REVISTA sobre RELACIONES INDUSTRIALES y LABORALES

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO

CARACAS / VENEZUELA

EL CUADRAGESIMO ANIVERSARIO DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO Y LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES: RENOVACION DEL PENSUM DE RELACIONES INDUSTRIALES

GERENCIA PUBLICA EN VENEZUELA (SITUACION ACTUAL Y PERSPECTIVAS)

CARRETERAS PETROLIZADAS

LA REFORMA CURRICULAR EN RELACIONES INDUSTRIALES

DOCUMENTO SOBRE LA FUNDACION DE LA ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES: EL SURGIR DE UNA ESCUELA

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA

ESTADISTICAS SOCIO-ECONOMICAS Y LABORALES

BIBLIOGRAFIA

Enero / Diciembre 1993

29

REVISTA DE INVESTIGACIONES
sobre RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES
Organo del Departamento de Estudios Laborales/
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales/UCAB

Caracas, enero-diciembre, 1993 Nº 29

TEMARIO

5 EDITORIAL

EL CUADRAGESIMO ANIVERSARIO DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO 5

9 ESTUDIOS

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES: RENOVACION DEL PENSUM DE RELACIONES INDUSTRIALES, Informe de la Comisión (J.I. Urquijo, Adriana Mendoza, Aracelis Tortolero, y Aurora Brito Querales 11

GERENCIA PUBLICA EN VENEZUELA (Situación Actual y Perspectivas): por Guillermo Alvarez 25

41 COMUNICACIONES

CARRETERAS PETROLIZADAS: (Ideas para la Vialidad Agrícola), por Ignacio Oropeza 43

LA REFORMA CURRICULAR EN RELACIONES INDUSTRIALES, por Héctor Lucena 49

55 DOCUMENTOS

DOCUMENTO SOBRE LA FUNDACION DE LA ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES:
EL SURGIR DE UNA ESCUELA, por el Dr. Arístides Calvani.... 57

67 CRONICA LABORAL

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA:
JUNIO 1992 A MAYO 1993, por J.I. Urquijo y Josué Bonilla 69

119 ESTADISTICAS SOCIO-ECONOMICAS Y LABORALES

INFORMACION ESTADISTICA por Aurora Brito 121

125 BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA SOBRE EL ESTUDIO Y ENSEÑANZA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES
Utilizada por la Comisión de la Reforma del Pensum de RI 127

EDITORIAL

EL CUADRAGESIMO ANIVERSARIO DE LA UCAB

En octubre de 1993, la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) cumple el Cuarenta Aniversario de su Fundación, con esta ocasión hemos decidido informar a los lectores de las renovaciones que se han llevado a cabo en la misma y han tenido repercusión en nuestra Revista.

El 40 Aniversario.

La Universidad Católica Andrés Bello nace el 24 de octubre de 1953, bajo la inspiración del R.P. Carlos Guillermo Plaza S.J., en los locales del antiguo Colegio San Ignacio de la Esquina de Jesuitas. No fue una tarea fácil. La Venezuela de entonces carecía de universidades privadas. El Padre Plaza, desde inicios del año 1951, acariciaba en su mente la idea de una universidad católica, visualizada como un ambicioso proyecto educativo de la Compañía de Jesús en Venezuela. Con el fin de poner ruedas a las alas del pensamiento, contactó a los más prominentes obispos, intelectuales y políticos del país, logrando hacer posible su sueño. El año 1951 presentó su proyecto ante la Conferencia Episcopal reunida en Mérida que aprobó mediante un decreto especial la creación de la Universidad Católica.

Durante los dos años siguientes, se llevaron a cabo una serie de reuniones con distintas autoridades, relacionadas con la función educativa; algunas en el Ministerio de Educación, otras en el Palacio de Miraflores o en la Nunciatura Apostólica, todas ellas con el fin de concretar la resolución tomada por la Conferencia Episcopal. El Doctor José Loreto Arismendi, Ministro de Educación para ese momento, fue el ductor de todas estas discusiones en las que se fraguó el *Estatuto de las Universidades Privadas en Venezuela,* con el que pudo encarnarse el acariciado ideal educativo católico.

El P. Plaza, fue nombrado primer Rector de la nueva casa de estudios (1953-1955). Las actividades se iniciaron, el año 1953, con apenas 156 estudiantes universitarios, repartidos en dos Facultades, la de Derecho y la de Ingeniería, a la que se añadió de inmediato la Facultad de Farmacia, en 1954. Cinco años más tarde se graduó la primera promoción integrada por 73 nuevos profesionales. Bajo el Rectorado del P. Pedro Pablo Barnola (1955-1958) se crearon dos nuevas Facultades, la Facultad de Humanidades (y Educación) y la Facultad de Economía, que años más tarde se transformaría en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. También se llegó a abrir una Facultad de Arquitectura.

Con el correr de los años, se fueron produciendo nuevos avances y algunos retrocesos. Las facultades de Arquitectura y Farmacia se extinguieron en la batalla por su consolidación. Otras Facultades o Escuelas nacieron en su reemplazo, como lo fueron las Escuelas de Ciencias Sociales, Administración-Contaduría y Comunicación Social. Hoy nuestra Universidad cuenta con una amplia sede universitaria (Campus) en la Vega de Montalbán, integrada por un conjunto de siete edificios que albergan cuatro Facultades, siete Escuelas, 9.500 alumnos de Pregrado y 1.500 de postgrado. De sus aulas han egresado 23.000 profesionales.

Dos crisis en el tiempo.

Las dos crisis más memorables y de mayor relieve en la historia de la Universidad Católica Andrés Bello tuvieron lugar como parte del acontecer de los movimientos políticos e ideológicos de mayor envergadura del país, durante los Rectorados del P. Barnola y el P. Pío Bello.

El proceso de la caída del régimen militar de Marcos Pérez Jiménez, repercutió hondamente dentro de los cuadros universitarios que conformaban el plantel de la UCAB: jesuitas, profesores seglares y alumnos. "No puede olvidarse", señala el P. Hermann González Oropeza, uno de los testigos de esta época, "la tensa noche del 27 de noviembre de 1957 en que nos reunimos unos sesenta profesores dentro de la Universidad, en ella se hacía evidente la división interna entre los que comprendían el riesgo de firmar un manifiesto en contra del régimen, los que argüían cautela ante el riesgo de una orden de cierre de la universidad, que aún no había producido la primera hornada de graduados, y aquellos que culpaban al Rector Barnola por haber autorizado esa reunión en las aulas. A ésto se sumaba la incómoda posición de los jesuitas para poder opinar, pues conocíamos el reciente mandato episcopal que prohibía a los sacerdotes *firmar manifestaciones de carácter puramente político o personalista.* A los que asumieran una actitud anti-régimen se les pronosticaba una segura prisión en la Seguridad Nacional al salir por una de las dos puertas del recinto universitario."[1]

Durante el Rectorado del P. Carlos Reyna (1958-1969), la Universidad afianzó su traslado a los predios de la Vega de Montalbán. Funcionaban dos sedes: la primitiva y principal, en la Esquina de Jesuitas, donde se hallaban las autoridades; y la de Montalbán, donde funcionaba la Facultad de Ingeniería, con los nuevos laboratorios y la Escuela de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Económica Sociales.

La segunda crisis que vivió la Universidad Católica tuvo lugar en 1972, durante el Rectorado del P. Pío Bello Ricardo (1969-1972). Citamos de nuevo al P. Hermann González: "Raíces ideológicas y aún teológicas más hondas se proyectaron en las tensiones inocultables y pugnaces entre jesuitas, estudiantes, profesores y directivos universitarios. La estridencias internas se ventilaron en manifiestos de prensa, huelgas de hambre y hasta conatos de agresiones. Ciertamente costó mucho más tiempo restañar heridas y superar malos entendidos."

---

[1]Hermann González Oropeza, "La Creación de la Universidad Católica significó algo más que un Reto", en Suplemento de El Universal, del 30 de enero de 1993; pg. 8.

En 1974 se encargó del Rectorado el Ingeniero Guido Arnal Arroyo, egresado de la propia UCAB, quien ejerció el cargo por dieciséis años, desde 1974 a 1990, contribuyendo con su capacidad de trabajo y su amplio sentido pragmático al desarrollo de la infra-estructura física y de importantes programas académicos y administrativos.

La Renovación Académica.

El año 1990, el Padre Luis Ugalde S.J. asumió el Rectorado de la Universidad Católica y bajo su inspiración se inició el proceso general de Reformas de Pensum en todas las Escuelas y Facultades, que para julio de 1993 está llegando a su etapa final. También le ha correspondido en sus funciones como Rector la celebración del XL Aniversario de la Fundación de la UCAB, con una gran variedad de actos culturales y académicos, así como de especial reconocimiento a las personas que hicieron posible el proyecto educativo de los Jesuitas de Venezuela. Entre estos actos cabe destacar, por su magnitud y trascendencia, el Primer Encuentro de la Sociedad Civil en Venezuela, que tuvo como marco la difícil situación socio-económica que atraviesa actualmente el país.

En cuanto a la Reforma de Pensum, mencionaremos únicamente lo referente a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, cuyos cambios afectan a tres Escuelas: la Escuela de Economía, la Escuela de Administración, y la Escuela de Ciencias Sociales, con dos licenciaturas, Sociología y Relaciones Industriales. Esta última tiene especial interés para nosotros, ya que nos asocia con ella el carácter especializado de nuestra revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, de ahí que, en la Sección Estudios, presentemos la información completa del Trabajo realizado por la Comisión para la Reforma del Pensum de Relaciones Industriales.

La Revista en el 40 Aniversario de la UCAB.

Con ocasión de la Renovación Académica y del Cuarenta Aniversario de la UCAB, la Dirección de esta Revista se ha planteado una revisión de sus objetivos, de su periodicidad y de su estructura administrativa.

En cuanto a su objetivos, se desea, ante todo, mantener la orientación central que ha caracterizado durante catorce años nuestra publicación. Somos una revista de índole académica, especializada en asuntos laborales, que tienen que ver primordialmente con la problemática venezolana, sin que ello signifique la exclusión de contextos latinoamericanos e internacionales, relacionados con el nacional. Nos preocupa, al mismo tiempo, el desarrollo teórico de las relaciones industriales, a través de la investigación y el análisis de situaciones reales.

En cuanto a la periodicidad, debemos reconocer las vacilaciones padecidas en el tiempo. La revista se inició con carácter trimestral, con escaso número de páginas, viéndonos de inmediato forzados a cambiarla para un régimen semestral, que nos fue difícil mantener por varios años. Finalmente, con ocasión de cumplir los Diez Años de existencia, se publicó el último número semestral doble (Nº 24/25). A partir de esta fecha decidimos transformarla en Revista Anual, con mayor número de páginas, lo que nos permite incluir estudios de mayor extensión.

En consecuencia con este objetivo fundamental, la configuración de la Revista incluirá, a partir de este número: *la Editorial; la sección Estudios,* que recoge los trabajos e investigaciones realizados en las universidades y otros centros de investigación sobre todo tipo de cuestiones laborales (sindicalismo, relaciones obrero-patronales, negociación colectiva, economía laboral, comportamiento organizacional, etc.); *la sección Comunicaciones,* donde se publicarán estudios de la misma índole pero de menor alcance; *la Crónica Laboral,* que pretende recoger una visión cronológica de los principales acontecimientos de índole laboral que hayan tenido lugar en la capital y en las distintas zonas industriales del país; *la sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales,* que recoge los principales indicadores del mundo económico y del trabajo; y la sección de *Bibliografía..* Algunas de estas secciones han existido desde el primer número de la revista, pero con cierta irregularidad, que pretendemos evitar. Otras secciones, como la Estadística Socio-Económica y Laboral, son nuevas, y pensamos que le darán mayor peso a la revista.

Desde el punto de vista administrativo, y con ocasión del actual desarrollo del Departamento de Estudios Laborales dentro del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB, integrado en la actualidad por tres investigadores y algunos pasantes eventuales, nos ha parecido conveniente re-estructurar el Directorio de la Revista. Se mantendrá la figura del Director, que se encargará de la dirección de la revista, contando con un Consejo de Redacción integrado por los miembros del Departamento, y un amplio Consejo Consultivo en el que figurarán algunas personalidades preocupadas por el desarrollo de las ciencias socio-económicas y laborales, que han colaborado con la revista desde su fundación, así como Profesores y Profesionales de la Especialidad de Relaciones Industriales del Pregrado y del Postgrado.

Estudios

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES: RENOVACION DEL PENSUM DE RELACIONES INDUSTRIALES

Informe de la Comisión
J.I.Urquijo, Adriana Mendoza,
Aracelis Tortolero y Aurora Brito

I.INTRODUCCION GENERAL

Con ocasión de la convocatoria del Rectorado de la Universidad Católica Andrés Bello a la formulación de los Lineamientos de un Plan Trienal, el Consejo de la Escuela de Ciencias Sociales procedió a establecer los criterios para la auto-postulación de candidatos que integrarían las Comisiones especializadas de Sociología y de Relaciones Industriales, así como las pautas que éstas deberían seguir.

De acuerdo con esta decisión del Consejo de Escuela, la Dirección de la misma publicó las listas abiertas, en las que se inscribieron los profesores que así lo desearon y que serían estudiadas en otro Consejo de Escuela para decidir en consecuencia.

El 27 de junio de 1991. el Consejo de Escuela de Ciencias Sociales, en su sesión ordinaria, tomando en cuenta las auto-postulaciones de los Profesores, decidió el nombramiento de la "Comisión para el Estudio de la Reforma del Pensum de Relaciones Industriales", quedó integrada por el profesor Saúl Cabrera, la Profesora Adriana Mendoza, la Profesora Aracelis Tortolero y el Profesor José I. Urquijo. A quienes se encomendó la tarea de llevar a cabo el proceso de estudio y análisis mediante el apoyo de subcomisiones, para presentar los resultados del mismo, por fases, al Director de la Escuela, que preside, en última instancia, las Comisiones.

Tan pronto como los miembros de la Comisión para la Reforma del Pensum de la Carrera de Licenciatura en Relaciones Industriales (Industriólogo) recibieron su nombramiento, procedieron a celebrar las primeras reuniones, ampliándolas con subcomisiones de consulta, habiendo participado en las mismas los siguientes profesores: Pfr. Saúl Cabrera, Pfra. Adriana Mendoza, Pfra. Aracelis Tortolero, Pfra. María Eugenia Parra, Pfr. José I. Urquijo, Pfr. Alfredo Rivas Lairet, Pfra. Ingrid Ochoa, Pfr. Fernando Barrientos, Pfr. Carlos Otaño, Pfr. José I. Arrieta, Pfr Wagner Suárez, Carlos Mazquiarán, José Rafael Tinoco-Smith, Nicasio Cova, Pfra. Elba Rízquez, Pfr. Félix Palacios, y otros. Se consultó también al Pfr. José I. Rey, al Pfr. Luis Pedro España, a la Pfra. Rosalind Greaves y a la Lic. Aurora Brito, investigadora del IIES.

II.DIAGNOSTICO SOBRE EL PENSUM ACTUAL DE LA CARRERA

El pensum actual de la carrera de Relaciones Industriales, en su estructura fundamental, proviene del diseño primitivo de la carrera, elaborado en la década de los años 1960. (Véase el Pensum original en la sección Documentos de esta misma Revista). Con el paso del tiempo, se fueron realizando ligeras reformas, especialmente en la década de los años 1970, cuando se introdujeron las materias Administración de Salarios, Sociología del Trabajo y Sociología de la Empresa. Posteriormente, en el área del Derecho, se abrió la materia Derecho Colectivo del Trabajo, a la que siguió Higiene y Seguridad Industrial, Adiestramiento, Problemas de Personal y otras, algunas de las cuales habían sido dictadas con carácter de seminarios.

El egresado de Relaciones Industriales ha sido muy bien aceptado en el mercado de trabajo, tanto por la preparación que recibe como por el crecimiento de la demanda de esta profesión, derivada de la importancia que ha venido adquiriendo la problemática laboral en la vida económica y social del país. Creemos que el desarrollo de la pequeña y mediana industria, así como la continua expansión de la legislación social y laboral, durante las últimas décadas, han jugado también un papel destacado en el incremento de la demanda de expertos en el campo de las relaciones sociales de trabajo.

Desde el punto de vista académico, la Carrera de Relaciones Industriales ha venido experimentando un notable crecimiento cuantitativo, por lo que se refiere a su alumnado. En la actualidad, el Tercero, Cuarto y Quinto año del Ciclo Diversificado cuentan cada uno de ellos con dos secciones de cincuenta personas cada una. Y, para el próximo año escolar, se piensa abrir una tercera sección en el Ciclo Básico Común.

Los sondeos realizados entre los estudiantes y egresados no revelan ningún descontento substancial con respecto a la calidad de la enseñanza impartida. Las quejas se refieren únicamente a los solapamientos de ciertos contenidos de algunas de las materias teóricas de formación básica o disciplinar. Algunos desearían, quizás, un enfoque más pragmático o practicionista de la carrera, aunque no están nada seguros de que ésto resulte conveniente a la larga. Aceptan , no obstante, la tendencia del profesorado más influyente de la Escuela a mantener un sólido nivel de formación teórica, con el correspondiente bagaje de materias auxiliares de metodología, estadística y matemáticas.

Se podrá pensar, entonces, que tal vez no será necesario emprender una reforma del pensum vigente. Ciertamente, una reforma muy radical no sería conveniente; pero una reforma moderada, que tenga en cuenta los avances teóricos de la disciplina de las Relaciones Industriales y las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo, darían a la carrera el toque que necesita para no fosilizarse y para responder al reto que empieza a plantear la década de los años 1990.

III.DESARROLLO DEL ESTUDIO SOBRE EL PENSUM PARA LA FORMACION DE INDUSTRIOLOGOS (o LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES)

La Comisión encargada del estudio y reforma del Pensum de Relaciones Industriales comenzó su trabajo, estableciendo ciertos criterios que le sirvieran de orientación en tan delicada tarea y aceptando algunos adicionales, sugeridos por las autoridades académicas o los cuerpos colegiados de la Facultad.

A. Criterios fundamentales adoptados por la Comisión.

Entre los principales criterios que orientaron, en todo momento, la labor de la Comisión de Reforma del Pensum de Relaciones Industriales, mencionaremos los siguientes:

1.Las tendencias mundiales en el estudio y enseñanza de las Relaciones Industriales.[1]
2.Las tendencias de los Pensa de las Escuelas de la Facultad.
3.El carácter interdisciplinar de las Relaciones Industriales.
4.Las raíces Económicas y Sociales de esta disciplina y su vinculación estrecha con disciplinas como el Derecho y la Psicología.[2]
5.La importancia de las Materias Básicas de Formación General, en los inicios de la carrera.
6.La búsqueda de identidad de la Carrera de Relaciones Industriales (de su especificidad) mediante la identificación de las Materias Básicas Disciplinares.
7.El desarrollo e impacto de la Informática.
8.Las exigencias del Mercado de Trabajo: perfil del egresado.
9.Sugerencias de egresados y estudiantes.

B.Criterios Generales tenidos en cuenta, por directrices del Decanato de Ciencias Económicas y Sociales[3]:

1.La conveniencia de mantener la diurnidad.
2.La reducción de horas semanales de clase a un número aproximado de 20 horas a la semana, (entendiéndose por una hora 50 minutos efectivos de clase).

---

[1]Cfr, International Industrial Relations Association; "Recent Trends in Industrial relations Studies and Theory", 8th World Congress, 4-7 September 1898 (Documento de 152 páginas con Ponencias en inglés, francés y castellano, referentes a uno de los temas centrales del Congreso)

[2] Cfr. José I. Urquijo, "Teoría de las Relaciones Industriales", CEPET, Caracas, 1989.

[3]Cfr. "Lineamientos de Reforma del Pensum de las Escuelas", según Acta del Consejo de Facultad de fecha 01-03-91

3.La uniformidad en cuanto a la estructura de las materias de cada año escolar (anuales o semestrales), evitando la coexistencia simultánea de los dos regímenes en un mismo año.

4.La determinación somera del perfil del egresado (tipo de profesional a formar).

5.La delimitación de las materias de las carreras, distinguiendo: las materias básicas o troncales de formación general; las materias básicas de índole disciplinar; y las materias instrumentales.

6.Las materias electivas deben ser complementarias a las básicas o troncales.

7.Reducción del número de Seminarios a un número muy pequeño, que conduzcan a la elaboración de trabajos individuales de investigación.

C.Siglas utilizadas:

Para el estudio del Pensum se consultó la nomenclatura utilizada por otros estudios similares, algunas de las cuales presentamos a continuación, si bien finalmente se adoptó la recomendada por el Decanato de Ciencias Sociales y Económicas, con una ligera modificación.[4]

1.-Básicas (B). Materias de formación básica (FB), que constituyen el eje fundamental del Pensum. Dado el carácter interdisciplinar de la Carrera de Relaciones Industriales, se distinguen, las materias de Formación Básica Fundamentales (FBF), que la sustentan; y las materias de Formación Básica Disciplinar (FBD) que la conforman de manera más específica.

2.-Instrumentales (I). Materias que ofrecen el auxilio necesario (matemático, estadístico y metodológico) para aplicaciones específicas de la carrera; o, en otros términos, materias que constituyen aplicaciones específicas o de manejo práctico de las materias básicas, en campos propios del ejercicio de la disciplina.

3.-Complementarias (C). Materias que ofrecen la oportunidad de profundizar en algunos aspectos de la Carrera o sirven de orientación para el ejercicio profesional.

[4]Categorización de la Universidad Nacional Abierta (E.Gómez). MFBG = Materia de Formación Básica General; MFBD = Materia de Formación Básica Disciplinaria; MIB = Materia Instrumental Básica (General); MIA o MID = Materia Instrumental (Aplicada) o (Disciplinar). Categorización: de la Universidad de Carabobo, utilizada en la reforma del Pensum de Relaciones Industriales. BI = Básico Instrumentales; E = Específicas; R = Relacionadas directamente. MFBDe = Materia de Formación Básica Disciplinar específica.

IV.PERFIL GENERAL DEL EGRESADO DE LA UCAB

En el Artículo Sexto del Estatuto Orgánico de la Universidad Católica Andrés Bello, se señala, que teniendo en cuenta la realidad nacional, la UCAB considera misión específica suya la formación de profesionales claramente identificados por dos rasgos fundamentales:

1.La integridad de la formación, que implica: *a) desde el punto de vista de las ciencias,* exclusión de perspectivas parcelarias y una clara opción por la perspectiva interdisciplinaria; *b) desde el punto de vista de la disciplina profesional,* una excelente capacitación en los aspectos teóricos y técnicos, al tiempo que se cultiva la preocupación ética y un abierto humanismo; *c) desde el punto de vista humano existencial,* el desarrollo de las dimensiones personal y comunitaria del estudiante, entendiéndolas como indisolublemente vinculadas.

2.La orientación hacia la construcción de la sociedad venezolana, que se expresa en: *a) un manifiesto compromiso con el proceso de desarrollo del país; b) un agudo sentido de la justicia social; y c) solidaridad efectiva y desde la posición profesional, hacia los sectores marginales de la sociedad.*

V.OBJETO FORMAL Y PERFIL DE LA CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN SUS INICIOS.

A. Objeto formal de la Carrera de Relaciones Industriales (en sus inicios)

Se consideraba como objeto formal de la carrera de Relaciones Industriales *el estudio y resolución de los problemas de las relaciones de trabajo que surgían en la empresa industrial contemporánea.*

B. El Perfil del egresado (en la primera etapa, fundacional, 1959-1969).

El Perfil de la Carrera de Relaciones Industriales fue esbozado por el Dr. Calvani, en un artículo publicado en la revista El Farol, del trimestre abril-junio de 1963.[5] El profesional de Relaciones Industriales era visto como:

> *"-un estudioso del cuerpo social que dirija su interés y conduzca sus pasos especialmente hacia la investigación y conocimiento de las relaciones de trabajo, de las diversas formas de convivencia en el ámbito de la empresa y de las soluciones posibles a los puntos de conflicto...*
>
> *-capaz de analizar y comprender los problemas obrero-patronales a la luz de nociones económicas, y de explicar sus causas sociales."*

[5]Cfr. Arístides Calvani; "El Surgir de una Escuela", en la Revista El Farol, abril-mayo de 1963. Separata en el Archivo de la Escuela de Ciencias Sociales, UCAB.

Una década más tarde, se re-definió el perfil del egresado de Relaciones Industriales, describiéndolo como un *científico social* con capacidad de análisis, diagnóstico y experimentación..., llamado a ser *un agente de cambio* en la vida social del trabajo.

Profesionalmente, se presentaban sus perspectivas de trabajo, en términos: de una jefatura de personal; de servicios técnicos en los Ministerios del Trabajo y de Fomento, orientados a la resolución de los problemas laborales; de especialistas en relaciones industriales, es decir en los procesos de entendimiento obrero-patronal; y de asesores en cooperativas de producción.

Posteriormente, se amplio este esquema, en los siguientes términos: *depende de los profesionales de esta carrera el que la empresa logre adecuadamente sus objetivos y contribuya eficazmente no sólo al desarrollo económico del país, sino también a su desarrollo social.*

A tal efecto, el industriólogo se capacita en las técnicas de selección y dirección del personal, en la organización y la administración de las empresas en sus relaciones con los trabajadores, en el análisis y distribución de tareas y salarios, en la conducción de la contratación colectiva, en el estudio de los problemas concernientes al empleo y demás cuestiones referentes a la teoría económica del trabajo y, en general, de los problemas humanos implícitos en la actividad de la empresa.

Unos años más tarde, en la década de los años 1970's, se explicitaron las áreas ocupacionales y funcionales más propias de la carrera: 1) las relativas a las relaciones de personal (selección adiestramiento, remuneración, etc.); 2) las relativas a las relaciones sindicato-laborales (negociación colectiva, administración de los contratos colectivos, relaciones obrero-patronales, las quejas y reclamos, etc); y 3) las relaciones legales e institucionales (con el Ministerio del Trabajo y otras agencias gubernamentales de índole socio-laboral); 4) la investigación (ocupacional, de mercado, etc.; y 5) las Normas y Procedimientos...

VI.OBJETO FORMAL DE LA CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES Y PERFIL QUE SE DESEA DEL EGRESADO ACTUALMENTE.

En conformidad con los criterios arriba expresados, la Comisión comenzó por esbozar la razón de ser de la Carrera y el "perfil del egresado", ideal, para la actual situación del país, considerando este paso como previo a cualquiera decisión que se deba tomar con respecto a las modificaciones del Pensum, tal y como se señala en el Documento del Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales sobre los "Lineamientos de Reforma de Pensum de las Escuelas".

A. Objeto formal de la carrera (1992):

Se considera como objeto formal, de la carrera de Relaciones Industriales, *el estudio y resolución de los problemas que surgen en las relaciones sociales y económicas de trabajo propias de los distintos modos de producción, tanto a nivel de la empresa como de la sociedad global, teniendo en cuenta su carácter histórico cambiante y su alcance cultural y político.*

B. Perfil del Industriólogo o Licenciado en Relaciones Industriales.

Entendemos por perfil del industriólogo, o Licenciado en Relaciones Industriales, el conjunto de características profesionales que debe tener el egresado de esta Carrera, según las exigencias del mercado y la filosofía social y docente de nuestra Universidad.[6]

El PERFIL profesional del Industriólogo o Licenciado en Relaciones Industriales, es el de *un científico social, estudioso, investigador, analítico y crítico, planificador y ejecutivo, (y, eventualmente, posible docente).*

Se desea formar:

-un verdadero científico social, preocupado por la problemática laboral y socio-económica del país, capaz de analizar situaciones en forma crítica y de proponer soluciones viables con objetividad y realismo... que ayuden y orienten la política social de los empresarios, de los trabajadores y del Gobierno;

-un estudioso del mundo del trabajo, conocedor del proceso de desarrollo económico y social de Venezuela, y capaz de alcanzar una visión global y totalizadora de las complejas relaciones sociales que surgen en los distintos modos de producción históricamente desarrollados y vigentes; y, en particular, de los requerimientos que surgen de la coyuntura económica que atraviesa el país.

-un posible investigador y docente, que coopere, con otros académicos, en la difícil tarea de perfeccionar las bases teóricas de la especialidad y de orientarla en la mejor dirección posible... buscando su mayor eficacia en el ejercicio de la profesión; incorporando en este esfuerzo la ayuda que representa la moderna instrumentación de la informática.

En el ejercicio de la profesión, gracias a la sólida formación teórica e instrumental recibida, deberá ser una profesional:

-apto para **gerenciar** los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad de las empresas, tanto del sector público como privado, desde la perspectiva del factor humano; así como de diseñar y evaluar proyectos de desarrollo e investigación sobre recursos humanos.

---

[6]Cfr. Della Noce Varani, Oscar y Zulli Angelucci, Ana Rita; O.c. Factores del perfil: definición, roles y funciones, valores y actitudes, campo de trabajo.

-capaz de liderizar los procesos de cambio, en el mundo del trabajo, que requiere el país, previendo y midiendo el alcance de su impacto en la sociedad global... (en el trabajador, en el consumidor, etc).

-analista, preocupado por el desarrollo y la formación integral de los trabajadores, teniendo en cuenta su potencial intelectual, cultural, y solidario, así como sus necesidades sociales y económicas.

-concertador, mediador y cogestor, hábil para la conciliación de intereses, ante los conflictos que surgen entre los protagonistas del proceso productivo y de la actividad económica, tanto a nivel de empresa como a nivel de la sociedad global

-gestor de políticas socio-laborales en la empresa y de la planificación de los recursos humanos del país, en problemáticas específicas tales como la remuneración, beneficios y compensaciones, la seguridad social, la higiene y seguridad industrial, la previsión social, el impacto de la inflación y el desempleo, así como la conformación de una justa normativa legal, de las relaciones laborales individuales y colectivas.

Valores:

Todo ello, teniendo siempre como orientación central de su conducta profesional, los valores y derechos humanos, que garanticen una adecuada calidad de vida, para todos los sectores de la sociedad, en función de la equidad y la justicia.

EN RESUMEN

Se desea formar una científico social del campo de las Relaciones Industriales, que sea metódico, analítico, crítico, ejecutivo, cooperativo, conciliador y ético.

VII. PERFIL DEL EGRESADO Y FORMACION REQUERIDA

Partiendo del "perfil del egresado", se puede tener una idea general de la formación que debe impartirse en la Escuela (y específicamente en Relaciones Industriales); considerándose este paso como previo a cualquier decisión que se pueda tomar con respecto a las modificaciones del Pensum, tal y como se señala en el Documento del Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales sobre los "Lineamientos de Reforma de Pensum de las Escuelas".

FORMACION requerida:

A.Materias Instrumentales Básicas.

