas a los Industriales del ramo que no les satisfagan en su justa petición.

Esta resolución tendría efecto 24 horas después de haber sido presentada la petición. He aquí la petición: "Las obreras en el tejido de capelladas y piezas han pedido el aumento del precio de los tejidos en la siguiente forma:

Capelladas a máquina:

por docenas de 1, 2, y 3 obra de mano Bs. 1,50;

por docenas de 4, 5, y 6 obra de mano Bs. 2 y material;

por docenas de 7 al 12 obra de mano y material Bs. 1,25".

El domingo 3 de agosto de 1919, *El Nuevo Diario* reseña que las tejedoras de capelladas de esta ciudad, acudieron a la Gobernación con el objeto de expresar al Gobernador del Distrito Federal su contento por la feliz resolución de la huelga originada por sus aspiraciones a aumento de salario y a expresar al Gobierno de modo muy especial su agradecimiento por la noble parte de mediador que tomó entre patronos y obreos y que dio como resultado la solución citada.

El jueves 21 de agosto, *El Nuevo Diario* publica el siguiente Documento:

"La Junta Directiva del Gremio de Laboristas en el Tejido de Capelladas y Piezas, cumple con el deber de participar a todas las tejedoras y al Gremio de Alpargateros la satisfactoria solución de nuestro justo reclamo de aumento en el precio de nuestro tejido.

Los suscritos dueños de alpargaterías nos comprometemos a pagar de hoy en adelante los siguientes precios por capelladas y piezas:

Capelladas: 1ª a 3ª Bs. 1,50 la docena

4ª a 6ª Bs. 1,25 la docena

7ª a 12ª Bs. 1,00 la docena

Piezas: 1ª a 3ª Bs. 2,25 la docena

4ª a 6ª Bs. 2,00 la docena

7ª a 12ª Bs. 1,75 la docena

Nos comprometemos a cobrar por el pabilo Bs. 0,30 por la onza de 28 gr.

Varias alpargaterías".

Pero el viernes 26 de septiembre de 1919, *El Nuevo Diario* se hace eco de las quejas de las tejedoras de capelladas, porque los alpargateros se han negado a pagar la docena de capellas a Bs. 1,50 como habían acordado.

Interesante destacar la solidaridad gremial que se hace patente con la decisión del Gremio de Alpargateros de no manufacturar alpargatas a aquellas compañías que no satisficiesen los requerimientos de las tejedoras de capelladas. Este es un claro antecedente a las hoy denominadas huelgas de solidaridad.

11. *Huelga de los empleados (farmaceutas) de las Farmacias. Sábado, 26 de julio de 1919.*

El 26 de julio de 1919, *El Nuevo Diario* hace referencia a las peticiones de los farmacéuticos que exigen que se reglamenten las horas de trabajo del gremio de manera que quede libre para cada uno de ellos la noche para dedicarla al estudio de su profesión.

*El Nuevo Diario* publica en su edición del jueves 31 de julio el Acuerdo entre dueños de farmacias y sus empleados respectivos, con las siguientes bases:

"Los suscritos dueños de establecimientos de Farmacia al por mayor y al detal en Caracas, atendiendo al reclamo de nuestros empleados, tendiente a mejorar sus condiciones de trabajo, nos hemos acordado para corresponder a su solicitud y a los efectos les hemos prometido lo siguiente:

1. - Mantenerlos en sus respectivos puestos desde el momento en que vuelvan a ocuparlos, con el mismo sueldo que han venido devengando hasta el 25 de los corrientes, en que se retiraron de ellos.

2. - Desde el 1º de enero de 1920 los expresados sueldos serán aumentados a aquéllos que lo han merecido por su buen comportamiento.

3. - El tiempo durante el cual trabajarán nuestros empleados los días de labor será desde las 7 a.m. en que entrarán al trabajo, hasta las 6 p.m., y tendrán derecho a invertir hasta una hora para almorzar y otra para comer. De las 6 p.m. en adelante gozarán de un sobresueldo que será del 10% por lo menos sobre el sueldo que ganan.

4. - Nuestros empleados tendrán derecho a 1 mes de descanso cada año con el goce del sueldo de dicho mes. Para adquirir este derecho debe el empleado tener ya, por lo menos, 1 año de servicio para la fecha en que pida el descanso.

5. – Dirigir una solicitud al Congreso Nacional en su próxima reunión pidiéndole modifique la Ley que se relaciona con los establecimientos de farmacias, con el fin de que sea implementado como en todas partes del mundo, el servicio por turnos después de las 6 p.m. y hasta las 7 a.m.

Caracas, 29 de julio de 1919”.

Este acuerdo resulta uno más de los antecesores de contratos colectivos que se produjeron en ese año. Importante es destacar la figura indiscutible de las vacaciones anuales que cumplían con los requisitos de ser remuneradas aunque no se prestase labor en esos días y de la exigencia del transcurso de por lo menos un año de servicio para gozarlas.

12. *Los dependientes empleados de los establecimientos de víveres al por mayor y por menor piden que se disminuyan las horas de trabajo. Sábado, 26 de julio de 1919.*
13. *Huelgas de botiquineros y panaderos. Domingo 27 de julio de 1919.*

*El Nuevo Diario* en su edición del domingo 27 de julio publica el siguiente artículo: Lo que piden botiquineros y panaderos. Por mediación de su importante crónica, haga saber a los dueños en general de todos los establecimientos similares, que nosotros aspiramos a que se nos aumenten nuestras salidas, es decir, nos den un día de libertad por cada siete días y no medio día por cada 15 días, como el que tenemos. No aspiramos a aumento de sueldo (eso lo dejamos a elección de ellos) sino a un poquito de libertad.

No conseguimos más información al respecto del desarrollo de esta situación.

14. *En un artículo de El Nuevo Diario de fecha viernes, 1º de agosto de 1919, el Personal del Cuerpo de Operarios Fabriles de la Casa de los señores Cubría y Sucrs., significan las más expresivas gracias a estos señores por haber accedido al aumento de salarios con un 20%, petición que fue atendida pronta y gustosamente.*
15. *Huelgas de obreros en Barquisimeto. Domingo, 3 de agosto de 1919.*

En telegrama de esta fecha emitido por David Gimón, se comunica al General J. V. Gómez, que en la ciudad de Barquisimeto han habido

varias huelgas de obreros que reclamaban aumento en sus salarios y que el Gobierno, en vista de que los reclamos son justos, por la carestía de los artículos de primera necesidad, les ha prestado su apoyo moral y, al efecto, comisionó al General Garbi, para que mediara entre patrones y obreros, llegándose entre ambos a un acuerdo equitativo, desenvolviéndose todo en el seno del mayor orden<sup>25</sup>.

De estas huelgas no se tiene ninguna referencia de tipo periodística o gubernamental.

16. *Huelgas de aplanchadoras y lavanderas.*  
*Lunes, 11 de agosto de 1919.*

El diario *El Nuevo Diario* publica en su edición del martes 12 de agosto de 1919, las quejas de las aplanchadoras y lavanderas que trabajan en lavanderías chinas, dado que los propietarios de éstas se comprometieron a pagar a las del gremio de lavanderas y aplanchadoras Bs. 12 semanales, más Bs. 1,50 a cada una diario para el alimento. "Los hijos de Confucio parece que están reacios a cumplir, y para no hacerlo, con la misma facilidad con que se van comiendo un plato de arroz, grano a grano, con sus palitos, así van despidiendo a sus lavanderas".

Este compromiso suponemos fue el resultado de la primera huelga señalada en el 7. *Supra*.

17. *Huelga de obreros, artesanos y jornaleros en San Fernando de Apure. 29 de agosto de 1919.*

El Gral. J. V. Gómez, recibe una comunicación de V. Pérez Soto en fecha 29 de agosto de 1919, en la que se le comunica que ese día se declararon en huelga todos los obreros, artesanos y jornaleros de la ciudad de San Fernando, en demanda de aumento de salarios, reglamentaciones de las horas de trabajo, proteccionismo al obrero, etc.

El Gobierno del Estado, por considerar estas demandas como justas, a medio día reunió una representación del comercio, los propietarios y dueños de fábricas y empresas, y discutieron con los representantes de la liga del trabajo, las bases de un acuerdo conciliatorio, habiendo alcanzado la clase proletaria muchas y equitativas mejoras, tales como aumento del 25% del jornal, es decir, Bs. 5 diarios sin comida, y Bs. 3 con ella; en caso de enfermedad, medicinas y médico por cuenta del patrón, y en caso de muerte Bs. 200 para el entierro; horario de 8 y medias horas diarias pagándoseles las horas extraordinarias proporcionalmente.

25. *Id.*: 262.

Después de su triunfo, la multitud ha recorrido la población vitoreando al Gobierno bajo cuyos auspicios mejorarán sus condiciones de vida <sup>26</sup>.

De esta huelga, no conseguimos reseñas en los diarios, así como informaciones gubernamentales públicas, si bien la Gobernación del Estado, actúa ante esta situación como mediadora entre los patrones y los trabajadores.

18. *Huelga del Cuerpo de Caleta de la Aduana de Ciudad Bolívar. 3 de octubre de 1919.*

Los Ciudadanos Ministro de Hacienda, Gobernador del Estado Bolívar, Administrador de la Aduana, mantienen informado al Gral. J. V. Gómez acerca del desarrollo de los acontecimientos.

El día 3 de octubre, el Sr. Florentino Montes, Presidente de la Asociación de Artesanos y Obreros, en representación del Cuerpo de Caleta y seguido por un numeroso grupo de los distintos gremios, solicitó el aumento del tipo de acarreo que se cobra por las mercancías que se importan por ese cuerpo. El Cuerpo de Caleta ha suspendido sus labores desde el mediodía.

El día 4 de octubre, el Sr. Florentino Montes, dirige al Ministro de Hacienda un telegrama en el que anuncia que el Cuerpo de Caleta está en huelga general, que han suspendido sus labores, que piden la destitución del Jefe de Caleta, la exclusión de los camiones en el trabajo que hacen, la distribución igual de su jornal y pide que el Comercio designe 2 personas competentes para liquidarle su trabajo. Anuncia que de no ser aceptado lo que se pide continuará la huelga general.

Román Cárdenas, Ministro de Hacienda, informa a Gómez, el mismo 4 de octubre, que el Administrador de la Aduana ha comunicado al Ministerio que desde el 2 de los corrientes al mediodía, la Caleta se declaró en huelga, y que el Administrador está tratando con el Comercio y la Caleta sobre los reclamos de este cuerpo.

El Ministro, Sr. Cárdenas, informa al Gral. Gómez el 6 de octubre, que ha recibido un comunicado del Administrador de la Aduana de Ciudad Bolívar según el cual el Sr. Pedro Vivas, Jefe de la Caleta, con motivo de dificultades con dicho cuerpo renunció al puesto, y que al aceptar la renuncia, por creerlo conveniente nombró interinamente al Sr. Juan Subero Escobar. También comunica el Administrador que se ha llegado a un perfecto acuerdo entre la Caleta y el Comercio, manteniéndose la

26. *Id.*: 262.

tarifa anterior, pero modificándose varias disposiciones de régimen interno. La huelga terminó el día anterior reanudándose los trabajos<sup>27</sup>.

Esta huelga en la que el Gobierno asumió un papel de mediador no es reseñada por los periódicos, ni hace referencia el ciudadano Ministro de Hacienda de ella en su Memoria y Cuenta correspondiente a 1919.

19. *Huelga de zapateros. 12 de noviembre de 1919.*

El diario *El Obrero* en su edición del 14 de noviembre de 1919, en primera página, informa que en la Casa J. Boccardo y Cía. una de las más respetables por sus ejecutorias y antigüedad en nuestra plaza, está en huelga desde anteayer la sección de cortadores. "El motivo de la huelga se debe no a que dichos obreros pidan aumento de salario ni aspiren a imponer condiciones; sino única y simplemente a que no quieren admitir como Jefe de su sección a la persona designada por la Dirección de la Casa".

20. *Huelga de sastres. 1 de diciembre de 1919.*

En su presentación del 3 de diciembre de 1919, *El Obrero*, publica en primera página el Convenio que se ha producido entre las Corporaciones Gremiales "Maestros Sastres de Caracas" y "Asociación de Operarios Sastres de Caracas" bajo las siguientes bases: subir el precio de la mano de obra en un aumento sensible para todas las piezas de vestir de hombre; se comprometieron los dueños de sastrerías a sostener el mismo tren de empleados operarios que tenían antes de la huelga; se estipuló que el operario debe cumplir con la palabra empeñada y en caso de no poder cumplir por causa justificada debe avisar con tiempo y devolver el trabajo; el convenio podrá rescindirse cuando una de las partes contratantes crea necesaria alguna innovación y no se llegue a un acuerdo.

21. *Tipógrafos. Caracas, 12 de diciembre de 1919.*

Sin poder llegar a hablarse de huelga, el periódico *El Obrero*, en sucesivos reportajes, hace un seguimiento a toda la discusión que se desarrolló durante casi un mes sobre la materia.

El 12 de diciembre, el Gremio de Profesionales de Artes Gráficas aprueba una tarifa de salarios que debe ser pagada al premio por los patronos. El Editorial de *El Obrero* del 13 de diciembre critica al gremio por autoritario al querer imponer las tarifas, y defienden el derecho de los patronos de discutir las con el gremio.

27. *Id.*: 263 y ss.

Para el 17 de diciembre, patronos y gremios de artistas gráficos discutían las tarifas de salarios aprobadas por el gremio. *El Obrero*, en su publicación del 24 de diciembre apoyan a los tipógrafos en la discusión con los patronos sobre las nuevas tarifas salariales, pero les critican su arbitrariedad de quererlas imponer obligatoriamente en 1920, recomendándoles el avenimiento, la conciliación. El 31 de diciembre, finalizadas las conversaciones entre tipógrafos y patronos, llegaron a un acuerdo sobre el aumento de las tarifas salariales.

El 12 de enero de 1920, el diario *El Obrero* hace público el que "nuestra propaganda a favor de las clases trabajadoras no se ciñe a la mera enunciación doctrinal" al comenzar a pagar las nuevas tarifas salariales a sus empleados.