El núcleo de materias instrumentales básicas, orientado a la investigación y el desarrollo de análisis, proyectos, etc., está conformado por la Introducción al Conocimiento Científico, Metodología Científica y Estudio del Trabajo, Estadística I, Estadística II y Estadística III, Matemáticas, Informática y Sistemas de Información.

B.Materias de Formación Básica Fundamental.

Las materias de formación básica fundamental, que responden al carácter interdisciplinar de la Carrera de Relaciones Industriales, forman un núcleo teórico integrado por los contenidos fundamentales de las disciplinas que le dan su consistencia: la teoría económica (Macro-economía y Micro-economía), que se complementa con una visión histórica de la economía (Historia Económica y Social I y II, e Historia Económica y Social de Venezuela, así como la Dinámica Económica); la teoría sociológica (Sociología I y Sociología II) que se complementan con la Sociología Industrial y de la Empresa; el derecho (Principios de Derecho), la psicología (Psicología General y de la Personalidad, Psicología Social), la Filosofía Social y Política; y la Etica Profesional.

C. Materias de Formación Básica Disciplinar.

A las anteriormente mencionadas, se añaden las materias de formación básica disciplinar, generales, como lo son: *en primer lugar*, la Teoría de las Relaciones Industriales y los Sistemas Comparados de RRII; *en segundo lugar,* la ciencia de la Organización y Dirección de Empresas, Contabilidad General y la Economía Laboral; *en tercer lugar*, el Derecho del Trabajo, el Derecho Colectivo y el derecho social (Seguridad Social); y, *en cuarto lugar*, la Teoría de la Organización Burocrática, el Comportamiento Organizacional y la Psicología Industrial.

Finalmente, la carrera de Relaciones Industriales requiere de un conjunto de materias disciplinares, específicas, articuladas entre sí, en función de las exigencias gerenciales de los Subsistemas de Relaciones Industriales.

(1).Materias orientadas a la gerencia de los subsistemas de Relaciones de Personal: el Adiestramiento y Desarrollo de Personal, la Administración de Salarios y los planes de Compensación y Beneficios, la Higiene Industrial y la Seguridad Industrial, calidad y productividad (Enfoques Actuales de la Gerencia Industrial), la Auditoría y Evaluación de Personal, que culminan con la Planificación Estratégica de Personal.

(2).Materias orientadas a la gerencia de los subsistemas de Relaciones Laborales, tales como: la historia y estructura del movimiento obrero (Organización Obrera), la historia y estructura del movimiento empresarial (Organización Patronal).

(3).Materias orientadas a la gerencia de las Relaciones Institucionales (o a problemas societales de las relaciones de trabajo), tales como Estado y Gestión Pública, Políticas Públicas y Desarrollo Social, Administración Laboral; y algunos Seminarios y Materias Optativas, que se contemplan en el nuevo Pensum.

VIII.SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE EL PERFIL ORIGINARIO Y EL PROPUESTO.

La Subcomisión que, en la Escuela de Ciencias Sociales, desarrolló el Informe para la Reforma de la Universidad, durante el año académico 1969-1970, señalaba en el punto 3° (apartado 3) del Diagnóstico de la Escuela que "*en la enseñanza de las Relaciones Industriales se siente la falta de un mayor número de materias de carácter práctico y técnico*", y se añadía, "cabe señalar que la motivación primaria de los estudiantes de Relaciones Industriales hacia su especialidad propia cambia una vez que ingresan en ella. Es decir, se verifica el cambio de una visión humanista de la profesión hacia una visión más tecnicista y pragmática. Los estudiantes de Relaciones Industriales tienden por lo general a dedicarse al desarrollo de la empresa. Esto parece derivarse del enfoque particular de ciertas materias específicas de la especialidad, que ejercen una mayor atracción profesional en gran parte del alumnado. Es tarea de la Dirección de la Escuela lograr el equilibrio óptimo entre las materias prácticas y teóricas de la especialidad".[7]

Hoy día, *la preocupación técnica ha sido sustituida por la preocupación científica,* en sus dos dimensiones: conceptual y cuantitativa. Tanto los estudiantes como los profesores son conscientes de la importancia de imprimirle peso a la carrera de Relaciones Industriales, mediante un sólido marco teórico, una buena preparación metodológica y el auxilio de las ciencias cuantitativas así como de la informática.

En todo caso, se puede decir, en términos muy generales, que las similitudes y diferencias entre el perfil inicial y el actual son las siguientes:

1.Se mantienen los criterios básicos que inspiraron la creación de la carrera.

2.Pero, se enfatiza más la macro-dimensión de la misma, al subrayar la importancia de la preparación del industriólogo (Licenciado en Relaciones Industriales) para enfrentar los problemas laborales a nivel de la sociedad global (niveles nacionales y regionales), en la problemática del empleo y desempleo, la inflación y los salarios, las políticas socio-laborales del Estado, el desarrollo crítico de la legislación laboral, etc.

3.Se profundiza en la visión sistémica de las relaciones laborales, viéndose la totalidad de sus principales funciones, integrada en sistemas y subsistemas de la administración o gerencia de la empresa, con las que conforma un todo.

4.Se retoma el concepto de "agente de cambio" en función misma de las transformaciones que están experimentando los procesos de producción en el mundo, y se tiene en cuenta el papel que juega en los cambios la informática moderna, (para afrontarlos en forma prudente y crítica).

5.Se procura no dejar de lado la difícil tarea de la formación del personal (hoy no muy acertadamente denominado "recurso humano"), no sólo a nivel de la

[7]Reforma de la Universidad, Escuela de Ciencias Sociales, Subcomisión de aspectos académicos. Informe Correspondiente al año Académico 1969-1970; pg.6

empresa (lo que se cumple con la capacitación, el adiestramiento y los cursos de Gerencia) sino de la sociedad global (en las maestrías, cursos de extensión, etc.)

6.Se explícita la importancia de fomentar, en menor escala, el interés por la docencia y la investigación.

Con respecto al campo de trabajo para el egresado de la carrera, la experiencia da que éste se ha ido ampliando con el correr de los años, debido en gran parte al incremento de la demanda,[8] pero, también, en gran medida a la preparación adquirida y al prestigio alcanzado por muchos de ellos en el desempeño de la profesión.[9]

Los egresados se han venido ubicando en gran variedad de posiciones y trabajos, donde hacen muy buen uso de los conocimientos y, en especial, de la formación que han recibido a lo largo de los años de la carrera. No existe, propiamente, preocupación por el empleo sino más bien por los niveles de ejecución, responsabilidades y remuneración, que ofrezcan las ofertas de empleo. Los estudios que se han realizado sobre los egresados nos muestran una vasta diversidad de situaciones entre ellos: un buen número ha ascendido con los años a altas posiciones gerenciales en las empresas privadas y públicas, ocupando puestos importantes tanto en los Ministerios como en Agencias especializadas del Gobierno referentes a los asuntos laborales; y de forma semejante, en organismos sindicales y en las asociaciones patronales o empresariales.[10]

IX. NUEVO PENSUM A PARTIR DEL CURSO 1993-1994.

A. Nuevo Pensum del Ciclo Básico Común.

El Ciclo Básico comprenden un lapso de dos años común para las carreras de Sociología y de Relaciones Industriale y se compone de un conjunto de materias básicas instrumentales y teóricas, de periodicidad anual, y con diverso número de horas de clase, según su importancia.

---

[8]Cfr. Arturo Gabriel Mengual de Torre y Ana Cristina Bencomo Palma: "Estudio de la Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales en Venezuela: 1968-1978", Memoria de Grado, bajo la tutoría del Pfr. J. I. Urquijo, UCAB, Caracas, Febrero de 1980. Véase también, María Castillo y María Pueyo: "Estudio de la Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales en Venezuela: 1958-1968", Memoria de Grado, bajo la tutoría del Pfr. J.I. Urquijo, UCAB, Caracas, 1982.

[9]Cfr.Enid Adriana Pérez Medina y Nerys Elia Santos castro, "La especialidad de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello: Evolución y Situación Actual", Memoria de Grado, bajo la tutoría del Pfr. José Rafael Tinoco-Smith, UCAB, Caracas, Octubre de 1989.

[10]Cfr. Isabela Guzmán Lander y Antonio Monsalbe Barres: "Diagnóstico de la Situación Socio-Laboral de los Egresados en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello: 1980-1985", bajo la tutoría de la Pfra. Aracelis Tortolero, UCAB, Caracas, Noviembre de 1987.

En conjunto, los dos años del Ciclo Básico conforman un bloque de catorce materias: seis de las cuales son de Formación Básica Fundamental, cinco de carácter instrumental, y tres de carácter complementario.

Primer año. (Pensum Antiguo)
- Sociología I
- Introducción a la Metodología Científica
- Filosofía Social y Política
- Teoría Económica I
- Historia del Pensamiento Social I
- Matemáticas
- Estadística I

Primer año. (Pensum Nuevo)
- Sociología I
- Introducción al Conocimiento Científico
- Filosofía Social y Política
- Macro-economía
- Historia Económica y Social I
- Matemáticas
- Estadística I

Segundo año. (Pensum Antiguo)
- Sociología II
- Metodología I
- Psicología General y de la Personalidad
- Teoría Económica II
- Historia del Pensamiento Social II
- Estadística II
- Historia Social de América Latina
-

Segundo año. (Pensum Nuevo)
- Sociología II
- Metodología Científica
- Psicología General y de la Personalidad
- Micro-economía
- Historia Económica y Social II
- Estadística II
- (Eliminada)
- Informática (Nueva)

B. Ciclo Diversificado: para la Licenciatura en Relaciones Industriales.

Las materias del Ciclo Diversificado, comprenderán un lapso de tres años. A partir de este Ciclo, se diversifican las materias y contenidos programáticos de las carreras de Sociología y Relaciones Industriales, aun cuando existen algunas materias y seminarios comunes a ambas especialidades.

El promedio horario de las materias es de tres horas semanales, con un total de 21 horas semanales para el Tercer Años, 20 horas semanales para Cuarto Año y 18 horas semanales para Quinto Año.

El primer año de este Ciclo (Tercer Año de la Carrera) lo integran siete materias, de régimen anual, con tres horas de docencia por semana. Cuatro de ellas son de Formación Básica Disciplinar, dos de índole Instrumental y una Complementaria.

El segundo año de este Ciclo (Cuarto Año de la Carrera) consta de catorce materias de régimen semestral con tres horas de docencia por semana (por lo que equivalen a siete anuales). En su mayoría se trata de materias de índole disciplinar.

El tercer año de este Ciclo (Quinto Año de la Carrera) comprende doce materias, también de régimen semestral, con tres horas de docencia por semana. En su mayoría son materias de índole disciplinar. A ellas se añade el Trabajo de Grado, mediante el cual el estudiante aplica los conocimientos teóricos y metodológicos recibidos a lo largo de la carrera. Esta investigación puede ser substituida por una Pasantía dirigida.

En conjunto, las materias de Cuarto y Quinto Año, abarcan un amplio espectro de las funciones propias de los sistemas y subsistemas de relaciones industriales (en las áreas de personal, de relaciones sindicato-laborales, de relaciones institucionales, y de investigación y normativa, propias de la empresa). Pero, al mismo tiempo, contempla algunas materias orientadas al cumplimiento de funciones referidas más bien a los problemas laborales de la sociedad global (es decir, a macro-nivel).

Pensum del Ciclo Diversificado

Tercer Año. (Pensum Antiguo)	**Tercer Año.** (Pensum Nuevo)
- Sociología Industrial (3° anual)	- Sociología Industrial y de la Empresa
- Sociología de la Empresa (4to.sem.)	- Teoría de las Relac.Industriales (4to.)
- Organización y Administración de Empresas.	- Organización y Dirección de Empresas.
	- Estudio del Trabajo (4to.)
- Principios de Derecho	- Principios de Derecho
- Estadística III	- Estadística III
- Economía Laboral	- (Trasladada a 4to.)
- Teoría de la Organización Burocrática	- (Trasladada a 4to.)
- Metodología II	- (Eliminada)
- Organización Científica del Trabajo	- (Eliminada)
- Introducción a la Informática	- (Trasladada al Ciclo Básico)
	- Historia Económica y Social de Venezuela (Nueva)
Cuarto Año. (Pensum Antiguo)	**Cuarto Año.** (Pensum Nuevo)
- Teoría de las Relaciones Industriales	- (Trasladada a 3°)
	- Teoría de la Organización Burocrática
- Contabilidad e Interpretación de Estados Financieros (Anual)	- Contabilidad General (Semestral)
	- Sistema de Información (Nueva)
- Derecho del Trabajo	- Derecho del Trabajo
- Organización Obrera	- Organización Obrera
	- Estado y Gestión Pública (Nueva)
	- Dinámica Económica (Nueva)
- Adiestramiento	- Adiestram.y Desarrollo de Personal
	- Administración de Salarios (5to.)
	- Economía Laboral
- Organización Patronal	- Organización Patronal
- Psicología Social	- Psicología Social
- Estudio del Trabajo	- (Trasladada a 3°)
- Comportamiento Organizacional	- Comportamiento Organizacional
- Seminario I	- Sem. Proy.Trabajo de Grado (Nueva)
- Seminario II	

Quinto Año. (Pensum Antiguo)	**Quinto Año.** (Pensum Nuevo)
- Derecho Colectivo	-Derecho Colectivo del Trabajo
- Contratación Colectiva	- Negociación Colectiva
- Higiene y Seguridad Industrial	- Higiene y Seguridad Industrial I
- Problemas de Personal	- Problemas de Personal
- Psicología Industrial	- Psicología Industrial
- Seminarios Optativos	- Seminario I o Electiva I
- Dirección de Personal	- Planif. Estratégica de Rec.Humanos
	- Higiene y Seg. Industrial II (Nueva)
	- Políticas Públicas y Desarrollo Social (Nueva)
- Etica Profesional	- Etica Profesional
- Seguridad Social	- Seguridad Social
- Seminarios Optativos	- Seminario II o Electiva II
- Memoria de Grado	- Trabajo de Grado o Pasantía dirigida.

Listado de Materias Electivas*

Sistemas Comparados de Relaciones Industriales
Compensación y Beneficios
Enfoques Actuales de la Gerencia Industrial
Auditoría y Evaluación de Personal
Administración Laboral
(*)La lista de Seminarios se elabora cada Semestre.

C. Carácter quasi-departamental de las materias electivas.

Conviene señalar que las materias de carácter electivo (un máximo de dos), además de atenerse a las opciones arriba presentadas, pueden ser elegidas de una amplia lista de alternativas tomadas del Pensum de diferentes Escuelas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Estos listados comprenden: 23 materias del Pensum de la Especialidad de Sociología; 12 materias del Pensum de la Escuela de Economía; y 7 materias del Pensum de la Escuela de Administración y Contaduría.

X. COMENTARIO FINAL.

Uno de los vacíos que se ha tratado de subsanar, en la actual reforma del Pensum de Relaciones Industriales, ha sido el referente al estudio y análisis del Actor Estado y de sus funciones en las relaciones sociales de trabajo. Por otra parte, se ha ampliado el campo de la economía, no sólo con materias de formación básica sino de carácter histórico-social. También se ha reforzado el estudio de la Informática. No obstante, poco o casi nada se ha podido hacer por lo que respecta a la hoy tan importante función de adiestramiento y formación de recursos humanos.

LA GERENCIA PUBLICA EN VENEZUELA:
Situación Actual y Perspectivas.

Guillermo Alvarez

RESUMEN

El propósito del presente estudio fue determinar las características básicas del Gerente Público en Venezuela. La investigación se propuso como un estudio diagnóstico ubicado en la estrategia exploratoria-descriptiva.

A partir de un análisis de la Cultura Política y la Administración Pública, se determina cuál es la situación actual de la gerencia pública, así como las características de las empresas públicas. Se concluye que el gerente público venezolano está en una perenne lucha con una serie de dificultades que impiden su óptimo desempeño y que lleva al aumento de la ineficiencia; y, que la estructura y funcionamiento de la administración pública está determinada por el tipo de relación entre el Estado y la sociedad. Así mismo se destacan cinco características básicas que determinarían un perfil deseable del gerente público.

A.INTRODUCCION

El sector público en Venezuela ha experimentado una expansión constante durante los últimos años. La presencia sostenida del Estado Venezolano en la actividad económica constituye uno de los principales fenómenos de nuestro tiempo. Tradicionalmente, las ineficiencias gubernamentales han sido justificadas culpando tanto a las estructuras y condiciones administrativas como a la ausencia de habilidades gerenciales en la administración. Sin embargo, la ineficiencia en el área pública tiene varias causas, siendo en ocasiones marginales las de naturaleza administrativa. Existen otros problemas mas profundos de la infraestructura política y administrativa, menos visible y de mayor fuerza, que aparecen como factores causantes de la ineficiencia del sector público.

El gerente público está en una perenne lucha con una serie de dificultades (políticas, legales, regionales, locales, etc.) que impiden su óptimo desempeño. Una lucha que lleva al aumento de la ineficiencia a largo o mediano plazo, pues los funcionarios, aún los mas competentes, pasan a aceptar de sí mismos comportamientos típicos de la ineficiencia, producto de la frustración. Es decir, la condición humana, para conseguir ajustarse a un ambiente administrativo desfavorable y a veces hostil, se adapta a algunas reglas y presiones desfavorables existentes, desarrollándose así la "cultura de la ineficiencia".

B. LA FUNCION GERENCIAL.

Según Peter Drucker (1989), el concepto de Gerencia corresponde a este siglo XX y ha emergido como forma específica de trabajo dentro de los últimos sesenta años. A pesar de la difusión de los términos "gerencia" y "gerente" su contenido suele ser impreciso, lo cual se hace evidente por la diversidad de definiciones y por la variedad de funciones atribuibles a la actividad gerencial que existe en la literatura administrativa (Arias Galicia, 1979; Certo, 1987; Chruden y Sherman, 1979; Chiavenato, 1983; David, 1988; Dávila, 1985; Dessler, 1986; Flippo, 1978; Harris, 1982; Hodetts, 1985).

El término gerencia que en su base etimológica significa "dirigir", en su base conceptual puede reducirse a dos vertientes una tradicional, vinculada al origen de la ciencia administrativa y, otra que ofrece la moderna disciplina organizacional en torno al trabajo gerencial.

La vertiente tradicional, vinculada al origen de la ciencia administrativa, se formula en el marco de las organizaciones formales. Así Fayol (1949), señala que la gerencia consistiría en conducir a la empresa hacia su objetivo tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone; otros autores afirman que la responsabilidad básica de la gerencia es la responsabilidad por el trabajo de otros (Certo, 1987; Chruden y Sherman, 1979; Chiavenato, 1983; David, 1988). En esta perspectiva, las condiciones de éxito gerencial estarían vinculadas con el clásico POSD-CORB de Gulick (1966), según el cual el gerente ideal sería el que manejara con eficiencia las funciones de planificación, organización, administración de personal, dirección, coordinación, información y presupuestación, todas ellas vistas desde una perspectiva formal. El gerente sería básicamente capaz de manejar la organización formal.

Según la moderna disciplina organizacional en torno al trabajo gerencial, la tarea directiva se desarrolla realmente en organizaciones que trascienden los marcos formales y normativos a través de las cuales éstas eran percibidas. De hecho, las organizaciones están sometidas a una multiplicidad de objetivos; sujetos a distintos juegos de poder, tanto internos como externos; la tecnología incide con fuerza en las estructuras de la organización del mismo modo que la turbulencia del entorno; la dinámica del comportamiento humano, tanto grupal como individual, impone condicionantes a la marcha de la organización al extremo de que el conflicto resulta inherente a ella; la organización mantiene una estrecha interdependencia con el medio, y sostiene con él una continua simbiosis de procesos y contenidos, entre otros. En definitiva, se está en presencia de una nueva realidad de las organizaciones. (Certo, 1987; Chruden y Sherman, 1979; Chiavenato, 1983; David, 1988)

Actualmente se observa un esfuerzo permanente de búsqueda, orientada a enriquecer tanto las bases teóricas como las prácticas de los procesos organizacionales, y en especial los de la dirección; tendiéndose a revelar el proceso de transformación de informaciones en decisiones como un elemento clave que le da especificidad al trabajo gerencial. En este contexto, la gerencia, por un lado, aparece asociada al ejercicio de todas aquellas funciones que traducen información de diversa índole en decisiones contributivas a la organización, y por otro lado, a la capacidad de

armar la agencia de decisiones, discernir lo que son los temas estratégicos y la capacidad de construir la red de contactos internos y externos que hace viable la implantación de las decisiones. En resumen, son capacidades gerenciales claves, las relaciones interpersonales, el manejo de información y decidir, lo que involucra componentes importantes de negociación institucional.

C.CULTURA POLITICA Y ADMINISTRACION PUBLICA.

La problemática administrativa y su relación con la base política puede ser mejor entendida cuando se analizan las funciones desempeñadas por el Estado.

Los gobiernos procuran asignar a la administración pública funciones, papeles y fuentes de legitimidad. Sin embargo, no obstante las concepciones legales y constitucionales, el éxito de una administración realmente democrática depende tanto de la práctica política de esas concepciones como de las formas gerenciales que se utilizan en la administración de los asuntos públicos. La ausencia de una práctica de administración democrática tiende a generar incredulidad y desconfianza en la comunidad respecto a la capacidad gubernativa de políticos y burócratas. Ambos, muchas veces, son considerados como distantes del bien público, plegados a sus propios intereses y administrativamente ineficientes. En consecuencia, las estructuras administrativas del gobierno son vistas como inadecuadas para el logro del interés público, llegando a ser atacadas las propias funciones del gobierno. En muchos paises han sido consideradas excesivas, dispendiosas y administradas sin control, dando origen a una vasta corriente privatizadora.

Por tal razón, paralelamente a las propuestas legales y de modernización administrativa, es preciso recuperar en la población su credulidad en la capacidad administrativa de los gobiernos para responder al interés público, además de reforzar las bases éticas de la acción gubernamental.

La estructura y funcionamiento de la administración pública se presume que está determinada por el tipo de relaciones entre el Estado y la sociedad. En nuestros paises, la burocracia estatal parece haber sido construida para satisfacer las necesidades de grupos políticos y económicos preferenciales. El Estado posee bases frágiles en la sociedad: es dominado por dichos grupos que están en busca de recursos para garantizar su sobrevivencia. Los recursos obtenidos suelen emplearse para satisfacer tanto intereses políticos de poder como los intereses sociales de los mismos grupos, como es el caso de los intereses privados de sus miembros. Estos grupos forman parte del contexto social, político y económico que define al Estado y, por lo tanto, no pueden ser ignorados cuando se diseña una estrategia de modernización del aparato estatal (COPRE, 1988).

Estos grupos, para sobrevivir, dependen de su capacidad de su control político de algunos factores tanto intra como extra-burocráticos, entre los cuales se destacan:

a) El dominio de las estructuras formales de articulación y la agrupación de intereses para la formulación de alternativas de políticas públicas. Estas están severamente restringidas por el dominio que los clanes políticos (cogollos) ejercen, por ejemplo, sobre los partidos políticos, limitando el acceso del ciudadano o del militante común a las estructuras de poder.

b) El control de los órganos burocráticos de gobierno. Uno de los objetivos mas importantes de los clanes y grupos políticos es alcanzar el poder para manejar los recursos públicos con el fin de atender intereses particulares; dominar las estructuras burocráticas como medio para controlar grandes segmentos del presupuesto público. En ocasiones no es llegar al poder pero sí tener acceso a los recursos públicos mediante alianzas, intercambio de favores y otros mecanismos.

c) Estilo Paternalista y Asistencialismo. Política Asistencialista significa conceder beneficios y servicios a grandes segmentos de la población, como forma de preservar valores y creencias vigentes; fundamentalmente a aquellos que están bajo la sombra del jefe del clan.

d) Regulación intensa del comportamiento social. Ante la imposibilidad y la falta de voluntad para decidir a favor de las demandas de los grupos sociales mas vulnerables de la población, se procura regular sus comportamientos, reprimir los conflictos, reducir la incertidumbre, cerrar las posibilidades de acceso a grupos opositores y evitar rupturas en el sistema social.

El calificativo que el sentido común da a la administración pública venezolana (irracional, caótica, arbitraria y gerenciada ineficientemente) pareciera que se debiera a la forma como fue construido el sistema: sobre la base de una racionalidad de control político que en el fondo pretende mantener los rasgos de las relaciones actualmente vigentes entre el Estado y la sociedad.

Se puede afirmar que el Estado poco sirve a los propósitos modernizantes si él mismo no se transforma sustancialmente. Es necesario focalizar la reforma del Estado hacia aquellos planos que tiendan a configurar una administración democrática y una relación más abierta y transparente entre el Estado y la sociedad.

D. LA GERENCIA PUBLICA: SITUACION ACTUAL.

El sector público emplea formalmente el término de gerencia en el ámbito de las empresas públicas con forma de compañías anónimas, queriendo con ello subrayar desempeños directivos semejantes a los del sector empresarial privado, aunque de hecho contienen los rasgos y determinantes que le son específicos al desempeño de la gerencia pública. En la administración central la denominación de "gerencia" no está contemplada en la estructura formal de cargos. El rótulo que se asume es el de "dirección", ademas de otros términos que llevas implícitos la función directiva.

Sin embargo, se observa la tendencia a destacar el trabajo gerencial como tal, y el uso del término tiene cada vez más aceptación.

1.Características de las Empresas Públicas.

Según Kryegier, Morales y Asociados (1985), las empresas del Estado presentan una serie de características que las diferencian de la mayoría de las empresas privadas y que hacen difícil su manejo. Estas características se refieren a: el origen, la diversidad de misión y objetivos, el control, la información, uso y fuentes de fondos, continuidad, función social, recursos humanos, relaciones laborales, precios y costos, contraloría, dependencia de influencias políticas y disciplina partidista, tamaño, complejidad y diversidad.

En cuanto al *origen*, algunas de las empresas públicas pertenecen al Estado, no porque éste haya querido reservarse esa actividad; sino porque estaban en mala situación económica y el Estado creyó conveniente salvarlas. Otras empresas han surgido por razones relacionadas con la finalidad del bien público, tales como la orientación de la economía, la activación económica de determinadas zonas geográficas estratégicas, la prestación de servicios que no han sido tradicionalmente atractivos para el sector privado, o la acción para el fomento de actividades sociales y culturales.

Sobre la *diversidad de misión y objetivos* el Gobierno usa a las empresas del Estado para cumplir una misión y alcanzar una serie de objetivos que no son sólo económicos o rentables; sino políticos, sociales, culturales, de administración de subsidios y otros, que no están claramente definidos o no son conocidos y confunden o complican las operaciones de las empresas.

Las empresas del Estado *no son controladas* en forma efectiva y adecuada en cuanto a su actuación y operación; antes bien, lo que se da frecuentemente es la tolerancia hacia una actuación deficiente y la implantación de prácticas indebidas. La *información* sobre el establecimiento de objetivos y el cumplimiento de la misión no es adecuada ni suficiente. Los indicadores económicos de la actividad de estas empresas son confusos: información contable y financiera, operaciones, gestión y cumplimiento de planes. No tienen control completo sobre el *uso y fuente de sus fondos*, ni tienen tampoco un adecuado financiamiento. La *continuidad* en los planes y en el personal dirigente y administrativo se ve casi siempre afectada por razones políticas y no por la estrategia del negocio. No hay un criterio adecuado para la fijación de *precios*, ni una discriminación efectiva entre gastos y *costos*. No hay una definición precisa del papel de la *Contraloría*, ni una ejecución clara de sus recomendaciones.

El costo de la *función social* en las empresas del Estado no está bien definido, ni separado de los costos operativos de la misma; pero tiene una sólida vigencia. Esto es lo que determina una presión política sobre la estrategia económica, que muchas veces resulta incompatible.

En cuanto a *recursos humanos*, existe dificultad para el reclutamiento, retención y remuneración del personal a nivel gerencial, técnico y obreros calificados. La remuneración suele ser baja y la competencia (empresa privada) suele llevarse la calidad.

La *dependencia de influencias políticas y disciplina partidista* es notoria. Para el cumplimiento de la gestión gerencial en muchas de las empresas del Estado se utilizan enfoques de naturaleza política, los cuales predominan sobre los criterios técnicos gerenciales.

En algunas empresas, debido a su *tamaño y compleja organización*, es muy difícil delegar responsabilidades y ejercer un seguimiento y control estricto sobre tal delegación. En muchos casos se requieren flujos de caja considerables, a pesar del financiamiento ventajoso que tienen por parte del Estado. Como resultado de estas inversiones cuantiosas y alto empleo, estas empresas padecen una debilidad estructural para hacer frente a los cambios que exige la evolución técnica, social y económica.

2.Especificidad de la Gerencia Pública.

Asignarle a la gerencia pública los atributos inherentes a la gestión de las empresas privadas ha sido uno de los errores conceptuales en Venezuela. Aunque existen espacios compartidos, es necesario destacar que los desafíos y complejidades que ofrece la administración pública, producto del escenario en que se desenvuelve y de la turbulencia del contexto que demanda sus productos, exigen del gerente público perfiles definitorios.

Entre la empresa pública y privada se establecen una serie de diferencias, que se explican con criterios y enfoques distintos: filosóficos, jurídicos, económicos, tecnológicos y aún gerenciales, a saber:

Empresa Pública	Empresa Privada
-Creada para satisfacer necesidades sociales.	-Creada para producir rentabilidad o bien sea dicho, lucro.
-Creada por mandato legal	-Creada por acuerdo entre particulares.
-Capital total o parcial del Estado.	-Capital exclusivamente privado.
-Administración total o parcial por el Estado.	-Administración por particulares.
-Directivos de libre nombramiento y remoción por autoridad estatal.	-Directivos nombrados a término indefinido por dueños y accionistas.
-Control y vigilancia por organismos del Estado.	-Control y vigilancia por organismos privados y estatales.

Las empresas del Estado, particularmente aquellas que asumen la forma de compañías anónimas, están sometidas a un régimen de gestión y a exigencias de mercado que las ubica en oportunidades en el impreciso límite que hay entre el sector público y el sector privado. De hecho, a estas organizaciones empresariales se les ha dotado de un alto grado de autonomía respecto del Gobierno Central, y de elevados niveles de flexibilidad y dinamismo, al extremo de que su desenvolvimiento es regido significativamente por las normas del derecho privado, en especial por el Derecho Mercantil. Sin embargo, aun así, su carácter de públicas, por el mismo hecho de pertenecer a la esfera del gobierno, tiende a prevalecer. Para tal fin, el Poder Ejecutivo cuenta con un catálogo de normas de derecho público que las someten, o intentan someter, a su influencia y a sus políticas, a saber: Ley de Crédito Público, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, etc. Este hecho impone evidentes restricciones a la dirección pública que no afectan especificamente a la gerencia de una empresa privada.

En el plano de los objetivos es posible destacar un apreciable contraste entre las empresas públicas y las privadas. En relación con esta última se asume que sus objetivos son la maximización de las ganancias. A su vez, está sujeta a controles internos que el propietario/gerente establece para evaluar el desempeño de la empresa, con el fin de efectuar las necesarias correcciones y ajustes en la medida que los beneficios no son maximizados. Además, existe un control social: el mercado. Si las

ganancias disminuyen o desaparecen, la empresa cambiará de propietarios y gerentes o irá a la quiebra (Poter y Lawler, 1968; Shein, 1973; Russell, 1976; Odiorne, 1977; Pfiffner Sherwood 1977; Reyes Ponce, 1980; Siegel y Lane, 1980; Terry, 1981; Shein, 1962; Peter y Waterman, 1985). En contraste con este simplificado estereotipo, la gerencia de las empresas públicas se ve en la necesidad de asumir objetivos que le son asignados externamente y pueden ser diferentes a la maximización de ganancias. En este marco, se enfrenta a un complejo contexto caracterizado por el hecho de que el gobierno no actúa como ente único y heterogéneo. Cada una de las unidades relevantes dentro del gobierno central intenta influenciar a las empresas en relación a objetos relacionados a sus propias perspectivas sectoriales (Quintín, 1988).

En cuanto a los recursos financieros, las empresas del Estado están significativamente más restringidas que sus contrapartes privadas en el acceso a dichos recursos, cuyas fuentes pueden ser básicamente los aportes del presupuesto público, los niveles de endeudamiento y los precios. Es importante subrayar el hecho de que aquellos organismos del gobierno central que tienen el poder de controlar los flujos financieros de las empresas públicas, tienen una desproporcionada influencia en su comportamiento. En este contexto, los gerentes de las empresas públicas enfrentan una difícil tarea. Deben cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos que les han asignado obedeciendo a la vez a un amplio conjunto de reglas y regulaciones, siendo además frecuentemente sujetos a severas restricciones en la disponibilidad y acceso a recursos esenciales, al margen de aquellas restricciones de carácter informal, como mantener el nivel de empleo aún cuando la empresa tenga exceso de mano de obra, conceder precios especiales a ciertos grupos, etc. El desempeño se mide más por el acatamiento a los procedimientos que por los resultados de la gestión.

El marco gubernamental en que se desenvuelve la gerencia pública es decisivo en su especificidad, en la medida que le asigna las responsabilidades propias de la función pública y también sus restricciones, entendida ésta como la conducción efectiva de sistemas, organismos y procesos de un Estado democrático. En ello está involucrada no sólo la dimensión técnico-administrativa de la gestión sino también, y en ocasiones con un fuerte acento, la dimensión política y la dimensión social, ya que el impacto de su gestión trasciende a esas esferas. En tales términos, la gerencia pública va más allá de la categoría de eficiencia como atributo de su desempeño; es decir, no se reduce a una gestión signada por la maximización de los productos minimizando los insumos. La gerencia pública debe subrayar, como rasgo básico, la eficacia de su misión, lo que implica lograr los resultados esperados, y a la efectividad de su desempeño, lo cual significa, a su vez, atender las demandas y expectativas sociales, cuestión que tradicionalmente no forma parte del área de atención de la gerencia privada.

3. Características del Gerente Público

Gerenciar en el sector público implica hacerlo en un marco de objetivos, restricciones y alternativas que presentan sensibles diferencias en relación al sector privado. La incidencia del contexto, el marco jurídico, las relaciones con otras

organizaciones, el modo de acceder a los recursos financieros, las alternativas de utilización de los mismos, las políticas de personal posibles y, particularmente, la influencia significativa que ejercen los partidos en amplias esferas de la gestión gubernamental, son claves para comprender la especificidad de la gerencia pública.

La vida pública requiere de una profunda comprensión del contexto político y constitucional de la gestión gubernamental, en donde la autoridad y el poder se hayan profundamente disfundidos. Mientras que ambos, la empresa privada y el gobierno demandan gerencia eficiente, los instrumentos manejados por un ejecutivo de negocios son con frecuencia las restricciones en las que el gerente público debe trabajar. El ejecutivo de negocios puede usualmente redefinir las metas de la organización, cambiar su estructura y cambiar su personal. Los gerentes públicos deben tener habilidades que les permitan operar dentro de las metas fijadas por la Ley, una estructura organizacional controlada por el sistema jurídico, personal protegido por el sistema civil de seguridad social y por la constante y penetrante presión de la política.

El gerente de la empresa pública se desempeña normalmente en el marco de la compleja esfera gubernamental sujeto a múltiples restricciones, frecuentemente en la disponibilidad y acceso a recursos esenciales al margen de aquellas restricciones de carácter informal, y muchas veces al margen de los "test" del mercado, lo cual le asigna una clara especificidad a su labor directiva respecto del trabajo gerencial en el ámbito privado. Pero a su vez, se desenvuelve al mismo tiempo en el ámbito empresarial, usuales a las expectativas gerenciadas en torno a esta dimensión organizacional.

Una de las escisiones fundamentales en el comportamiento del funcionario público puede denominarse como régimen de las lealtades divididas, el cual obliga al funcionario a responder a dos exigencias contradictorias: las formuladas por su supervisor en la línea administrativa, y aquellas derivadas de la función político partidista a la que está sujeto, de la cual depende en la práctica su estabilidad y ascenso dentro de la organización.

A su vez, el supervisor y el gerente público se ve afectado por la necesidad de dar cumplimiento a agendas múltiples, que resultan igualmente contradictorias. Existe la agenda explícita, constituida por los objetivos y políticas formalmente pautados por la institución que le corresponde dirigir. La eficacia en el cumplimiento de esta agenda exige una continuidad administrativa y la ejecución de planes a mediano y largo plazo. Pero su cumplimiento se ve interferido por múltiples agendas ocultas, derivadas de los compromisos partidistas; la del compromiso con el grupo, fracción o corriente del partido con el cual está vinculado; las referida a compromisos con grupos de intereses o grupos locales o regionales; la familia y la personal.

D.LA GERENCIA PUBLICA: SITUACION DESEABLE

Actualmente, la gerencia pública se mueve en un medio ambiente que exige respuestas innovativas frente a la crisis y a los procesos de concertación social. Se le exige que abandone gran parte de sus tareas rutinarias del pasado y asuma su rol de estrategia, adoptando decisiones estratégicas frente a cuadros de problemas y

alternativas que varían continuamente en su estructura y en sus contenidos. Se le exige que sea un tecnopolítico. En efecto, la dirección pública y la técnica, cuya esfera de acción es la sociedad en su conjunto. Ello requiere sin duda, tecnificar la política y politizar a los políticos (Quintín, 1989).

La identificación de las características necesarias que debe poseer la gerencia pública para su eficaz desempeño exige reconocer la diversidad de planos que conforman su entorno. Entre ellas se destacan: a) el complejo escenario gubernamental uno de los determinantes fundamentales que le da especificidad a la práctica directiva en el sector público; b) el contexto turbulento, signado por los efectos más permanentes generados por la crisis económica y social, así como por los desafíos que presenta la actualización de la democracia, incide significativamente en la modelación del tipo de impacto deseable de dicha práctica y, c) la caracterización del contenido del trabajo gerencial en sí, considerado como una función genérica de la sociedad, como una forma distintiva de trabajo y como una disciplina.

Entre los factores ambientales más significativos que permiten configurar un nuevo tipo de gestión gubernamental, destacan los siguientes:

-Demandas por formas más democráticas de gestión gubernamental.
-Nuevas expectativas sobre un desempeño más eficiente y eficaz de la administración pública.
-Demandas por más y mejores servicios de parte del gobierno.
-Sensibilización por un nuevo rol del estado, con un redimensionamiento de sus funciones.
-Presiones para desconcentrar el aparato administrativo del Estado, junto a presiones para la descentralización y la gestión pública comunitaria.
-Presiones para la reconstrucción de la ética en la gestión de los asuntos públicos.
-Demandas de mayor transparencia y responsabilidad pública en los actos de autoridades gubernamentales.

1.El Perfil del Gerente Público

El gerente tecno-político debe estar consciente de que su práctica se desenvuelve en un mundo de múltiples criterios de eficacia, muchas racionalidades y diversas autoreferencias explicativas (Quintín, 1989).

En este contexto cinco características básicas se sintetizan de los diversos aportes para diseñar un perfil de gerente público, a saber: capacidad para gerenciar complejidad, capacidad para movilización de recursos humanos, capacidad para ser agente de cambio, capacidades técnico-políticas y sensibilidad ética (Lickert, 1969; Lawrence y Lorsch, 1973; Pfiffner y Sherwood 1977; Ordiorne, 1977; Flippo, 1978; Katz y Khan, 1979; Kast y Rosenzweig 1980; Kolb y Intyre, 1980; Huse y Bowdích, 1980; Harris, 1982; Much Galíndo y García Martínez, 1982; Hodetts, 1985; Peter y Waterman, 1985; Dávila, 1985; Krygier, Morales y Asociados, 1985; Dessler 1986; Matteson e Ivancevich, 1986; Kopelman, 1988; Mariño, 1989; Quintín, 1989).

a) Capacidad para Gerenciar Complejidad. El ascenso de la complejidad organizacional que se pronostica, exige de la gerencia pública una gerencia multidimensional que trascienda el estilo tradicional reduccionista y formalista. Un buen gerente público será aquel que encuentre justamente las estrategias para soslayar los marcos rígidos e inflexibles y realizar una gestión abierta y dinámica, ajena a formulismos (COPRE, 1988).

Gerenciar complejidad significa aprender de su propia experiencia más allá del manejo de un grupo de habilidades específicas. Implica la capacidad para darse cuenta de lo que está sucediendo a través de un dinámico proceso de retroalimentación, de modo que pueda "leer las señales de la realidad" y traducirlas en problemas y decisiones. Esta capacidad permitiría confrontar la visión burocrática con la información directa, lo que requiere que el gerente esté activamente en el "campo", y desarrollar amplias interrelaciones.

La gestión de la complejidad requiere tener capacidad para analizar procesos y problema sociales de diversa índole, evaluar limitaciones y oportunidades de políticas alternativas movilizar y organizar recursos y obtener apoyos mediante la negociación y la construcción de consensos necesarios para la decisión y, finalmente, diseñar estrategias de relaciones con otras entidades estatales, grupos de la sociedad y medios de comunicación (COPRE, 1988).

b) Capacidad de movilización del recurso humano. El recurso humano tiene cada día más un papel clave para el rendimiento organizacional (Russell, 1976; Siegel y Lane, 1980; Reyes Ponce, 1980; Schein, 1973; 1982). Consecuentemente surge la necesidad de diseñar estrategias apropiadas para conducir el delicado y difícil proceso de obtener identificación del individuo con la organización y de crear condiciones favorables para la movilización de sus potencialidades.

El gerente público debe ser capaz de liderizar la creación de una cultura de servicio público y de productividad, a través de elementos que le permitan entender aspectos como el funcionamiento grupal, las resistencias a los cambios, los liderazgos informales, los problemas de comunicación. Paralelamente, deberá sumar a estos conocimientos cualidades personales para una interacción productiva, la elaboración emocionalmente madura de conflictos interpersonales y la motivación hacia el trabajo colectivo (COPRE, 1980).

c) Convertirse en agente de cambio. El modelo actual de Estado venezolano exhibe marcadas disfuncionalidades, en virtud de las concepciones formalistas y los modelos burocráticos que predominan en su aparato administrativo, los cuales inciden marcadamente en sus niveles de ineficiencia (Escovar Salom, 1991).

El gerente público, destinado a cumplir funciones estratégicas en esas estructuras, puede ser un factor relevante en la renovación profunda del perfil del Estado, fundamentalmente en los procesos de descentralización, tanto política como administrativa; en la sustitución de los modelos exclusivamente piramidales por "redes" sectoriales que permitan la coordinación de las actividades gubernamentales, y, por último, en el desarrollo de capacidades para el trabajo en equipo, como principio organizador para las actividades superiores de la administración pública (COPRE, 1988).

d) Capacidades técnico-políticas. Los cuadros gerenciales del sector público están comprometidos necesariamente con la tarea de gobernar, en el sentido de formular políticas orientadas a enfrentar y resolver problemas de la sociedad en un contexto democrático. En tal sentido, el gerente público debe comprender la interrelación de tres variables fundamentales en torno al sistema sobre el cual actúa: capacidad de gobierno, proyecto de gobierno y gobernabilidad del sistema (COPRE, 1988).

En el directivo público se subraya la idea de crear capacidad de gobierno en situaciones complejas de poder compartido; el enlace entre la política y la técnica que se logra con su desempeño lo mueve a discutir tanto la direccionalidad (objetivos) como las directivas (operacionales y medios). El gerente tecno-político sustenta este rasgo de su función en las ciencias sociales (con capacidad para explorar el futuro), y en la planificación política, entendida como un cálculo situacional al interior de procesos creativos e inciertos (COPRE, 1988).

La creación de capacidad de gobierno por parte del ejecutivo público está condicionada significativamente por la gobernabilidad del sistema (existencia de recursos, grado de organización de fuerzas opositoras) en el marco de una democracia, y por las exigencias que plantea el proyecto de gobierno. Por ello es necesario que dicho directivo establezca un compromiso sólido con el proyecto nacional, lo que implica orientar su gestión al afianzamiento y profundización de la democracia y a la solución de las necesidades sentidas de la comunidad.

e) Sensibilidad Etica. Todas las capacidades que pueda desplegar un gerente público en el ejercicio de sus funciones, deben encuadrarse en un marco valorativo, cónsono con los intereses nacionales. Sin los valores éticos, de carácter colectivo e individual, el diseño de un perfil gerencial será no integral y, por ende, insuficiente.

2.Estrategias Básicas Necesarias

Krygier, Morales y Asociados (1985), proponen una serie de estrategias para enrumbar la Gerencia de las Empresas Públicas en Venezuela, referidas a misión y objetivos, organismo sectorial, establecimiento de criterios de medición, la función social, la uniformidad, la liberación de influencias políticas y de la disciplina partidista, la continuidad administrativa, los recursos humanos, la planificación de la asignación de recursos, la información y el mantenimiento.

Las empresas deben ser agrupadas en sectores, de acuerdo con su función primaria y con la similitud de sus objetivos, para una dirección y control eficientes, estando sujeta a la autoridad de un *organismo sectorial.*

En el proceso de planificación, tanto a nivel del sector como de la empresa, deben ser claramente definidos la *misión y los objetivos* de la empresa. Los cuales deben ser comunicados en forma masiva y permanente, tanto internamente (sector y empresa) como externamente (comunidad). La *función Social* deberá definirse a nivel de la planificación estratégica sectorial. Los costos sociales serían imputados al organismo sectorial y no a las empresas, las cuales serían recompensadas o reconocidas por el valor real de la totalidad de los servicios o bienes producidos.

En la planificación se tomarán en cuenta aquellos factores que permitan estimar una adecuada *dotación de personal* para las distintas empresas; poner énfasis en la meritocracia. La asignación de recursos deben centrarse en el organismo sectorial y deben hacerse tomando en cuenta la misión y los objetivos de cada empresa y los rendimientos esperados de las mismas.

Será necesario la *uniformidad* de ciertos elementos, tales como sistemas de información, procedimientos de auditorías, entre otros. Debe hacerse un sistema adecuado, eficiente y práctico para medir e informar sobre la gestión, el cumplimiento de los planes, la evaluación de eficiencia y el control de los factores económicos, sociales, políticos y culturales asignados al sector o a la empresa (a su vez tanto internos como externos). E incorporar los procesos de mantenimiento.

Es necesario la creación de mecanismos para garantizar que las nuevas administraciones *continúen* con los programas de comprobada utilidad que la administración anterior haya planificado o estén en ejecución, así como implantar programas y cambios deseados.

Concluyen los autores haciendo énfasis en la necesidad de que las empresas públicas deben someterse a los principios de administración reconocidos en el ciclo de la gerencia, incluyendo los procesos de planificación, ejecución, información de resultados y evaluación.

E.CONCLUSION

Existen variados estereotipos acerca de la eficiencia, productiva y rentabilidad de las empresas. La gerencia de las empresas del estado no escapa a los estereotipos y conceptos negativos. Se les critica que son nombrados más por factores políticos que por calificación, debiendo, en no pocas ocasiones, favorecer con sus decisiones las demandas y expectativas de los sectores políticos que representan. Se les atribuye intereses de corto plazo y una orientación más política que técnica o de servicio a la sociedad. Mientras que la gerencia de las empresas privadas, tiende a ser más estable y se le juzga más por los resultados de su gestión; sin embargo, en el caso venezolano, en ocasiones, se le tilda de tan ineficiente como la del estado, que perseveran en el contexto social gracias al apoyo de un estado paternalista y benefactor, que su alta gerencia está más preocupada por la ganancia que por el desarrollo del país. En general, de las empresas del estado se tiene una concepción negativa y se considera a la empresa privada como modelo de eficiencia y efectividad; de tal manera que actualmente, en Venezuela por estas y otras razones, el estado ha emprendido una campaña de privatización de algunas empresas que se señalan con estereotipos negativos: El Sistema Portuario Nacional, la CANTV, entre otras.

Como se ha expresado, la macro-estructura del Estado Venezolano requiere de una urgente evolución hacia nuevos perfiles, dirigidos a mejorar sus posibilidades para enfrentar el complejo cambiante contexto tanto nacional como internacional. De hecho, el modelo actual de Estado exhibe marcadas disfuncionalidades, en virtud de las concepciones formalistas y los modelos burocráticos que predominan en su aparato administrativo, las cuales inciden marcadamente en sus niveles de ineficiencia (Escovar Salom, 1991).

Las características propuestas del perfil del gerente deseable requieren que el gerente público tenga una amplia batería de insumos formativos que aluden básicamente a la adquisición de destrezas analíticas y a disciplinas integradas que permitan: a) identificar problemas relevantes y diseñar alternativas estratégicas de acción; b) comprender, por una parte el basamento político-constitucional del ejercicio de la autoridad pública y, por la otra, el funcionamiento interna de las estructuras gubernamentales y sus relaciones con entidades extraestatales; c) el dominio de las llamadas ciencias y técnicas del gobierno, teoría de las macroorganizaciones y técnicas de organización; y, d) adquirir un sentido elevado de servicio público y de la comunidad al mismo tiempo que para asegurar un manejo adecuado del arsenal administrativo.

Es necesario, entonces, llevar a cabo una tarea orientada a reivindicar el trabajo de la gerencia pública. Ello implica abordar prioritariamente estrategias que permitan, por una parte, profesionalizar la labor directiva y, por la otra, formar sobre bases de mérito y al más alto nivel los cuadros gerenciales que se desempeñan en la esfera gubernamental.

El Estado ha abordado este problema con la creación de la Escuela de Gerencia Pública, como una estrategia para formar a los Gerentes Públicos. La Escuela de Gerencia Pública se propone como principales objetivos:

- El desarrollo gerencial de los niveles de conducción altos y medios del aparato central de gobierno (Presidencia, ministerios, oficinas centrales), con énfasis en áreas críticas como la formación implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas y las modernas metodologías de toma de decisiones.
- La formación gerencial pública, utilizando tecnología modernas de gestión aplicables especificamente a los problemas de fondo de las empresas públicas para los ejecutivos altos y medios.
- La capacitación gerencial especializada de los niveles altos y medios de dirección de los institutos autónomos en sus áreas respectivas de gestión.
- La preparación de capacidades gerenciales específicas, para el manejo adecuado de los programas prioritarios del Gobierno, especialmente en la gerencia de proyectos institucionales.
- El desarrollo de capacidades de consultoría gerencial interna permanente en organizaciones públicas relevantes, que garanticen el contínuo mejoramiento de su eficiencia, su ajuste a las variaciones contextuales y a las políticas del gobierno nacional.
- La investigación, desarrollo y transferencia de nuevas tecnologías apropiadas para el sector público.
- La utilización a fondo, en favor del desarrollo gerencial público, de los recursos existentes en el sistema universitario nacional y en la misma administración pública.

Como se puede observar, por sus objetivos, la Escuela de Gerencia Pública viene a satisfacer una necesidad sentida y real para la profesionalización de la gerencia pública; sabemos que ninguna estrategia de cambios se lleva a efecto sí la alta gerencia del país no establece las condiciones mínimas básica necesarias, políticas y estructurales, para que se lleve a efecto. Sin embargo, éste es un buen comienzo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

-Arias Galicia, F. (1979), Administración de Recursos Humanos, México: Trillas.

-Certo, S. (1987), Administración Moderna, México: Interamericana.

-Chruden, H. y Sherman, A. (1979), Administración de Personal, México: CECSA.

-COPRE (1988), La Reforma Administrativa, Caracas: ediciones Copre.

-Chiavenato, Adalberto, (1983), Administración de Recursos Humanos, Colombia: MacGraw-Hill.

-David, F. (1988), La Gerencia Estratégica. Colombia: Legis.

-Dávila, C. (1985). Teorías Organizacionales y Administración: Enfoque Crítico, Bogotá: Interamericana.

-Dessler Gary (1986). Organización y Administración: Enfoque Situacional, México: Printice-Hall Hispanoamericana.

-Fayol, H. (1949), General and Industrial Management, trad. Constance Storrs. Londres: Sir Isaac Pitman and Sons.

-Flippo, Edwin (1978). Principios de Administración de Personal, Bogotá: McGraw-Latinoamericana.

-Harris, O. Jeff. (1982). Administración de Recursos Humanos. México: Edit. Limusa.

-Hodetts, R.M. (1985). Comportamiento en las Organizaciones. México: Interamericana.

-Huse, Edgar F. y Bowdtich, James L. (1980). El Comportamiento Humano en la Organización. México: Fondo Educativo Interamericano.

-Katz, D. y Khan, R. (1979). Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas.

-Kast y Rosenzweig (1980). Administración de las Organizaciones: un Enfoque de Sistemas. México: McGraw-Hill.

-Kolb, R. y Intyre, Mc. (1980). Psicología de las Organizaciones. México: Pretince Hall Int.

-Kopelman, R.E. (1988). Administración de la Productividad en las Organizaciones. México: McGraw-Hill.

-Krygier, Morales y Asociados (1985). Una Proposición para mejorar la Gerencia para la Gerencia de las Empresas del Estado. Caracas: Ediciones Grupo Roraima.

-Lawrence/Lorsch (1973). Desarrollo de Organizaciones: Diagnóstico y Acción. México: Fondo Educativo Interamericano.

-Lickert, R. (1969). Un Nuevo Método de Gestión y Dirección. Bilbao: Deusto.

-Mariño, H. (1989). Gerencia de la Calidad Total. Bogotá: tercer Mundo.

-Matteson, M.T. e Ivancevich, J. M. (Eds) (1986). Management Classics. e ed. Plano, Texas: Business Publications.

-McClelland, O, (1968). La Sociedad Ambiciosa. Madrid: Guadarrama.

-McCllelland, O. (1974). The urge to achieve. En D.A. Kolb, I. M.; Rubin, J.M. Organizacional Psychology. A Book of Readings, London: Prentice-Hall.

-McGregor, D. (1975). El Aspecto Humano de la Empresa. México: Edit. Diana.

-Much Galindo, L. y García Martínez, J. (1982). Fundamentos de Administración. México: Trillas.

-Odiorne, G. (1977). Administración de Personal. Buenos Aires: Edit. Ateneo.

-Peter, T.J. y Waterman, r. (1985). En Búsqueda de la Excelencia. Bogotá: Círculo de Lectores.

-Pfiffner John M. y Sherwood Frank (1977). Organización Administrativa. México: Herreros Hermanos.

-Porter, L.W. y Lawler, E.E. (1968). Managerial Attitudes and Perfomance. Homewood (III): Irwin-Dorsay.

-Quintín Antonio (1989). Tecnificar la Política y Politizar a los Técnicos. Caracas: Ediciones COPRE, Documento mimeografiado.

-Reyes Ponce, A. (1980). Administración de Personal. México: Limusa.

-Russell, A. (1976). Psicología del Trabajo. Madrid: Ediciones Moreta, S.A.

-Siegel, Lawrence y Lane, Irwin (1980). Psicología de las Organizaciones Industriales. México: CECSA.

-Schein. Edgar (1982). Psicología de la Organización. México: Pretince-Hall Hispanoamericana S.A.

-Schein, E. (1973). Consultoría de Procesos: Su Perfil en el Desarrollo Organizacional, México: F.E.I.

-Terry, G. (1981). Principios de Administración. México: Edt. Continental.

Comunicaciones

CARRETERAS PETROLIZADAS
(Ideas para la vialidad agrícola)

Ingeniero Ignacio Oropeza

HISTORIA.

La definición comprende las carreteras construidas durante la época en que operaban las compañías petroleras extranjeras, y fueron las primeras (que podrían catalogarse como pavimentadas en el País, salvo la carretera desde Alpargatón (Estado Carabobo) hasta Caracas (Valencia, Maracay, Caracas) y la carretera de La Guaira, estas últimas de concreto (se le decía de macadam). Toda la vialidad original del Zulia y del Oriente) ambas zonas petroleras, fueron construidas por el método petrolero y con carpeta de rodamiento a base de petróleo crudo.

La bondad del método se evidencia y hace presente sólo al considerar que la infraestructura de la Industria Petrolera Nacional existente, se construyó por esas y con esas vías petrolizadas. Desde los Puertos de entrada de Ulé (Costa Oriental del Lago, Estado Zulia) y Caripito (Caño San Juan, Estado Monagas), miles de millones de toneladas de material entraron al País por esas carreteras petrolizadas (cabrias, balancines, maquinarias, tuberías de distintos diámetros, postes de luz de madera (Eucalipto australiano), grava para el desarrollo de pozos, repuestos, vehículos, taladros y mechas, cemento, láminas de zinc para galpones y casas, material de construcción civil como acero, puertas, ventanas, etc., y miles de productos generales y específicos de la industria, lo cual sería demasiado extenso como para pretender enumerarlas en un esquema rápido. Para tener idea dimensional de la industria petrolera instalada en el País por esas compañías debe pensarse que para la segunda guerra mundial Venezuela suministró el 80% del combustible con que se movió la flota Aliada, cifra que alcanzó algo parecido a 3.000.000,00 de barriles de petróleo diario (el mundo árabe no aparecía todavía en el horizonte petrolero) y que esa industria fue la base de la actual.

Es en la era de los Generales López Contreras y Medina Angarita (1935, 1941, 1945) cuando se empieza la resolución de la dicotomía de una Nación que apenas entra al Siglo XX en el año 1935, y donde los extranjeros habían instalado a la fecha una industria petrolera formidable, al margen del País. Y es en ese lapso cuando hacen emergencia hombres de nuevas y renovadoras ideas en variados campos de la técnica y la Sociología.

Nuevos métodos de construcción apenas aparecen, entre ellos tímidamente las pavimentaciones con asfalto (no habían refinerías en el País y el asfalto y la gasolina se importaban desde Curazao y Aruba) y cabe recordar los nombres de pioneros como Alberto Olivares, Sardi Socorro, Luis E. Chataing, Carlos Raúl Villanueva, Edgar Pardo Stolk, Juan Francisco Stolk, Gerardo Sanson, J.A. Matheus Octavio, Luis Báez Díaz, Pedro Cordido, entre muchos otros que fueron la simiente de la tecnología ingenieril del País civil actual.

Para comprender mejor el reciente próximo pasado nuestro en distintos campos del pensamiento y el estado de los recursos humanos (lo cual involucra los recursos humanos del sector de la construcción) destaco que el combate contra las endemias y epidemias se inicia entonces vigorosamente (cura obligatoria de enfermedades venéreas, control sanitario de prostitutas, examen eventual y por sectores, hasta en los botiquines de personas sanas o enfermas, certificado de salud obligatorio) y otras enfermedades como el paludismo (obligación de tomar quinina, aparece la División u Oficina de Malariología, M.S.A.S.), la fiebre amarilla (vacunación obligatoria en las alcabalas, etc.), todo lo cual condujo a la erradicación de enfermedades que eran parte de la vida cotidiana y de la historia del País. Y es a la muerte de Gómez (1935) que aparece el concepto de políticos sociales para el mejoramiento de la salud como el vaso de leche (se llamaba gota de leche), el bono alimentario (comedores populares, boletos en las escuelas reparto selectivo) para comer en los comedores populares y todos los programas educativos de escuelas y liceos que son la base del actual sistema de educación, acotamientos que se traen al recordatorio sólo para comprender el nacimiento de la carretera pavimentada y su historia en el País junto al País civil, no petrolero.

La carretera petrolizada nace con la industria en sus lugares de orígenes y simultáneamente (Texas, USA, Rumania, Baku, U.R.S.S.), y es una tecnología que adquiere carta de nacionalidad cuando es traída por las Compañías Petroleras al País e incorporada a nuestra economía e historia, al igual que otros hechos técnicos como el uso masivo de tubos de hierro dulce en puentes y pontones, en drenajes, en la construcción de galpones, depósitos, casas y en acueductos (tubos soldados, no hierro negro, de campana y espiga y juntas calafateadas con plomo); la incorporación de instituciones como el Comisariato (el mejor medio para combatir la inflación); la Escuela y el Hospital petrolero; frutas, como la incorporación masiva del mango al paisaje (todos los campamentos fueron arborizados con mangos); deportes como el Base Ball introducido por los petroleros en los campos y luego las olimpíadas y competencias de deportes generales; e inclusive dentro de los adiestramientos y destrezas técnicas la recluta de aprendices y ayudantes de soldadores, carpinteros y albañiles, que en ese próximo pasado construyeron los Campos Petroleros como urbanizaciones para trabajadores y que resultan hoy lucir como las mejores, a los cuales se le sumó en la era de 1940 la inmigración de unos 300 portugueses para la construcción de El Silencio (Urbanización del centro de Caracas) y, que constituye la semilla de la industria de la Construcción.