Sí se produce un conato de huelga en varias empresas tipográficas: Tipografía El Comercio, *El Universal* y *Cultura Venezolana*, siendo retiradas de ellos varios obreros el 18 de enero de 1920.

Estas tarifas salariales aprobadas después de varias reuniones del gremio de profesionales de artes gráficas el día 10 de diciembre de 1919, empezarían a ser cobradas desde principios de enero de 1920.

## 22. Otras huelgas.

Nos referiremos a algunos movimientos huelguistas de los cuales supimos su inicio pero no los logros alcanzados.

El 17 de julio de 1919, Spósito Briceño, Prefecto del Departamento Vargas comunica al Gral. J. V. Gómez que se declararon en huelga los empleados de la fábrica de Jabón Perret y Cía. y de la Cervecería, esta última terminó ayer mismo<sup>28</sup>.

El 8 de octubre de 1919, Tobías Uribe comunica al Gral. Gómez que la Asociación de Tipógrafos del Zulia declaró la huelga de operarios del diario *El Avisador* de esta ciudad por poco salario<sup>29</sup>.

Según Hemmy Croes, en el año 1919 tuvo lugar una huelga en las minas de cobre de Aroa, que concluyó con un aumento de salario de 15 céntimos y medio diario<sup>30</sup>.

28. *Id.*: 256.

29. *Id.*: 266.

30. Croes, *o.c.*: 52.

## CONCLUSIONES

En 1919 se puede observar un primer intento a nivel general en el país por organizarse los trabajadores para lograr el reconocimiento de ciertos derechos a través de las huelgas.

Los gremios mejor organizados y con mayor poder de presión lograron que sus patronos firmasen acuerdos o convenios que resultaron verdaderos antecesores de los actuales contratos colectivos.

A pesar de no conocerse aún la actividad proteccionista del Estado y estar vigente el liberalismo económico, en varias oportunidades, puede observarse la actitud de mediación emprendida por el Gobierno.

Los trabajadores obtuvieron el reconocimiento por parte de sus patronos de reivindicaciones como el aumento de salario, la disminución de la duración de la jornada, el pago extraordinario del sobretiempo, el descanso semanal, vacaciones anuales, ciertos beneficios de antigüedad, etc.

## BIBLIOGRAFIA

## I. — AUTORES:

- CARDOZO, Arturo (63): *Sobre el Cauce de un Pueblo. 1830-1930. Un Siglo de Historia Trujillana*. Biblioteca de Autores y Temas Trujillanos. Trujillo, 1963.
- CROES, Hemmy (73): *El Movimiento Obrero Venezolano. (Elementos para su Historia)*. Ediciones Movimiento Obrero. Caracas 1973.
- GODIO, Julio (80): *El Movimiento Obrero Venezolano. 1850-1944*. Editorial Ateneo de Caracas. Caracas, 1980.
- PARRA ARANGUREN, Fernando (65): *Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela. 1830-1928*. Facultad de Derecho. Universidad del Zulia. Maracaibo, 1965.
- PRIETO SOTO, Jesús (60): *El Chorro, Gracia o Maldición*. Industrias Gráficas España S.L. Madrid, 1960.
- PRIETO SOTO, Jesús (80): *Confrontación Ideológica Petrolera*. Talleres Gráficos de Fitolito. Bogotá, 1980.
- QUINTERO, Rodolfo (80): *Hacia el Renacimiento Obrero en Venezuela*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Central de Venezuela. División de Publicaciones. Caracas, 1980.
- TEMOCHE BENITES, Ricardo (84): *Historia, Doctrina y Hombres en los Sindicatos Venezolanos*. Manual del Sindicalista. Imprenta Universitaria de la Universidad Central de Venezuela. Caracas, 1984.

II. — ARTICULOS:

- CUENCA, Héctor (58): *Fuentes Históricas de Nuestras Instituciones del Trabajo*. Revista del Instituto Venezolano del Derecho Social. Año II. N° 3. Caracas, 1958.
- MERCADO M., Elis (75): *Antecedentes del Movimiento Obrero Venezolano*. Semestre Histórico, Revista publicada por la Coordinación de los Cursos de Post-Grado de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela. N° 1, enero-febrero 1975. Caracas, 1975.
- PRIETO SOTO, Jesús (67): *La Universidad que Gómez no Pudo Dominar*. "El Nacional", 20 de marzo de 1967. Pág. C-1. Caracas, 1967.
- SANOJA, Jesús (78): *Antes de la Era Petrolera*. "El Nacional", 2 de mayo de 1978. Pág. D-2. Caracas, 1978.
- URQUIJO José I. (79): "Primer Contrato Colectivo de Venezuela" en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N° 2, septiembre-octubre de 1979; pp. 35-46. (Convenio Colectivo del Gran Ferrocarril Alemán con sus trabajadores, 18 de julio de 1919).

III. — PUBLICACIONES OFICIALES:

- BOLETIN DEL ARCHIVO HISTORICO DE MIRAFLORES. N° 120. Caracas, enero-junio 1985. República de Venezuela. Ministerio de la Secretaría de la Presidencia. Palacio de Miraflores.
- MEMORIA Y CUENTA QUE EL GOBERNADOR DEL DISTRITO FEDERAL PRESENTA AL CONCEJO MUNICIPAL EN 1920 DE SUS ACTOS DE 1919. Tipografía Guttenberg. Caracas, 1920.
- MEMORIA QUE PRESENTA EL MINISTRO DE OBRAS PUBLICAS A LAS CAMARAS LEGISLATIVAS EN SU REUNION CONSTITUCIONAL DE 1920. Tomos I y II. Litografía y Tipografía del Comercio. Caracas, 1920.
- MEMORIA QUE PRESENTA EL MINISTRO DE HACIENDA A LAS CAMARAS LEGISLATIVAS EN SU REUNION CONSTITUCIONAL DE 1920. Tipografía Empresa El Cojo. Caracas, 1920.
- MEMORIA QUE PRESENTA EL MINISTRO DE FOMENTO A LAS CAMARAS LEGISLATIVAS EN SU REUNION CONSTITUCIONAL DE 1920. Tipografía Guttenberg. Caracas, 1920.
- MEMORIA QUE PRESENTA EL MINISTRO DE RELACIONES INTERIORES A LAS CAMARAS LEGISLATIVAS EN SU REUNION CONSTITUCIONAL DE 1920. Tipografía Empresa El Cojo. Caracas, 1920.

IV. — HEMEROGRAFICA:

- "EL UNIVERSAL", Año XI. Caracas, 1919.
- "EL NUEVO DIARIO" Año VII. Caracas 1919.
- "EL OBRERO", Año I. Caracas, 1919.

# Comunicaciones



# MODERNIZACION DE LA RELACION LABORAL SINDICAL

JUAN VICENTE VERA

- I. LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD.  
Tipos de Sindicatos. Fragmentación y Racionalización del Movimiento Obrero. Nivel de Sindicación. Cambios en la Composición del Movimiento Sindical. Actividades Sindicales actuales.
- II. LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.  
La Negociación Colectiva. Participación de los Trabajadores en la toma de Decisiones dentro de la Empresa. Conflictos Laborales. El Contexto Actual. Innovaciones Técnicas y Robotización.

## LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD

### *Tipos de Sindicatos*

Desde el punto de vista histórico, los sindicatos nacieron en Europa y América del Norte y gradualmente pasaron a ser parte integrante de las sociedades occidentales, industriales y pluralistas.

En el curso de este siglo también se han ido extendiendo gradualmente a todas las regiones industrializadas y en desarrollo, así como a todos los sectores económicos de estos distintos países.

Acualmente podemos identificar cuatro tipos principales de sindicatos: profesionales; de empresa; de industria y generales. Los primeros están abiertos a todas las personas que ejercen la misma ocupación, como por ejemplo, electricistas, carpinteros, impresores, etc. Los sindicatos pueden también perseguir la afiliación de todas las personas empleadas en una misma empresa o industria. La cuarta categoría la constituye el sindicato general, que es bastante análogo a una federación, y que acoge a trabajadores procedentes de muchas industrias y ocupaciones.

Los sindicatos profesionales, el tipo de sindicato más antiguo, fueron particularmente importantes en los países industrializados, aunque actualmente existen también en algunos países en desarrollo. Los sindicatos de industria constituyen la forma de organización predominante en Europa Continental. Son el resultado de un profundo sentimiento de solidaridad entre los trabajadores, independientemente de su formación, ramo y ocupación. Los sindicatos generales son más bien típicos de países pequeños

en desarrollo (por ejemplo: ciertos países de habla inglesa de Africa y el Caribe), aunque también se encuentran algunos en Australia, Estados Unidos, Irlanda, Nueva Zelanda y el Reino Unido.

La tendencia que impera en la actualidad es hacia la creación de sindicatos de industrias y las razones para ello son evidentes.

1. Intentan eliminar los inconvenientes que entraña la proliferación de pequeños sindicatos de empresa.
2. Reflejan la situación política y económica más compleja sobre la cual deben actuar.
3. Amparan a trabajadores no calificados o semicalificados que no pueden ser amparados por las organizaciones profesionales.

#### *Fragmentación y racionalización del movimiento obrero*

En muchos países en desarrollo el movimiento obrero está fragmentado porque cada sindicato prefiere conservar su propia estructura; ello debido a tres factores principales:

1. El movimiento obrero aún comprende una proporción apreciable de sindicatos de empresa.
2. Los sindicatos tienen una gran dependencia de la acción política.
3. Varios partidos políticos compiten para lograr el apoyo de los Sindicatos.

Las rivalidades ideológicas representan en estos países una amplia gama de tendencias, que comprenden no sólo a los comunistas, socialistas, social-demócratas, reformistas y demócratas-cristianos, sino también las orientaciones populistas y nacionalistas. Igualmente las animosidades personales pueden a veces fragmentar y dividir aún más el movimiento obrero.

La proliferación de sindicatos ha tendido a su vez a hacer disminuir el promedio de sus afiliados. Así tenemos que en algunos países latinoamericanos dicho promedio se encuentra en los siguientes niveles:

---

Ecuador:	74 Miembros
Chile:	128 Miembros
Costa Rica:	207 Miembros
Venezuela:	220 Miembros
Panamá:	383 Miembros

---

Sin embargo es de notar que en algunos países se han hecho esfuerzos por racionalizar esta situación fragmentaria del movimiento sindical; así tenemos que en países como Colombia, México y Panamá, el propio movimiento sindical ha intentado unificar o por lo menos coordinar sus acciones y organizaciones. En algunos países africanos han sido los gobiernos los que han procurado reestructurar y unificar el movimiento sindical, siendo los ejemplos más sobresalientes, el de Etiopía, donde una reorganización efectuada en 1975 redujo el número de sindicatos nacionales a nueve, y el de Nigeria, que en 1978 transformó más de 800 sindicatos de empresa en 46 sindicatos de industria de carácter nacional. En Filipinas, mediante la colaboración del gobierno y el movimiento sindical, se bajó el número de sindicatos registrados de 7.000 en 1975 a 1.660 en 1980. Otros países, como Venezuela donde existen actualmente más de 8.000 sindicatos, están tratando de lograr la racionalización a través de la vía legislativa, mediante la creación de los Sindicatos Unicos Nacionales a nivel de industria, como un paso previo hacia la cogestión empresarial.

### *Grado de sindicación*

El nivel de sindicación varía de un país a otro, representando desde casi el cien por ciento de la fuerza de trabajo en ciertos países industrializados con economía centralmente planificada, hasta menos del diez por ciento en algunos países en desarrollo.

Durante los últimos veinte años los sindicatos han registrado períodos alternos de crecimiento y estancamiento como consecuencia de las fluctuaciones del mercado del empleo, de campañas en pro de la sindicación y de la actitud política de los gobiernos.

La inclusión de cláusulas de exclusividad sindical contribuyó en el pasado a un rápido aumento de la afiliación sindical, sin embargo en muchos países, por ejemplo la mayor parte de Europa Continental, ciertos países africanos de habla francesa y en América Latina, el denominado "Union Shop" (donde todos los puestos de trabajo están reservados a personas sindicadas) y el "Closed Shop", o monopolio sindical están expresamente prohibidos por la ley.

En materia de sindicación podemos ver un claro contraste entre los países desarrollados y los en vía de desarrollo, según se demuestra en los siguientes cuadros:

## PAISES DESARROLLADOS

Porcentaje de Sindicación	Países
80-90	Finlandia, Suecia
70-80	Bélgica, Dinamarca
60-70	Austria, Luxemburgo, Noruega
50-60	Australia, Irlanda, Italia, Reino Unido
40-50	Alemania Federal, Nueva Zelanda
30-40	Canadá, Grecia, Japón, Holanda, Suiza
15-30	España, Estados Unidos, Francia, Portugal

## PAISES EN VIAS DE DESARROLLO

Porcentaje de Sindicación	Países
40-50	Argelia, Tanzania.
30-40	Argentina, Barbados, Chile, Etiopía, Fiji, Guyana, Singapur, Sri Lanka, Venezuela
20-30	Colombia, Egipto, Gabon, Jamaica, México, Trinidad y Tobago
10-20	Bostwana, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Kenia, Malasia, Nigeria, Panamá, Perú, Zambia
Menos de 10	Bangladesh, República Dominicana, Haití, India, Indonesia, Nepal, Pakistán, Papúa, Nueva Guinea, Senegal, Sierra Leona, Tailandia, Togo

Son diversos los motivos por los cuales en los países en desarrollo resulta difícil la sindicación de los trabajadores. Un primer e importante motivo es que en muchas partes no existe la libertad sindical. Igualmente en la mayoría de los países en desarrollo escasean las grandes empresas industriales y comerciales en las que la sindicación es más fácil y los sindicatos existentes están bien organizados. Por otra parte, un difícil problema es la sindicación del sector informal o no estructurado de la economía. ¿Cómo pueden atraer los sindicatos a la masa creciente de trabajadores autónomos, familiares, ocasionales y temporeros, y a los ocupados en talleres pequeños o clandestinos? Pregunta difícil de contestar.