La carretera petrolera se diseñaba sobre la base de satisfacer las necesidades de comunicación y las organizacionales, y por métodos de mantenimiento. Las necesidades de las comunicaciones terrestre se cimentaban en normas (estándares) simples y gráficas. 1°) Garantía de la comunicación las 24 horas del día y los 365 días del año. 2°) Carpeta de rodamiento razonablemente cómoda (confort), y 3°) Ausencia de molestias e inhibidores sicológicos (polvo, tierra, barro, charcos), y las necesidades organizacionales se cimentan en que el contrato de la construcción y mantenimiento de la comunicación terrestre (carretera) se otorgaban a sus veteranos servidores, conocedores de la industria (hombres formados por ella) como ingenieros o personas que se desincorporaban de las nóminas por variadas causas, incluyendo conflictos, contratistas formados desde los campos petroleros, o inclusive veteranos

venidos al País desde Texas (USA) u otros lugares. Y el método de mantenimiento se hacía presente cuando lo esencial era la comunicación terrestre y no privaban necesaria o rígidamente normas (estandares) de una exagerada exigencia en alineamientos (radios de curvas altos, velocidades directrices altas, bombeos, peraltes y otros) condiciones que sólo son dominantes para las carreteras de primera categoría en cuanto al tráfico que por su densidad (vehículos al día) y fenómenos sociales (empatía) tiene gran importancia el tiempo y la rapidez, valores que deben ser clasificados fuera del ámbito estrictamente económico, financieros. La vialidad de la industria petrolera, con sus carreteras petrolizadas, fue económica (como lo debe ser la vialidad rural actual) y que los fenómenos sociales de la carretera le son colaterales y no principales para su diseño y construcción, cuando en otro orden consideramos que habrá carreteras que se ejecutan por razones de soberanía, de penetración a una nueva geografía, por razones militares, por razones agrícolas o simplemente con el ánimo estratégico de crear nuevas alternativas de comunicación o expectativas turísticas.

METODO CONSTRUCTIVO DE LA CARRETERA PETROLIZADA

Una vez definida la ruta desde el punto de vista topográfico, se limpiaba toda la franja o faja de la misma, en un ancho de lo que hoy podría considerarse como el derecho de la vía (30 ó 40 metros de ancho), y luego se procedía subsiguientemente a la formación de terraplén (lomo de perro) con un tractor de orugas de pala angulable (tractores de unos 180 caballos) y hasta se llegó a ejecutar con tractores agrícolas y consistía en encamellonar la tierra por pasos sucesivos y por tramos de 200, 300, 400 metros con idas y venidas del tractor de modo de remover y acumular sobre el eje de la vía el terraplén con el material existente en sitio. Este terraplén así inicialmente formado siguiendo la topografía del terreno natural se compactaba con compactadores de ruedas de goma haladas con tractores agrícolas (de unos 80 caballos), y en algunos casos patas de cabra de 2.000,00 kgs. La construcción de este firme o terraplén (lomo de perro, pendiente transversal de 6 u 8%), se escarificaba con los dientes de la motoniveladora (patrol) en un ancho aproximado de 6 a 8 metros, y con sobre-ancho en algunas curvas o sitios para ayudar los drenajes, y eran esas las zonas que se petrolizaba con riesgo de petróleo crudo con una cisterna-distribuidor de asfaltos (rosco) y subsiguientemente se compactaba y conformaba con el equipo descrito de compactadoras y motoniveladoras.

Sólo en algunos sitios que por razones de existir depresiones, bajos, o alguna particularidad topográfica (paso de quebradas, alcantarillas, etc.), se traía (acarreaba) tierra en camiones y se construía y conformaba el terraplén con material provenientes de lugares distintos al eje de la vía. La vía así descrita se ponía en servicio, y sobre la marcha, el contratista, ojo avizor, añadía, sucesivamente material, granular traído en camiones donde había resultado muy plástico la mezcla, o arcilloso en los sitios que carecía notoriamente de material adhesivo. Igualmente su vigilancia era permanente, con su presencia activa en la vía, de modo de vigilar la adición de más material adherente (petróleo) o material al terraplén como ya se dijo.

Los drenajes, muros y cunetas y todo el sistema de evacuación de las aguas o la contención eventual de taludes se ejecutaban en base a las necesidades detectadas en el campo y a las facilidades de materiales que se ofrecían al contratista según las existencias de los campamentos (tubos, cemento y otros) o a las órdenes de compra que disponía el superintendente del Campo.

Se destaca que las mezclas tenían necesariamente distintas cantidades de petróleo, que eran mezclas donde sólo la experiencia del constructor, conocedor de que los petróleos no son iguales, variando de pozo a pozo en color, en su composición de asfaltos y volátiles y otros, y que sólo la experiencia era la garantía del cumplimiento de las premisas pre-establecidas. Las mezclas variaban desde el 4 al 10% en volumen en las carpetas de rodamiento, las cuales se extendían de 10 a 15 y hasta 20 centímetros de espesor y cuya construcción se hacía por sucesivas capas y adiciones de material según las necesidades locales y particulares de los distintos tramos de la vía.

Igualmente debe destacarse que los petróleos usados estaban, casi siempre, por no decir siempre, catalogados como petróleos sobrantes, categoría en la cual se ubican todos aquellos petróleos provenientes de escapes, limpieza de pozos, o botes, derrames o flujos de crudos incontrolados en cuanto al sistema de oleoductos o almacenaje. La variabilidad de los petróleos crudos hace forzosamente difícil el diseño previo de mezclas y es la razón fundamental de que es la experiencia la que conduce a la mejor construcción y mantenimiento de la vía.

MANTENIMIENTO DE LA VIALIDAD PETROLIZADA

Los contratos para la vialidad involucran dos conceptos: construcción y mantenimiento; y se firmaban por período de 3 ó 5 años, oscilación prudencial del lapso para tener construida una vía estable y consolidada, y que fuese garante de las comunicaciones terrestres y de un mantenimiento razonable, económico y en cuyos lapsos se obligaba al contratista a mantener en la vía un personal y equipo pre-establecidos, y sobre todo la presencia activa de la personalidad contratada, por cuanto este contrato no era transferible si se toma en consideración que era la experiencia del contratado uno de los atributos objeto del contrato en cuanto al aporte que él en sí mismo representaba, independientemente de la capacidad operacional de la empresa.

GEOGRAFIA DE LA UBICACION DE LA CARRETERA PETROLERA

La construcción de las carreteras antes descritas fue el caso genérico en la zona del Zulia (Costa Oriental), El Tigre (Estado Anzoátegui), y el Estado Monagas, salvo los casos particulares en los cuales si hubo contratistas de empresas foráneas a las Compañías Petroleras. Compañías Constructoras casi siempre especializadas y que obraron en contratos de carreteras en pantanos o lugares particulares y donde los veteranos conexos de la industria no tenían las vinculaciones suficientes para la recluta de personal especializado o no podían recabar recursos suficientes.

Para entender lo expresado se gráfica que alrededor de la industria gravitan con trabajos prácticamente permanentes, contratistas de variada especialidad como los que efectúan radiografías de pozos, constructores variados de obras mecánicas o civiles hasta especialistas en apagar incendios y operar pozos colapsados. Igualmente cabe destacar que la zona descrita es predominantemente arenosa, material que favorece el buen éxito del método de construcción de firmes por el sistema de adición sucesiva de material como ya se ha descrito, cuyas escarificaciones y subsiguientes compactaciones dio lugar al sistema de carreteras construidas por las Compañías Petroleras (de las cuales algunas todavía subsisten) y que permitieron la edificación de la formidable industria petrolera de la que hoy nos consideramos orgullosos.

Es importante acotar que la desaparición de la carretera petrolizada ocurrió en la medida que se le superpusieron sobre ella misma o en partes, nuevas carreteras con alineamientos más exigentes en cuanto a la velocidad, y no su propia destrucción por los agentes naturales, de modo que las Nuevas significaron la demolición de las Viejas donde hubo y hay todavía el afán de destruir las viejas carreteras y suplantarlas con nuevas, que obedecen en su sistema constructivo a nuevas máquinas de mucho más caballaje y eficiencia, olvidando la lección de que si se necesita una nueva carretera debe hacerse sobre la ruta nueva dejando la de estandares más modesta para el tráfico local o agrícola.

Y significa además esta exposición sobre la carretera petrolizada, que debe vencerse la resistencia de algunos ingenieros de vialidad agrícola antes estas técnicas, las cuales son parte de nuestro acervo y que no se trata de experimentar lo que ya se experimentó en el pasado, no se trata de construir lo que ya se construyó; sino de adaptar nuevamente, de renovar y mejorar antiguas prácticas como única manera de hacer frente al crecimiento de la red vial en el campo agrícola y vialidad secundaria, habida cuenta de la elevación de costos de los asfaltos y la disponibilidad gratuita de petróleos sobrantes en zonas como El Furrial (Estado Monagas).

Como ejemplo agrícola recordemos a Machango (Costa Oriental del lago, Estado Zulia) aciaga zona roja en la era de 1950, y que es hoy emporio de trabajo y fincas ganaderas y que entre otros factores, se desarrolló por y con la carretera petrolizada.

Está presente una técnica que se uso en el País que dio formidables resultados en el sentido del desarrollo de la industria petrolera y el poblamiento, consolidación de regiones como la Costa Oriental del Lago de Maracaibo y que sólo demandaría la creación de la institucionalidad que le sea propia.

Esta narración en parte, y el sistema de construcción y mantenimiento descrito fue vivido por mi en la era de 1955 cuando por razones de trabajo residí en el campo La Estrella de Mene Grande (Estado Zulia, Costa Oriental), lugar donde estaban presentes toda la fuerza petrolera y entre ellas sus carreteras, sus campamentos de obreros y de empleados, técnicos y administrativos (Campos Junios y Senior) y lugar donde estaban el Zumaque I y II de los primeros pozos productivos de la Venezuela Petrolera.

Y en procura de mayor y mejor argumentación por la vigencia actual de la tecnología de la carretera petrolizada, se cita que en 1920 aparecen por primera vez en los anales mundiales las exportaciones petroleras Venezolanas, que podía significarse como con las primeras y primitivas carreteras petrolizadas se iniciaba la Venezuela de cultura petrolera. Y que por los años 1938-1939 al descubrirse un fraude al Fisco

Nacional con el aforo defectuoso en la cabida de los tanqueros (Ministerio de Fomento Dr. Néstor Luis Pérez, Ministerio que manejaba la industria) se impuso una considerable multa a las compañías Petroleras, multa la cual fue permutada por la construcción de la carretera Palmarejo (Zulia) y Agua Viva (Trujillo), haciéndose los empates y dándole continuidad, carretera la cual se hizo por el método de la carretera petrolizada.

Y abundando en datos se cita que para 1969 La Mene Grande Oil Co Compañía petrolera que operaba en varias zonas del País, solamente en el Estado Anzoátegui tenía desarrolladas y conservadas 900 Kms. (aproximadamente) de carreteras petrolizadas.

LA REFORMA CURRICULAR EN RELACIONES INDUSTRIALES

Dr. Héctor Lucena

I.-Introducción. II.-¿Qué queremos?. III.-La reestructuración productiva: a nivel mundial; paises desarrollados y en vías de desarrollo; Venezuela; la Región Central. IV.-Las Relaciones Industriales en los ochenta y noventa, actores: Estado, Empresarios, Sindicatos. V.-Orientación de los estudios de RI en la presente etapa en la FACES-UC.

I.-INTRODUCCION

En la facultad de Ciencias Económicas y Sociales se adelanta el proceso de reforma curricular desde mediados de la década del ochenta. Sin embargo, el mismo ha desarrollado muy discretamente las reflexiones sobre las Relaciones Industriales -RI-. Los enfoques de revisión curricular puestos en práctica no privilegiaron elaboraciones sobre la disciplina y sobre el papel de los egresados en las cambiantes estructuras socio-productivas de este fin de siglo.

Como se suele afirmar en este tipo de documento y de tema -revisión curricular-, la universidad es responsable por estar a la vanguardia en el desarrollo del conocimiento. Se trata de plantear una reforma curricular que va a estar vigente para los próximos años, y es menester llamar la atención que nuestra institución no tiene la fluidez suficiente, como para encarar procesos de revisión curricular con mayor frecuencia.

En atención a lo anterior, convienen plantearse a "grosso modo" los cambios más relevantes en el funcionamiento social y productivo, que tengan incidencia en nuestros estudios y los recursos con que contamos, para de esa forma fijarnos una reforma posible en el corto plazo.

II.- ¿QUE QUEREMOS?

¿Qué tipo de egresado creemos está planteado desarrollar en el presente?

Se busca a un profesional que esté capacitado para desempeñar un papel activo en el marco de unas políticas laborales que tengan como objetivo: 1) el incremento de la producción con productividad y calidad; 2) la participación de los productores en el proceso de elaboración de las políticas laborales; 3) el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo; 4) la participación en los beneficios derivado del esfuerzo aportado, que se traduzca en mejoramiento de la calidad de la vida de los diversos actores.

III.-LA REESTRUCTURACION PRODUCTIVA: A NIVEL MUNDIAL.

Las sociedades desarrolladas de Occidente y Japón han acentuado su dominio mundial en la década de los ochenta, ahora el llamado mundo socialista se acerca a occidente emulando parcialmente el funcionamiento económico. La globalización de la economía se amplía y acentúa a todo el orbe. El liderazgo lo retienen las grandes corporaciones transnacionales, pero también el desarrollo de la microelectrónica favorece las oportunidades para unidades productivas medianas y menores.

La reestructuración productiva en los paises desarrollados

En los setenta se operó el redespliegue de ciertas industrias trabajo o material intensivas o contaminantes de las sociedades desarrolladas hacia los paises en desarrollo, en un intento de recuperar la eficiencia pérdida de la producción en masa, organizada según la tradición taylorfordista.

El aprovechamiento del salario o insumos baratos de la periferia en el primer caso y la fuerte internalización de costos sociales indirectos originados en la contaminación ambiental que las economías desarrolladas en el segundo, llevaron a tratar de reducir costos trasladando ciertas industrias a la periferia. En cierta medida el "auto mundial", asignando la fabricación de partes de un proceso único a distintos paises en función de sus ventajas relativas o la maquila, "exportando" el segmento trabajo intensivo, expresaron, esta tendencia a realizar adaptaciones al modelo productivo. Pero la estrategia de redespliegue fue revelándose como insuficientes para mejorar la productividad general de la economía, por lo que la necesidad de un cambio estructural fue consolidándose y acompañando transformaciones profundas en los modelos de gerencia y organización. La amplia difusión de las innovaciones relacionadas con la microelectrónica por el aparato productivo y su vinculación a nuevas técnicas organizacionales basadas en la participación y compromiso colectivos, han supuesto una forma mas radical de reestructuración productiva. Han alcanzado una mayor velocidad de respuestas a mercados mas fluctuantes y exigentes, mejorando la productividad y calidad, elevando la participación dentro de ciertos límites, en función regional y sectorial.

Los sistemas productivos de los paises desarrollados se reestructuran en el contexto de adaptaciones rápidas a las nuevas formas de competencia internacional, en el entendido de que la acelerada incorporación del progreso técnico es la base de la competitividad externa.

El papel del Estado obviamente cambia radicalmente. De intervenir directamente en la producción, regular el ciclo y redistribuir ingresos, tareas típicas del Estado Keynesiano, se pasa a una menor intervención directa sobre los actores productivos, reservándose el papel de concertador y facilitador.

En relación a la fuerza de trabajo, a diferencia de lo que ocurre en los paises en desarrollo, se caracteriza por un desempleo estructural amortiguado por los eficientes sistemas de seguridad social, de formación profesional y aplicación de políticas laborales, con la existencia de movimientos sindicales con capacidad y fuerza negociadora.

Reestructuración productiva en los paises en desarrollo.

En estos la reestructuración resulta aún mas compleja. Mientras las economías desarrolladas ya disponían de un buen nivel de competitividad, fronteras razonablemente abiertas y una fuerte capacidad técnico-organizativa, en los paises en desarrollo esta situación es diferente.

Se trata de transformar la economía, abriendo las barreras arancelarias, mejorar la competencia interna, desarrollar y fortalecer una capacidad tecnológica, sobreponerse las asfixiantes condiciones derivadas de la deuda externa, en la generalidad de los casos en medio de una fuerte escasez de recursos.

La reestructuración planteada en las economías de los paises en desarrollo suele ir ligada a otros temas como: 1) liberación de los precios y apertura de las barreras comerciales para mejorar la competitividad; 2) impulso a las exportaciones no tradicionales; 3) redimensionamiento del papel del Estado; 4) programas de capacitación productiva; 5) desregulación laboral.

Sus principales objetivos son: 1) afianzar el principio de la propiedad privada, entendida como garantía de la libertad y del espíritu empresarial; 2) promover el mercado y la competencia como forma de regulación de la economía y de toda la sociedad; 3) contrarrestar el poder de la organización y participación de los trabajadores, dispersándolos para evitar que se constituyan en actores sociales y políticos; y 4) restringir la intervención del Estado en la economía y en la sociedad en general.

Además de lo anterior, por lo general los sindicatos carecen de tradición, organización y de la conciencia necesaria acerca de la situación planteada, lo que no permite la formación de planes sindicales para el cambio, dando lugar al predominio de las estrategias gerenciales.

La reestructuración productiva en Venezuela.

La reestructuración productiva en Venezuela se plantea con toda su fuerza en el programa de política económica propuesto a partir de 1989. El mismo responde a los lineamientos esbozados en el subtítulo anterior. Se busca la reestructuración tecnológica y productiva, y un nuevo ciclo de acumulación y concentración de capital.

En el terreno laboral, la propuesta plantea la flexibilización de las relaciones de trabajo, es decir la supresión de los vínculos rígidos entre el trabajador y un determinado centro y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar los procesos de renovación tecnológica y de descentralización productiva. Estas políticas se traducen en la proliferación de empleos precarios sometidos a formas atípicas de contratación.

Para superar el estancamiento en que está sumida la economía del país, es inevitable el tener que producir mas y con mayor productividad. Ello plantea cambiar muchos de los esquemas con los cuales se ha venido manejando la economía tanto a nivel macro como micro. Es necesario que los gerentes y los trabajadores logren acuerdos y consensos en nuevos métodos de organización y producción, y también es necesario que los resultados de estos cambios se traduzcan en beneficios para la sociedad en general y para los trabajadores en particular. Para que capital y trabajo identifiquen las fórmulas más adecuadas para este propósito, hay que crear condiciones para que ellos mismos las busquen, en ese sentido el Estado ha de jugar un papel clave como incentivador y garante. Esas condiciones adecuadas para las relaciones entre empresarios y trabajadores, requieren la promoción de Políticas de Desarrollo que den especial relevancia a las Relaciones Industriales.

La Región Central.

La Universidad de Carabobo tiene como área de influencia una zona predominantemente industrial, de ahí la pertinencia de sus estudios vinculados al sector productivo, como son los de RI. Sin embargo, no se observa en la UC un eficiente monitoreo de los cambios que vienen ocurriendo en los centros productivos

de la zona. Nos ayudaría notablemente al proceso de revisión curricular contar con un flujo de información Universidad -Sectores Productivos. En la zona están presentes empresas de grande, mediano y pequeño tamaño, con predominio de actividades secundarias, pero existiendo obviamente el correspondiente sector terciario complementario de aquellas.

La reestructuración del sistema productivo es mucho mas notable en el sector secundario, de ahí que nuestros estudios están obligados a ofrecer alternativas curriculares a esta situación dada.

El aparato productivo manufacturero de la zona de influencia de la Universidad de Carabobo, es decir de los Estados Carabobo, Aragua, Cojedes, Falcón, Yaracuy, Lara, lo conforman grandes empresas, especialmente en Carabobo y excepcionalmente en los otros Estados, pero lo predominante son las medianas y pequeñas empresas.

En cuanto a los otros sectores productivos, fundamentalmente el terciario, las grandes empresas que operan en la región normalmente tiene su casa matriz en la capital, pero operan en la zona agencias o sucursales de mediano y pequeño tamaño. Aunque no puede calificarse como su zona de influencia, la UC por medio de la Escuela de Relaciones Industriales, provee formación a estudiantes que luego van a incorporarse a empresas de cualquier lugar del país, especialmente del Estado Bolívar, Distrito Federal y del Estado Zulia.

Los sectores productivos predominantes en la zona son: Metalmecánico, Automotriz, Alimentos y Bebidas, Química, Papel, Calzado, Textil y Confección.

IV. LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LOS AÑOS OCHENTA

Las RI de las primeras tres décadas de vida democrática funcionaron aceptablemente bien para los fines del Estado, de la mediana y gran empresa, y para los sindicatos, tanto en la década del sesenta como del setenta. En la primera fue favorable la estabilidad económica, traducida en estabilidad de los precios, alta tasa de inversión y de crecimiento, lo que permitió el incremento del empleo. En los setenta, si bien se observan, consecuencia del "boom" petrolero, unas primeras manifestaciones inflacionarias, ellas no lesionaron el poder adquisitivo de los trabajadores, porque al mismo tiempo se aplicaron mecanismos compensatorios y el nivel de empleo se elevó aún mas.

Por ahora lo que se quiere destacar es el hecho de que en los últimos diez años el funcionamiento de las RI viene ocurriendo con limitaciones en cuanto se refiere a sus bases y a los rasgos centrales que caracterizaron las dos décadas precedentes. Del crecimiento constante se ha pasado a la reducción permanente. Obviamente el análisis de estas limitaciones demanda considerar la disfuncionalidad de una economía frágil y dependiente, que no pudo sostener un crecimiento que carecía de bases seguras y firmes. Notables consecuencias han determinado factores como la pérdida relativa de peso del ingreso petrolero, si bien en la presente coyuntura la Guerra del Golfo Pérsico ha permitido aumentos, los especialistas preveen una depresión de los precios, la carga de la cuantiosa deuda externa, y la adicional vulnerabilidad a la cual queda sometida una sociedad cuando se les hipoteca su autonomía ante los criterios de organismos financieros internacionales, lo que se traduce en la implementación de

programas de ajustes cuya repercusión es directa y dramática en las RI. Los efectos sociales de funcionamiento económico de los últimos años se han traducido en un persistente deterioro de los salarios reales, del nivel de empleos formales, de la calidad de la vida, y el aumento de la pobreza crítica y del empleo informal.

Situación de los Actores:

Estado: El programa de ajustes se basa en privilegiar el mercado y la competencia como móviles centrales de la actividad económica, para ello se han liberados precios, tasas de interés, tasa de cambio y se emprende reforma arancelaria. El propio Estado se ha impuesto reducir su papel de productor empresario de bienes y servicios, proponiendo la privatización de empresas y entes públicos. Aunque es un proceso complejo que tomará tiempo, ya se advierten programas de privatización en bancos, centrales azucareros, hoteles y otras instalaciones turísticas, telecomunicaciones, servicios postales, puertos, empresas de transporte. Por otro lado, el Estado tiene planteado modernizar y reestructurar servicios de apoyo a la producción, como son aduanas, seguridad y servicios sociales, administración del trabajo.

Finalmente, con las elecciones directas de Gobernadores y Alcades -1989-, se inició un proceso de regionalización y descentralización, que irá alterando el funcionamiento del Estado en su conjunto. Si bien ha pasado un año apenas del inicio de este proceso, por lo que los resultados aún son muy discretos, gradualmente esto se irá expresando de diversas maneras en las RI.

Empleadores: El presente marco de ajustes y reestructuración productiva, ofrece mayores posibilidades a las grandes empresas que disponen de mas recursos e infraestructura para acometer programas de incremento de productividad y calidad, bases claves para la competitividad derivada de la reforma arancelaria. Aspiran a una mayor flexibilidad de las normas y práctica laborales que dificultan el uso de la fuerza de trabajo, a los cambios impuestos por nuevas formas organizativas del trabajo y nuevas tecnologías. En ese sentido incentivan procesos de individualización de las relaciones de trabajo, de modo que vienen sustrayendo elementos propios del contenido de las relaciones con sindicatos y convenios colectivos.

Sindicatos: La clásica relación de estos con los partidos, nuevamente quebranta el papel de los sindicatos, al estar presente un notable deterioro de los partidos tradicionales como conductores y orientadores de la vida socio-económica. No obstante, la demanda por mayor democracia sindical, que permita mayores oportunidades a los propios trabajadores para influir en sus organizaciones, no ha cesado de plantearse. En los últimos años la incapacidad sindical para defender los ingresos y empleos de los afiliados dará lugar a mayores cuestionamientos. No obstante, estas consideraciones, en su gran mayoría el movimiento carece de preparación para ofrecer respuestas alternativas a las reestructuraciones planteadas.

Los cambios ocurridos en el mercado de trabajo, que facilitan el incremento del auto-empleado, de la microempresa, y del sector terciario en particular, son adversos al desarrollo sindical ya que en estas áreas no es ni ha sido fácil la organización de

los trabajadores. Por el contrario los clásicos sectores de alta densidad sindical, como son la manufactura, las industrias básicas y en general las empresas estatales, son sectores que vienen disminuyendo o al menos estabilizando su fuerza de trabajo.

Son estos escenarios los que llevan a afirmar que las bases sobre las cuales ha venido operando el sistema de relaciones de trabajo en Venezuela se han modificado, y que la búsqueda de nuevos derroteros para el desarrollo nacional nos plantean identificar los agotamientos en el funcionamiento de las RI actuales y acercarse así a alternativas probables para su desarrollo en los próximos años.

Este es el desafío planteado a los actores del sistema laboral y a la Universidad venezolana en este campo disciplinario, servir de actores y escenarios para lograr niveles satisfactorios de compresión de estos problemas y poder así construir alternativas.

V.ORIENTACION DE LOS ESTUDIOS DE RELACIONES INDUSTRIALES EN LA PRESENTE ETAPA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES.

Se señalaba anteriormente que los estudios de RI, estarían condicionados por las transformaciones ocurridas en el sistema productivo, por las experiencias acumuladas, y en el corto plazo, por la capacidad que tenga la Escuela de Relaciones Industriales de adaptarse a los cambios.

En ese sentido es necesario adelantar transformaciones curriculares que provean formación capaz de asimilar el funcionamiento de los sistemas productivos en sus dimensiones macro y micro, la identificación y caracterización de los actores participantes, del papel de cada uno de ellos, de los instrumentos que utilizan para la producción, del sistema laboral existente, sus lógicas y tendencias, de los mecanismos empleados por los actores para el cumplimiento y alcance de sus objetivos, de las normas técnicas, socio-culturales y legales que lo rigen.

Lo anterior conduce a identificar como focos de atención curricular dos elementos centrales: los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales. Para ambos focos, son necesarios sólidos conocimientos de base económica, sociológica, política, psicológica, jurídica. El área de recursos humanos, estaría mas en función administrativa, se trata de la preparación para la conducción y empleo de la fuerza de trabajo en función de los fines productivos. El área de las relaciones de trabajo, estaría mas en función de entender la actividad productiva como proceso de actores de relaciones de intereses, en donde ocurren relaciones de cooperación y de conflicto.

A estas dos áreas centrales, el currículum de ERI debe agregar la formación gerencial, por considerar que la carrera profesional de nuestros egresados requiere de la tenencia de instrumentos propios de la acción gestora de negocios y de fuerza de trabajo.

Héctor Lucena*

---

*Héctor Lucena, es Licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad de Carabobo; posteriormente, obtuvo el título de Magister en la misma Universidad, y el título de doctor en la Universidad de Glasgow, Inglaterra.

Documentos

DOCUMENTO

EL SURGIR DE UNA ESCUELA

Arístides Calvani

SOBRE LA FUNDACION
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
(Licenciaturas en
SOCIOLOGIA
Y RELACIONES INDUSTRIALES)

INTRODUCCION:

EL Dr. Arístides Calvani, abogado y político de recta trayectoria y reconocidos méritos profesionales, fue el preclaro fundador de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Aunque, hace unos pocos años, este gran venezolano perdió la vida en un trágico accidente aéreo, juntamente con su esposa y dos de sus hijas, su pensamiento sobre las ciencias sociales quedó grabado para la historia en un artículo publicado el año 1963, en la Revista El Farol, bajo el título de "El Surgir de una Escuela", donde se justifica la fundación de las especialidades de Sociología y Relaciones Industriales.

Con ocasión de cumplirse los Cuarenta Años de existencia de la Universidad Católica Andrés Bello y de haber concluido el proceso de Reforma de Pensum de las Especialidades de Sociología y Relaciones Industriales, en la Escuela de Ciencias Sociales por él fundada, nos ha parecido importante dar a conocer, de nuevo, el contenido de aquel histórico artículo.

TEXTO DEL ARTICULO
REPRODUCIDO DEL ORIGINAL.

"El Surgir de una Escuela"

La importancia del estudio de los problemas sociales y de sus múltiples repercusiones no escapa a nadie. Ya todo el mundo conoce que el círculo vicioso de la miseria no puede romperse sin ayuda. Hoy sabemos, sin embargo, que no basta la ayuda económica. Hay otros factores que intervienen y que harían nugatoria esa misma ayuda económica si no fueran tratados adecuadamente. Me refiero a los factores sicológicos, sociológicos y políticos.

Veamos algunos ejemplos. De nada le serviría a un país recibir todo el oro del mundo si no sabe cómo lo habrá de invertir. Esto supone la evaluación de las necesidades de ese país y el haber establecido una jerarquía entre las mismas, lo que implica la existencia de hombres capaces de discernir, a la sola luz del bien común, sin presiones políticas y sin ambiciones personales. Se requeriría, así mismo, una administración competente y en capacidad para desarrollar eficazmente los programas trazados. Esa administración supone, a su vez, un sistema educativo no sólo instructivo sino formativo y forjador de hombres. Se necesitaría, por otra parte, una población dispuesta al sacrificio y al ahorro para que se puedan acumular capitales para continuar la tarea de promoción humana y que, en cambio, no se precipite en la adquisición de bienes de consumo superfluos e insensatos, o que no disponga de esos capitales sino para inversiones comerciales o especulativas donde el dinero produzca lo más rápidamente posible y con el mayor rendimiento. Y así, podríamos continuar con todos los renglones de las actividades humanas.

Si a grupos humanos acostumbrados a habitar en ranchos se les traslada súbitamente a vivir en apartamientos dentro de un superbloque, muy posiblemente convertirán el apartamiento en un rancho de cal y ladrillo, pero rancho al fin. El cambio de vivienda debió haberse preparado con anterioridad y, simultáneamente con la mudanza, debió haberse realizado un trabajo social intenso para alcanzar un cierto cambio de mentalidad con la consiguiente adaptación a las nuevas estructuras materiales y al nuevo modo de vivir.

El campesino que se incorpora a la industria petrolera recorre, de un golpe, la evolución que tomo siglos al campesino europeo. Su vida y sus costumbres estarán "des-adaptadas" a las nuevas estructuras sociales y mentales en las cuales le va a tocar vivir. Si no queremos que ese campesino sufra una verdadera distorsión y hasta un asesinato sicológico tendremos que prever las adaptaciones necesarias.

Si para industrializar a un país nos limitamos a multiplicar las fábricas, surgirán más problemas de los que pretendemos resolver. Las migraciones desordenadas inundarán de ranchos las poblaciones donde están las fábricas. Se abandonarán los campos circunvecinos en los cuales, tal vez, se iniciaba la reforma agraria, y las parcelas recién entregadas quedarán desiertas. Surgirán tabernas y prostíbulos y con ellos el tráfico de drogas, la trata de blancas y toda la secuela delictiva. Se reprochará a los trabajadores de no saber invertir su salario y el reproche será insensato porque esto supone una educación y preparación previas. Ese plan de industrialización, que puede ser perfecto desde el solo punto de vista económico, no tomo en cuenta los factores sociales y fracasa en definitiva también desde el punto de vista económico.

En cierta oportunidad, se distribuyeron motores fuera de borda a los bomboteros de un gran río de Venezuela. Se quería mejorar su condición económica y facilitar el progreso. Al principio todo parecía marchar felizmente. Mas, bien pronto, el bombotero se convirtió en el esclavo económico del vendedor de gasolina: no sabía ahorrar y tomaba la mercancía fiada. Finalmente, cuando el motor se deterioró definitivamente, el bombotero tomó su embarcación y la amarró en el puerto para convertirse en un producto de la tecnología mal aplicada: en desempleado. Había perdido, en efecto, el hábito de la conducción de su embarcación con el remo y con la vela. La falta de una concepción social del progreso concluía en un asesinato cultural y en un retroceso económico.

Podríamos multiplicar indefinidamente los ejèmplos. Todos nos conducen a una conclusión: los problemas sociales constituyen un todo y no pueden ser resueltos sino mediante el estudio y el análisis de los mismos en su unidad orgánica. He aquí el objetivo de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello: la formación de especialistas que sepan analizar y estudiar los problemas sociales con visión científica, unitaria y humana.

La Escuela de Ciencias Sociales

La Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello se fundó e inició sus actividades en setiembre de 1959. Forma parte de la Facultad de Economía de la misma Universidad. La razón de estar incluida en la Facultad de Economía se debe más que a un hecho lógico (economía es también una ciencia social) a una circunstancia histórica. En efecto, la primera facultad en haberse constituido después de las clásicas ingeniería, derecho, medicina, farmacia y odontología, fue la Facultad de Economía. Posteriormente, cuando nacieron nuevas escuelas de estudios sociales, se les adscribió a la Facultad de Economía y no a la de Derecho, como en otros paises. En un momento dado, la Facultad de Economía se denominaba "Facultad de Economía y Ciencias Sociales". Por otra parte, cuando la Escuela se creó en la Universidad Católica Andrés Bello ya existía una Escuela de Sociología y una Escuela de Trabajo Social en la Universidad Central de Venezuela, ambas adscritas a la Facultad de Economía.

Cursos

La Escuela de Ciencias Sociales abarca tres carreras, a saber: Sociología, Servicio Social y Relaciones Industriales. La diversificación de las carreras corresponde a tres objetivos específicos.

Es menester obtener investigadores sociales puros, es decir, investigadores dedicados exclusivamente a la anatomía y fisiología, valga la expresión, del cuerpo social. Es necesario un grupo de científicos que consagren todos sus esfuerzos al estudio de los fenómenos sociales para describirlos, estudiar sus causas y efectos, su alcance... He allí el sentido de la carrera de SOCIOLOGIA.

No basta examinar un problema social, desentrañar su razón de ser, sus causas, sus efectos. . . Es también necesario llegar a su diagnóstico, su pronóstico y formular el tratamiento. Se requiere, además de un investigador puro de los fenómenos sociales, estudiosos que traten de sanar las enfermedades del cuerpo social y que traten de llevar científicamente la solución a los diversos problemas sociales ya analizados y estudiados previamente. He allí el sentido de la carrera de SERVICIO SOCIAL.

Las relaciones económico-sociales constituyen uno de los ejes sobre los que se mueve toda nuestra vida moderna. Entre estas relaciones descuella el problema económico-social por antonomasia, a saber: el de las relaciones de trabajo de la empresa. Se hace necesaria la existencia de estudiosos del cuerpo social que dirijan su interés y conduzcan sus pasos especialmente hacia la investigación y conocimiento

de las relaciones de trabajo, de las diversas formas de convivencia en el ámbito de la empresa y de las soluciones posibles a los puntos de conflicto. Los problemas obrero-patronales no serían comprensibles sin nociones económicas, ni explicables sin causas sociales. He allí el sentido de la carrera de RELACIONES INDUSTRIALES.

Los cursos se distribuyen en dos ciclos. El primer ciclo, general o básico, consta de dos años de estudios comunes a las tres especialidades. El segundo ciclo, especial, consta de tres años para cada especialidad.

En el presente año escolar, 1962-1963, hemos comenzado el cuarto año de vida y el segundo de las especializaciones. En razón de múltiples dificultades la Escuela sólo ha abierto dos secciones especializadas, a saber: Sociología y Relaciones Industriales.

En otros términos, la Escuela de Ciencias Sociales tiene actualmente, los dos cursos básicos y los dos cursos especiales: de Sociología y de Relaciones Industriales.

Distribución de las materias

CICLO GENERAL

Primer Año	*Segundo Año*
Filosofía Social y Política	*Doctrina Social de la Iglesia*
Sociología General	*Sociología II*
Teoría Económica I	*Teoría Económica II*
Matemáticas	*Metodología*
Estadística I	*Estadística II*
Historia de las Instituciones I	*Historia de las Instituciones II*
Antropología	*Psicología I: Psicología General*
Inglés I	*Inglés II*
Seminario I	*Seminario II*

CICLO ESPECIAL

SOCIOLOGIA

Tercer Año	*Cuarto Año*
Sociología Rural	*Moral General*
Geografía Humana y Ecológica	*Demografía*
Estadística Especial	*Sociología Urbana*
Psicología II: Teoría de la Personalidad	*Psicología III: Psicología Social*
Sociología de la Familia	*Organización y Desorganización Social*
Sociología Económica y del Trabajo	*Teorías Políticas Contemporáneas*
Inglés III	
Trabajos Prácticos y de Investigación	

RELACIONES INDUSTRIALES

Tercer Año	*Cuarto Año*
Teoría Económica del Trabajo	*Moral General*
Organización y Administración de Empresas I	*Organización y Administración de Empresas II*
Principios de Derecho y Derecho del Trabajo I	*Principios de Derecho y Derecho del Trabajo II*
Psicología II: Teoría de la Personalidad	*Psicología III: Psicología Social*
Sociología Económica y del Trabajo	*Organización Patronal y Obrera*
Higiene Industrial y Fisiología del Trabajo	*Sociología de las Ocupaciones*
Inglés III	*Teorías Políticas Contemporáneas*
Trabajos Prácticos y de Investigación	*Trabajos Prácticos y de Investigación*

NOTA.No se incluye el quinto año de las especializaciones por no haber sido abierto aún.

Los dos primeros años comunes dan a las diversas especialidades un sentido unitario a través de una formación básica idéntica. Permiten a los alumnos orientar su vocación con mayor claridad y ofrecen una introducción propedéutica que trata de llenar las posibles lagunas de los estudios de bachillerato.

Por otra parte, la organización de los programas está función de las posibilidades y necesidades del país. Por ese motivo, se ha tratado de dar a todos los estudiantes la formación sociológica más amplia. En efecto, se ha tomado en cuenta que, en no pocas oportunidades, los licenciados en Relaciones Industriales deberán afrontar una serie de problemas en su correspondiente profesión sin que, probablemente, existan los correspondientes especialistas en Sociología en la empresa donde presten sus servicios. Así mismo, a los licenciados en Servicio Social se les ha querido dar esa misma amplia formación sociológica por cuanto no pocas veces deberán desarrollar sus actividades en medios en los cuales no tendrán la colaboración de sociólogos. Por último, se tratará dar a los sociólogos sólida formación en lo que a organización de comunidad concierne a fin de que pueda desenvolverse en aquellos medios en los cuales no existan los licenciados en Servicio Social que puedan prestar una ayuda simultánea.

Finalmente, se ha establecido un horario diurno problema no era sencillo. Los horarios vespertinos nocturnos tienen sus defensores y sus ventajas. Sin embargo, en el caso de los estudios de Ciencias Sociales pensamos que la necesidad de consagrar un tiempo considerable a los trabajos prácticos y a la investigación de campo obligaba al horario diurno. Obsérvese a este respecto que hay tendencia, en Venezuela, a organizar: estudios en horas pre-nocturnas y nocturnas para que puedan concurrir a ellos el mayor número de alumnos posible. El horario nocturno, con no rara frecuencia, lleva paulatina pero progresivamente, a bajar el nivel de los estudios. En efecto, los asistentes, consagran a la Universidad sus horas de cansancio. Por consiguiente, la fatiga, salvo en los más esforzados, tenaces e inteligentes, tiende a relajar la calidad del estudio.

La solución no es, pues, bajar el nivel de los estudios y facilitarlos a cualquier precio sino, por el contrario, elevar el nivel de aquéllos y resolver las dificultades económicas que confrontan quienes poseen aptitudes intelectuales pero carecen de recursos. Es esta idea la que ha movido a crear un sistema de becas.

Número de alumnos

El número de alumnos no es muy elevado. A ello han contribuido diversas razones:

a) La Universidad Católica Andrés Bello, como Universidad privada, no es gratuita y debe pagarse.

b) La orientación vocacional en Venezuela es muy deficiente y la mayor parte de los bachilleres se encaminan hacia las carreras clásicas, fenómeno éste común a todos los paises insuficientemente desarrollados.

c) La misma novedad de las carreras y la ignorancia que se tiene de las perspectivas económicas que ofrecen.

Se hacen esfuerzos en el sentido de hacer propaganda en los últimos años de bachillerato para dar a conocer la Escuela. Así mismo, se organizan diversas actividades tendientes a una mejor apreciación de los fines de la Escuela. Así, por ejemplo, se ha organizado con la colaboración de la prestigiosa asociación civil "Asociación Venezolana de Ejecutivos", diversos cursos para la mejor capacitación de los gerentes de diversas empresas. En esta forma, se aspira no sólo a hacer conocer la Escuela sino también a mostrar las posibilidades variadísimas de las carreras que en ella se estudian e interesar en ella a los sectores empresariales.

A pesar de todo, el incremento creciente de las inscripciones en la Escuela demuestra su aceptación en el medio venezolano y las halagueñas perspectivas futuras. En efecto, en el año 1959-60 la inscripción de los alumnos alcanzó la cifra de 20; de esos 20 alumnos terminaron con éxito su primer año e ingresaron en el segundo 13; de esos 13 alumnos, 10 pasaron al tercer año de especialización, en la forma como más adelante se expresa en el cuadro correspondiente.

En el año 1960-61 se inscribieron en el primer año 31 alumnos, de los cuales concluyeron satisfactoriamente sus estudios 19 y de éstos, 16 cursaron el segundo año y 12 pasaron al tercer año. En el año 1961-62 se inscribieron 55 alumnos, de los cuales 38 cursan actualmente el segundo año. En el presente año 1962-63 el número de inscritos en primer año asciende a 60. He aquí el cuadro demostrativo de inscripciones:

	59-60	60-61	61-62	62-63
1er. año	20	31	55	60
2° año		13	16	38
3er. año			10	12
4° año				10

Como puede, pues, observarse, la Escuela va en aumento en forma realmente sensible.

Cuerpo de Profesores

Se ha tratado de seleccionar a los mejores profesionales disponibles en la ciudad de Caracas para regentar las diversas cátedras de la Escuela.

La apertura de los cursos de especialización nos obligaba a contratar los servicios de un profesor a tiempo completo especializado en Sociología y vinculado a la carrera de Relaciones Industriales. A tal efecto, entró a prestar servicios en la Escuela el profesor Roger Hennin, graduado en Sociología en la afamada Universidad de Lovaina. Así mismo, contamos con la colaboración profesor norteamericano George Hill, quien tiene a su cargo la cátedra de sociología rural y los trabajos prácticos correspondientes a la misma.

Idiomas Extranjeros

La experiencia nos demostró, bien pronto, la necesidad de incorporar al programa, en forma decisiva, el estudio de alguna lengua extranjera. En efecto, la bibliografía en lengua castellana de Ciencias Sociales es muy escasa. Actualmente, gracias a la cooperación de la Embajada de los Estados Unidos y del Centro Venezolano-Americano hemos podido ofrecer a nuestros alumnos un ordinario y excelente curso de inglés con los métodos más modernos de la pedagogía en enseñanza de lenguas extranjeras. La enseñanza del inglés tiene en nuestra Escuela un doble objetivo:

1°) Suministrar a los alumnos conocimientos suficientes del inglés que les permitan seguir un curso en esa misma lengua, lo que facilitaría establecer programas de cooperación con Universidades norteamericanas y disponer de cursos breves o seminarios dictados por profesores de habla inglesa en su idioma de origen.

2°) Permitir a los alumnos la utilización y consulta de los textos y revistas de sus especialidades, los cuales se hallan, en su inmensa mayoría, en lengua inglesa.

Por todas esas razones, se consagran a la enseñanza del inglés cuatro horas semanales durante dos años, horario mínimo requerido por los profesores de la asignatura fin de alcanzar, de modo eficaz, los objetivos ante expuestos.

Financiamiento de la Escuela

Por tratarse de carreras poco conocidas, hasta el punto que la de Relaciones Industriales es la única en su género en Venezuela, ha debido recurrirse a la iniciativa privada para su financiamiento. En efecto, la Fundación Creole, con generosidad y con fidelidad absolutas, ha sufragado parte substancial de los gastos de dicha Escuela desde sus comienzos hasta hoy. Al principio, incluso, la Fundación Creole sufragó, prácticamente, todos los gastos.

Por otra parte, la enseñanza universitaria en Venezuela que ofrece el Estado es gratuita íntegramente. En cambio, la educación universitaria que se imparte en las universidades privadas, como la Universidad Católica, es remunerada. Esto presenta un grave peligro para la Escuela, a saber: el de que sólo puedan cursar estudios en ella los hijos de familias suficientemente acomodadas como para soportar tales gastos. La Escuela, previendo este inconveniente, se ha esforzado en conseguir becas

de estudio para los alumnos. A pesar de tratarse de carreras nuevas hemos podido obtener para este año un número de becas que alcanza al 20% del total de los alumnos siendo de advertir que varios alumnos consiguieron personalmente becas que no están incluidas en este porcentaje. Esperamos aumentar paulatinamente el número de éstas hasta poder ofrecer un número de becas mucho más crecido a fin de no establecer impedimento alguno para quienes tengan la vocación y la capacidad para realizar los estudios.

En alguna oportunidad se ha afirmado que los profesores de las universidades privadas carecemos de verdadera objetividad científica, ya que estamos al servicio del imperialismo de las empresas que contribuyen al financiamiento de aquéllas. Aseveración ridícula. Podemos afirmar, categóricamente, que los donativos que nos han sido hechos jamás han sido sometidos a condición alguna. Por otra parte, nunca, directa o indirectamente, se nos ha coaccionado o nos hemos sentido coaccionados. Las puertas de la Escuela están abiertas de par en par para quienquiera desee comprobarlo personalmente.

Cursos de extensión Universitaria

En el espíritu de sus fundadores, la Escuela de Ciencias Sociales debía desempeñar una función no sólo estrictamente docente sino también influir en la opinión pública a fin de ayudar al país a resolver sus graves problemas, sociales. En ese sentido, desde su segundo año de vida, se hicieron esfuerzos a fin de traducir nuestros objetivos en realidades concretas.

Con la cooperación de la Asociación Venezolana de Ejecutivos, organismo que agrupa a destacados núcleos de la clase gerencial de Venezuela, hemos organizado cursillos sobre relaciones obrero-patronales divididos en doce sesiones de dos horas cada una. El primer cursillo se organizó en el mes de mayo de 1961 y en el transcurso del mes de agosto del mismo año se llevó a cabo el segundo cursillo del mismo género, solicitado por la propia Asociación, en vista del gran éxito alcanzado por el primero. Así mismo, en el presente año, se celebró un seminario sobre el subdesarrollo en América Latina con especial referencia a Venezuela.

Perspectivas

Las perspectivas de la Escuela de Ciencias Sociales son extraordinarias. Todo programa de desarrollo, toda planificación, para ser eficaces, requieren estructurarse entorno a un sólido conocimiento de la realidad social en la cual y sobre la cual habrán de influir. Uno de los graves defectos de nuestros planes económicos y de nuestra planificación, en general, es el de tomar sólo en cuenta el aspecto económico de los problemas.

Por otra parte, en especial, no podrá existir un plan de desarrollo industrial sin la formación de cuadros técnicos en materia de Relaciones Industriales. Uno de los obstáculos más graves que afronta el desarrollo de la explotación del hierro en Venezuela y sus diversas aplicaciones se halla en la ausencia de cuadros especializados en el manejo de las relaciones laborales.

Así mismo, queremos hacer notar que una buena formación en Relaciones Industriales requiere la presencia y cooperación de técnicos altamente especializados. Por ese motivo, nuestra Escuela necesita la colaboración financiera, el apoyo moral de todos y la asistencia técnica de las Universidades de aquellos paises que han alcanzado un alto nivel científico en la educación universitaria de las Relaciones Industriales.

Lo que decimos para Relaciones Industriales podemos igualmente aplicarlo a Sociología y Servicio Social. Por una parte, necesitamos muchos estudios científicos sobre problemas sociales y, por la otra, necesitamos también un buen número de personas capacitadas para estudiar, interpretar y planificar el tratamiento para los males sociales. En ambos casos, necesitamos adecuada asistencia técnica para realizar una labor verdaderamente eficaz.

Además, la Escuela de Ciencias Sociales debe ser completada con un Centro de Investigaciones que tiene perspectivas siguientes:

a) Proporcionar un campo adecuado adonde los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos teóricos.

b) Ofrecer al Gobierno, empresas y público en general un servicio específico de investigación, con un alto nivel científico. Los estudios, la planificación y los servicios prestados por este Centro llenarían no solamente una laguna científica, sino también serían el medio más acertado para llevar la opinión pública al aprecio de las carreras sociales.

Mencionamos anteriormente la cooperación de la Escuela en los programas de la Asociación Venezolana de Ejecutivos. Además de ello, la Escuela colabora, a través de su Director y de algunos de sus profesores, con el Instituto Nacional de Estudios Sindicales (INES).

Finalmente, creemos que la Escuela no realizaría los fines para los cuales se estableció sin la organización de un Centro de Acción Social y Educación Popular. Este Centro tendría las metas siguientes:

a) Ayudar al desarrollo de la sensibilidad social en opinión pública, por medio de enseñanza adecuada y vulgarización de ideas y programas sociales.

b) Ofrecer a los distintos grupos de la comunidad la necesaria asistencia para planificar y realizar diversos programas de acción social y educación popular.

Por todas estas razones la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello espera conseguir la cooperación y el apoyo de Instituciones y Universidades extranjeras que puedan aportarnos la riqueza de su experiencia y de su alto nivel científico.

Recientemente la Fundación Ford acaba de aprobar un importante plan de colaboración con la Escuela por un período de dos años. Los puntos fundamentales de dicho programa son los siguientes:

1.—Financiamiento de cuatro profesores a dedicación exclusiva para prestar servicios durante un año cada uno, en el lapso del programa.

2.—Cinco becas de postgrado, por un año cada una, para profesionales, a fin de que presten sus servicios en la Escuela, luego de haber adquirido mayor capacitación.

3.—Financiamiento sustancial para adquisición de libros, así como una beca de un año para la formación de un bibliotecónomo.

En el curso del año próximo se adelantarán otros programas para dar la mejor preparación a los alumnos y la mayor estabilidad posible a la naciente escuela.

Esperamos que otras instituciones se animen a colaborar en la construcción de una obra que redundará en beneficio de todo el país, como es la Escuela de Ciencias Sociales.

Esquema sintético de la Escuela de Ciencias Sociales

La labor de la Escuela de Ciencias Sociales estaría integrada en la comunidad con cinco proyecciones distintas, a saber:

a) Nivel universitario: la Escuela y sus actividades culturales y científicas.

b) Campo de investigación: estudios coordinados con el Centro de Investigaciones Sociales.

c) Campo gerencial: cursos de extensión universitaria en colaboración con la Asociación Venezolana de Ejecutivos y otras organizaciones empresariales.

d) Campo sindical: actividades realizadas a través de la cooperación con el Instituto Nacional de Estudios Sindicales.

e) Servicios a la comunidad: labor a efectuarse por el Centro de Acción Social y Educación Popular.

He aquí expuestos, sucintamente, la estructura y los objetivos de la Escuela de Ciencias Sociales de la Facultad de Economía de la Universidad Católica Andrés Bello. Hemos querido, con esta exposición, hacerla conocer a fin de hacerla apreciar de todos y despertar, en quienes sienten los problemas sociales, la voluntad de ayudarla para que pueda coronar felizmente todas sus finalidades.

Crónica Laboral

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA

Por José I. Urquijo y Josué Bonilla

(Siglas de los periódicos citados de Caracas: EU, El Universal; EN, El Nacional; UN, Ultimas Noticias; EM, El Mundo; DC, Diario de Caracas; EG. El Globo; Periódicos citados de Ciudad Guayana: CC, Correo del Caroní,*Revista* SIC de Caracas)

SEGUNDO SEMESTRE DE 1992

Introducción: el tema del entendimiento nacional.

A mediados del año 1992, era un tópico generalizado en la prensa y en toda clase de conferencias la necesidad de un entendimiento nacional, en el que deberían participar todas las instituciones sociales del país...

Ante la sugerencia de que los sectores religiosos pudieran liderizar el movimiento para un amplio diálogo, Monseñor Ovidio Pérez Morales, manifestó que la Iglesia no asumirá la misión de ser la institución que encabece el llamado Acuerdo Nacional, sino que dejara en manos de Pro-Venezuela esta responsabilidad, para conservar la identidad del servicio pastoral, sin comprometerse indebidamente en soluciones técnicas o políticas. (EN; 19-06-92, A-1) Sin embargo, aclaró, la iglesia, en respuesta a la invitación hecha por la propia PRO-VENEZUELA, que actuará como agente facilitador "en el diálogo que impulsan los sectores representativos de la vida Nacional, con miras a encontrar soluciones a la grave crisis que en todos sus órdenes vive el país". (EU; 19-06-92, 1-12).

El Presidente de Copei, Hilarión Cardozo dijo que ..."que pareciera ser que hay mucha gente que habla de entendimiento nacional y sólo lo interpreta en la medida de sus puntos de vista y en consecuencia está dispuesta a hablar pero no oir".. Y añadió que no se persigue que cada uno renuncie a sus posiciones "sino que esté dispuesto a estudiar junto con otros la aproximación de esas posiciones, y hasta donde sean aproximables y aceptables para todos con dignidad". (EU; 22-06-92, 1-12).

CONFLICTOS EN LA CANTV (Junio 1992)

El 18 de junio de 1992, se realizó un paro de los Trabajadores de la CANTV, en el Distrito Federal y Estado Miranda, afectando a los servicios de llamadas de larga distancia internacional y a la instalación y reparación de averías. Los representantes gremiales alegan, en justificación de sus actos, que la empresa rompió con el período de conciliación... (EN; 19-06-92, C-2) Tres días después se supo, por declaraciones del Ministro de Transporte y Comunicaciones, Fernando Martínez Móttola, que el Ejecutivo Nacional había decidido que la CANTV fuese custodiada por la Guardia Nacional a partir del 22 de junio, para garantizar la seguridad de las sedes de la compañía telefónica y de sus empleados, así como para hacer frente a las acciones de tipo sindical, (DC; 22-06-92, 1). La prensa resaltó en sus titulares del día 23 de junio, el cumplimiento de la "militarización" de la CANTV, expresando su protesta y planteando los inconvenientes de esta medida. Durante todo el día los funcionarios

del Ministerio del Trabajo estuvieron levantando actas a los trabajadores ausentes, (que eran la mayoría). Pero a pesar de todo, se acordó una tregua y se espera que para este día se reanuden las labores a las 9:00 de la mañana y se firme el acta en la que se establecerán los pasos y prioridades en la discusión. (DC; 23-06-92, 1).

PRIMERA CONVENCION COLECTIVA DE EMPLEADOS PUBLICOS

El 10 de Julio de 1992, se firma el primer contrato colectivo de los empleados de la administración pública, de acuerdo a los nuevos derechos otorgados en la Ley Orgánica del Trabajo (Cap. I, Art.8 y Art. 15). Según cálculos de Cordiplán el CC está por el orden de los 7 mil cuatrocientos millones de bolívares. Cabe destacar que en este contrato no se discutió sobre sueldos, ya que, -según lo comentó, el Procurador General de la República, Nelson Socorro Calderas-, ésta es la posición del despacho a su cargo debido a que la citada materia "es una prerrogativa del Ejecutivo, y es una consecuencia de la situación estatutaria en la cual se encuentra el empleado, al cual es el Presidente de la República, una vez que el Congreso ha autorizado los aumentos salariales, es que se procede a otorgar estos aumentos, pero por vía presupuestaria..." La vigencia del contrato es de dos años. (EU; 10-7-92, 1-14).

POSIBILIDAD DE UN NUEVO GOLPE (Julio 1992)

El Viernes de 10 de Julio de 1992, el periodista Humberto Jaimes del diario *El Universal*, publicó un reportaje con un inquietante titular *Dicen los historiadores: El 4-F no ha concluido*, en el cual aparecen importantes señalamientos referentes a la situación que atraviesa el país y a la posibilidad de que alzamientos como el ocurrido el 4-F puedan repetirse. "Si la cúpula de la democracia continúa en su parálisis y no rectifica, tarde o temprano sonarán las bayonetas..." El periodista resume las opiniones de una serie de importantes historiadores que consideran que aún se dan en el país las características y motivaciones que han provocaron las intentonas golpistas en años anteriores. Humberto Cartaya, historiador y docente en la UCAB, aseguró que va a venir un proceso similar al de 1945-1948. "El docente cree que la vieja doctrina del *gendarme necesario* se está promoviendo en medio de un desorden total, de inmoralidad total...". El ex-Decano de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, e historiador, Elías Pino Iturrieta, ve una semejanza muy marcada entre 1945 y 1992, una democracia imperfecta, y afirma que está previsto en el panorama "una salida de fuerza". El profesor de historia y miembro del Instituto de Investigaciones Históricas de la UCAB, Manuel Donís H., señala que decir "que el 4-F quería acabar con la democracia es muy cuestionable..."[1]. Para el P. Hermann González Oropeza, quien vivió el 4-F y otros golpes, a lo largo de su vida, lo asombroso del caso actual es la simpatía, esperanzas y motivaciones que suscitó. (EU; 10-7-92, 1-17).

[1]Cfr. Humberto Jaimes; "El 4-F no ha concluido", en *El Universal*, Caracas, 10 de Julio de 1992, pag. 1-17

CONTINUAN ELECCIONES SINDICALES EN GUAYANA (Junio-Julio 1992)

En la Crónica Laboral Documentada del N° 28 de esta Revista, se reportaron las elecciones sindicales de un gran número de empresas de la región guayanesa, continuamos la información con la campaña de INTERALUMINA.

El 11 de Julio de 1992, José Morocoima, representante de la plancha N°4, del Nuevo Sindicalismo, fue electo Secretario General de SUTRALUMINA, con los siguientes resultados (CC. Cdad.Guayana, 11-07-92,3):

Plancha	Partido	Princ.Representante	N° Votos
Plancha N°1	AD	Juvenal Velásquez	109
Plancha N°2	MAS-MDP	Angel Astudillo	26
Plancha N°3	Copei	Orlando Lara	111
Plancha N°4	Nuevo Sindic.	José Morocoima	131
Plancha N°6	Independien.	Julián Yáñez	13
Plancha N°7	UVI	Nelson Ramírez	53
Plancha N°8	Indep. AD	José Martínez	14
Plancha N°9	Nueva Gen.Dem.	Larry Montaño	34
Nulos			6
			497

TENSION LABORAL EN GUAYANA: CASO MACAGUA II (Jn-Set.1992)

Los despidos, disturbios y represión de Macagua II.

finales de mayo, se planteó un conflicto laboral en la Empresa Macagua II de Ciudad Guayana por incumplimiento, por parte de la gerencia, de los compromisos en la contratación del personal. Ante las dilaciones de la empresa respecto a los reclamos del sindicato, por el despido a más de un centenar de trabajadores, se originaron disturbios localizados en la zona donde esta se halla ubicada.

La Guardia Nacional reprimió los disturbios en forma tan enérgica, que fue considerada por Ildemaro Vallés, Secretario General de SUTIC, como un acto brutal y de salvajismo contra los trabajadores de la empresa (CC.; Cdad. Guayana, 01-06-92, A-4). Por su parte, la Guardia Nacional instruyó expediente contra Ildemaro Vallés por presunta incitación a la violencia (CC.; Cdad. Guayana, 02-06-92-, A-4).

El representante del MAS en Fetrabolívar, Domingo Barreto acusó como principal responsable de los disturbios en Macagua, al Consorcio La Llovizna "por su terquedad en no cumplir con la contratación de los trabajadores afiliados a SUTIC, y con su actitud ha propiciado que la directiva del sindicato con los trabajadores, hayan respondido con el aspecto negativo del estilo arcaico que le imprime Ildemaro Vallés, a quien también responsabilizó por haber llevado a los trabajadores a un enfrentamiento que consideramos equivocado". (CC.; Cd. Guayana, 05-06-92, A-4).

Por su parte, el Gobernador del Estado Bolívar, Andrés Velásquez, concertó una entrevista con el Fiscal General de la Nación, Ramón Escovar Salom, donde ambos estuvieron de acuerdo en la extrema gravedad de la situación social y política que atraviesa el país, bajo el actual gobierno, y analizaron luego los recientes disturbios en la empresa hidroeléctrica. En concreto, lo referente a "la muerte del joven

estudiante y trabajador guayanés, Rommer Figueredo Lizardi, quien, como se sabe, pereció a consecuencia de las graves lesiones causadas en órganos vitales, por efectivos de la Guardia Nacional, durante un procedimiento efectuado en la comunidad de la UD-146, la semana pasada, cuando perseguían a decenas de obreros que habían efectuado, momentos antes, una protesta en el portón de la obra Macagua II y que originó un enfrentamiento entre éstos y los efectivos militares..." calificado por el Gobernador Velásquez, de "excesivamente brutal"(CC.; Cdad. Guayana, 7-6-92, A-3).

Nuevas dilaciones en el Caso Macagua.

Quince días después de iniciado este problema, el diputado Tello Benítez, coordinador nacional del Nuevo Sindicalismo, informó que en la semana del 15 al 22 de junio podría resolverse el problema de los 107 trabajadores despedidos de Macagua por el Consorcio la Llovizna, ya que el Dr. Francisco Olivo ofreció una respuesta, que será emitida por el Ministerio del Trabajo. (CC.; Cdad. Guayana, 15-06-92, A-4). Por su parte, el diputado a la Asamblea Legislativa y miembro del Comité Ejecutivo de SUTIC-Bolívar, Pedro José Revilla denunció que "los obreros de Macagua II son los únicos perjudicados en el conflicto registrado (a fines de) el mes pasado, que por cierto trajo como saldo lamentable varios heridos y un joven trabajador y estudiante muerto...", señaló además que, "actualmente el Consorcio La Llovizna dejó de cancelarles las prestaciones dobles a los trabajadores que venían despidiendo, alegando la discusión de un pliego laboral...". (CC.; Cdad. Guayana, 15-06-92, A-4).