Otros obstáculos para la sindicación lo constituyen en nuestros países la escasez de dirigentes sindicales capacitados, con experiencia y consagrados a su tarea, amén de los requisitos legales rígidos sobre el número o porcentaje mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, 20 ó 25 en la mayoría de los países y hasta el 33% de los trabajadores interesados como es el caso de Turquía y el 51% en El Salvador, contrastando esto con la situación imperante en algunos países de habla inglesa, en los que sigue en vigor la antigua disposición que autoriza a cualquier grupo de siete personas para crear un sindicato.

Estudios recientes indican que en ciertos países en desarrollo, además de los factores antes anotados, prevalecen otros males como lo son las afiliaciones pasajeras, renuncia al pago de las cuotas sindicales y escasa participación en los asuntos internos del sindicato.

La otra cara de la moneda la constituyen los países cuya economía está centralmente planificada; aquí los sindicatos actúan en un contexto socio-político y económico completamente distinto. El partido marxista-leninista de la clase trabajadora se considera en ellos como la fuerza directriz; así, se ocupa de las cuestiones más importantes (entre otras de la planificación a mediano y largo plazo) y determina las principales opciones políticas del país. En estos países el partido, el Estado y la organización sindical tienen un objetivo común, a saber, edificar una sociedad comunista, y toda oposición o desacuerdo grave entre los sindicatos y las autoridades no pueden sino perjudicar los intereses de la clase trabajadora. En consecuencia, los sindicatos desempeñan un papel concreto y ocupan un lugar muy preciso en la sociedad socialista. Por tanto no es de extrañar que en estos países los porcentajes de sindicación oscilen entre el 94 y el 98 por ciento.

#### *Cambios en la composición del movimiento sindical*

En las filas del movimiento sindical están ingresando ahora nuevos grupos de trabajadores: personal no manual y graduados universitarios, incluidos los funcionarios públicos y maestros, los trabajadores rurales (particularmente en los países en desarrollo) y las mujeres.

En el Reino Unido por ejemplo los trabajadores no manuales constituían para 1948 el 23 por ciento de los trabajadores sindicados, hoy en día constituyen el 45 por ciento de ese total, estimándose que para fines de siglo probablemente superarán al número de trabajadores manuales. En muchas centrales sindicales nacionales actualmente el contingente de empleados es igual e incluso superior al de obreros, no limitándose esta

tendencia a los oficinistas o dependientes de comercio, sino que se incluyen cajeros de banco, enfermeras, técnicos, maestros y médicos; todos ellos han engrosado las filas de los sindicatos y hacen sentir su presencia en las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores. Sin embargo no debe exagerarse la magnitud de la tendencia, pues todavía en muchos países existen grupos de técnicos, de expertos de alto nivel y de empleados, particularmente en los sectores de la electrónica y de la alta tecnología, que se muestran reacios a sindicarse.

Hace sólo una generación era inimaginable, en muchos países, que funcionarios al servicio del Estado o de la administración local pudieran pasar a formar parte de un movimiento sindical. Hoy en día nos encontramos con que la Federación Americana de Empleados del Estado y Municipales (AFSCME) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) de México, tiene cada una de ellas, un millón de afiliados aproximadamente, demostrando con ello de manera patente la rapidez con que pueden expandirse los sindicatos del servicio público. Cinco de los veinte sindicatos japoneses más importantes, incluidos los dos primeros, representan al personal de corporaciones públicas o de empresas estatales. En el Canadá, las tres mayores organizaciones sindicales son de funcionarios públicos. En Italia la tasa de sindicación en el sector público alcanzó el 59 por ciento a finales de los años 70. En varios países los policías, los bomberos y los guardianes de prisión han creado también organizaciones sindicales.

También los trabajadores rurales, quienes tradicionalmente habían tropezado con las máximas dificultades para organizarse, han conseguido el camino para lograr tal propósito; así por ejemplo, en Venezuela la Federación Campesina integrada por sindicatos agrícolas, ligas campesinas, asociaciones de pequeños y medianos productores agrícolas y cooperativistas rurales tienen ya más de 700.000 trabajadores que le dan apoyo.

En cuanto a las mujeres es cada día mayor el número de aquellas que ocupan puestos de trabajo, comenzando muchas de ellas a llenar puestos destacados en la jerarquía sindical, tendencia ésta que se observa sobre todo en los países europeos industrializados, siendo su porcentaje más bajo en los países en vías de desarrollo, aunque en los últimos años en éstos se registra cierto aumento.

En el siguiente cuadro se muestran porcentajes de hombres y mujeres sindicados en algunos países industrializados.

Porcentaje de hombres y mujeres en la mano de obra total sindicada en algunos países industrializados a principios del decenio de 1980.

País	Hombres	Mujeres
Australia	53	47
Canadá	73	27
Dinamarca	57	43
Estados Unidos	73	27
Japón	71	29
Reino Unido	66	34

Fuente: G. Brain y R. Price. "Profiles of Union Growth".

Otras categorías de trabajadores que han engrosado recientemente las filas del sindicalismo son los atletas profesionales, periodistas, músicos, trabajadores del hogar y trabajadores a tiempo parcial. Por último, el personal de dirección y el de supervisión intensifican su presión para que se reconozca su derecho de sindicación y de negociación colectiva.

#### *Actividades sindicales*

Casi todos los sindicatos suelen perseguir dos importantes objetivos relacionados entre sí: defender los intereses de sus miembros y promover cambios en la sociedad en general. Para alcanzarlos recurren frecuentemente a la negociación colectiva y a la acción política. Sin embargo, desde hace algunos años, en muchos países los sindicatos han tendido a expandir estas funciones tradicionales y se han decidido a facilitar servicios directamente a sus afiliados; en algunos países cuentan ya con una amplia gama de servicios sanitarios, educativos y recreativos. En algunos países industrializados y en desarrollo los sindicatos promueven asimismo actividades industriales, agrícolas y comerciales por cuenta propia.

## LAS RELACIONES DE TRABAJO

### *Negociación colectiva*

No cabe duda de que la negociación colectiva ha ganado terreno en los últimos decenios, sobre todo en los países en desarrollo. La información estadística aunque no siempre es muy abundante ni muy reciente,

muestra que en los últimos veinte años ha aumentado tanto el número de contratos colectivos como el de trabajadores por ellos amparados. Otra tendencia de la negociación colectiva es el creciente aumento del número de cuestiones abordadas. En los primeros tiempos los temas más importantes cubiertos por día son cada vez más numerosos los contratos que se ocupan de cuestiones tan disímiles como la seguridad e higiene en el trabajo, las prestaciones complementarias en el marco de los regímenes de seguridad social, la rehabilitación profesional y las viviendas para los trabajadores. En los últimos años la tendencia a extender las negociaciones a un número creciente de temas ha ganado terreno rápidamente, con lo cual hoy en día la negociación colectiva abarca en realidad todos los problemas relacionados de manera directa o indirecta con el trabajo.

Aunque resulta difícil estimar el porcentaje de trabajadores amparados por convenios colectivos en los países en desarrollo, en los cuales apenas si existe la negociación colectiva en el sector no estructurado de la economía, el cual representa en muchos de estos países más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo, la situación imperante en el sector moderno varía mucho de un país a otro. En un extremo se sitúan países como Argentina y México. En el primero hasta 1975, año en que se suspendió la negociación colectiva, estos contratos amparaban prácticamente a todos los asalariados, salvo los del sector agrícola. En México hay actualmente, según cifras de la OIT, unos 60.000 contratos colectivos (en su mayoría limitados a la empresa), lo que parece indicar que la mayoría de las empresas medianas y casi todas las grandes poseen su propio contrato. En el extremo opuesto se encuentran algunos países de América Latina, Africa, Asia y Oriente Medio, en ellos sólo se firman al año unas pocas docenas de contratos en el ámbito de la empresa. La gran mayoría de los países en desarrollo se sitúan entre estos extremos. En algunos casos como la India, Malasia, Singapur y Venezuela el número de trabajadores amparados por contratos colectivos asciende a centenares de miles y a veces llega a constituir hasta un tercio o incluso más de los asalariados del sector moderno; en otros países la negociación colectiva ha progresado menos, debido a que su industrialización ha sido más reciente y los sindicatos tienen un arraigo todavía menor.

En los países industrializados la situación es la siguiente:

Países	Porcentajes
Austria	Más de 90
Bélgica	Más de 90
Suecia	Más de 90
Alemania Federal	90
Holanda	80
Noruega	75
Reino Unido	75
Suiza	65
Finlandia	50
Francia	45
Canadá	40
Estados Unidos	30
Japón	25

Fuente: OIT.

*Participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa*

Actualmente, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa tiene lugar por medio de cuatro mecanismos principales:

- La autogestión de los trabajadores.
- La representación de los trabajadores en los órganos de gestión de la empresa (a menudo llamada "codeterminación").
- La participación en los consejos de empresa o en otros órganos análogos, y
- Los sistemas especiales que rigen en todos los países comunistas/socialistas de Europa Oriental.

Desde el punto de vista teórico, la autogestión constituye la forma más adelantada de participación, pues supone la gestión de la empresa por los propios trabajadores. Apareció en Yugoslavia a finales de la Segunda Guerra Mundial y hoy en día se practica en ese país de manera casi general. En algunos otros países del mundo en desarrollo existen también

formas de autogestión basadas en el modelo yugoslavo, aunque la mayoría de las veces en escala limitada.

La codeterminación o cogestión, o sea la presencia de los representantes de los trabajadores al lado de los representantes de los accionistas en los órganos de dirección de las empresas (esto es, en las Juntas Directivas o Consejos de Administración) es un fenómeno que se observa en muchas empresas públicas del mundo entero, por lo general sobre una base minoritaria. En las empresas privadas esta forma de representación es sumamente rara fuera de Europa Noroccidental, y sólo en la República Federal de Alemania se han introducido regímenes paritarios o casi paritarios.

Los consejos de empresa y otros órganos análogos, muy difundidos en Europa Occidental, pero que existen también, en algunos países de África y Asia, están formados por representantes de los trabajadores y de los empleadores o únicamente por representantes de los trabajadores. En general se instituyen por ley y a veces por medio de los contratos colectivos, y por lo común tienen derecho a que se les mantenga informados de la situación económica y financiera de la empresa y de sus perspectivas, sobre todo en relación con el empleo. Se les reconoce asimismo el derecho a ser consultados y, al menos en Europa Occidental, gozan de ciertas facultades de codeterminación respecto de diversas cuestiones sociales y relativas al personal (por ejemplo: comienzo y término de la jornada laboral, método de cálculo y pago de los salarios, prevención de accidentes de trabajo, criterios generales en materia de contratación, ascenso y despido y, en ciertos casos, decisiones particulares en estas esferas).

En cuanto a los "sistemas especiales" de los países comunistas, salvo los que han desarrollado sistemas de autogestión en los mismos, la participación de los trabajadores se basa principalmente en las relaciones directas entre la dirección y el sindicato, el cual ampara en una sola estructura a todos los trabajadores, manuales y no manuales de cada empresa y mantiene una cooperación estrecha con el partido en el poder. En ella el sindicato ejerce sus funciones por conducto de diversos órganos, el más importante de los cuales es el Comité Sindical de Empresa. Las funciones del sindicato, que a menudo abarcan hasta la codeterminación, se refieren principalmente a la gestión de la producción, a la planificación social, a las condiciones de empleo, a las cuestiones relativas al personal, a la inspección del trabajo y al bienestar y esparcimiento de los trabajadores.

Ahora bien, el buen éxito de la participación depende de que por ningún concepto sea utilizada contra los sindicatos; otra condición (que aunque obvia dista mucho de ser observada universalmente) es que los representantes de los trabajadores tengan una capacitación adecuada para

el desempeño de sus funciones, y cuenten con la protección y facilidades necesarias para ejercer sus funciones.

Es también muy importante que no exista el menor malentendido respecto de los objetivos que se persiguen, los cuales pueden ser, en términos generales, de índole ética, político y social o económica. En el primer caso, la participación está destinada principalmente al desarrollo personal del trabajador. En el segundo caso su finalidad principal consiste en establecer la democracia laboral, esto es, conferir a los trabajadores mayor influencia sobre las decisiones de orden económico. En el tercer caso, persigue sobre todo la instauración de una atmósfera de paz y cooperación que permita aumentar la productividad y la eficacia en la empresa. La participación se ha extendido muchísimo a nivel mundial en los últimos quince o veinte años, ha sido y sigue siendo un concepto que ha despertado gran interés en el mundo entero y que todavía sigue siendo objeto de discusiones animadas en muchos países.

Un factor influyente en su extensión lo fue, como ya dijimos, la instauración de la autogestión de Yugoslavia, la cual también ha sido establecida con algunas variantes con ciertas empresas de Argelia, Israel, Madagascar, Malta y Tanzania. En cambio en otros países se han abandonado.

En lo que respecta a Europa Occidental podemos decir que el acontecimiento más notable de los cinco o seis últimos años es probablemente la importancia creciente que han adquirido los consejos de empresas; primero porque éstos han sido instaurados en nuevos sectores de actividad, como en los servicios públicos y en empresas pequeñas y medianas, y luego, porque tienen mayor rol tanto en cuestiones de seguridad, salud y formación profesional como en las decisiones relativas a despidos colectivos, cosa que reviste importancia en la actual situación económica.

#### *Principales tendencias en el contexto actual de las relaciones de trabajo*

El contexto en el cual deben encajar hoy las relaciones de trabajo parece estar determinado por dos factores principales. Se trata, en primer lugar de las trabas económicas (que es lo que suele recibir el nombre de crisis); y en segundo lugar las innovaciones técnicas, entre las cuales incluiremos a la robotización, que han obligado a reestructurar a fondo el aparato de producción.

#### *Trabas económicas*

Si bien ha menguado ya la inflación en los países industrializados y se observan síntomas de recuperación, todavía bastante insegura en algunas

de ellas, las perspectivas en materia de empleo siguen siendo en general muy preocupantes sobre todo para el caso de los jóvenes, los trabajadores de cierta edad y los no calificados. En nuestro Tercer Mundo la situación es mucho más grave, sobre todo en la mayoría de los países que confrontan el pesado problema de la deuda externa; en los mismos el problema del desempleo es de los más graves y francamente alarmante.

### *Innovaciones técnicas*

No se han determinado aún con exactitud los efectos globales de las innovaciones técnicas sobre el empleo, a pesar de las numerosas reuniones internacionales que al respecto se han llevado a cabo. Hay una tendencia a pensar que los programas técnicos crearán empleos a más largo plazo, pero hay discrepancias al intentar precisar si su número será inferior, igual o superior a los que se pierden en una primera etapa. Por considerar que sería vano pretender contener el progreso técnico, los sindicatos han sabido adoptar al respecto una actitud fundamentalmente positiva, a condición de que ese progreso se adopte con arreglo a modalidades que resulten socialmente aceptables.

Cada día se fabrican y utilizan más los robots industriales en todas las ramas de la producción, sus efectos sobre el empleo se manifiestan en la fábrica y la empresa, así como en el plano macro-económico. En la fábrica el robot industrial reemplaza por lo general directamente al obrero. De manera irremediable la máquina acapara ciertos tipos de trabajo, casi siempre simples y monótonos, y a menudo también peligrosos. En ciertos casos, su instalación ha traído consigo una fuerte reducción del empleo, en otros la reducción ha sido menos brusca. De hecho en los países en que la mano de obra es muy cara interesa sustituirla por robots. En los Estados Unidos por ejemplo, cada trabajador en la industria del automóvil cuesta unos 23 ó 24 dólares por hora, en concepto de salarios y de prestaciones sociales, mientras que un robot ordinario trabaja por 6 dólares incluidos los costos de amortización y mantenimiento. Asimismo, mientras que un soldador corriente no puede dedicar más del 30% de su tiempo a un trabajo tan duro y agobiante como es el suyo (y necesita además ropa e instrumentos de protección) el robot puede soldar sin interrupción todo el tiempo que sea necesario. Sin embargo, por el momento, según varios estudios monográficos, luce que los robots solamente pueden hacerse cargo de una pequeña proporción de las tareas de fabricación, aunque esa proporción tenderá a aumentar en el futuro, al poder robotizarse las funciones de montaje.

En el siguiente cuadro puede verse cómo ha venido aumentando el número de robots en algunos países industrializados.

NUMERO DE ROBOTS POR CADA 10.000 OBREROS  
EN CIERTOS PAISES INDUSTRIALIZADOS

País	1974	1978	1980	1981	1983
Alemania (Rep. Federal de)	0,4	0,9	2,3	4,6	14,6
Estados Unidos	0,8	2,1	3,1	4,0	11,3
Francia	0,1	0,2	1,1	1,9	7,1
Japón	1,9	4,2	8,3	13,0	45,9
Reino Unido	0,1	0,2	0,6	1,2	—
Suecia	1,3	13,2	18,7	29,9	44,1

Fuente: "Indicators of Industrial Activity" (Paris OCDE).

El problema realmente grave que entraba la robotización es que en un período de escaso crecimiento económico, no es fácil absorber a los trabajadores que queden sobrantes en el plantel de las empresas, contrariamente a lo que ocurrió durante la automatización de los años sesena. En todo caso, para obviar las tensiones y el miedo a lo desconocido es preciso que los trabajadores y sus representantes sindicales puedan estar al tanto de todos los proyectos de robotización, y que en la fábrica se cree un mecanismo de consulta y participación auténtica. La consulta será eficaz y coherente sólo si se efectúa antes de adoptarse las innovaciones y no, como ocurre frecuentemente, cuando la dirección de la empresa ha tomado ya las decisiones fundamentales que habrán de repercutir sobre los puestos de trabajo. Convendría asimismo negociar la protección para los trabajadores, que pierdan sus puestos o bajen de categoría profesional. Tal protección podrá consistir en la readaptación profesional, la garantía de un nuevo puesto, la compensación pecuniaria y el establecimiento de nuevos regímenes salariales.

En síntesis, la fascinación que suscitan las posibilidades de robotización y los estímulos técnicos que ésta encierra no deben hacernos olvidar que no se puede prescindir de los seres humanos y que, en definitiva, tiene que estar a su servicio. Para ser eficaz y fecunda la robotización requiere un largo aprendizaje en la empresa, la adhesión de los trabajadores al cambio técnico y la cooperación entre la dirección de la empresa y los asalariados. Los inevitables problemas sociales y laborales que crea la robotización sólo podrán superarse en un ambiente de confianza mutua y comprensión.

Sin embargo, la importancia que se da a las consecuencias de las nuevas técnicas y a la robotización en el empleo ha relegado a un segundo plano otros aspectos del problema, a nuestro juicio tan o más importantes a largo plazo que los anteriores. A este respecto, cabe hacer entre otras, las preguntas siguientes:

¿Van a escuchar las innovaciones técnicas, por sus efectos sobre el contenido de las tareas, la disparidad entre los "empleos buenos", calificados, bien remunerados e interesantes y los "empleos malos"?

¿No existe el peligro de que empujen hacia los "malos empleos" a ciertas categorías de personas —por ejemplo las mujeres— en la medida en que éstas no tienen fácilmente acceso a una formación profesional especializada?

¿No van a poner más todavía en tela de juicio la distinción tradicional entre obreros y empleados?

¿Acaso no redundarán en un aumento de personal directivo y en muchos casos, en una valorización de su competencia técnica a expensas de sus atribuciones de mando? Debido precisamente a sus conocimientos muy especializados.

¿No van a desembocar los descubrimientos técnicos en una proliferación de empresas pequeñas con un coeficiente de tecnicidad muy elevado?

¿No tendrán todos estos hechos nuevas consecuencias profundas para las estructuras del sindicalismo y no acentuarán el desinterés de ciertas categorías de trabajadores por los sindicatos?

¿No puede ocurrir, por último, que redunden en beneficio de las relaciones de trabajo en la propia empresa y en detrimento de las relaciones laborales correspondientes a niveles más altos?

Creemos que es procedente, sin duda alguna, ponderar todas estas consecuencias más detenidamente que hasta ahora.

Finalmente quiero dejar muy claro un aspecto. He citado en este trabajo numerosos ejemplos de lo que está ocurriendo en este instante en algunos países del mundo industrializado, y también muchos en el mundo en desarrollo, sin embargo no debemos nunca perder de vista, que todo régimen nacional de relaciones de trabajo es primero y ante todo, producto o fruto del medio ambiente en que se ha desarrollado. De ello se desprende que las características básicas de estos sistemas de relaciones de trabajo se modifican muy lentamente y que tales sistemas jamás pueden ser trasplantados de un país a otro sin la correspondiente adaptación.

# CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

ELIZABETH VALDEZ FERNÁNDEZ

## RESUMEN

Se presenta un trabajo descriptivo sobre la Calidad de Vida en el Trabajo, lo cual representa un gran reto para la administración del personal. Para la mayoría de las personas, una buena vida de trabajo significa un empleo interesante, remunerativo y excitante.

En el presente trabajo se analizarán diferentes desafíos que contribuyen a la satisfacción de los trabajadores y a la vez al éxito de la organización, lo que representa preocuparse por aprovechar la productividad que generan las personas, la cual está ligada a la motivación de las mismas.

## I. INTRODUCCION

En años recientes se ha difundido el uso de la expresión calidad de la vida para denotar ciertos valores ambientales y humanísticos sacrificados por las sociedades industrializadas en aras del progreso tecnológico, de la productividad industrial y el crecimiento económico; en lo que respecta al ambiente empresario, se habla de la calidad de la experiencia humana en el lugar de trabajo. Por otro lado, muchas empresas han manifestado dudas respecto a su capacidad para seguir subsistiendo frente a la creciente competencia que se observa en el mercado.

Ambos tipos de preocupación han acrecido el interés por los beneficios que pueden esperarse de un cambio en la naturaleza del trabajo. Son muchos los experimentos llevados a cabo con la intención de mejorar la calidad de la actividad laboral, en favor del personal, y elevar a la vez la productividad, en beneficio de la empresa.

Existen varios aspectos en el estudio de la calidad de la experiencia humana en el trabajo.

- Concepto de calidad de la vida laboral.
- Cuantificación del nivel de calidad.

- Factores a tomar en cuenta para esa medición y vinculaciones entre ellos.
- Relación entre esos factores y la productividad.
- Variaciones en la importancia relativa de esos factores según tipo de trabajo.

El nuevo concepto de calidad de la vida laboral incluye todas las ideas, necesidades y aspiraciones humanas que han aparecido más recientemente, como el deseo de trabajar para un empleador que posea sensibilidad social.

## II. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de la vida de trabajo, se ve afectada por muchos factores (supervisión, condiciones de trabajo, pagos, prestaciones, etc.). Se tratarán, nueve aspectos que van desde una adecuada y justa retribución hasta la importancia o significación social del trabajo, los cuales son:

- Empleo.
- Remuneración justa y suficiente.
- Seguridad en el trabajo.
- Oportunidad de utilizar y desarrollar las aptitudes humanas.
- Oportunidades de progreso.
- Integración social en la organización.
- Leyes y normas de tipo social.
- El trabajo y la vida privada.
- Significado social de la actividad del empleado.

### *Empleo*

Los esfuerzos para mejorar la calidad de la vida de trabajo, sirven para tratar de que los empleos sean más productivos y satisfactorios. El interés en cuanto a lograr mejores métodos en la ejecución de los trabajos con la participación de los trabajadores afectados, permitirá el que un empleado capaz y con una elevada motivación alcance la productividad máxima.

Los departamentos de personal deben contribuir a que las necesidades humanas coincidan con las del trabajo y así responder de manera proactiva a los desafíos de la organización (finalidad, objetivos, organización, actividades), el ambiente (sociales, culturales, históricos, competi-

tivos, económicos, tecnológicos), y conductuales (necesidades de recursos humanos, motivación, satisfacción). Estos elementos no pueden pasarse por alto si se desea satisfacer las exigencias que pesan sobre los empleos.

### *Remuneración justa y suficiente*

La razón principal por la que se trabaja, es la necesidad de ganarse la vida. La calidad de la vida laboral depende, fundamentalmente, del grado de satisfacción de este objetivo. Pero este aspecto de la retribución justa y suficiente es de mucho más difícil evaluación que cualquier otra. Se trata de valores relativos, y no hay, ni mucho menos, un acuerdo respecto a los estándares objetivos con que deben juzgarse.

La justicia de la retribución, por su parte, puede ser mirada desde varios puntos de vista. La técnica de evaluación de tareas establece relaciones entre la remuneración y ciertos factores tales como la preparación requerida, la responsabilidad propia del puesto, la insalubridad de las condiciones de trabajo, etc.

De acuerdo con otros criterios, la oferta y la demanda de aptitudes determinadas o los valores medios vigentes en la comunidad definen el nivel de retribución equitativa. Según otras corrientes de ideas la justicia de la retribución depende de la capacidad de pago del empleador: las entidades más prósperas deben pagar más. Una variante de este criterio señala que, cuando el camino de métodos de trabajo aumenta la productividad del personal, sería de toda justicia compartir con él los frutos económicos de ese incremento. Es posible que la aplicación de un criterio dado de equidad origine remuneraciones que según otros criterios resulten totalmente injustas.

Los conceptos de suficiencia y equidad de la remuneración son en gran parte ideológicos. De todos modos se trata de dos factores importantes de la calidad de la vida laboral, los cuales se podrían definir en términos generales, de la manera siguiente:

*Remuneración Suficiente:* la que, a cambio de una jornada íntegra de labor, satisface el estándar de suficiencia imperante en la comunidad, o el estándar subjetivo del empleado.

*Remuneración Justa:* la que guarda una relación apropiada con la que se abona por otros trabajos.

### *Seguridad y Salubridad en el Trabajo*

En nuestra sociedad se acepta, virtualmente sin discusión, que los trabajadores no deben soportar condiciones ambientales ni horarios de

trabajo que entrañen riesgos indebidos o amenazas para la salud. La legislación, la acción gremial y la preocupación de los empleadores han dado lugar a la implantación de exigencias cada vez mayores en lo que atañe a las condiciones de trabajo, como son jornadas de trabajo racionales fuera de las cuales es obligatorio el pago de compensaciones extraordinarias; condiciones ambientales que reduzcan al mínimo el riesgo de enfermedad y accidentes; límites de edad para los casos en que el trabajo puede ser nocivo para quienes no tengan una edad mínima o pasen de una edad máxima.

Es posible que en el futuro se impongan normas aún más estrictas, referidas no sólo a la salud, sino al bienestar o confort del trabajador, tales como reducir al mínimo los olores, los ruidos o los aspectos visualmente molestos. Por otro lado la mejora general de la calidad de las condiciones de trabajo y la madurez más temprana de los jóvenes quizás permitan eliminar o reducir las restricciones de edad en algunas actividades.

#### *Oportunidad de Utilizar o Desarrollar las Aptitudes Humanas*

Las personas con firme deseo de satisfacer necesidades de orden superior, realizan su mejor esfuerzo cuando se les sitúa en un empleo con niveles elevados en ciertas dimensiones, entre las cuales podemos citar:

*Autonomía:* el trabajo ofrece sustancial autonomía, y muchas posibilidades de autocontrol en comparación con los controles externos a que está sometido.

*Variedad de Aptitudes:* el trabajo debe permitir el ejercicio de una gama de aptitudes, en lugar de un empleo repetitivo y de habilidades limitadas.

*Información y Perspectivas:* el individuo puede obtener información útil e importante sobre el conjunto del proceso y sobre los resultados de su tarea, de modo que le sea posible apreciar la importancia y consecuencias de su actividad.

*Tareas Completas:* el trabajo debe abarcar una tarea completa, y no un fragmento de la misma, carente de significado.

*Planteamiento:* el trabajo comprende tanto el planteamiento del trabajo como su ejecución.

### *Oportunidades de Progreso y Seguridad en el Empleo*

Las actividades relativas a dotar a los individuos de las aptitudes y conocimientos necesarios para su desempeño integran la categoría de la formación del personal, y comprenden desde el simple entrenamiento de los empleados no jerárquicos hasta la preparación de los altos funcionarios. Es muy importante que las empresas tengan previsto el progreso de sus trabajadores, aprovechando sus conocimientos y profundizando su especialización, planificando la continuación de su educación y las perspectivas de progreso, tanto en su sueldo como en jerarquía. Por ello se debe prestar atención a los siguientes aspectos:

*Desarrollo:* posibilidades que ofrecen las ocupaciones actuales del individuo (trabajo y estudio) de mantener y acrecentar su capacidad en lugar de conducirlo a la obsolescencia.