Decisión del Ministerio del Trabajo.

El 16 de junio de 1992, el Ministerio del Trabajo, ordenó a la empresa, a través de la Inspectoría del Trabajo de los Municipios Piar y Caroní de Ciudad Guayana, el reenganche de los trabajadores despedidos en Macagua II, así como el inmediato pago de los salarios caídos desde la fecha del despido (17-02-92) hasta su definitiva incorporación a su sitio de trabajo". Así lo dio a conocer el diputado y Presidente de Fetrabolívar, José Vicente Núñez. (CC.; Cdad. Guayana, 17-06-92, A-4)

Preocupa a la CTV consecuencias de despidos.

En entrevista realizada por Rosita Regalado al Director General del Instituto de Altos Estudios Sindicales, INAESIN, Jesús Urbieta dijo que ..."los desocupados comienzan a crecer, producto de una desajustada política del sector privado, puesto que sus inversiones han disminuido notablemente, y en este caso, hablo del sector empresarial nacional... y al mismo tiempo hay un terrorismo laboral, sin planes concretos de formación de personal y recapacitación de aquellos grupos que saldrán de la administración pública". (EN; 19-06-92, D-13).

Preocupación por la honestidad sindical.

En medio de esta difícil situación laboral, resulta interesante detectar la preocupación de los sindicatos por la buena imagen de sus dirigentes. La periodista Alida Vargas León, del Correo del Caroní, reporta, el 2 de Julio de 1992, el caso de Carlos Eduardo Salazar, quien fue reincorporado a su cargo de Secretario General de SUTIC en Caroní. Este dirigente había sido suspendido de sus funciones por el

Comité Ejecutivo, el 19 de Septiembre de 1991, debido a que se había señalado, en esa oportunidad, que el dirigente estaba incurso en el grave hecho de recibir dinero del patrono durante su actividad sindical, violando la disposición contemplada en el artículo 124 del estatuto de la Organización Sindical. La acusación dio lugar a que el caso fuera ventilado ante el Tribunal Disciplinario de la organización, que acordó exhortar a Carlos Eduardo Salazar a seguir los lineamientos y normas por las cuales se rige la organización.(CC.; Cdad. Guayana, 2-7-92,A-4)

Los Despidos.

Según información de la doctora Magaly Caraballo, titular de la Inspectoría del Trabajo de Puerto Ordaz, por el despacho a su cargo, para la fecha (1° de julio), se ventilaban cerca de 14 pliegos de peticiones y más de 150 calificaciones de despido. Asimismo, señaló que dichos casos, más los que tienen que ver con las consultas en las salas de reclamos, hacen pequeño el espacio físico de esta dependencia, donde también hay carencia de recursos humanos. (CC.; Cdad. Guayana, 2-7-92, A-4)

El dirigente sindical de Macagua, Williams Flores, denunció al Secretario General del Sindicato Unico de la Construcción, Ildemaro Vallés, por una supuesta incapacidad en sus gestiones: "Por negligencia e incapacidad de Vallés, 107 padres de familia se encuentran a punto de perder sus prestaciones... al no acatar junto con el Inspector del Trabajo del Municipio Caroní, la decisión... de reintegrar a estos trabajadores a sus labores en el Consorcio La Llovizna... todo esto se hizo ante la mirada complaciente de Vallés..." (CC.; Cdad. Guayana, 21-7-92, A-4)

Pedro José Revilla, directivo del Sindicato Unico de la Construcción dijo que "los trabajadores del Consorcio La Llovizna, no pueden ser despedidos y mucho menos arreglarles sus prestaciones sociales en forma que los afecte económicamente". También expresó su descontento por la posición asumida por la dirigencia sindical de SUTIC, quien está en espera de respuesta del pliego de peticiones introducido en Caracas hace tres meses, y en este sentido han solicitado "los servicios de un abogado en materia laboral en la capital de la República, a fin de que asista legalmente a los despedidos, para que estos puedan retornar a sus sitios de labores, con el pago de sus salarios caídos, de acuerdo con la resolución emanada del Ministro del Trabajo". (CC.; Cdad. Guayana, 06-08-92, A-4)

A finales de agosto, el caso del pago de las prestaciones de los trabajadores del Consorcio La Llovizna, no se había resuelto. De acuerdo a las declaraciones del dirigente laboral Pedro José Revilla el asunto había pasado a manos de una comisión de alto nivel del Congreso de la República, la cual tenía planteado reunirse con los representantes de Edelca, Consorcio La Llovizna y SUTIC-Bolívar. Los dirigentes sindicales confían en que, mediante estas conversaciones, se logre el pago de las prestaciones dobles de los obreros de Macagua II. (CC.; C.Guayana, 24-08-92, A-4)

Nuevos despidos, a pesar de las promesas.

En los primeros días de agosto, el Diputado Revilla, declaró ante la prensa que no habría mas despidos de trabajadores en Macagua, hasta tanto la Comisión de Asuntos Sociales del Senado y Diputados del Congreso de la República no definiera con Edelca, SUTIC y la propia empresa el pago de las prestaciones sociales. Esta comisión deberá llegar a Ciudad Guayana en el transcurso de la primera semana de

Septiembre.(CC.; C.Guayana, 31-08-92, A-4) Con ocasión de estas declaraciones del Diputado Revilla, uno de los trabajadores, afectados por los despidos de Macagua II, Juan Fermín, hizo público el rechazo de la Empresa Consorcio La Llovizna a la decisión del Ministerio del Trabajo, a través de la solicitud de un recurso de nulidad ante la Corte Suprema de Justicia. Actitud de la empresa que por el momento congelaba la situación de los trabajadores despedidos, en espera de una nueva decisión. (CC.; Cdad. Guayana, 04-09-92, A-4)

Paro indefinido.

No es de extrañar que, ante la posición intransigente de la empresa, el 1° de septiembre, los obreros de Macagua iniciaran un nuevo paro indefinido, alegando el "incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y la Ley Orgánica del Trabajo". Los dirigentes sindicales de SUTIC, José Vicente Perdomo y Lorenzo Elías Jiménez, alertaron además que el conflicto puede trasladarse a todo el sector de Macagua. (CC.; Cdad. Guayana, 02-09-92, A-4)

El 15 de Septiembre, en medio del desconcierto y la preocupación de los trabajadores del Consorcio La Llovizna, la empresa dio inicio a nuevos despidos. Los delegados sindicales, Ventura Villarroel, Rafael Núñez, Giovanny Martínez y Miguel González denunciaron la situación como resultado del Acta firmada por Ildemaro Vallés, Secretario General de SUTIC, la cual en su opinión perjudica la estabilidad y prestaciones sociales del trabajador. (CC.; Cdad. Guayana, 15-09-92, A-4). Este descontento llevó a un enfrentamiento en las instalaciones de la Inspectoría del Trabajo, del cual se supo por la denuncia formulada por los directivos del Comité Ejecutivo del Sindicato de la Construcción, en contra del ciudadano Ildemaro Vallés, por la agresión de que fueron objeto ellos y un grupo de 40 personas. Asimismo se pudo conocer por declaraciones de Lorenzo Jiménez del Comité Ejecutivo de SUTIC, que la agresión se produjo en las instalaciones de la Inspectoría del Trabajo y en presencia del Inspector Frank Silva. (CC.; Cdad. Guayana, 21-09-92, A-4)

TENSION LABORAL EN GUAYANA
POLITICA, NUEVO SINDICALISMO Y TRABAJO. (Junio-Julio 1992)

La Causa R y el Referendum sobre C.A. Pérez.

Al tiempo en que se debatía el Caso Macagua, se conformó en Puerto Ordaz un Comité Amplio que apoya la posición nacional que mantiene la Causa R, sobre el debate respecto al Presidente de la República, Carlos Andrés Pérez.[2] Las dos principales responsabilidades de dicho comité, explicó Freddy Serrano de la Causa R, eran dos. *En primer lugar,* lograr el éxito de la jornada nacional de protesta denominada "Referéndum", prevista para el 11 de noviembre, en la que "la comunidad

[2]El Comité estaría integrado por: Antonio Oronoz, por Residencias Tumeremo; Reinaldo Rojas, por las Comunidades; Simón Alfonzo, Colegio de Economista; Simón Yegres, Colegio de Ingenieros; Doctor Marvel Martínez, personalidad; Diana Gámez y Rossi González de la UNEG y; José Alemán de la UNEXPO.

tendrá la oportunidad de participar respondiendo a la pregunta ¿está Ud. de acuerdo con que el Presidente Carlos Andrés Pérez siga gobernando?" *Y, en segundo lugar,* la promoción y organización de todos los sectores sociales porque "en esta actividad pueden y deben participar todo ciudadano que le duele éste país". (CC.; Cdad. Guayana, 06-06-92, A-4).

La jornada para el Referendum, se realizará a nivel nacional, de acuerdo a la información suministrada por Maritza Velazco y Simón Alfonso del Comité Pro-Referéndum. (CC.; Cdad. Guayana, 10-06-92, A-4). Un primer sondeo realizado en la zona minera de Guayana fue todo un éxito. El equipo por el referéndum que laboró en esta zona afirmó que "la frontera dijo **No** a la pregunta de si desea que el Presidente Pérez siga gobernando al país... de un total de 654 votantes, 525 rechazaron al gobierno de CAP, 12 dijeron Sí y 9 sufragaron nulo" (Cristóbal Pierluissi. CC.; Cdad. Guayana, 13-06-92, A-4).

La Democratización del Movimiento Obrero.

En información de prensa del mismo primero de Julio, Víctor Moreno, ex Presidente de SUTISS y dirigente sindical de Causa R, señaló que este era el momento oportuno para llamar a elecciones en la CTV. "Ningún favor hace al sistema democrático venezolano, la controversia pública entre el Presidente de la República, Carlos Andrés Pérez y los miembros del Buró Sindical de Acción Democrática, relacionada con el próximo Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, CTV". la posición del Nuevo Sindicalismo, según lo afirmó el citado dirigente, es que deben ser los trabajadores quienes tomen decisiones en lo relativo a la elección del Presidente y demás directivos de la máxima central obrera, mediante el voto directo y secreto. (CC.; Cdad. Guayana, 1-7-92, A-4)

Rasgos de la CVG y sus Trabajadores.

En fecha 9 de Julio de 1992, la periodista Alida Vargas León, publicó, en el diario guayanés, el Correo del Caroní, un interesante reportaje donde pone de relieve la desproporción entre el salario de los siderúrgicos y las condiciones de trabajo que deben soportar. "El sueldo de los trabajadores en estas áreas de colada (Planchones y Palanquillas), oscila entre los 430 y 440 bolívares diarios, cifra muy baja si se toma en cuenta que diariamente y durante más de ocho horas, tienen que laborar bajo condiciones de ruido, calor y polvo". En este sentido, según declaraciones de José Milazzo, actual Presidente del sindicato SUTISS, en la empresa desde hace treinta años, cuando se produjo la primera colada en SIDOR, hasta los momentos, han ocurrido pocos cambios en lo que respecta a beneficios sociales para el personal. (CC.; C. Guayana, 9-7-92,A-4)

El Ministro Leopoldo Sucre Figarella, sostuvo una reunión con los dirigentes de SUTRAHIERRO, en la cual afirmó que "lo que es bueno para FERROMINERA Orinoco, es bueno para el resto del grupo CVG, porque la Industria del Hierro es fundamental dentro del resto de las Empresas Básicas de Guayana". Dicha reunión se llevó a cabo debido a la actual situación de Ferrominera Orinoco y el tema de la privatización, planteado por varios sectores de la vida nacional. La finalidad es enterar a los representantes de los trabajadores de la manera más clara posible, así lo afirmó el Ministro. (CC.; Cdad. Guayana, 11-7-92,A-4)

El Nuevo Sindicalismo y su posición política.

A mediados de junio, el gobernador del Estado Bolívar, Andrés Velásquez, denunció a través de un remitido enviado a los medios de comunicación social que "políticos corruptos de Acción Democrática y de Copei, son los que están estimulando y preparando acciones vandálicas registradas en Ciudad Guayana, con la intención macabra de originar muertes y de esta forma desacreditar al gobierno regional..." (CC.; Cdad. Guayana, 11-06-92, A-4).

La Alcaldía del Municipio Autónomo Caroní, se reunió el 12 de junio en la sede del Palacio Municipal, con los diversos sectores políticos, económicos y la comunidad Guayacitana, con el fin de buscarle una salida o solución "pacífica y democrática" a la grave crisis que está afectando a Ciudad Guayana y en general al país. Dicha reunión concluyó con una convocatoria categórica a una nueva reunión, el lunes 15 de junio, en la sede de la Alcaldía, para en esta oportunidad "acordar una gran marcha, la elaboración de un manifiesto y el entendimiento entre todos". (CC.; Cdad. Guayana, 13-06-92, A-3).

Los trabajadores de la Alcaldía del Municipio Autónomo Caroní, ALMACARONI, harán efectivo, a partir del 12 de junio, el ajuste de sueldo, partiendo del salario mínimo aprobado por el Ejecutivo Nacional, convirtiéndose en la primera Alcaldía de 267 existentes en el país, en asumir este compromiso y con sus propios recursos. (CC.; Cdad. Guayana, 12-06-92, A-4).

En fecha 13 de Julio de 1993, a través del Diario Correo del Caroní los dirigentes del Nuevo Sindicalismo y del equipo político Municipal de Causa R invitaron a la comunidad y los distintos miembros de la sociedad civil, a estar presentes en la Asamblea Legislativa, que se llevaría a cabo en Ciudad Bolívar el día 14 de Julio a las diez de la mañana. El propósito de esta convocatoria era solicitar del pueblo su apoyo, debido a que se pretende improbar la memoria y cuenta de la gestión de Gobierno de Andrés Velásquez, máximo lider de esta organización. (CC.; Cdad. Guayana, 13-7-92,A-4)

En un documento entregado a los distintos medios de comunicación social de la región de Guayana, el Movimiento Sindical de Acción Democrática fija su posición de rechazo sobre las intenciones de privatización de las empresas básicas, de igual forma, denuncian la supuesta campaña insidiosa y dañina contra estas empresas y su Presidente, Ing. Leopoldo Sucre Figarella. (CC.; Cdad. Guayana, 15-7-92,A-4)

Dos días más tarde la prensa informó sobre la suspensión de la Asamblea Legislativa fijada para el 14 del mismo mes, en espera de la cual había concurrido una gran multitud conformada por educadores, obreros y trabajadores de las empresas básicas, empleados, profesionales y público en general, que se congregó frente a la Gobernación del Estado. El Gobernador Velásquez habló desde el balcón agradeciéndoles su apoyo ante la posibilidad de una confabulación para improbarle su Memoria y Cuenta. Los miembros de la Cámara, mediante un acuerdo, acusaron al Gobernador Velásquez de "incitar a un grupo de exaltados a hechos violentos a las puertas del recinto legislativo".(CC.; Cdad. Guayana, 15-7-92,A-1) El jueves 16 de Julio se publicaron en la prensa los resultados de la sesión de la Asamblea Legislativa, luego de ocurridos los sucesos antes descritos que obstaculizaron el normal desarrollo de esta sesión. Cabe señalar que no se trató lo concerniente a la Memoria y Cuenta del Gobernador Velásquez. (CC.; C. Guayana., 16-7-92, A-1)

TENSION LABORAL EN GUAYANA: DESPIDOS EN ALCASA (J-J 1992)

El viernes 12 de junio de 1992, cincuenta trabajadores de la empresa ALCASA, se enteraron con asombro que estaban despedidos. El martes 15, una vez que se informaron de los hechos, los trabajadores de la empresa paralizaron sus actividades, para protestar frente al edificio administrativo de la empresa, ante lo que ellos consideraban un despido masivo de personal. La protesta fue muy "acalorada" por lo que la empresa se vio en la necesidad de solicitar la intervención de los efectivos de la Guardia Nacional. (CC.; Cdad. Guayana, 16-06-92, A-4).

Por segundo día consecutivo los trabajadores de ALCASA protestaron por los despidos; sin embargo, en esta oportunidad se concentraron en el portón principal de la planta, con el fin de escuchar los planteamientos del Secretario General de SINTRALCASA, Diego Castro y otros directivos sindicales, quienes informaron que la empresa había decidido paralizar los despidos. Oscar Pérez, Secretario de Finanzas, manifestó que el sindicato se disponía a introducir un recurso de amparo para reintegrar a sus funciones a los cincuenta trabajadores despedidos, "ya que es injusto que la empresa pretenda echarlos a la calle sin ningún tipo de garantías"; además, calificó de inmoral la propuesta hecha por algunos ejecutivos de la empresa a los directivos del sindicato "quienes proponen que cambiemos los cincuenta despedidos por los diez o veinte bolívares de aumento salarial al personal. Eso es un exabrupto". (CC.; Cdad. Guayana, 17-06-92, A-4). De acuerdo a las declaraciones de los dirigentes Freddy Báez y Marcelino Albornoz, SINTRALCASA reclamará el pago de antigüedad y cesantía para el personal de la Empresa, por cuanto ésta ha venido incumpliendo el pago correspondiente a lo establecido en la cláusula que hace mención a la antigüedad y cesantía del personal. (CC.; C. Guayana, 28-7-92, A-4)

TENSION LABORAL EN GUAYANA: PRESTACIONES SOCIALES Y PRIVATIZACION (Junio-Septiembre 1992)

La prestaciones en SIDOR: un polvorín.

En los mismos días del conflicto de ALCASA, el Secretario General de SUTISS, Ramón Machuca, advirtió ante la opinión pública que en SIDOR en cualquier momento podía ocurrir un conflicto de incalculables dimensiones por las continuas violaciones de las cláusulas establecidas en el contrato. "Los trabajadores ya hemos soportado demasiados atropellos y los que dirigen a SIDOR serán los únicos responsables de lo que allí ocurra". (CC.; Cdad. Guayana, 09-06-92, A-4).

Los trabajadores de la Siderúrgica del Orinoco, SIDOR, apoyados por la dirigencia sindical, realizaron una marcha de dos horas, el 16 de junio, "en protesta a la actitud asumida por la empresa de escamotearles beneficios correspondientes al cálculo de intereses por prestaciones sociales y en contra de la política de privatización que pretenden implementar, a espaldas del personal y que al final resultan los más afectados... La marcha arrancó desde el distribuidor de ALCASA, se prolongó por la Avenida Fuerzas Armadas, hasta culminar en el portón 3 de entrada a la planta, donde se concentraron trabajadores del primero y segundo turnos...". José

Milazzo, Presidente de SUTISS, explicó las razones de la protesta: en primer lugar, era una respuesta a la decisión tomada por la empresa con la que trata de escamotear beneficios correspondientes al pago de intereses de prestaciones sociales de los trabajadores; en segundo lugar, porque la empresa está incumpliendo el acuerdo firmado en 1979, logrado a raíz de un fallo de la Corte Suprema de Justicia (de acuerdo al cual, cuando el contenido de dos leyes resultan divergentes, la empresa está en la obligación de aplicar la más conveniente para los intereses de los trabajadores). En su opinión la empresa viene haciendo lo contrario. "Desde hace más de treinta años SIDOR venía calculando los intereses de prestaciones sociales, sobre la base de la antigüedad de los trabajadores en la planta, tomando en consideración los aumentos por efectos de clasificación, decretos presidenciales y otros conceptos que incidían en el salario normal. Ahora, desde diciembre de 1991 para acá, la empresa cambia el esquema y no considera el incremento salarial obtenido por contrato colectivo para el cálculo de los intereses de las prestaciones sociales, alegando que esos aumentos comenzarían a generar intereses dentro de un año. Fórmula que la directiva de SUTISS rechaza porque considera que afecta económicamente al personal." (Alida Vargas León, CC.; Cdad. Guayana, 17-06-92, A-4)

Continúan las conversaciones.

La reunión pautada para la discusión del tema de las prestaciones sociales, entre los directivos de la Siderúrgica del Orinoco, el sindicato SUTISS, y el Ministro del Trabajo, se celebró con ausencia de éste último, quien estuvo representado por el Doctor Ender Márquez, Inspector Nacional del Trabajo. Márquez declaró que se habían dado "avances significativos en la reunión y estaba abierta la posibilidad de llegar a acuerdos conciliatorios entre las partes". Por su parte, los dirigentes sindicales, señalaron que la empresa continuaba con su posición *terca* según la cual conceptos como horas de sobre tiempo, sustituciones temporales, días laborables trabajados y días feriados, no deben incluirse para calcular las prestaciones sociales de los trabajadores. En este sentido, Ramón Machuca, Secretario General de la Organización Obrera, señaló: "...ese planteamiento nosotros lo rechazamos de plano ahora y siempre." (CC.; Cdad. Guayana, 15-7-92, A-3)

La Privatización de las Industrias Guayanesas

El Ministro y Presidente de las Empresas Básicas de Guayana, Leopoldo Sucre Figarella, en su intervención en XLVIII Asamblea de Fedecámaras, dejó en el aire una pregunta candente sobre la privatización: "¿Qué habría sido de Ciudad Guayana si las industrias básicas estuvieran en manos de empresarios privados? Esto sería una aglomeración de ranchos, peor que El Tigre. Hay que ver como la Creole y la Shell dejaron a Cabimas". (CC.; Cdad. Guayana, 18-7-92,A-7)

Al concluir la XLVIII Asamblea de Fedecámaras, se aprobó la propuesta planteada por el Ministro Sucre Figarella en su Ponencia, sobre la creación de una Comisión Especial para estudiar la privatización de las empresas de Guayana. De acuerdo a la información del Ministro, de las 53 empresas filiales de la CVG, sólo en 13 de ellas la CVG posee el 100 por ciento del capital accionario, mientras en las 43 restantes la CVG participa como socio y en la mayoría de los casos como socio minoritario. (CC.; Cdad. Guayana, 19-7-92,A-1)

La Federación de Trabajadores del Estado Bolívar, Fetrabolívar, a través de comunicado, rechazó la pretensión de algunos sectores políticos que a su parecer han iniciado una campaña de desprestigio contra las empresas básicas de Guayana, con el único fin de crear un ambiente favorable a la privatización y su posterior adquisición a precios de *gallina flaca.* (CC.; Cdad. Guayana, 20-7-92,A-4)

En este sentido, el Colegio de Economistas del Estado Bolívar, expresó, a través de un remitido, su posición y planteo a la clase política, gremios profesionales y técnicos de estas empresas, al empresariado y al sector público a emprender un gran debate sobre el modelo de desarrollo que se requiere para generar el bienestar económico y social en la región. (CC.; Cdad. Guayana, 20-7-92,A-7)

En declaraciones de prensa hechas por Angel Zerpa Mirabal, Ex-Presidente de Fetrabolívar y directivo de la CTV, se pudo conocer que el desacuerdo sindical respecto a la privatización de las Empresas Básicas de Guayana, que deben seguir en manos del Estado, manifestó su conformidad con la tesis planteada por Leopoldo Sucre Figarella, Ministro de Estado y Presidente de la CVG, quien sostiene que empresas como SIDOR, FERROMINERA ORINOCO, VENALUM, INTERALUMINA y MINERVEN, deben continuar en manos del Estado. Al mismo tiempo rechazó la tesis expuesta por algunos empresarios en la cual manifiestan que las citadas empresas no funcionan. (CC.; Cdad. Guayana, 21-7-92,A-4).

Acciones conflictivas por las prestaciones.

La asamblea delegada de SUTISS acordó, mediante reunión en la sede de Manoa, iniciar acciones conflictivas en defensa del pago justo de los intereses y cálculo de las prestaciones sociales. José Milazzo, Presidente de SUTISS, al informar a la prensa sobre esta decisión, señaló que la medida fue tomada por el desinterés de la empresa en llegar a acuerdos que beneficien al personal y a través de los cuales se mantengan intactos los derechos de los trabajadores. El Ministro del Trabajo Rubén Rodríguez, se trasladó a Ciudad Guayana para tratar este asunto. (CC; C.Guayana, 21-7-92,A-4).

El 21 de Julio, se realizó un paro de seis horas en la sede de SIDOR en reclamo del cálculo adecuado de los intereses y las prestaciones sociales. La directiva del sindicato responsabilizó a la empresa de este paro y no descartó un paro indefinido de actividades. El Conflicto tuvo repercusión nacional y demostró la capacidad de convocatoria de los dirigentes de SUTISS, que preside José Milazzo. El paro, según la información de prensa, se realizó en todos los turnos y en cada uno de ellos tuvo una duración de dos horas. Comenzó el día martes 21 de Julio a las once de la noche y se prolongó hasta el día miércoles 22 de Julio a las cinco de la tarde. En el recorrido realizado por los periodistas del diario a lo largo del departamento producción de planta, varios delegados departamentales ratificaron que el paro se había cumplido en un ciento por ciento. (Alida Vargas León. Ver Texto completo del Comunicado en el CC.; Cdad. Guayana, 23-7-92, A-4)

Por su parte, el ingeniero Iván Sanoja, Vice-Presidente de Personal de SIDOR, calificó al paro como "ilegal, arbitrario e irresponsable" por cuanto había producido cuantiosas pérdidas para la empresa, ya que redujo en un 50% la producción que conforma el volumen diario de ventas, y fue realizado cuando se daban condiciones para llegar a un acuerdo. (CC.; Cdad. Guayana, 23-7-92,A-4)

Al día siguiente del paro, realizado en la sede de SIDOR, por parte de sus trabajadores, se supo que los directivos de SUTISS emprenderían una campaña nacional sobre el pago de intereses y prestaciones sociales. La campaña de movilización incluiría visitas al Fiscal General de la República, Ramón Escovar Salom; al Presidente del Consejo de la Judicatura y directivos de sindicatos de empresas ubicados en diferentes partes del país. (CC.; Cdad. Guayana, 28-7-92,A-4)

La Empresa Siderúrgica del Orinoco, realizó acciones contra la Directiva del Sindicato SUTISS, solicitando ante la Inspectoría del Trabajo de San Félix, calificaciones de despido contra los dirigentes de la citada organización sindical, argumentando que el paro de seis horas organizado por SUTISS ocasionó cuantiosas pérdidas a la empresa. El Ing. Iván Sanoja, Vice-Presidente de Personal de la empresa, insistió en su posición, alegando que la empresa había presentado al sindicato varias propuestas para resolver, sin conflictos, los planteamientos de los trabajadores..." (CC.; Cdad. Guayana, 30-7-92,A-4)

Ramón Machuca, Presidente de SUTISS, descalificó la comunicación enviada por la Inspectoría local, donde se exhortaba a continuar las conversaciones conciliatorias con la empresa, argumentando que la Inspectoría General de San Félix, no es instancia para tratar problemas laborales de SIDOR. Machuca afirmó que esta era otra de las maniobras de SIDOR para cumplir sus propósitos. (CC.; Cdad. Guayana, 30-7-92,A-4)

La Dra Magaly Caraballo, Inspectora del Trabajo de Puerto Ordaz, ente donde normalmente se ventilan los casos de SIDOR, se abstuvo de dar declaraciones en cuanto al particular sobre el cambio decidido por la directiva de SIDOR a la Alcaldía de San Félix para tratar el conflicto Sidor-Sutiss, e informó que los trabajadores de SIDOR gozan de inamovilidad laboral. (CC.; C.Guayana, 31-7-92, A-4)

Manifestaciones de solidaridad.

El 3 de agosto el Secretario General del Sindicato de la Construcción del Estado Bolívar, Ildemaro Vallés, informó en entrevista de prensa sobre la solidaridad de los trabajadores de la construcción con los planteos de sus compañeros de SIDOR. "Los directivos sindicales y trabajadores de la industria de la construcción del Estado Bolívar, estamos atentos y dispuestos a apoyar cualquier acción conflictiva que realicen los compañeros sidoristas en defensa del adecuado cálculo de las prestaciones sociales e intereses sobre éstas, porque estamos perfectamente claros que esta vez, la arremetida para cercenar ese derecho de los trabajadores, comenzó por la industria del acero pero hay la intención de extenderla hacia todos los obreros del país". Además con "la calificación de despidos contra SUTISS, SIDOR pretende minimizar la capacidad de respuestas de los dirigentes sindicales frente a la masa trabajadora, y eso no lo puede aceptar nadie". (Alida Vargas León, CC.; C.Guayana, 03-08-92, A-4).

La toma del Puente sobre el Río Caroní.

Ese mismo día, 3 de agosto de 1992, el Movimiento Democrático Popular, MDP, en compañía de los ex-dirigentes de SUTISS, tomaron el puente que comunica a San Félix y Puerto Ordaz en horas en las que se trasladaban los trabajadores a sus respectivos puestos de trabajo, provocando ausentismo laboral forzado; la acción estuvo liderizada por Feliciano Guzmán y Edgard Maestre, quienes

argumentaron que era en protesta a la intención de SIDOR, de cercenar las prestaciones sociales e intereses de los trabajadores. Además la ocasión se prestó para que saqueadores y zagaletones de oficio aprovecharan la oportunidad, lo que trajo como consecuencia la alteración del orden... (CC.; Cdad. Guayana, 04-08-92, A-4)

Feliciano Guzmán, ex-directivo de SUTISS y dirigente del MDP, aclaró a los medios de comunicación social que la protesta realizada el 3 de agosto por un grupo de sidoristas, fue cívica y los hechos que se produjeron posteriormente a esta acción, no son imputables a los sidoristas, puesto que nunca han tenido como estilo los saqueos y quema de autobuses. Además se responsabilizó públicamente de los hechos ocurridos. (CC.; Cdad. Guayana, 05-08-92, A-4). Por su parte, Víctor Moreno, ex-Presidente de SUTISS y dirigente nacional del Nuevo Sindicalismo afirmó que lo que ocurre en SIDOR "es un globo de ensayo, para intentar por vía de las prestaciones sociales, doblegar a los dirigentes obreros honestos, ya que el Gobierno Nacional sabe que para continuar con el paquete de medidas económicas, la privatización y el despido de 500 mil empleados públicos, necesariamente tienen que derrotar a los Matanceros de Guayana." (CC.; Cdad. Guayana, 05-08-92, A-4)

Feliciano Guzmán fue detenido por la Guardia Nacional, por haberse responsabilizado públicamente de los hechos violentos ocurridos en la pasarela de Dalla Costa a la entrada del puente sobre el río Caroní; pero, dos días después, el gobernador del Estado Bolívar, Andrés Velásquez ordenó ponerlo en libertad. El dirigente, al ser liberado afirmó que, su detención no tenía justificación. (CC.; Cdad. Guayana, 07-08-92, A-4)

Continúa el debate sobre prestaciones.