*Posibilidades de Aplicación:* probabilidad de usar nuevas aptitudes y conocimiento en tareas futuras.

*Oportunidades de Progreso:* existencia de oportunidades para avanzar, dentro de la organización; o sea de lograr ascensos reconocibles como tales por los compañeros, los familiares, los amigos, etc.

*Seguridad:* sensación y garantía de seguridad en el empleo y en la remuneración.

### *Integración Social en la Organización*

Los aspectos que se han considerado se relacionan con las oportunidades presentes y futuras que se le ofrecen al individuo para expresar y desarrollar sus aptitudes. Otro importante aspecto de la vida laboral es el de las relaciones personales, puesto que el trabajo y la carrera de una persona se desenvuelven dentro de una organización de tipo social.

El clima imperante en el lugar de trabajo influye sobre el grado de identificación del trabajador y sobre su propia estimación. Los elementos que conforman un clima favorable incluyen a los siguientes:

*Ausencia de Prejuicios:* aceptación del trabajador por sus cualidades, aptitudes, idoneidad y dedicación al trabajo, sin distinción de raza, sexo, religión, nacionalidad, forma de vivir o apariencia física.

*Democracia Social:* sentimientos igualitarios y ausencia de estratificaciones, o segregaciones, apoyadas en símbolos formales de nivel y en una aguda verticalidad jerárquica.

*Movilidad Ascendente:* posibilidades de subir; reflejada, por ejemplo, en la proporción de empleados, en cada nivel, que pueden razonablemente aspirar a ocupar puestos superiores.

*Compañerismo:* existencia, en cada grupo de trabajo, de una disposición a ayudarse mutuamente, a respaldarse entre sí, social y emocionalmente, y a respetar la personalidad de cada uno.

*Espíritu de Cuerpo:* existencia de un sentimiento de unidad, más allá del grupo de trabajo, abarcando a la comunidad laboral en su conjunto.

*Comunicación Abierta entre la Gente:* libertad y confianza con que las personas que integran la organización se comunican entre sí, exponiéndose sus ideas y sentimientos.

### *Leyes y Normas de Tipo Social*

Todo miembro de una organización está sujeto a muchas decisiones, que se toman en su nombre y representación, o que se vinculan con su situación como integrante de la entidad. ¿Qué derechos tiene, y cómo puede protegerlos? Las organizaciones gremiales han introducido ciertas reglas básicas para poner al personal a cubierto de medidas arbitrarias o caprichos de sus empleadores; incluso, en algunos gremios los trabajadores gozan de similar protección frente a la autoridad sindical misma, existiendo hoy mecanismos previstos para que el afiliado pueda apelar, ante un árbitro imparcial, de las decisiones que lo afectan. En las actividades carentes de una organización gremial existe una gran diversidad de climas sociales o culturales internos en cuanto al respeto por la vida privada de cada cual, la aceptación de desacuerdos de opinión, la equidad en el tratamiento y los métodos de resolver los asuntos relativos al trabajo.

Los siguientes aspectos tienen gran importancia para la elevación de la calidad de la vida laboral:

*Privacidad:* derecho a la propia intimidad; por ejemplo, a mantener fuera del conocimiento del empleador la vida privada del empleado y de su familia.

*Libertad de Expresión:* el derecho a disentir con las opiniones de sus superiores, sin temor a represalias.

*Equidad:* derecho al tratamiento equitativo en todos los aspectos, sea en materia de remuneraciones y gratificaciones, honores o distinciones diversas y seguridad.

*Métodos Claros:* imperio de la razón, y no del capricho de las simpatías, en todos los aspectos antes reseñados.

### *El Trabajo y la Vida Privada*

La experiencia laboral del individuo puede influir positiva o negativamente sobre otros aspectos de su vida, como las relaciones con su familia. La realización de muchas horas extras, durante mucho tiempo, puede tener graves efectos en la vida familiar; los traslados frecuentes acarrearán cargas psicológicas y costos sociales debido al desarraigo de las familias, que se ven alejadas de sus amistades, relaciones y centros de actividad. La relación entre el trabajo y la vida total del individuo, puede ser mejor comprendida si empleamos el concepto de equilibrio, o balance.

El trabajo ocupa un lugar equilibrado cuando las condiciones requeridas para progresar y las necesidades de viajar no absorben, habitualmente, el tiempo que debería dedicarse al descanso y a la vida familiar; o cuando el progreso no está necesariamente vinculado a repetidos trabajos geográficos.

A menudo la situación resulta confusa o discutible. Por ejemplo, a veces una persona dedica a su trabajo, a expensas de su familia, una suma desproporcionada de tiempo y energías, y puede ocurrir que ello sea consecuencia de problemas familiares y no su causa. A veces la empresa impone obligaciones tales que reducen la aptitud del individuo para desempeñar otros papeles en su vida, como el de esposo (a) o padre, madre; pero a veces esas obligaciones se asumen espontáneamente como un refugio para eludir las responsabilidades y tensiones familiares.

En tales casos, si el trabajo no le permitiera ocupar ese tiempo y esas energías, el individuo buscaría probablemente ocuparlos en otra cosa, sea la actividad política, el juego u otro vicio.

### *Significado social de la actividad del empleado*

La utilidad social de la organización empleadora, o sus efectos socialmente nocivos, han llegado a tener un gran significado para sus empleados. ¿Percibe el trabajador a su organización como un ente socialmente responsable en lo que concierne a su producción, eliminación de desechos, técnicas de comercialización, prácticas de empleo, relaciones con los países en desarrollo, participación en campañas políticas, etc.?

Los empleados que consideran socialmente irresponsable la conducta de las organizaciones a que pertenecen se sentirán crecientemente inclinados a menospreciar su trabajo y su carrera, lo cual deteriorará también su propia estima.

### III. CONCLUSIONES

- Los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. Representan no sólo una fuente de ingreso para los trabajadores, sino también un medio para la satisfacción de sus necesidades.
- En el futuro, los trabajadores podrían exigir empleos con más elementos conductuales. Estas exigencias tienen grandes probabilidades de convertirse en realidad, ya que los trabajadores son cada vez más preparados, y por lo tanto esperan mayor autonomía y tienen mayor interés en su trabajo. Esas exigencias pueden incluir una mayor participación de los trabajadores en las decisiones reservadas tradicionalmente a la administración.

### IV. RECOMENDACIONES

Debido a que el mejoramiento de los aspectos de la calidad de vida en el trabajo, exige introducir innovaciones en la forma de división del trabajo, en las secuencias de tareas, en el orden jerárquico y en los sistemas de información y compensación; se debe tomar en consideración lo siguiente:

- Los departamentos de personal deberán encontrar métodos mejores para alcanzar una calidad elevada de vida de trabajo, por medio de empleos productivos y satisfactorios, con la participación de los trabajadores.
- Se debe hacer esfuerzos en lograr elegir los medios y métodos que más favorezcan los objetivos de la empresa y de los individuos.
- Lograr afianzar las nuevas perspectivas, asignando menos importancia a las tareas de rutina y más a la previsión del futuro.
- Darle mayor importancia a la influencia del medio ambiente, lo cual es probable que impulse a los trabajadores a interesarse más por la calidad de vida de trabajo, durante los años venideros.
- Las empresas deben hacer hincapié en aumentar al máximo la eficiencia, tomando en consideración, prioritariamente, las necesidades individuales de sus empleados.
- Es preciso que los técnicos, conductores de empresas, dirigentes gremiales y los expertos en ciencias sociales y económicas estén dispuestos a concederle importancia prioritaria a la reestructuración del trabajo; y así podrá mejorarse la calidad de la vida laboral,

y será más fácil interpretar y satisfacer los deseos íntimos de toda clase de trabajadores.

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍAS

WERTHER, William, Jur y KEITH, Davis. *Dirección de Personal*. Artes Gráficas Emam Miguel Yuste, 27. Madrid. 1982. 558 pp.

HERZBERG, F. Una vez más: ¿Cómo motiva a su personal? *Administración de Empresas*. Vol. 1-A, 297 pp.

———: *La motivación en el trabajo*. *Personal de Psicología*. Nº 20, 1977.

GROBA Eduardo. *Administración de Empresas*. Tomo VIII, Buenos Aires.

ROSENBAUM, Bernard. *Introducción a la Teoría Motivacional*. México, 1981.

ANEXOS

MODELO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL



WERTHER W. Jr. y DAVIS KEITH  
DIRECCION DE PERSONAL

**MODELOS QUE INFLUYEN EN EL DISEÑO DE EMPLEOS  
Y  
CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO**

**FACTORES AMBIENTALES**

- SOCIALES
- CULTURALES
- HISTORICOS
- COMPETITIVOS
- GUBERNAMENTALES
- TECNOLOGICOS

**FACTORES DE ORGANIZACION**

- FINALIDAD
- OBJETIVOS
- ORGANIZACION
- DEPARTAMENTOS
- EMPLEOS
- ACTIVIDADES

**DISEÑO DE TRABAJO  
Y  
CALIDAD DE VIDA  
DE TRABAJO**

**FACTORES CONDUCTUALES**

- NECESIDADES
- DE RECURSOS HUMANOS
- MOTIVACION
- SATISFACCION

WERTHER W. Jr y DAVIS KEITH  
DIRECCION DE PERSONAL

Documentos 



PLIEGO DE PETICIONES QUE  
PRESENTO EL SINDICATO  
OBRERO DEL DEPARTAMENTO  
DE NAVEGACION DEL GRAN  
FERROCARRIL DEL TACHIRA  
A LA COMPAÑIA DEL GRAN  
FERROCARRIL DEL TACHIRA,  
EN 1936

MARÍA EUGENIA BARALT H. DE FALCÓN

CONTEXTO

El año 1936 tuvo tal importancia en la historia de Venezuela que Mariano Picón Salas señaló que representaba "en lo político, en lo ideológico, en lo social y en lo económico el comienzo del siglo xx venezolano".

*Presidencia del General Eleazar López Contreras*

Este importante momento histórico está marcado por la muerte del Presidente General Juan Vicente Gómez, quien gobernó el país por 27 años, y por la elevación al Poder Ejecutivo del General López Contreras, por decisión del Congreso Nacional en las sesiones del mes de diciembre de 1935.

Desde esas fechas hasta el 19 de abril de 1936, en que asumió oficialmente el cargo, el General Eleazar López Contreras gobernó el país como Encargado de la Presidencia de la República.

*La Ley del Trabajo y el derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente*

Una de las decisiones más importantes, en materia laboral, del período gubernamental del General López Contreras fue la promulgación de la Ley del Trabajo, como parte de su famoso y discutido Programa de Febrero. La opinión pública consideraba que estaban dadas las con-

diciones históricas para llenar el vacío legal que gravitaba sobre los hombros de los trabajadores asalariados, conforme la industrialización petrolera avanzaba. La Ley del Trabajo de 1928, además de haber sido deficiente en su contenido social, no tuvo nunca la debida aplicación, quedándose a nivel de letra muerta.

López Contreras se decide a cumplir su deuda y encomienda la preparación del proyecto de la nueva Ley a la recién creada Oficina Nacional del Trabajo. En la elaboración del proyecto participaron: el Director de la Oficina, Alonso Calatrava; el Subdirector, Rafael Caldera R.; el Asesor Técnico Accidental de la Oficina, Sr. David H. Blelloch; el Inspector del Trabajo de la Jurisdicción de Caracas, Dr. Germán Herrera Umérez; y el médico legista de la Oficina, Dr. Felipe López Sierra.

El día 28 de abril de 1936 la Comisión envió el Proyecto de Ley del Trabajo al Ministerio de Relaciones Interiores, siendo introducido ese mismo día en la Cámara del Senado. Reformado el proyecto por la Cámara del Senado en su segunda discusión, en la tercera se resolvió pasarlo nuevamente a otra comisión, siendo en la tercera discusión cuando fue aprobado el Informe presentado por la Comisión y el 16 de julio de 1936 fue definitivamente sancionada la nueva ley del trabajo y el mismo día puesto el Ejecútese por el Presidente General López Contreras, publicándose en la *Gaceta Oficial* de los Estados Unidos de Venezuela en número extraordinario de esa misma fecha.

La Ley se dio a conocer mediante una profusa distribución de ejemplares de la *Gaceta Oficial* y una edición de la misma, en forma de folleto, que se pretendía llegase a todos los gremios y asociaciones obreras existentes en el país.

De esta manera, por primera vez en la historia venezolana, el obrero venezolano conoció conquistas fundamentales como el preaviso, la cesantía, la antigüedad, el reparto de utilidades, la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, etc. Y, sobre todo, que había quedado establecido *el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y a negociar colectivamente* con los patronos.

### *El Gran Ferrocarril del Táchira.*<sup>1</sup>

El Gran Ferrocarril del Táchira se construyó a finales del siglo XX, en momentos de la gran euforia producida por las exitosas experiencias

1. Cfr. José I. Urquijo, *Los Caminos de Hierro y la Clase Obrera Venezolana*. Trabajo Mimeografiado, UCAB, Caracas 1989. Este punto ha sido desarrollado utilizando este estudio y las fuentes que en él se citan.

del Ferrocarril de Tucacas, del Ferrocarril de Caracas a La Guaira, del Ferrocarril Central y del Gran Ferrocarril de Venezuela.

El contrato para su realización, se firmó el 31 de diciembre de 1892, en la ciudad de Caracas entre el Gobierno, y la familia Roncajolo, (Benito Roncajolo y su hijo Juan Roncajolo, por sí, y Andrés Roncajolo, su segundo hijo, por el Credit Mobilier de París). El compromiso consistía en la construcción, en cuatro años, de un ferrocarril entre Encontrados y La Fría, aparte de los ramales que fueron necesarios, y en estudiar, además, las posibilidades de extender la línea hasta San Cristóbal<sup>2</sup>.

El primer tramo del ferrocarril estuvo listo para diciembre de 1895, fecha en que se inauguró, con una longitud de 105 kilómetros de Encontrados a La Fría. "El costo de la vía se elevó a 6.000.000 de bolívares, que fueron ofrecidos al público en 12.000 acciones de 500 bolívares cada una. . . El trazado y los estudios técnicos fueron hechos por una misión técnica dirigida por el ingeniero Francisco Andrade. . . El material rodante lo constituían 4 locomotoras, 24 vagones de carga, con capacidad de 10 toneladas, 4 coches de pasajeros, 10 plataformas, además giratorias de vía, troillies y velocípedos de vía. . ." <sup>3</sup>.

El ferrocarril combinaba sus actividades con los vaporcitos del lago de Maracaibo, proporcionando a la región andino-marabina una excelente comunicación interna. El historiador Marco-Aurelio Vila comenta a este respecto: "El puerto fluvial de Encontrados era tan sólo un depósito en 1884. Doce años más tarde, el ferrocarril que lo unía con La Fría, se abrió al tráfico. Desde ese momento, Encontrados cobra importancia como centro de trasbordo fluvial-ferrocarrilero" <sup>4</sup>.

Para 1919, el Gran Ferrocarril del Táchira había alcanzado una extensión de 114,50 kilómetros y contaba con cinco estaciones principales desde Encontrados, en el río Catatumbo, hasta la Estación Táchira <sup>5</sup>.

2. Cfr. Eduardo Arcila Farías, *Historia de la Ingeniería en Venezuela. 1861-1961*, T. II., Publicaciones del Colegio de Ingenieros de Venezuela, Caracas, p. 252. "Benito Roncajolo" señala el historiador Arcila Farías, "y sus dos hijos Andrés y Juan, eran de nacionalidad francesa y actuaron en representación de empresas de ese mismo origen. . ." (p. 253).
3. Eduardo Arcila Farías, *Historia de la Ingeniería en Venezuela*, T. II. *Ob. cit.*; p. 253.
4. Cfr. Marco-Aurelio Vila. *Aspectos Geográficos del Zulia*, Imprenta Nacional, Caracas, 1952; p. 269.
5. Cfr. Magaly Salas Avendaño, *Gran Ferrocarril del Táchira*, UCAT, San Cristóbal, enero de 1982; Anexos, (con un Mapa) p. 81. Ver también: Ministerio de Obras Públicas, *Los Ferrocarriles de Venezuela*, Publicación Oficial, Litografía del Comercio, Caracas, 1920; p. 7.

Estaciones	Longitud	Altura
Encontrados	0,00	10,00
Calvario	2,00	
Chao	8,00	
Valderramas	19,00	
Buena Esperanza	30,00	
Laureles	36,00	
Sol de Reyes	45,00	
La Perra	50,00	
El Guayabo	56,40	
Las Cabuyas	61,00	
San José de Las Palmas	71,00	
La Fría	105,05	
La Uracá	115,00	224,00
Estac. Táchira	120,50	370,60

El ancho de vía de este ferrocarril era de 1,07 metros, con una pendiente máxima de 3,5% y un radio mínimo de las curvas de 75,0 metros. En el trayecto se construyeron 24 puentes y viaductos y un túnel. Contaba con un taller mecánico, bien equipado, para reparaciones de las máquinas y vagones.

En ese mismo año de 1919, según informes del Ministerio de Obras Públicas, el Gran Ferrocarril del Táchira era el ferrocarril más rentable del país. Su capital era de siete millones de bolívares (7.000.000) y el porcentaje de las utilidades con respecto a los capitales de las empresas del 13,51 por ciento, cuando los ferrocarriles de Caracas-La Guaira y Caracas-Valencia acusaban sólo un 7 por ciento de utilidades; y el ferrocarril de Puerto Cabello, 4 por ciento<sup>6</sup>.

En 1925 la Compañía del Gran Ferrocarril del Táchira inició las obras para establecer un ramal, desde Orope, en el kilómetro 87 de la línea, en una extensión de 11 kilómetros y medio hasta la boca del Río Grita, con el propósito de empalmar con el ferrocarril colombiano de Cúcuta, lo que se logró en un par de años.

6. Ministerio de Obras Públicas, *Los Ferrocarriles de Venezuela*, Publicación Oficial, Litografía del Comercio, Caracas, 1920; p. 19.

Para 1930, el transporte de mercancías y de frutos se incrementó notablemente, marcando una época de prosperidad. El año 1935, la Compañía compró la Flota del Lago y el Varadero de Maracaibo a la Compañía Venezolana de Navegación; compra que fue considerada un desacierto por los accionistas, pero que se ven obligados a aprobar por presiones externas, ya que la quinta parte de las acciones pertenecía a Juan Vicente Gómez. El tiempo, no obstante, les dará la razón <sup>7</sup>.

Efectivamente, a partir de 1935, debido también al desarrollo del transporte carretero, se empiezan a sentir los primeros signos de crisis en la empresa. Se experimenta un descenso del 48,5% de la movilización de frutos y mercancías, que representa un monto de casi dos millones de bolívares (2.000.000). La estabilidad de la empresa ferrocarrillera y de navegación se tambalea <sup>8</sup>. A pesar de que trató de realizar mejoras en las instalaciones de la línea férrea con importantes inversiones, incluyendo un servicio más rápido de pasajeros mediante el uso de dos autovías, con capacidad para 32 pasajeros cada una, que correrían a 40 Kms. por hora, utilizando como combustible el petróleo. Pero la empresa no logró superar su estancamiento y decadencia <sup>9</sup>.

Al parecer, concretamente, el Departamento de Navegación de la Compañía, creado para administrar la flota comprada y el Varadero de Maracaibo, se caracterizó por presentar pérdidas durante años en todos los balances, a diferencia de los demás departamentos <sup>10</sup>.

### *Los trabajadores del Gran Ferrocarril del Táchira*

En un principio, durante la construcción del ferrocarril se necesitó contratar a centenares de obreros, peones en su mayoría, al igual que en los otros ferrocarriles del país. Finalizada la obra, la empresa requería únicamente de un cierto número de obreros para la conservación de la línea, que a principios de siglo la componían once cuadrillas de cinco hombres cada una, con sus respectivos caporales, bajo la responsabilidad de un Inspector. A éstos, se añadía un buen número de trabajadores especializados, fundamentalmente carpinteros, herreros y me-

7. Cfr. Magaly Salas Avendaño, *Gran Ferrocarril del Táchira*, *Ob. cit.*; pp. 19-20.

8. Cfr. Gloria Colman y Betty González. *Impacto Económico del Gran Ferrocarril del Táchira*. Tesis de Grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, UCAB, Caracas, 1982; p. 62.

9. Cfr. Gloria Colman y Betty González. *Impacto Económico del Gran Ferrocarril del Táchira*, *Ob. cit.*; pp. 112-113.

10. Cfr. Magaly Salas Avendaño, *Gran Ferrocarril del Táchira*, *Ob. cit.* p. 81.

cánicos, que trabajaban en los talleres para el mantenimiento de las locomotoras y vagones. Finalmente, con la adquisición de la flota de vapores de El Lago, la empresa contó en su departamento de navegación con jornaleros que trabajaban en el Varadero de Maracaibo y otros puertos, incrementándose así el número total de trabajadores y empleados a su servicio<sup>11</sup>.

### *Huelga de los Trabajadores del Gran Ferrocarril del Táchira*

El día 5 de mayo de 1936, el Sindicato Obrero del Departamento de Navegación del Gran Ferrocarril del Táchira se declaró en huelga, paralizando todas las actividades. La razón que llevó a los trabajadores a tomar esta decisión fue el incumplimiento del sector patronal de dar respuesta en la fecha acordada (5 de mayo) al pliego de peticiones introducido por el sindicato el 29 de abril de 1936, según informaba el diario *El Panorama* de Maracaibo, del 6 de mayo de 1936.

### *El Pliego de Peticiones*

Unos días antes, el mismo diario *El Panorama*, en su edición del 2 de mayo de 1936, había publicado el texto completo del pliego de peticiones presentado por el Sindicato Obrero del Departamento de Navegación, integrado por diecinueve puntos. Documento que reproducimos en estas páginas, por su especial interés histórico, ya que todavía no había sido aprobada la nueva Ley del Trabajo, si bien el Proyecto de la misma se hallaba ya en discusión en las Cámaras del Congreso.

11. Cfr. José I. Urquijo, *Los Caminos de Hierro y la Clase Trabajadora en Venezuela*, *Ob. cit.*, p. 113.

DOCUMENTO

PLIEGO DE PETICIONES QUE PRESENTO EL SINDICATO OBRERO DEL DEPARTAMENTO DE NAVEGACION DEL GRAN FERROCARRIL DEL TACHIRA A LA COMPAÑIA DEL GRAN FERROCARRIL DEL TACHIRA, EL AÑO 1936

1º “Reconocimiento por parte de la Compañía del “Sindicato Obrero del Departamento de Navegación, del Gran Ferrocarril del Táchira” como el único representante de los obreros que trabajan en dicho departamento”.

2º “Reintegro inmediato i sin condiciones del obrero Ramón Inciarte injustamente despedido por la Compañía de su puesto en el Varadero”.

3º “Reintegro del obrero Julio Chacín quien había sido despedido del vapor *Progreso* a causa de haberse agremiado a nuestro sindicato”.

4º “Reintegro de los obreros Francisco Azuaje i José Rodríguez del vapor *Villamizar* despedidos también injustamente a causa de haberse agremiado según propia declaración del capitán de dicho buque quien ha amenazado con despedir uno a uno a todos los obreros agremiados”.

5º “Aumento de los salarios en la forma siguiente: En el Varadero, peones que actualmente ganan Bs. 5,00 que se paguen a Bs. 8,00 aguantadores, a Bs. 10,00 diarios, oficiales a Bs. 12,00, oficiales de primera como Ramiro Romero, a Bs. 15,00, remachadores a Bs. 12,00, calentadores de remaches que actualmente sólo Bs. 10,00 semanales a Bs. 5,00 diarios, torneros a Bs. 450,00 i forjador a Bs. 400,00 mensuales, depositario, a Bs. 300,00 mensuales, caporal de varaes a Bs. 15,00 diarios”.

“En el vapor *Progreso* aumento de salarios así: Marineros que en la actualidad sólo gana Bs. 70,00 a Bs. 100,00 mensuales, fogoneros que actualmente ganan Bs. 150,00 a Bs. 180,00 mensuales, aceiteros que sólo ganan Bs. 70,00 a Bs. 100,00 mensuales, Primer Oficial a Bs. 300,00 mensuales i Segundo Oficial a Bs. 200,00 mensuales, mesoneros a Bs. 80,00 mensuales, cocineros que actualmente sólo ganan Bs. 80,00 a Bs. 100,00 mensuales, timoneles a quien sólo les pagan Bs. 160,00 a Bs. 200,00 mensuales, penche de cocina que hoi sólo devengan Bs. 30,00 a Bs. 50,00 también mensuales”.

“Para los vapores *Villamizar* i *24 de Julio*, iguales aumentos a los del *Progreso* aun cuando los sueldos que allí se devengan actualmente no sean iguales a los que se devengan actualmente en el *Progreso*”.

"Aumento del sueldo del ingeniero del vapor *Santander*, Clainco Vilchez a Bs. 400,00 mensuales".

6º "Aumento de un aceitero más en el *Progreso*, y de un aceitero i un fogonero más en los vapores *Villamizar* i *24 de Julio*".

7º "Suspensión de la guardia de plancha para el cuerpo de máquinas".

8º "Dotación de camas portátiles para los trabajadores del cuerpo de máquinas que no tienen donde dormir, con excepción de los dos ingenieros que disponen de camarotes".

9º "Entrega de los Bs. 2,50 correspondientes al pago de la alimentación de cada uno de los trabajadores de los buques, para ser administrados por ellos mismos, pero con el derecho de usar del personal de cocina del buque i de todos los útiles i elementos indispensables para ello".

10. "Jornada de ocho horas en los buques".

11. "Construcción de excusados sanitarios por cuenta de la compañía, en los talleres del Varadero".

12. "Instalación por cuenta de la compañía de un departamento médico especial para accidentes de trabajo, con toda la dotación necesaria para intervenciones quirúrgicas de emergencia inclusive, en los talleres del Varadero".

13. "Jornada de ocho horas para los guachimanes que actualmente rinden una jornada de doce horas diarias, i aumento del salario de estos a Bs. 10".

14. "Limpieza e higienización por cuenta de la compañía de los tanques de agua potable en los talleres del Varadero i que sean colocados a la semana para mantenerla fresca".

15. "La compañía se obliga a no enganchar trabajadores bien sea para el varadero o para los buques, sino a obreros pertenecientes a este sindicato, bajo ningún pretexto".

16. "La compañía se obliga a eliminar los malos tratamientos para con los obreros por parte de los jefes i capataces i que tomará medidas contra quienes infrinjan este punto".

17. "Que no se cobre a los mesoneros el valor de objetos tales como vasos, platos, etc. que se rompen durante el servicio".

18. "Vacaciones remuneradas por adelantados, de un mes todos los años, para todos los trabajadores.

19. "Aumento del salario para el velero del varadero a 250,00 bolívares mensales" \*.

\* Diario *Panorama*: Maracaibo, 2 de mayo de 1936. Pág. 6.

## FUENTE

El Documento *Pliego de Peticiones del Sindicato Obrero del Departamento de Navegación del Gran Ferrocarril del Táchira a la Compañía del Gran Ferrocarril del Táchira*, fue publicado por el diario *El Panorama*, del 6 de mayo de 1936; p. 6.

Los incidentes de la huelga, fueron publicados en *El Panorama*, del 6 de mayo de 1936, pp. 1 y 2; en *El Panorama*, del 8 de mayo de 1936, pp. 1 y 3; en *El Panorama* de 9 de mayo de 1936, p. 1; y en *El Panorama* de 11 de mayo de 1936, p. 1.

Posteriormente, este Documento y la huelga que suscitó fueron incluidos por la propia María Eugenia Baralt en su obra *El Movimiento Obrero Zuliano en 1936*, editado por Maraven, Caracas, 1988. Ver pp. 90 a 92. La actual presentación (contexto y comentarios) incluye algunas referencias sobre el Gran Ferrocarril del Táchira y sus trabajadores tomadas del estudio del Profesor José I. Urquijo S.J., sobre "Los Caminos de Hierro y la Clase Trabajadora de Venezuela".