A comienzos del mes de agosto, Luis Malavé, dirigente de SUTISS, manifestó que "SIDOR tiene que regresar al pago original que venía haciendo a los trabajadores en cuanto a las prestaciones sociales e intereses sobre éstas y, reintegrar el dinero que adeuda a quienes hasta ahora, han cancelado fallo el mencionado beneficio. Mas nada." (CC.; Cdad. Guayana, 06-08-92, A-4). Por su parte, el Secretario General del Sindicato Electromecánico de Guri, Omar Barreto dio a conocer el apoyo a los sidoristas por parte de la directiva del Sindicato y los trabajadores en general, y agregó, "nos solidarizamos con los compañeros de la Siderúrgica del Orinoco, SIDOR, en su justa reclamación para el arreglo de prestaciones sociales y pago de intereses de las mismas, de acuerdo a lo establecido en la Ley". (CC.; Cdad. Guayana, 06-08-92, A-4). La Siderúrgica del Orinoco, SIDOR, solicitó ante la Inspectoría del Trabajo de Puerto Ordaz, levantar el pliego conciliatorio, alegando que ya transcurrieron los tres meses reglamentarios previstos en la Ley para estos casos. Al levantarse dicho pliego, como bien señala la periodista Alida Vargas León, que cubrió la noticia en la página laboral del Correo del Caroní, los sidoristas quedarían sin inamovilidad laboral. (A.V.León, CC.; Cdad. Guayana, 07-08-92, A-4). Al mismo tiempo, los trabajadores de la empresa celebraron una asamblea en la que se decidió brindar apoyo solidario a la lucha emprendida por los sidoristas, en defensa de un derecho adquirido como es el cálculo de las prestaciones sociales e intereses sobre éstas. (CC.; C.Guayana, 07-08-92, A-4)

El Nuevo Sindicalismo apoya la lucha.

En el Encuentro Nacional del Nuevo Sindicalismo, celebrado en el Parque Central de Caracas, se acordó apoyar a los sidoristas en su lucha respecto a las prestaciones, así como a los trabajadores del Metro de Caracas, de la CANTV y de CADAFE, según declaraciones de Víctor Moreno, dirigente nacional de este movimiento. (CC.; Cdad. Guayana, 11-08-92, A-4). Para el doctor Clemente Scotto, Alcalde de Caroní, lo que está ocurriendo en SIDOR "es un plan macabro contra el Nuevo Sindicalismo, desarrollado por el CEN de AD y el gobierno, ...todas las maniobras están dirigidas a provocarnos para debilitar el movimiento y proceder al despido de más de 2.500 trabajadores antes de iniciar el proceso de privatización de la empresa." (CC.; C.Guayana, 13-08-92, A-4)

Sondeos de opinión.

La periodista guayanesa, Alida Vargas, se dio la tarea de encuestar al personal que labora en SIDOR de manera de conocer sus opiniones con respecto a la situación por la que atraviesa la empresa, dado que hasta los momentos no se ha logrado un acuerdo con el sindicato. Tanto los delgados como los trabajadores están dispuestos a apoyar todas las acciones conflictivas a ser emprendidas por el sindicato para defender las prestaciones sociales, que para ellos es un derecho adquirido y sagrado, inclusive están dispuestos a ir a un paro general de actividades. (CC.; Cdad. Guayana, 14-08-92, A-4). Para Andrés Velásquez, SIDOR podría ser causante de un estallido social en la zona, por su "obstinación en provocar una situación de conflicto que terminará involucrando a otros trabajadores a nivel nacional". (El Globo; 14-08-92, 3).

Decisión de la Inspectoría del Trabajo.

Después de siete meses de angustiosa espera, en la tarde del 18 de Agosto, la Inspectoría del Trabajo hizo entrega del documento en el que expresa su posición oficial sobre el debate. *En primer lugar,* la no admisión de la solicitud hecha por SUTISS de convertir el Pliego Conciliatorio en Conflictivo "en vista de la terquedad mostrada por la empresa SIDOR en el esfuerzo por llegar a acuerdos o buscar salidas al planteamiento hecho por este sindicato con relación al pago de prestaciones sociales e intereses de las mismas". *En segundo lugar,* las discusiones conciliatorias del pliego se dan por concluidas. Esta doble decisión, en opinión del Presidente y Secretario General del Sindicato SUTISS, José Milazzo y Ramón Machuca, dejaba a los trabajadores sidoristas en un estado preocupante de indefensión jurídica (CC.; Cdad. Guayana, 19-08-92, A-4)

Crece el descontento.

En una encuesta realizada por el periodista Eraclio Lugo, en el portón tres de la Siderúrgica del Orinoco, a los trabajadores que laboran en la misma se pudo constatar que, los Sidoristas desconocen cuál es su situación en la empresa, además agregan que en ningún momento se enteraron de la introducción de un pliego de peticiones con carácter conciliatorio y menos el conflictivo e incluso ignoraban que habían perdido la inamovilidad laboral. (CC.; C Guay. 21-08-92, A-4)

Por otra parte, los delegados sindicales denunciaron que "SIDOR escamotea las prestaciones sociales y los intereses de la misma, de los trabajadores" y además

manifestaron que "tanto las autoridades regionales como las nacionales, incluyendo al Ministerio del Trabajo, tienen conocimiento de la situación que están viviendo los trabajadores de la Siderúrgica del Orinoco, pero han hecho caso omiso a las exigencias de la dirigencia sindical..." y esta situación los está obligando a la convocatoria de un paro regional en defensa de los derechos de los sidoristas.(CC.; C. Guayana, 21-08-92, A-4) Bajo este clima de descontento, los sidoristas realizaron, el 26 de agosto, una "operación morrocoy", para defender el pago de las prestaciones y expresar su "NO" a la privatización. (CC.; C.Guayana, 27-08-92, A-4)

Para el 31 de agosto, la situación había alcanzado peligrosa gravedad, según apreciación de los integrantes del Movimiento Siderúrgico Unido, debido a la negativa de la empresa por llegar a un acuerdo justo. (CC.; Cdad. Guayana, 31-08-92, A-4). La urgencia de un diálogo llevó al planteo de un reunión de los dirigentes de la CVG, SUTISS y SIDOR, a fin de buscar una salida aceptable para todos. Según declaraciones de Ramón Machuca, dirigente de SUTISS, "los trabajadores siempre han buscado salida sin traumas a esta problemática, cuestión que no ha hecho la empresa, pero eso no significa que (al abrirse de nuevo el diálogo) renunciarán al mecanismo de lucha que vienen realizando hasta los actuales momentos". (CC.; Cdad. Guayana, 01-09-92, A-4).

En todo caso, la reunión planteada era muy importante porque, como señala José Milazzo, Presidente de SUTISS, "la situación que viven actualmente los sidoristas, en cuanto al pago de las prestaciones sociales e intereses de las mismas, es una decisión que sólo depende del Ministro de Estado-Presidente de la Corporación Venezolana de Guayana, ingeniero Leopoldo Sucre Figarella, puesto que conoce los planteamientos de los reclamos que han venido haciendo los trabajadores siderúrgicos". (CC.; Cdad. Guayana, 04-09-92, A-4)

En un tono conciliatorio, cónsono con la apertura al diálogo, el mandatario regional Andrés Velásquez reconoció que en SIDOR se han dado "avances importantes en lo que a Higiene y Seguridad Industrial se refiere, ...en la organización productiva, en las condiciones de trabajo de la Planta, y, en el área social... con avances considerables, a la par incluso de la misma ciudad..." (CC.; Cdad. Guayana, 02-09-92, A-4). Afirmaciones que fueron rechazadas por los dirigentes del FIL, quienes señalaron que al parecer el mandatario no está bien informado por la mayoría de los sindicalistas que controlan el Sindicato SUTISS, en este caso los de Causa R. (CC.; Cdad. Guayana, 03-09-92, A-4)

Las prestaciones: debate nacional y regional.

A inicios del mes de septiembre, los representantes del Nuevo Sindicalismo, José Sánchez y Pedro Zambrano acusaron a Ildemaro Vallés de negociar las prestaciones sociales de los trabajadores sidoristas. También expresaron su rechazo al trabajo de "la subcomisión de Asuntos Sociales del Congreso, integrada por Tito López, José Menzzoni y José Cupertino Peña, por su presunta vinculación en esta actitud anti-obrera, por cuanto ellos suscribieron el acta, en la cual se desmejora totalmente las prestaciones sociales de los trabajadores". (CC.; Cdad. Guayana, 05-09-92, A-4)

Adelantándose a la Empresa, que no demostraba iniciativa alguna en la búsqueda de soluciones al problema de las prestaciones, SUTISS, por medio de su Presidente, formuló varias proposiciones para buscar solución al problema: 1).la creación del

Fondo de Fideicomiso individual para todos los trabajadores; 2).la formación de una Comisión entre el Sindicato y la Empresa para que continúen las discusiones...; 3).crear una Comisión que se encargará de hacer las averiguaciones pertinentes en aquellos casos donde los trabajadores decidan irse de la empresa y hayan laborado excesivas horas de sobretiempo. (CC.; Cdad. Guayana, 07-09-92, A-4)

En cuanto a la privatización de importantes y productivas plantas de las empresas básicas, Alexis Martínez dirigente sindical de SUTISS, hizo pública la oposición de los trabajadores de la Siderúrgica del Orinoco a entregar al capital privado foráneo esta industria, y su interés en presentar propuestas que contribuyan al saneamiento administrativo y financiero del sector básico regional. Ronald Curbata, también dirigente sindical manifestó concretamente que "no se justifica la privatización de las Plantas de Tubos y Pellas de la Siderúrgica del Orinoco, al igual que la empresa ALCASA, porque (esto no obedece a) la rentabilidad ni al exceso de operarios en las diferentes áreas de trabajo, sino sólo los deseos de algunas personas que están interesadas de entregarlas al capital privado". (CC.; C.Guayana, 11-09-92, A-4)

Incumplimiento de acuerdos.

Las reuniones CVG-SIDOR-SUTISS habían llegado a ciertos acuerdos preliminares, según las exigencias de los trabajadores. Pero, el 17 de Septiembre los directivos de SUTISS denunciaron a la Gerencia de Relaciones Industriales de SIDOR por su intención en desconocer los acuerdos establecidos por el Ministro Sucre Figarella y la doctora María Elena Posada con SUTISS y el gobernador Velásquez. Basan su acusación en una Comunicación que recibieron de José Salas, Gerente de Relaciones Industriales, donde propone a SUTISS una serie de acuerdos contrarios a los que previamente establecieron con la persona designada por el Ministro Sucre para discutir con el Sindicato lo referente al pago de las prestaciones sociales y sus intereses. (CC.; C. Guayana, 17-09-92, A-4)

Este estado de insatisfacción llevó a la convocatoria de una reunión en Caracas con el Ministro de Estado, Presidente de la CVG, Leopoldo Sucre Figarella, pautada para el 22 de Septiembre. José Milazzo, Presidente de SUTISS, expresó a los reporteros de prensa su esperanza de que se llegue a un acuerdo sobre el pago de las prestaciones y sus intereses, ya que en caso contrario podrían producirse situaciones "difíciles" en la planta. (CC.; Cdad. Guayana, 22-09-92, A-4). Pero, al día siguiente de la reunión, trascendió que no hubo acuerdos entre las partes. De inmediato, los delegados departamentales de SUTISS (Rafael Castillo, José Mujica y Elio Sayago) denunciaron ante la prensa que los hechos habían demostrado que tenían razón en su posición inicial, "en el sentido de que las reuniones solicitadas por la empresa y el propio Ministro Sucre, solo formaban parte de una estrategia para ganar tiempo hasta tanto fuese promulgado el Decreto Presidencial que reglamenta el salario normal, insertado en el artículo 146 de la Ley Orgánica del Trabajo y que tiene que ver con las prestaciones sociales de los trabajadores". (CC.; Cdad. Guayana, 24-09-92, A-4)

En protesta a la negativa de la empresa en calcularles adecuadamente las prestaciones sociales y los intereses sobre las mismas, José Milazzo, Presidente de SUTISS, solicitó a los trabajadores deportistas de SIDOR no participar en los juegos inter-empresas, agregó ademas que "No se puede estar realzando la imagen de SIDOR a través del deporte, cuando representantes de la empresa, de manera arbitraria, vienen

aplicando políticas injustas, con las cuales quitan los beneficios que corresponden a los trabajadores." (CC.; Cdad. Guayana, 29-09-92, A-4)

La Gobernación del Estado Bolívar incluyó en su presupuesto un Fondo de solidaridad laboral para contingencias en SIDOR, ya que como lo manifestó Clemente Scotto, aspirante a ser reelecto Alcalde de Caroní por la Causa R, "el gobierno nacional y la dirigencia de SIDOR están buscando desestabilizar a Ciudad Guayana por lo cercano del proceso electoral, con todo este problema del cálculo de las prestaciones sociales de los siderúrgicos". (CC.; Cdad. Guayana, 09-11-92, A-4)

El tema de la privatización al rojo vivo.

Al pasar revista a los temas abordados en la prensa, vemos que el asunto de las prestaciones y el de la privatización se entremezclan en forma muy estrecha. Pero, ocasionalmente la disputa se centra por separado en cada uno de ellos. Con respecto a la privatización, el debate comienza a partir del anuncio de Carlos Andrés Pérez, el 23 de agosto, sobre la necesidad de establecer en el país medidas serias de austeridad, entre las que mencionó la privatización de las empresas básicas (sobre todo la Planta de Tubos y de Pellas de la Siderúrgica del Orinoco y de ALCASA). La finalidad de las mismas era destinar los recursos levantados por estas privatizaciones, a financiar los programas de desarrollo hidroeléctrico de EDELCA. Los trabajadores de ambas empresas comenzaron a hacer público su desacuerdo, alegando que quedarían muchas familias en la calle, si bien reconocían que, ante la situación de crisis que atraviesa el país, quizás haya que tomar esa medida, piensan, no obstante, que esta alternativa debían haberla planteado mucho antes y no ahora, cuando no se piensa en el trabajador sino en el capital nacional o extranjero.(E.Lugo,CC.; C.G, 25-08-92,A-4)

Al airearse abiertamente la posibilidad de la privatización en la zona del hierro, el gremio de ingenieros de la región de Guayana se declaró en emergencia. Y, de inmediato, hizo saber por medio de Simón Yegres, Presidente del Colegio de Ingenieros (Seccional Ciudad Guayana), su rechazo respecto a la privatización de ALCASA y de igual manera del resto de las empresas básicas de la región, sea parcial o total "porque creen que está planteado en el país un modelo economicista que niega la posibilidad de un modelo estratégico de desarrollo integral...". También hizo la convocatoria a una asamblea que se realizará en la sede del CIV-Seccional Guayana, a fin de buscar alternativas válidas que puedan enfrentar al proceso privatizador. (CC.; Cdad. Guayana, 26-08-92, A-4)

En opinión del coordinador del Consejo de Delegados de SUTISS, Inadies Velásquez, la planta de Tubos de SIDOR había llegado al punto de poder colapsar porque sus trabajadores están desmotivados, al desconocer cómo quedará su situación una vez que se aplique el inminente proceso de la privatización. "A pesar del estado de zozobra que viven los trabajadores (eso no parece importar), esa planta tiene aproximadamente mas de cinco días sin funcionar, aunque es productiva; pero la empresa dice lo contrario. Todo ello porque le están exigiendo que inicie el proceso de privatización". Ante esta situación los trabajadores no se quedaran de brazos cruzados y buscarán la manera de hallar una solución lo antes posible a este problema. (CC.; Cdad. Guayana, 04-09-92, A-4)

El Secretario de Trabajo y Reclamo de SINTRALCASA, Freddy Báez, en un foro destinado a tratar los asuntos relacionados con la privatización, discrepó respecto a la

posición del Presidente de la Empresa: "No podemos estar de acuerdo con los planteamientos del Presidente de ALCASA Rafael Rodríguez Pulido en el sentido de las conversaciones que ha tenido con la *Reynolds* para la inyección de divisas a la empresa relacionadas con la privatización... Menos podemos aceptar que al mismo tiempo diga que la crisis de ALCASA se debe a que los trabajadores han venido sacando material de la empresa..." (CC.; Cdad. Guayana, 19-09-92, A-4)

ECOS DEL INFORME DEL CONSEJO CONSULTIVO (Agosto 1992)

A través de un reportaje del periodista Eduardo Delpretti, del diario El Globo, se dieron a conocer las principales conclusiones a las que llegaron los miembros del Consejo Consultivo para la Modernización y el Relanzamiento del Movimiento Sindical Venezolano. (El Globo; 14-08-93, 25, edición especial). (En la Serie Documentos, del N° 28, de 1992, de esta Revista, se publicaron las Conclusiones y Recomendaciones del Consejo Consultivo, con un amplio contexto histórico en la Crónica Laboral Documentada de dicho número). Una de las preocupaciones de los dirigentes de la CTV respecto a la democratización, por elecciones de base, es el costo de las mismas, estimado en 200 millones de Bs. (Cfr. EU, 28-04-92, 1-25)

Destacaba el periodista de El Globo que, entre las medidas mas urgentes a tomar, se recomendaba el recorte del mandato del Comité Ejecutivo Nacional, del Tribunal Disciplinario Nacional, de la Contraloría Sindical Nacional y de los 100 delegados permanentes al Consejo Directivo Nacional, antes del 1° de mayo de 1993. (El Globo; 14-08-93, 25)

EL NUEVO SINDICALISMO (Agosto 1992)

Encuentro Nacional del NS en Caracas

El 7 de agosto se instaló, en Parque Central, el Encuentro Nacional del Nuevo Sindicalismo, evento en el cual se trataron temas laborales y de importancia Nacional, entre los que destacaron: Salario, Contratación Colectiva y Prestaciones Sociales; Democracia Sindical; Higiene y Seguridad Industrial; Situación Política y Económica; Privatización, entre otros, según información de Arquímides Licett, dirigente nacional de la referida organización política. Dicho evento culminó el 8 de agosto. (CC.; Cdad. Guayana, 06-08-92, A-4)

Los dirigentes del Nuevo Sindicalismo llenaron la Sala de Sesiones Plenarias, demostrando su poder de convocatoria. Andrés Velásquez tuvo el discurso inaugural, en el que exhortó a todos a ser representantes a seguir una nueva manera de tratar los asuntos sindicales, libre de mediaciones con los patronos, honesta e incorrupta. La asamblea recibió sus palabras con un nutrido aplauso. Velásquez dejó bien claro que el objetivo del NS no era conformar una organización sindical paralela a la CTV sino llegar a dirigir la CTV, es decir crecer dentro de la CTV y transformarla desde dentro.[3]

[3] Los redactores de esta Crónica tuvimos ocasión de asistir a este evento.

Impacto del Nuevo Sindicalismo

El miércoles 23 de diciembre, el periodista del Diario de Caracas, Francisco Olivares, se hizo eco de los éxitos electorales obtenidos por la Causa R en el Estado Bolívar y en Caracas, considerándolos como resultado de un proyecto político que nació en los pasillos de la Facultad de Ingeniería de la UCV. "El *Negro Aristóbulo* no es un político improvisado salido de un aparato partidista", señala. "...el fenómeno Istúriz constituye una de las tres patas que conforman otro fenómeno político, digno de estudio, llamado La Causa R. Las otras dos patas las forman Andrés Velásquez y Pablo Medina, tres hombres con orígenes distintos pero que confluyeron en una vieja idea inspirada en los años sesenta." Una manera de hacer política y sindicalismo "al revés" de lo usual, de ahí la R al revés del símbolo de la Causa R. Esta actitud nueva "se basa en algunas premisas: no hacer alianzas con cogollos partidistas, no discutir contratos a espaldas de los trabajadores, no negociar sin la presencia de sus representados y un objetivo político y económico no muy bien definido, momentáneamente no tomado en cuenta hasta que las circunstancias así lo exijan."

"Con tales premisas", señala el periodista, "es factible que los dirigentes de la Causa R con las nuevas cuotas de poder que han ido asumiendo no se dejen seducir por los tradicionales acuerdos de aparato que se cocinan en el Congreso de la República, metodología ésta, usada tanto por los grandes como por los pequeños... Otra tentación puede provenir del sector financiero, pues como se sabe, algunos de sus exponentes suelen financiar a dirigentes políticos y a sus partidos como fórmula para neutralizar a posibles adversarios incómodos, o para contar con el voto decisivo a la hora de aprobar o rechazar una ley..."(DC; 23-12-92, 48)

A continuación, Olivares se remonta a los inicios de la actividad sindical de Velásquez y sus compañeros, cuando liderizando al Grupo Matanceros lograron más de cuatro mil votos, una impactante victoria, en las elecciones de SIDOR, de 1979. El temor a su influencia llevó, un tiempo después, a la intervención del Sindicato por la CTV, según común acuerdo entre AD y COPEI. La evolución de las votaciones se refleja con más claridad en el número de cargos alcanzados en el sindicato en las distintas votaciones, según datos que él ofrece (únicamente hemos modificado el del año 1979, que imprecisamente considera superior a los 4 mil votos):

Años	Nombre del Grupo	Votos	Puestos en el C.Ej
1979	Matanceros	3.110	
(Años de la Intervención)			
1987	Matanceros (Causa R)	4.200	6 puestos CEj.
1989	Matanceros (Causa R)	5.500	7 puestos CEj.
1992	Matanceros (Causa R)	4.637	11 puestos CEj.

"Luego de SIDOR, La Causa R penetró y ganó sindicatos en el resto de las empresas básicas; luego se orientaron hacia Carabobo mediante un plan al que llamaron *la toma de Carabobo*. Otra zona de influencia lo constituye la Costa Oriental del Lago, donde... ya lideriza conflictos laborales en la Industria Petrolera."

"La primera sorpresa que trajo el llamado nuevo sindicalismo se impuso en Guayana cuando los nuevos dirigentes encabezados por Andrés Velásquez se negaron a recibir una sustancial comisión consistente en unos cuantos millones de bolívares que los jefes del sindicalismo solían repartirse después de la firma de cada contrato... Velásquez señala que la diferencia es que los dirigentes del Nuevo Sindicalismo no se desvinculan de su condición de trabajadores, mientras que en el viejo sindicalismo existen aberraciones como que un dirigente sindical, por muy pequeño que fuera el sindicato, era una persona que al año de ser dirigente sindical, estaba cambiando de residencia y de no tener vehículo pasaba a poseer uno último modelo...; de no tener recursos económicos pasaba a manejar varias cuentas bancarias y tarjetas de crédito... Esto sólo es posible... porque hay un patrón que lo soborna, porque ha existido la práctica de cobrar cuotas contractuales cada vez que se firma un contrato colectivo y al mal uso que se hace en las cotizaciones sindicales..."

"Para sectores industriales importantes, como la industria petrolera, la aparición de los activistas de La Causa R está generando y provocará sustanciales modificaciones en cuanto a las negociaciones y forma de relación con sus contratistas... Poco a poco estos activistas han comenzado a tomar los puestos de liderazgo en algunas zonas de la industria petrolera... Tradicionalmente, la industria petrolera ha contado con figuras del sindicalismo con las que ha mantenido una forma de relaciones por más de cuarenta años. En PDVSA existe la figura del Director Laboral, que es promovido por la CTV y quien lleva la relación entre la federación y la industria. Este cargo durante más de treinta años lo ha ejercido el dirigente Carlos Raúl Hernández, quien por tal condición recibe un salario equivalente al de cualquier Director de PDVSA... Asimismo, cada filial cuenta con un representante que asiste a las reuniones de directorio. A parte de ello, la industria está obligada a otorgar una cuota sindical a la CTV una vez al año... A la hora de un conflicto con los representados, los directivos de la industria han acudido a estos representantes para buscar un equilibrio en los conflictos o en los contratos en la mesa de negociación. Si esta instancia falla por alguna razón entonces se puede acudir al Presidente de la máxima central obrera, al buró sindical del partido Acción Democrática o en última instancia al Presidente de la República. Pero el fenómeno que está ocurriendo es que la masa trabajadora ha comenzado a desconocer a sus viejos dirigentes y comienzan a ver en la Causa R a gente que puede representar mejor sus intereses. Los activistas de la Causa R acostumbran a negociar, con los trabajadores movilizados, a las puertas de la empresa y con la mesa de negociaciones abierta a cualquier trabajador que quiera asistir a la negociación...."

"La Causa R desde sus inicios, bajo la inspiración del fallecido dirigente político Alfredo Maneiro, tenía por objetivo llegar a dirigir la CTV, no construir organizaciones paralelas y tener la fuerza fundamental en el movimiento obrero. Alfredo Maneiro había tomado para sí una vieja premisa de Rómulo Betancourt, "las Universidades y los liceos déjenlos a la izquierda. El que controle el movimiento obrero, controla el poder." (DC; 23-12-92, 48)

AEROPOSTAL: INEFICIENCIA, CONFLICTO, PRIVATIZACION. (Agosto)

El Capitán Mario G. Caires, quien preside la Asociación Nacional de Pilotos, ofreció una rueda de prensa el 15 de agosto, con la finalidad de desmentir que "sean los pilotos los que han causado la paralización de vuelos de la Línea Aeropostal de Venezuela (LAV)", conjuntamente con un delegado de los pilotos de LAV, William Rodríguez, hicieron referencia al documento presentado ante la Inspectoría del Trabajo, en el cual se prueba que los pilotos estaban preparados para hacer los vuelos, pero que "por falta de pago no se han buscado las 5 turbinas reparadas en Estados Unidos, mientras otras 7 turbinas esperan en Maiquetía ser enviadas a reparaciones a Sudamérica, Estados Unidos o Europa". (EN; 16-08-92, D-20)

Por su parte, los empleados de la Línea Aeropostal Venezolana, a través de su portavoz Mario G. Caires, Presidente de la Asociación Nacional de Pilotos, se mostraron dispuestos a comprar la empresa, en el caso de que el Ministerio de Transporte y Comunicaciones se declare incapaz para administrala, pues cuentan con los bancos que financiarían la compra, además de empresas extranjeras que estarían dispuestas a aliarse, en caso de que fuera necesario. (EN; 18-08-92, D-9)

Al empezar a debatirse este tema, el Presidente, Carlos Andrés Pérez hizo oir su voz, negando en una rueda de prensa la posibilidad de alguna estrategia en marcha para la privatización de Aeropostal. Argumentó que, mientras mejor sea la condición económica de una empresa más fácil es su privatización, y el problema de Aeropostal es que está atravesando una crisis económica, ya que tiene quince veces más pilotos que aviones. (EU; 19-08-92, 1-14)

Saliendo al paso de las declaraciones de Fernando Martínez Móttola, Ministro de Transporte y Comunicaciones, en que se inculpaba a los pilotos respecto a los problemas de Aeropostal, Rito Alvarez, jefe del Departamento de Contratación y Conflicto de la CTV, envió una carta a los medios de comunicación social donde se expresa un enérgico rechazo de las mismas como "falsas, tendenciosas y provocadoras, puesto que pretende imputar un posible cierre de la empresa, al aumento salarial que solicitan los pilotos en el contrato colectivo que en la actualidad se está discutiendo en el despacho del Ministro del Trabajo". (EU; 19-08-92, 1-14)

El Ministro Fernando Martínez Móttola, explicó al día siguiente, que la situación de la línea aérea "es realmente crítica y dramática, y no permite hacer una propuesta seria a los pilotos relativas al contrato colectivo, actualmente en discusión". En este sentido, agregó que una de las opciones que se está considerando por parte de la empresa muy seriamente "es la liquidación". Sin embargo, esto implicaría también que los trabajadores puedan tener participación en la adquisición de los bienes de la empresa. (EN; 20-08-92, D-7)

A raíz del reconocimiento por parte del Ejecutivo Nacional de la posibilidad de liquidar la Línea Aérea Venezolana, según Mario Caires, Presidente de la Asociación Nacional de Pilotos, este organismo asumió una posición mas flexible, al considerar que lo mas importante era ante todo salvar a la empresa e impedir su liquidación para vender sus activos a "ciertos grupos económicos" a precios ínfimos. Y añadió que, para evitar la liquidación de la empresa, los pilotos estarían dispuestos a aceptar un sueldo de 90.000 bs., lo que implica una disminución del casi 150% sobre su petición inicial (240.000 bs.), ya que se trata ahora "de un problema de fondo y no

de forma: se trata de muchísimas familias que dependen de los puestos de trabajo que brinda Aeropostal". (Reportaje de Omaira Sayago, EN; 20-08-92, D-7)

El 20 de agosto en la noche volvió la paz laboral a los cielos de Aeropostal, ya que se firmó un convenio provisional entre la Empresa y la Asociación Nacional de Pilotos, mediante el cual la empresa se compromete a pagar un aumento del 28%, además de otras condiciones económicas que regirán hasta el 31 de enero de 1993, y tendrán carácter retroactivo desde el 1° de julio. A cambio, los pilotos ofrecieron paz laboral, para retomar las discusiones conciliatorias del proyecto de convención colectiva de trabajo. (EU; 21-08-92, 1-12).

ACONTECIMIENTOS EN LA INDUSTRIA PETROLERA (Agosto 1992)

Contrato Colectivo Petrolero

El proyecto de Contrato Colectivo de la Industria Petrolera de Venezuela fue introducido el 31 de julio, ante la inspectoría del Ministerio del Trabajo en Caracas. Consta de 130 cláusulas de las cuales van a ser modificadas 66, según información de Giovanny Velásquez, Secretario General del Sindicato Petrolero del Estado Bolívar. Entre las solicitudes resaltan el aumento general de 500 bs. diarios para los trabajadores de nómina menor y 15 mil bs. mensuales para el personal de nómina mensual; un tabulador móvil anual y, la congelación de los treinta y seis productos que se venden en el Comisariato. (CC.; Cdad. Guayana, 01-08-92, A-4)

Paro Laboral en la Costa Oriental del Lago.

El 18 de agosto se inicia un paro laboral en las zonas de operación en Tía Juana y Las Salinas y se extendió hasta Lagunillas, lugar donde está concentrado el mayor número de trabajadores petroleros. Esta huelga de "los trabajadores petroleros es la primera que se registra en el país desde 1952", así lo explicó Enrique Ochoa Antich (MAS), además agregó que "el conflicto está planteado desde hace cuatro meses por la inconformidad de los trabajadores petroleros ante sus condiciones de trabajo". (DC; 20-08-92, 3). Dicho paro fue convocado por el comité de conflicto que exige el reenganche de los trabajadores Luis Rosa y Luis Urdaneta, a quienes les fue girada la orden de despido, por haber creado un conflicto al paralizar un área de operación de esa filial. Durante el desarrollo de los acontecimientos la Guardia Nacional lanzó bombas lacrimógenas y apostó tanquetas en el lugar; por su parte, el Ministro del Trabajo, Rubén Rodríguez, declaró ilegal el paro. (EU; 20-08-92, 2-20). "En esta oportunidad no le han dejado otra alternativa al Ministerio del Trabajo que la de adoptar una actitud firme y enérgica por el cumplimiento de la Ley que rige la materia laboral", enfatizó Rubén Rodríguez. (EN; 20-08-92- D-3)

CONTRATO COLECTIVO DE OBREROS DEL SECTOR PUBLICO (Sept.)