## COMENTARIOS

Ante la huelga, los representantes de la empresa propusieron a los huelguistas el reintegro de los trabajadores despedidos, el pago completo de los días no trabajados a causa de la huelga, aumento de salario a los jornaleros del Varadero de Bs. 1 diario a cada uno, a condición de que tanto el sindicato como la compañía se sometiesen a la decisión que sobre los restantes puntos del pliego llegasen los presidentes de las seis organizaciones (presidente del Gremio de Carpinteros del Estado Zulia, presidente de la Asociación de Herreros y Mecánicos, presidente de la ANDE, presidente del Gremio de Cortadores y Operarios, presidente del Sindicato de Obreros y Petroleros y presidente de la Cámara de Comercio) y el inspector del trabajo. Esta proposición no fue aceptada por los trabajadores, por lo que la huelga se mantuvo en pie, y para el día 8 de mayo se habían solidarizado con los huelguistas la casi totalidad de los gremios existentes en la ciudad, entre ellos la Asociación de Navegantes del Zulia, la Unión de Marineros Petroleros y Mercantes de Venezuela, la Asociación de Trabajadores de Café, etc., quedando casi mil obreros inactivos en espera de la satisfacción cabal de las aspiraciones plasmadas en el pliego de peticiones.

Fue sólo hasta que se dio la intervención del Inspector de la Oficina del Trabajo del Zulia el día 9 de mayo, actuando como intermediario

entre las partes, cuando quedó solucionado el conflicto después de cinco días, mediante un arreglo entre los huelguistas y la empresa ferroviaria, aceptando ésta con ciertas modificaciones el pliego de peticiones de los obreros, resaltando los puntos de memorias salariales, un horario de trabajo limitado para las labores de los braceros y la reincorporación de los trabajadores despedidos, por lo que media hora después ya se procedía en los muelles a las labores ordinarias de descarga, y una vez finalizadas, ejecutaron un desfile por las calles como muestra de la alegría del triunfo del gremio.



# Bibliografía

## INDICE

### DE LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES DESDE 1979 A 1989

#### *Por números*

#### *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 1, julio-agosto, 1979*

Editorial. "¿Por qué un departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales?", *Chi-Yi Chen*.

"El Concepto de Tensión en las Relaciones Sociales del Trabajo", *José I. Urquijo*.

"El Pacto Andino y la Industrialización de Nueva Escala", *Manuel Urriza*.

Comentario sobre el "Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal en Venezuela del año 1958", *José I. Urquijo*. Documento.

#### *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, N° 2, septiembre-octubre, 1979*

Editorial. "Relaciones Industriales y Universidad".

"La Contratación Colectiva en Venezuela", por *Bernardo Pérez Salinas*.

"Algunos Aspectos de las Relaciones Industriales y su Efecto en la Productividad", por *Bingen de Arbeloa*.

"El Primer Contrato Colectivo en Venezuela" (El Contrato del Ferrocarril Alemán o Gran Ferrocarril de Venezuela con sus trabajadores, en 1919), por *José I. Urquijo*.

Crónica Laboral (de Venezuela).

Crónica Laboral Internacional.

#### *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, N° 3, noviembre-diciembre, 1979*

Editorial. "Precios y Salarios".

"Notas sobre la significación económico-reivindicativa de las prácticas sindicales en Venezuela", *Héctor Valecillos*.

"Anteproyecto, carta Introdutoria, exposición de motivos y proyecto de la Ley de Aumentos Generales de Sueldos y Salarios", Documento.

Crónica Laboral Documentada. JIDU.

Crónica Laboral Internacional, *Manuel Urriza*.

#### *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, N° 4, enero-marzo, 1980*

Editorial. "Las Relaciones Laborales como Sistema".

"Marco político, pragmatismo y participación: ¿La nueva estrategia industrial andina?", *Manuel Urriza*.

"Síntesis de la evolución del Derecho Social Venezolano en los últimos cuarenta años", *Juan Vicente Vera*.

"Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensión de Vejez, Invalidez y Muerte", Documento.  
Crónica Laboral Documentada, JIDU.  
Crónica Laboral Internacional, *Manuel Urriza*.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Nº 5, abril-junio, 1980*

Editorial. "Las concepciones compartidas y las relaciones industriales".  
"Apuntes sobre la estructura y organización sindical en Venezuela", *Francisco Iturraspe*.  
"La participación de la mujer en la fuerza de trabajo": El caso de Venezuela", *Ralph Van Roy*.  
Crónica Laboral Documentada, JIDU.  
Crónica Laboral Internacional.  
"Primer informe de economistas relacionado con la aplicación de la Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios", Documento de la Comisión Económica Asesora de la CTV.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Nº 6, julio-septiembre, 1980*

Editorial. "Las Relaciones Industriales y la Normativa".  
"Establecimiento de las relaciones industriales en una economía de enclave", *Héctor Lucena*.  
"¿Qué es la Escala Móvil de Salarios?", *Héctor Valecillos*.  
"El Ministerio del Trabajo y la interpretación del Artículo Quinto de la Ley General de Aumentos de Sueldos y Salarios", Documento.  
"La Confederación de Trabajadores de Venezuela denuncia al Ministerio del Trabajo", Documento.  
"Sentencia de la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo sobre el despido de los trabajadores textiles", Documento.  
"Crónica Laboral Documentada" (el conflicto textilero), *José I. Urquijo*.  
Informativo Laboral Internacional.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº 7, octubre-diciembre, 1980*

Editorial. "Periplo de las Relaciones Laborales en Venezuela".  
"La CTV y la cogestión. Fundamentos", *Héctor Lucena*.  
"Hacia un nuevo modelo de Contratación Colectiva en Venezuela", *Ricardo González*.  
"Decreto sobre Reducción de Sueldos de los Empleados Públicos del 31 de Octubre de 1914", Comentario: *José I. Urquijo*.  
Crónica Laboral Documentada, *José I. Urquijo*.  
Informativo Laboral Internacional.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981*

Editorial. "El Primero de Mayo y la Cogestión", *Manuel Urriza*.  
"La organización social del trabajo en haciendas y plantaciones de América Latina", *María Walewsca Lemoine*.

"Gremios y mutualidades después de la Guerra Federal", *Pedro Bernardo Pérez Salinas*.

"De los Caudillos Federales al Congreso de 1896", *Pedro Bernardo Pérez Salinas*.

"El Estado Venezolano y el Movimiento Sindical", *Margarita López Maya*.

"La Tesis sobre la Cogestión Obrera en el VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)", *Julio Godio y Osvaldo Mantero*.

"La participación de los trabajadores en la economía venezolana". Documento. Crónica Laboral Documentada, *José I. Urquijo*.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre, 1982*

Editorial. "Migración y Recursos Humanos", *Gabriel Bidegáin*.

"Los movimientos migratorios internacionales en Venezuela: políticas y realidades", *Chi-Yi-Chen, José Urquijo y Michel Picouet*.

"Las magnitudes de desempleo y subempleo en Venezuela", *Chi-Yi-Chen*.

"Ensayo de estimación de la población de nacionalidad colombiana en Venezuela, 1971-1978", *Jean Papail*.

"Mercado de trabajo y migración en América Latina: el caso del Grupo Andino", *Manuel Urriza*.

"Seguridad social de los trabajadores migrantes en el área del Pacto Andino", *Alberto Mayansky*.

"Instrumento andino de migración laboral/Instrumento andino de seguridad social", Documento.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre, 1983*

Editorial. "Salario, empleo y costo de vida", *Chi-Yi-Chen*.

"Salario, empleo e inflación", *Chi-Yi-Chen*.

"Los modelos econométricos", *Rafael López Casuso*.

"¿Está subvaluado o sobrevaluado el bolívar?", *Luis Zambrano Sequin, Matías Riutort, Charlotte De Vainrub y Chi-Yi-Chen*.

"Derechos y deberes del trabajador joven y algunos problemas derivados del trabajo de menores en Venezuela", *Fernando Parra Aranguren*.

"Primer proyecto de ferrocarril de Venezuela, de Robert Stephenson, 1824-1825", Documento y amplio comentario de *José I. Urquijo*.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre, 1984*

Editorial. "Concertación", *Manuel Urriza*.

"Las condiciones de trabajo en América Latina", *Pedro Galin*.

"La mujer en el sindicalismo venezolano", *José I. Urquijo*.

"El Departamento de Relaciones Industriales en las empresas de Maracaibo (Trabajo de Campo)", *Arturo Mengual de Torre*.

"Ayudas para planificación de Recursos Humanos", *Miguel A. Colmenares*.

"Ley de Costos, Precios y Salarios", Documento. Comentarios, *Manuel Urriza*.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 16/17, enero-diciembre, 1985

- Editorial. "Juan Pablo II y el mundo del trabajo".  
 "¿Revolución científica y tecnológica, nuevo estadio de liberación o de opresión?", *Pablo Corlazzoli*.  
 "La productividad compartida: Un enfoque teórico", *Chi-Yi-Chen*.  
 "La clase obrera va al paraíso", *Jesús Sanoja Hernández*.  
 "Discurso laboral del Papa en su visita a Venezuela". Documento.  
 IX Congreso de la CTV. Crónica Laboral, *José I. Urquijo*.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 18, enero-junio, 1986

- Editorial "Inmigrantes: ¿Mito o Realidad?", *Gabriel Bidegáin*.  
 "Los indocumentados en la inmigración colombiana en Venezuela", *Adela Pellegrino*.  
 "Los argentinos en Venezuela", *Adela Pellegrino*.  
 "Las políticas inmigratorias del Estado Venezolano en el decenio de 1970", *Ricardo Torrealba*.  
 "Una entrevista con el General Juan Vicente Gómez (donde refiere sus propósitos gubernamentales y su actitud ante los extranjeros e inmigrantes)", *José I. Urquijo*.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 19, julio-diciembre, 1986

- Editorial. "El Cincuenta Aniversario de la CTV".  
 "Discurso ante el Congreso de la República, del Presidente de la CTV, *Juan José Delpino*".  
 "Para una historia del Movimiento Obrero Venezolano: El problema socio-político, sindical y partidista a la muerte de Juan Vicente Gómez", *Pedro Castro*.  
 "Tres momentos de los inicios del Movimiento Obrero Venezolano", *Fernando Parra Aranguren*.  
 "Ponencia sobre la situación económico-social de los trabajadores de Venezuela". Documento de la CTV. Comentario de *José I. Urquijo*.

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, Nº 20, enero-junio, 1987

- Editorial. Importancia del Movimiento Migratorio en Venezuela. *Gabriel Bidegáin*.  
 "Migración fronteriza colombo-venezolana: Una perspectiva metodológica para su estudio", *Anitza Freitez*.  
 "Consideraciones en torno a la importancia del estudio de la inmigración colombiana al Zulia", *Adalberto Arria, Leticia Díaz de Sabala y Sacha Escobar de Portillo*.  
 "Ausentismo Laboral: ¿Cuánto cuesta y como controlarlo?", *Alfredo C. Angel*.  
 "Hacia el fortalecimiento disciplinario de las relaciones industriales", *Héctor Lucena*.  
 "Decreto Nº 1538: Régimen para el Bono Compensatorio, de fecha 29 de abril de 1987". Documento.  
 "Estudio sobre el Decreto sobre Régimen para el Bono Compensatorio", *Carlos González Bello*.

"Las Migraciones Internacionales en Venezuela: una Bibliografía para su estudio".

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, N° 21, julio-diciembre, 1987*

Editorial. "Preocupación de FEDECAMARAS y la CTV por los valores éticos". *Olza Zubiri.*

"La Organización del Sector Empresarial Privado (Primera Parte: Visión Histórica)", *Elba Rísquez Hernández.*

"Derechos Humanos y Derechos Laborales", *José I. Arrieta.*

"La Asociación Nacional de Relaciones Industriales, ANRI, y sus 25 años de Historia", *Arturo G. Mengual de Torre y Jacqueline Mora Téllez.*

"Documento sobre el Afianzamiento y defensa de los valores éticos y morales de la sociedad venezolana", elaborado por los representantes de la Central Obrera, CTV y de la organización patronal, FEDECAMARAS.

"Avance de Bibliografía sobre las organizaciones patronales y empresariales de Venezuela", *José I. Urquijo.*

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Nos. 22-23, enero-diciembre, 1988*

Editorial. "La concertación", *Luis Ugalde.*

"La Organización del Sector Empresarial Privado en Venezuela (Segunda parte: visión estructural)", *Elba Rísquez Hernández.*

"La Economía Informal en Venezuela: una aproximación econométrica", *Francisco Vivancos Cabello.*

"Nacimiento de la Inamovilidad por fuero sindical", *Rafael Pérez Anzola.*

"Transnacionales y Organizaciones Sindicales Internacionales", *Jaime Insignia.*

"La Sollicitudo Rei Socialis: Doctrina Social para el Giro del Siglo", *Alfonso Alvarez Bolado.*

"Recursos Humanos hacia la Década de los 90", *Alex Abecasis.*

"El Consultor Externo: su papel e importancia", *Ricardo Jiménez.*

"Reglamento para los empleados y obreros de la Fábrica Nacional de Cigarillos (1906)". Documento. *José I. Urquijo.*

*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 24-25, enero-diciembre 1989*

Editorial. "El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales", y la *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales.*

"Pliego de Peticiones que presentó el Sindicato Obrero del Departamento de Navegación del Gran Ferrocarril del Táchira a la Compañía del Gran Ferrocarril del Táchira", por *María Eugenia Baralt H. de Falcón.*

"La Administración del Contrato Colectivo", por *Mireya Caldera Pietri.*

"Modelo Cuantitativo de Costos del Contrato Colectivo a Nivel de Empresa", por *José Rafael Tinoco-Smith A.*

"Movimientos Huelguistas en 1919", por *Rosanna Marinelli Marchione.*

"Modernización de la Relación Laboral Sindical", por *Juan Vicente Vera.*

"Calidad de Vida en el Trabajo", por *Elizabeth Valdez Fernández.*

## BIBLIOGRAFIA

*Artículos Publicados en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales desde 1979 a 1989.*

*Por Autores*

- ABECASIS, Alex. "Recursos Humanos hacia la Década de los 90", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22/23, enero-diciembre de 1988; pp. 101-105.
- AGUILAR PARRA, Rodrigo y URQUIJO, José I. "Bibliografía del Movimiento Obrero Venezolano", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 19, julio-diciembre de 1986; pp. 109-122.
- ALVAREZ BOLADO, Alfonso. "La Sollicitudo Rei Socialis: Doctrina Social para el Giro del Siglo", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22/23, enero-diciembre de 1988; pp. 91-99.
- ANGEL, Alfredo C. "Ausentismo Laboral: ¿Cuánto cuesta y cómo controlarlo?", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 20, enero-junio, 1987; pp. 59-72.
- ARBELOA, Bingen de. "Algunos aspectos de las Relaciones Industriales y su Efecto en la Productividad", *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 2, septiembre-octubre, 1979; pp. 23-32.
- ARRIA, Adalberto; DIAZ DE SABALA, Leticia; y ESCOBAR DE PORTILLO, Sacha. "Consideraciones en torno a la importancia del estudio de la inmigración colombiana al Zulia", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 20, enero-junio, 1987; pp. 31-57.
- ARRIETA, José I. "Derechos Humanos y Derechos Laborales", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 21, julio-diciembre, 1987; pp. 25-35.
- BIDEGAIN, Gabriel. "Las Migraciones Internacionales en Venezuela: Bibliografía Relaciones Industriales y Laborales N° 18, enero-junio de 1986; pp. 9-27.
- BIDEGAIN, Gabriel. "Las Migraciones Internacionales en Venezuela: Bibliografía para su Estudio", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 20, enero-junio, 1987; pp. 101-131.
- CALDERA PIETRI, Mireya. "La Administración del Contrato Colectivo", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, Nos. 24/25, enero-junio, 1989.
- CASTRO, Pedro. "Para una historia del Movimiento Obrero Venezolano: El problema socio-político, sindical y partidista a la muerte de Juan Vicente Gómez", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 19, julio-diciembre de 1986; pp. 17-63.

- CHEN, Chi-Yi. "¿Por qué un departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales?", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 1, julio-agosto 1979; pp. 7-10.
- CHEN, Chi-Yi. "La productividad compartida: Un enfoque teórico", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 39-61.
- CHEN, Chi-Yi. "Las magnitudes de desempleo y subempleo en Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 49-69.
- CHEN, Chi-Yi. "Salario, empleo e inflación", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 11-47.
- CHEN, Chi-Yi; URQUIJO, J. I.; PICOUET, Michel. "Los movimientos migratorios internacionales en Venezuela: políticas y realidades", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 11-47.
- COLMENARES, Miguel Angel. "Ayudas para la planificación de Recursos Humanos", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 75-89.
- CORLAZZOLI, Pablo. "¿Revolución científica y tecnológica, nuevo estadio de liberación o de opresión?", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 13-38.
- DELPINO, Juan José. "Discurso ante el Congreso de la República, del Presidente de la CTV, Juan José Delpino", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 19, julio-diciembre de 1986; pp. 6-14.
- DOCUMENTO DE LA CTV (1947). "Ponencia sobre la situación económico-social de los trabajadores de Venezuela", Comentario de José I. Urquijo, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 19, julio-diciembre, 1986; pp. 79-106.
- DOCUMENTO DE LA CTV. "La participación de los trabajadores en la economía venezolana", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 103-121.
- DOCUMENTO. "Decreto N° 1538: Régimen para el Bono Compensatorio, de fecha 29 de abril de 1987", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 20, enero-junio, 1987.
- DOCUMENTO. "Discurso laboral del Papa en su visita a Venezuela" (Juan Pablo II), en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 75-84.
- DOCUMENTO. "Documento sobre el Afianzamiento y defensa de los valores éticos y morales de la sociedad venezolana", elaborado por los representantes de la Central Obrera, CTV y de la organización patronal, FEDECAMARAS, (Contexto histórico por José I. Urquijo) en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 21, julio-diciembre, 1987.

- DOCUMENTO. "Instrumento andino de migración laboral e instrumento andino de seguridad social", 1977. Contexto histórico y breve análisis crítico.
- DOCUMENTO. "Reglamento para los empleados y obreros de la Fábrica Nacional de Cigarrillos (1906)", (Contexto histórico por José I. Urquijo), Documento, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22/23, enero-diciembre de 1988; pp. 113-117.
- FREITEZ, Anitza. "Migración fronteriza colombo-venezolana: Una perspectiva metodológica para su estudio", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, Nº 20, enero-junio de 1987, pp. 9-30.
- GALIN, Pedro. "Las condiciones de trabajo en América Latina", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 11-35.
- GODIO, Julio y MANTERO, Osvaldo. "La Tesis sobre la Cogestión Obrera en el VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 91-100.
- GONZALEZ BELLO, Carlos. "Estudio sobre el Decreto sobre Régimen para el Bono Compensatorio", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 20, enero-junio, 1987; pp. 83-98.
- GONZALEZ, Ricardo. "Hacia un nuevo modelo de Contratación Colectiva en Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 7, octubre-diciembre de 1980; pp. 31-55.
- INSIGNIA, Jaime. "Transnacionales y Organizaciones Sindicales Internacionales", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 22/23, enero-diciembre de 1988; pp. 85-89.
- ITURRASPE, Francisco. "Apuntes sobre la estructura y organización sindical en Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 5, abril-junio de 1980; pp. 9-16.
- JIMENEZ, Ricardo. "El Consultor Externo: su papel e importancia", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22/23, enero-diciembre de 1988; pp. 107-110.
- LEMOINE, María Walevsca. "La organización social del trabajo en haciendas y plantaciones de América Latina", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 11-21.
- LOPEZ CASUSO, Rafael. "Los modelos econométricos", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 49-55.
- LOPEZ MAYA, Margarita. "El Estado Venezolano y el Movimiento Sindical", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 77-90.

- LUCENA, Héctor. "Establecimiento de las relaciones industriales en una economía de enclave", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N° 6, julio-septiembre de 1980; pp. 11-29.
- LUCENA, Héctor. "Hacia el fortalecimiento disciplinario de las relaciones industriales", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 20, enero-junio, 1987; pp. 73-78.
- LUCENA, Héctor. "La CTV y la cogestión. Fundamentos", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 7, octubre-diciembre de 1980, p. 29.
- MARINILLI MARCHIONE, Rosanna. "Movimientos Huelguistas en 1919", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 24/25, enero-diciembre de 1989.
- MAYANSKY, Alberto. "Seguridad social de los trabajadores migrantes en el área del Pacto Andino", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 95-106.
- MENGUAL DE TORRES, Arturo G. y MORA TELLEZ, Jacqueline. "La Asociación Nacional de Relaciones Industriales, ANRI, y sus 25 años de Historia", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 21, julio-diciembre, 1987; pp. 37-63.
- MENGUAL DE TORRE, Arturo. "El Departamento de Relaciones Industriales en las empresas de Maracaibo (Trabajo de Campo)", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 59-73.
- OLZA Zubiri. "Preocupación de FEDECAMARAS y la CTV por los valores éticos" (Editorial), en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 21, julio-diciembre, 1987; pp. 5-8.
- PAPAI, Jean. "Ensayo de estimación de la población de nacionalidad colombiana en Venezuela, 1971-1978", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 71-81.
- PARRA ARANGUREN, Fernando. "Derechos y deberes del trabajador joven y algunos problemas derivados del trabajo de menores en Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 103-117.
- PARRA ARANGUREN, Fernando. "Tres momentos de los inicios del Movimiento Obrero Venezolano", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 19, julio-diciembre de 1986; pp. 65-76.
- PELLEGRINO, Adela. "Los argentinos en Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 18, enero-junio de 1986; pp. 57-67.
- PELLEGRINO, Adela. "Los indocumentados en la inmigración colombiana en Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 18, enero-junio de 1986; pp. 29-55.

- PEREZ ANZOLA, Rafael. "Nacimiento de la Inamovilidad por fuero sindical", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22/23, enero-diciembre de 1988; pp. 71-82.
- PEREZ SALINAS, Pedro Bernardo. "De los Caudillos Federales al Congreso de 1896", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 43-75.
- PEREZ SALINAS, Pedro Bernardo. "Gremios y mutualidades después de la Guerra Federal", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*. Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 23-42.
- PEREZ SALINAS, Pedro Bernardo. "La Contratación Colectiva en Venezuela" en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 2, septiembre-octubre, 1979; pp. 11-12.
- RISQUEZ HERNANDEZ, Elba. "Categorización Documental sobre el Movimiento Empresarial Venezolano", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 127-130.
- RISQUEZ HERNANDEZ, Elba. "La Organización del Sector Empresarial Privado (Primera Parte: Visión Histórica)", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 21, julio-diciembre, 1987; pp. 11-24.
- RISQUEZ HERNANDEZ, Elba. "La Organización del Sector Empresarial Privado en Venezuela (Segunda parte: visión estructural)", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22/23, enero-diciembre de 1988; pp. 11-48.
- SANOJA HERNANDEZ, Jesús. "La clase obrera va al paraíso", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 63-71.
- TINOCO-SMITH A., José Rafael. "Modelo Cuantitativo de Costos del Contrato Colectivo a Nivel de Empresa", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 24/25, enero-diciembre de 1989.
- TORREALBA, Ricardo. "Las políticas inmigratorias del Estado Venezolano en el decenio de 1970", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 18, enero-junio de 1986; pp. 69-82.
- UGALDE, Luis. "La concertación" (Editorial), en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 22-23, enero-diciembre de 1989; pp. 5-8.
- URQUIJO, José I. "Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal en Venezuela del año 1958". (Documento, contexto y comentario histórico), en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 1, julio-agosto 1979; pp. 39-42.
- URQUIJO, José I. "IX Congreso de la CTV. Crónica Laboral, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 87-119.
- URQUIJO, José I. "La mujer en el sindicalismo venezolano", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 37-58.

- URQUIJO, José I. "Primer proyecto de ferrocarril de Venezuela, de Robert Stephenson, 1824-1825". Documento y su contexto histórico, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 12/13, enero-diciembre de 1983; pp. 121-137.
- URQUIJO, José I. "Una entrevista con el General Juan Vicente Gómez (donde refiere sus propósitos gubernamentales y su actitud ante los extranjeros e inmigrantes)", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 18, enero-junio de 1986; pp. 85-92.
- URQUIJO, José I. Crónica Laboral Documentada (y el conflicto textilero), enero a abril de 1980; en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 6, julio-septiembre de 1980; pp. 63-123.
- URQUIJO, José I. Crónica Laboral Documentada, de abril a agosto de 1980, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 7, octubre-diciembre de 1980; pp. 81-109.
- URQUIJO, José I. Crónica Laboral Documentada, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 125-143.
- URQUIJO, José I. Crónica Laboral Documentada, marzo-septiembre. 1979, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 3, noviembre-diciembre, 1979; pp. 41-70.
- URQUIJO, José I. Crónica Laboral Documentada, noviembre a diciembre de 1979; en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 5, abril-junio, 1980; pp. 43-90.
- URQUIJO, José I. Crónica Laboral Documentada, septiembre a diciembre de 1979; en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 4, enero-marzo de 1980; pp. 35-75.
- URQUIJO, José I. "Decreto sobre Reducción de Sueldos de los Empleados Públicos del 31 de octubre de 1914", Comentario, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 7, octubre-diciembre de 1980; pp. 59-78.
- URQUIJO José I. "El Concepto de Tensión en las Relaciones Sociales del Trabajo", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 1, julio-agosto, 1979; pp. 13-24.
- URQUIJO, José I. "El Primer Contrato Colectivo en Venezuela" (El Contrato del Ferrocarril Alemán o Gran Ferrocarril de Venezuela con sus trabajadores, en 1919), en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 2, septiembre-octubre, 1979; pp. 35-46.
- URQUIJO, José I. "Avance de Bibliografía sobre las organizaciones patronales y empresariales de Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 21, julio-diciembre, 1987; pp. 87-89.
- URRIZA, Manuel. "El Pacto Andino y la Industrialización de Nueva Escala", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 1, julio-agosto 1979; pp. 26-36.

- URRIZA, Manuel. "El Primero de Mayo y la Cogestión" (Editorial), en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 5-8.
- URRIZA, Manuel. "Ley de Costos, Precios y Salarios", Documento, Contexto y Análisis crítico, en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 75-89.
- URRIZA, Manuel. "Marco político, pragmatismo y participación: ¿La nueva estrategia industrial andina?", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 4, enero-marzo de 1980; pp. 9-16.
- URRIZA, Manuel. "Mercado de trabajo y migración en América Latina: el caso del Grupo Andino", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 83-94.
- VALECILLOS, Héctor. "¿Qué es la Escala Móvil de Salarios?", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 6, julio-septiembre de 1980; pp. 31-36.
- VALECILLOS, Héctor. "Notas sobre la significación económico-reivindicativa de las prácticas sindicales en Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 3, noviembre-diciembre, 1979; pp. 9-30.
- VALDEZ FERNANDEZ, Elizabeth. "Calidad de Vida en el Trabajo", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 24-25, enero-diciembre de 1989.
- VAN ROY, *Ralph*. "La participación de la mujer en la fuerza de trabajo". El caso de Venezuela", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 5, abril-junio de 1980; pp. 17-40.
- VERA, Juan Vicente. "Síntesis de la evolución del Derecho Social Venezolano en los últimos cuarenta años", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 4, enero-marzo de 1980; pp. 17-26.
- VERA, Juan Vicente. "Modernización de la Relación Laboral Sindical" en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nº 24-25, enero-marzo de 1989.
- VIVANCOS CABELLO, Francisco. "La Economía Informal en Venezuela: una aproximación econométrica", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 49-70.
- ZAMBRANO SEQUIN, Luis; RIUTORT, Matías; DE VAINRUB, Charlotte; CHEN, Chi-Yi. "¿Está subvaluado o sobrevaluado el bolívar?", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 57-102.

ESTE LIBRO SE TERMINO DE  
IMPRIMIR EL DIA 4 DE MARZO DE  
MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UNO  
EN LAS PRENSAS VENEZOLANAS  
DE EDITORIAL ARTE, EN LA  
CIUDAD DE CARACAS