El Ejecutivo Nacional suscribió un Acta Convenio con las federaciones sindicales adscritas a la CTV, dicho convenio protege a 250 mil obreros del sector público, y tiene vigencia desde el 1° de agosto pasado hasta el 31 de diciembre de 1993, con lo cual se concluyen las negociaciones del Estado en materia laboral y "se pone fin a los conflictos latentes".

Entre los beneficios de este contrato, destacó Rosas Bravo, Ministro de Hacienda, quien actuó en representación del Ejecutivo, se incluye" el establecimiento de *un tabulador de oficios y salarios para los trabajadores públicos* el cual entrará en vigencia a partir del 1° de abril de 1993 con un clasificador de puestos y oficios, en 13 grados que reflejarán la complejidad de cada nivel y puesto. También se incorpora un plan de jubilación contributivo. De esta manera se introduce una mayor precisión a futuro en los compromisos contractuales del Estado". (EU; 02-09-92, 2-1)

EL CASO DE ANTONIO RIOS. (Junio-septiembre 1992)

Renuncia de Ríos por el antejuicio de mérito. (Junio)

La Dirección Sindical del MAS, -representada por Arturo Tremont, Rafael Colina y Julio Solórzano, en boletín enviado a los medios de comunicación insistieron en la conveniencia de la renuncia de Antonio Ríos a la Presidencia de la CTV, "como consecuencia de la decisión que considera procedente el antejuicio de mérito, acordado por unanimidad, por la Corte Suprema de Justicia". (EN; 19-06-92, D-22)

En la Cámara de Diputados del Congreso Nacional, según un sondeo realizado entre los directivos de las diferentes fracciones, por el periodista Carlos Subero, existe voluntad política para allanar inmunidad de Antonio Ríos. (EU; 19-06-92, 1-16). En consecuencia, no es de extrañar que, después de una reunión extraordinaria realizada el 18 de junio en el Buró Sindical de AD, en la que se discutieron las acciones mas favorables para Ríos, le recomendaran vía telefónica al dirigente obrero despojarse de su inmunidad parlamentaria y separarse momentáneamente del cargo que representa en la CTV, apenas llegue al país, de regreso de la Asamblea Anual de la OIT en Ginebra. Al parecer, Ríos estaba dispuesto a seguir este consejo (EU; 19-06-92, 1-16). No obstante, según declaraciones de José Beltrán Vallejo, encargado de la presidencia de la CTV, Ríos regresará para asumir su propia defensa y "dar la cara porque es inocente". (EN; 19-06-92, D-7)

Ríos: ¿un chivo expiatorio? (Junio)

El 22 de junio de 1992, mediante una entrevista realizada por la periodista Elba Romero López, el ex-Presidente de la CTV, Juan José Delpino, manifestó que "hay corruptos mas poderosos que su sucesor en la CTV". En su opinión, Ríos era sólo "un chivo expiatorio de la corrupción generalizada que hay en Venezuela. Ha incurrido en errores menores; eso se lo quieren cobrar. Es un delito menor que después ha sido utilizado para distraer al país". Por otra parte, considera que los parlamentarios de AD "harían bien" si votan en contra del allanamiento de la inmunidad del Presidente de la CTV, pero simultáneamente cree que "Antonio Ríos debe despojarse él mismo de ese privilegio". (DC; 22-06-92, 31)

De manera extra-oficial se conoció que AD apoyará la decisión de Antonio Ríos de no incorporarse a las actividades parlamentarias con el fin de no perder su inmunidad y "darle frente al juicio judicial que se le avecina". (EN; 23-06-92, D-1). Fuentes del Buró Sindical de AD, señalaron por su parte que, Antonio Ríos renunciaría a la presidencia de la CTV el lunes 29 de junio, con el fin de disponer de mayor libertad y tiempo para reunirse con sus abogados. (UN; 24-06-92, 14).

Ríos atribuye campaña en su contra a la convocatoria al Paro Nacional de 1989.

El 22 de julio, en una entrevista con Felipe Saldivia, publicada por el Diario de Caracas, Antonio Ríos, dirigente sindical de la CTV, denunció la campaña de descrédito desatada contra el máximo organismo obrero del país, porque las denuncias *no son en su contra sino contra la CTV.* En su opinión, "su caso empezó el día del paro nacional... El paro nacional fue del 18 de mayo de 1989 y el 19 mucha gente se preocupó por la capacidad de convocatoria manifestada con este hecho." (DC, 22-08-92, 56)

Auto de Detención. (Septiembre)

Tras conocer la decisión del Tribunal Superior de Salvaguarda, el máximo representante de la CTV, Antonio Ríos se presentó (acompañado de sus abogados y dirigentes sindicales) ante el Cuerpo Técnico de la PTJ para ponerse a derecho. La decisión judicial fue dictada por el delito de tráfico de influencias por el caso Florida Cristal, que prevé de dos a cuatro años de prisión. De igual forma se puso a derecho en la sede de la PTJ, el expresidente del Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV), José Vicente Sánchez Piña, a quien también se le impuso auto detención por el mismo delito que Antonio Ríos, ambos fueron trasladados por efectivos de la PTJ al retén judicial del Junquito, donde esperarán ser llevados al Tribunal Superior de Salvaguarda para ser impuestos formalmente del auto de detención. (EU; 03-09-92, 1-16 y EN; 03-09-92, D-2)

El Fiscal General de la República, Ramón Escovar Salom, quien presentó la acusación ante la Corte Suprema de Justicia, al enterarse de la detención que dictó el Tribunal Superior de Salvaguarda a Antonio Ríos, dijo "Recibo la información sobre el caso de Antonio Ríos y no tengo nada que agregarle, lo único que aspiro es a que se ponga a derecho y vamos a ver que mas ocurre en el expediente... Intenté una acción porque creí que está bien fundada y es natural que la decisión sea en el sentido en que yo la he solicitado". (EU; 03-09-92, 1-16)

En declaraciones a la prensa, el diputado de COPEI, Paciano Padrón, al conocer la noticia sobre el auto de detención dictado al Presidente de la CTV, señaló que "ese era el primer paso serio que se da en ese enjuiciamiento" y además indicó que le "correspondió la responsabilidad, junto con el fiscal Ramón Escovar Salom, de acusar a Ríos ante la Corte Suprema de Justicia por la comisión de dos delitos, tráfico de influencias y peculado, ambos probados ante los tribunales. Es por eso que celebro la decisión y la entiendo como un paso de acercamiento a la justicia... Llegó la hora de que los responsables por delitos de peculado y tráfico de influencias comiencen a pagar su sanción". (EU; 03-09-92, 1-16)

Los Parlamentarios ante la noticia del auto detención dictado a Antonio Ríos reaccionaron con una actitud de respeto hacia el Tribunal Superior de Salvaguarda, la sesión en el Congreso la inició el Presidente de la comisión, Ibrahím Sánchez (Copei-Lara), quien presentó un informe sobre el allanamiento de la inmunidad parlamentaria de Ríos, además cree que *esto tiene que ver con otras negociaciones llevadas a cabo por el BTV con el Credit Lyonnais y Banque Paribas de Francia, en las cuales evidentemente salió lesionado el patrimonio público* (EU; 03-09-92, 1-13)

Posiciones sindicales sobre el auto de detención. (Septiembre)

El movimiento sindical venezolano asumió posiciones encontradas sobre el auto de detención de Antonio Ríos y José Vicente Sánchez Piña, así lo pudieron constatar mediante un encuesteo a diversos sindicalistas,Virgilio Fernández y Vladimir Villegas, ambos periodistas de El Universal. Estas fueron algunas de las opiniones.

El Secretario sindical de AD, Federico Ramírez León dijo "es una decisión de un tribunal y como tal, de acuerdo a su competencia, toman las medidas pertinentes. Nosotros no podemos opinar sobre la profundidad de esta decisión". *Para José Beltrán Vallejo* el proceso que se ha seguido en el caso de Antonio Ríos ha sido el normal "ahora a nosotros nos corresponde nombrar los defensores al compañero para que lo ayuden a demostrar su inocencia".

Pero *Ramón Petit,* uno de los representantes de Copei en el Comité Ejecutivo de la CTV, manifestó que "independientemente de la juridicidad que pueda tener la decisión, reviste un precedente de gran importancia para el movimiento sindical, por cuanto obliga a la CTV a revisar la conducta de su propia dirigencia en las diferentes estructuras, a los efectos de establecer las responsabilidades a que haya lugar en estos momentos cuando la CTV y sus organizaciones de base están siendo denunciadas por actos de corrupción". (EU; 03-09-92, 1-17)

Entre los dirigentes sindicales que formaron la comitiva que acompañó a Antonio Ríos a la PTJ, se encontraba el Presidente (E) de la CTV, Gastón Vera quien declaró que "la CTV, en estos momentos le ofrece todo su apoyo y solidaridad para lo que necesite, así sea en el aspecto económico" a Antonio Ríos. (EN; 03-09-92, D-18)

En *la CTV* no hubo mayores sorpresas, aunque la noticia cayó como una bomba, e inmediatamente se comenzaron a movilizar los dirigentes sindicales y los empleados quienes al hacer comentarios manifestaban su solidaridad con el detenido. César Olarte, Secretario General, aseguró que tal solidaridad de la CTV con su ex-Presidente incluirá el apoyo financiero para costear su defensa, respaldo que también será brindado a José Vicente Sánchez Piña. (EU; 03-09-92, D-18)

Juan José Delpino aprovechó la oportunidad para decirle al partido Acción Democrática que "la única salida honorable que le queda... para estas elecciones es romper con el gobierno de Carlos Andrés Pérez". Con esta petición inició el breve encuentro con la prensa, además agregó en relación al auto de detención de Antonio Ríos, que estaba en desacuerdo con algunos compañeros porque "han dicho de que se trata de una escalada contra el movimiento sindical. Eso no es verdad, porque cada individuo debe responder por sus actos. La organización es una cosa y la persona es otra". (EU; 07-09-92, 1-16)

En libertad Antonio Ríos. (Septiembre)

El 11 de septiembre salieron en libertad Antonio Ríos y José Vicente Sánchez Piña ya que el Tribunal Superior de Salvaguarda (TSS) otorgó el sometimiento a juicio, ordenando así a las autoridades del retén judicial de El Junquito la inmediata libertad de ambos. El Presidente del Tribunal Superior de Salvaguarda, Rafael Quintero Moreno, dijo con toda ecuanimidad y pasividad que lo caracterizan que lo "tiene sin cuidado lo que digan los demás, el respeto que debemos a la opinión pública está basado en decisiones analizadas y motivadas, y ésta es una de ellas". (EU; 11-09-92, 1-16)

A su salida del retén judicial de El Junquito Antonio Ríos aseguró haber reflexionado, a cerca de la forma en que el país se ha desviado de los objetivos fundamentales, ya que "se quiere poner freno a la corrupción, pero se apresa a alguien por una simple solicitud de créditos". En este sentido, cree el Presidente de la CTV que "estamos en una crisis difícil, donde los partidos, dirigentes políticos y el gobierno no están apuntando hacia los verdaderos problemas nacionales". (EU; 11-09-92, 1-16). Ante la decisión del TSS la fiscalía no perdió tiempo para apelar ante la Corte Suprema de Justicia, alegando que tal decisión viola la Ley, dijo textualmente el fiscal Ramón Escovar Salom que "el texto legal no ofrece dudas ni se presta a interpretaciones distintas". (EU; 11-09-92, D-1)

Atentado contra Antonio Ríos (Septiembre)

El 22 de septiembre, se anunció en la prensa la instalación, en la sede de la CTV, de un Seminario sobre las Normas Tripartitas de la Organización Internacional del Trabajo, que sería presidido por el Ministro del Trabajo Rubén Rodríguez y en el que estarían presentes los dirigentes sindicales de las diferentes organizaciones obreras, CTV, CUTV, Codesa y CGT, así como dirigentes empresariales, encabezados por el Presidente de Fedecámaras, Freddy Rojas Parra, y otros funcionarios del Gobierno. Se trataba de una sesión preparatoria de la XIII Conferencia del organismo tripartito de las Naciones Unidas, en la que los temas a tratar giran en torno a: *las normas internacionales de trabajo; adopción de convenios y recomendaciones; ratificación de los mismos; procedimientos especiales; quejas por violación de derechos sindicales y legislación nacional.* (EU; 20-09-92, 1-14)

Nadie se imaginaba que, en el transcurso de este evento, se atentaría contra la vida del Presidente de la CTV. Pero, así ocurrió. El 23 de septiembre el máximo representante de la CTV, Antonio Ríos, resultó gravemente herido a causa de varios disparos hechos contra su persona, cuando estaba arribando a las inmediaciones del Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN), ubicado al lado del edificio Vargas. De pronto, fue interceptado por una pareja de motorizados, uno de los cuales le disparó a quema ropa. Con la urgencia del caso José Urbieta, Director del INAESIN, y Henry Valderrama, jefe de los servicios generales de ese instituto, trasladaron inmediatamente al herido a la sede de la Cruz Roja, lugar al que entró caminando aun cuando poco después perdió el conocimiento a causa de la intensa hemorragia. (EN; 24-09-92, D-1).

Reacciones ante el atentado.

El Presidente *Carlos Andrés Pérez* al enterarse del atentado contra Antonio Ríos dijo que "El gobierno no permitirá una nueva escalada terrorista en el país. Hemos sido flexibles, si se quiere, complacientes frente a una oposición que no es política sino subversiva". (EU; 24-09-92, 1-16) En la noche convocó a una reunión urgente para analizar y tomar las medidas pertinentes en torno al atentado contra Antonio Ríos. Por su parte, el Ministro del Interior, *Luis Piñerúa Ordaz* dijo que "hay una determinación firme en el gobierno para tomar todas las medidas que sean necesarias y lo más enérgicas que sea posible con el fin de impedir que en Venezuela el atentado personal se concrete como un modo de protestar contra la situación política o.... de hacer justicia en forma distinta a la establecida por Ley". (EN; 24-09-92, D-2)

Sobre el mismo tema fue precisado el ex-Presidente *Rafael Caldera* quien consideró el hecho como bochornoso "porque en Venezuela el atentado personal no ha sido nunca un medio de lucha política; de manera que la importación de ese procedimiento constituye un nuevo deterioro grave de la situación que estamos viviendo", así lo dio a conocer la periodista Elvia Gómez en un reportaje de prensa. (EN; 20-09-92, D-2)

Los médicos que atienden a Antonio Ríos dieron el último aviso sobre el estado de salud del dirigente sindical, indicando que el estado de salud del paciente evoluciona satisfactoriamente y en forma rápida, además agregaron que todas las hemorragias estaban controladas y que han desaparecido los cuadros iniciales de lesiones abdominales y deshidratación. (EN; 24-09-92, D-2).

A través de un comunicado, el *CEN de Acción Democrática* condenó el atentado contra el sindicalista y diputado Antonio Ríos. (Texto completo del Comunicado en EN; 24-09-92, D-2) Dicha reacción fue compartida por Fedecámaras, CTV, Codesa y varios dirigentes sindicales de diversas toldas políticas. (EN; 24-09-92, D-4)

En el *Congreso* la noticia del atentado causó conmoción, inclusive hubo muchos parlamentarios que manifestaron temer la "colombianización del país". El Presidente del Congreso Pedro París Montesinos, atribuye el hecho a un "foco que se ha iniciado en Venezuela", motivo por el cual considera que las autoridades del país deben tomar las medidas pertinentes porque este es un tipo de acción desconocido en el país. (EN; 24-09-92, D-4)

Para el día 25, el dirigente sindical fue trasladado al Hospital de Clínicas Caracas donde evaluaron nuevamente su estado de salud, advirtiendo los médicos que su estado de salud era de mucho cuidado, ya que una tomografía computarizada detectó una herida en el hígado y una sobrehidratación. (EU; 25-09-92, 1-12 y EN, 25-09-92, D-26)

También se pronunciaron en torno al atentado las *Fuerzas Armadas*, quienes representadas por el Jefe del Estado Mayor Conjunto, Vicealmirante Radamés Muñoz León manifestó el repudio completo por parte de las Fuerzas Armadas Nacionales, agregó que "no se puede considerar sin otros hechos, otros indicativos, sino como un acto aislado. Sin embargo, tenemos entendido que se está trabajando con todos los organismos de seguridad del Estado y pienso que hay un control absoluto de la situación". (EU; 25-09-92, 1-16)

El Senador Socialcristiano *Pedro Pablo Aguilar*, considera que el atentado en contra del dirigente sindical Antonio Ríos "es un nuevo capítulo de la crisis del país que está marcado por el terrorismo altamente sofisticado con métodos verdaderamente devastadores". Además añadió que "El Congreso no puede asumir un papel de espectador dentro de lo que está ocurriendo. Creo que el Parlamento debe asumir el papel de actor dentro de todo ese proceso de deterioro". (EU; 25-09-92, 1-16)

Una interpretación controvertida.

En su acostumbrada alocución por radio los días jueves, el Presidente de la República, *Carlos Andrés Pérez*, enmarcó el atentado en el "proceso de fanatismo que se quiere fomentar en Venezuela propiciado por escándalos sobredimensionados y por la actitud intolerante, extremista y de manifiesto odio que se ha querido desarrollar por pequeños grupos radicales". (EN; 25-09-92, D-1)

Entre las tesis que comenzaban a manejarse, a este respecto, la más grave era la imputación a los medios de comunicación de masas de ser los causantes de que se estén creando condiciones para que en el país ocurran hechos como el atentado contra Antonio Ríos. De inmediato, Miguel Henrique Otero, vicepresidente de la C.A. Editora El Nacional hizo oir su voz ante la opinión pública, rechazando categóricamente esta tesis. "Echarle la culpa a los medios, es echársela al sofá... Aquí hay una crisis política muy terrible y no es culpa de los medios de comunicación. La prensa refleja lo que sucede en el país y estas son circunstancias que deben considerarse a otro nivel, sin tomar actitudes simplistas. Se debe buscar las razones específicas del por qué suceden las cosas y no de nuevo culpar a los medios". (EN; 25-09-92, D-1)

Las autoridades de la Iglesia se mostraron preocupados y manifestaron que en estos momentos "todo es posible", dijo el Cardenal José Alí Lebrún que "la Iglesia siempre ha sido signo de contradicción, porque dice la verdad,... ya que en tiempos del Cardenal Quintero la Iglesia fue amenazada". El obispo auxiliar de Caracas y Secretario General de la Conferencia Episcopal de Venezuela monseñor Mario Moronta, dijo por su parte que ha sido amenazado en varias oportunidades a través de llamadas telefónicas, mucho antes del atentado contra Antonio Ríos. Incluso se venía hablando de una lista de personas marcadas, entre las que estaría su nombre, de todo lo cual dio cuenta a las autoridades pertinentes. "Los obispos y sacerdotes señalados en la supuesta lista estamos preocupados, pero tranquilos. Sabemos que los riesgos se corren en todas partes del mundo. Ya hemos tomado todas las previsiones necesarias, pero sobre todo sabemos que contamos con la ayuda y la protección de Dios". (EN; 25-09-92, D-1)

En reunión extraordinaria del Comité Ejecutivo Nacional de AD se decidió tomar acciones legales contra los autores del atentado, según manifestó el vocero oficial de este organismo, Luis Emilio Rondón: "ya se conoce que el grupo autodenominado Bolivariano se atribuye al autoría intelectual y material del hecho y sólo queda determinar las responsabilidades legales a las que hubiera lugar, producto de la flagrante violación del Estado de Derecho". (EN; 25-09-92, D-4)

En conversaciones sobre diversos temas relacionados con la situación política nacional a raíz del atentado contra Antonio Ríos el ex Presidente de la CTV, Juan José Delpino indicó que el Gobierno pareciera ser "el único que no se da cuenta de la gravedad de la situación". Pero, insistió en que "el peligro radica en que haya una persecución y una represión indiscriminada, porque el Gobierno no tiene en sus manos los medios para atacar donde sea necesario y conveniente atacar para evitar que se sigan produciendo hechos como este de Antonio Ríos que estamos lamentando en este momento... porque no hay duda que la presencia de Pérez en el Gobierno es prácticamente la inspiración de estos actos de violencia. El Gobierno es responsable de lo que está sucediendo". (DC; 28-09-92, 34).

Ríos convaleciente, pero en la lucha.

Tras haber sufrido un atentado Antonio Ríos aún convaleciente, convocó a sus compañeros de partido con el fin de invitarlos a continuar con la lucha y derrotar así, la política neoliberal que ha impuesto "un paquete económico hambreador" al pueblo venezolano. (DC; 13-11-92, 28)

CONTINUA LA TENSION LABORAL EN GUAYANA (Sept.-Nov.1992)

Irregularidades en INTERALUMINA (Sept. 1992)

José Morocoima y Eleazar Rojas, denunciaron una presunta componenda entre Interalúmina y la Inspectoría del Trabajo en la persona de Magaly Caraballo, quien regresó el Contrato Colectivo por extemporáneo. El mismo fue introducido por el Sindicato el 23 de julio y, hasta el 17 de Septiembre, no le había sido notificado su regreso. Los trabajadores se percataron del hecho porque la empresa ha procedido a despedir a mas de 50 trabajadores, lo que indica que están sin inamovilidad laboral. (CC.;C.Guayana, 17-09-92,A-4). En una reunión con el Presidente de la empresa y la Gerencias , se aseguró a los dirigentes sindicales expresaron que no seguirán los despidos de la Nómina Mensual ni de la Nómina Diaria, por lo que no debe haber temor en el área de producción. (CC.; C.Guayana, 18-09-92, A-4)

El 23 de Septiembre fue introducido ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de Contrato Colectivo de los trabajadores de INTERALUMINA, quienes a partir de dicha fecha gozan de inamovilidad laboral, y se espera que para el 1° de Octubre se instale la Convención Obrero-patronal, con lo cual se inician las discusiones del referido documento. Así lo informó José Luis Morocoima y Domingo Benítez, ambos directivos de SUTRALUMINA. (CC.; Cdad. Guayana, 24-09-92, A-4)

Se prolonga el conflicto de SIDOR. (Octubre-Nov. 1992)

Los dirigentes sindicales de SUTISS: Ramón Machuca, Freddy Merchán, Miguel Washington y Jamy Guzmán, coincidieron en manifestar que los sidoristas no seguirán enalteciendo a SIDOR ya que la empresa y su alta gerencia sólo manifiestan "...actitudes indolentes y de irrespeto a los derechos adquiridos y consagrados por los sidoristas..." (CC.; Cdad. Guayana, 2-10-92, A-4)

El 7 de octubre se llevó a cabo un Referendum, en SIDOR, convocado por SUTISS, con la finalidad de conocer la opinión de los sidoristas sobre su participación en los Juegos Inter-empresas. Se consultaron un total de 7.465 trabajadores de los cuales 7.200 se pronunciaron por la no presencia de los atletas de SIDOR en los juegos, como forma de protesta contra el mal cálculo de las prestaciones sociales e intereses que hace la empresa en perjuicio de los trabajadores. Esta información fue suministrada por José Milazzo, Presidente del sindicato. (CC.; Cdad. Guayana, 8-10-92, A-4). El Diario Correo del Caroní, realizó una breve encuesta donde la mayoría de los trabajadores consultados opinaron que el deporte no debe mezclarse con otros problemas existentes en SIDOR. Otros lamentaron no poder participar en los juegos, pero lo consideran un mal necesario. (CC.; Cdad. Guayana, 9-10-92, A-4)

Ante la negativa de la empresa de buscar una solución al problema, advierte José Milazzo, Presidente de SUTISS, que darán un plazo máximo de veinte días, porque de lo contrario demandarán a SIDOR ante una instancia superior, en este caso la Corte Suprema de Justicia. (CC.; Cdad. Guayana, 20-10-92, A-4)

Angel Zerpa Mirabal, ex Presidente de Fetrabolívar y miembro del directorio de la CTV, manifestó que "en SIDOR se ha suscitado un conflicto debido a las contradicciones en el manejo e interpretación de la Ley Orgánica del Trabajo a

capricho de los ejecutivos y la alta gerencia de la empresa, con el propósito de desmejorar las condiciones contractuales y legales del personal". (CC.; Cdad. Guayana, 21-10-92, A-4)

Los directivos de SUTISS introdujeron el 21 de octubre un pliego de peticiones contra la empresa ante la Inspectoría del Trabajo de Puerto Ordaz, por la violación de algunas de las cláusulas del contrato vigente, con lo cual los trabajadores gozan de inamovilidad laboral. Sin embargo, aclaró José Milazzo "...falta ahora que las autoridades de la Inspectoría del Trabajo le den curso al pliego, porque al parecer no se quiere aceptar dichos documentos". (CC.; Cdad. Guayana, 24-10-92, A-4)

Por su parte, Iván Sanoja, Vice-Presidente de Personal de SIDOR, hizo saber a través de la prensa que la empresa estaría dispuesta a cancelar las prestaciones sociales como lo venía haciendo con la fórmula tradicional, hasta una fecha determinada, con la condición de que se creara una *Comisión Tripartita* para estudiar el caso la cual se pronunciaría sobre el concepto de *salario normal*, que debe aplicarse en SIDOR. Esta decisión sería obligante para ambas partes, desde el mismo momento del pronunciamiento de la Comisión. (CC.; C.Guayana, 26-10-92, A-2)

Ramón Machuca, Secretario General de SUTISS, señaló categóricamente a este respecto, que "en los términos de Iván Sanoja, SUTISS no negociará, porque ello implicaría desmejorar reivindicaciones sagradas de los trabajadores". (CC.; Cdad. Guayana, 27-10-92, A-4)

En rueda de empresa ofrecida por el Presidente Carlos Andrés Pérez en Ciudad Guayana, se pudo conocer la posición del gobierno ante la problemática laboral en SIDOR y ALCASA. Con respecto a SIDOR dijo "...la CVG tiene una directiva y su propia administración y estas no son materias que las maneja el gobierno nacional, pero la política de todas la Corporaciones del Estado Venezolano es respetar las Convenciones de Trabajo y las disposiciones de la Ley que rigen esta materia, por lo tanto, en SIDOR se cumplirá plenamente con la Ley venezolana y se respetarán los derechos de los trabajadores..." En el caso particular de ALCASA, al ser interrogado sobre la posible privatización, manifestó que "primero debe saberse que todo complejo industrial está sujeto a los movimientos del mercado mundial y que en estos momentos el aluminio está pasando por una de las etapas mas difíciles, pero ya sabemos que es temporal... la decisión que tuvimos de pasar ALCASA al sector privado, es decir, hacer una empresa mixta, fue privatizarla para garantizar que continúe su proceso y eso está en plena marcha y no habrá ninguna quiebra en ALCASA". (CC.; Cdad. Guayana, 12-11-92, A-4)

Los directores de SUTISS ante las declaraciones del Presidente de la República en rueda de prensa realizada en Ciudad Guayana, instaron al Ministro Leopoldo Sucre Figarella a cumplir las decisiones de CAP, en lo relacionado al respeto de los derechos de los trabajadores sidoristas, ya que aluden que el Ministro junto con los ejecutivos de SIDOR, se niegan a hacer los cálculos completos de las prestaciones sociales y sus intereses, situación que se ha extendido a empresas como ALCASA, INTERALUMINA y otras filiales de la CVG. (CC.; Cdad. Guayana, 13-11-92, A-4)

José Milazzo, Presidente de SUTISS, sostuvo que "los responsables de toda esta situación de conflicto que están atravesando trabajadores de SIDOR, son los sectores neoliberales, gente metida dentro de la dirección de esta empresa, que quieren llevarla al colapso y para ello no escatiman esfuerzos en provocar a los sidoristas cuando, de

un sólo plumazo, quieren quitarles las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan". Además agregó que los trabajadores están en capacidad de reaccionar ante cualquier ataque. (CC.; Cdad. Guayana, 21-11-92, A-4)

Por su parte, Víctor Moreno, ex-Presidente de SUTISS, denunció que "no sólo es injusto e ilegal, sino inhumano, el hecho de que la alta gerencia de las empresas básicas de Guayana, esté utilizando politiquería barata para arrebatar un beneficio tan sagrado a los trabajadores y sus familiares, como son las prestaciones sociales". A partir de este planteamiento, pidió al Ministro Sucre Figarella que no permita la politiquería dentro de las empresas básicas. (CC.; C.Guayana, 23-11-92, A-4).

Para el ex-Presidente de SUTISS lo importante en todo el conflicto de SIDOR es que se entienda que las prestaciones sociales son *un derecho adquirido* de los trabajadores, además agregó que "hay fórmulas y posibilidades para lograr una salida al problema, siempre y cuando se entienda que lo importante son los trabajadores y el patrimonio de estos". (CC.; Cdad. Guayana, 10-12-92, A-4)

Tomando en cuenta que SIDOR ha asumido una actitud provocadora, los dirigentes sindicales de SUTISS advierten que podría producirse un conflicto de magnitud incalculable. Ramón Machuca, Secretario General de este sindicato, denunció que la empresa "no sólo escamotea las prestaciones sociales al personal con cálculos inadecuados, sino que emprendió una arremetida contra el personal, con despidos masivos", ...y como causal de despidos a algunos de los trabajadores de la Fábrica de Tubos sin Costura, la empresa alega "...conducta inmoral en el trabajo", según lo que previene la Ley Orgánica del Trabajo en su art. 102, literal "a". Pero los trabajadores se preguntan ¿qué significa para la empresa "conducta inmoral en el trabajo"?. (CC.; Cdad. Guayana, 18-12-92, A-4)

Durante cinco horas estuvieron paralizadas las empresas básicas de Ciudad Guayana. El paro afectó a SIDOR, INTERALUMINA, ALCASA y CARBONORCA, donde el 80% del personal respondió al llamado hecho por los directivos sindicales, de acuerdo a un nuevo esquema de lucha de los trabajadores de Guayana. La acción se llevó a cabo en defensa del cálculo adecuado de las prestaciones sociales, contra los despidos justificados y por la participación de los trabajadores en las políticas de privatización y optimización industrial. (CC.; Cdad. Guayana, 20-11-92, A-4)

Comunicado de SIDOR (Nov.1992).

El 1° de diciembre SIDOR publicó un Comunicado de cara a la opinión pública, donde informa que la situación laboral que viene confrontando es totalmente justificada, por cuanto la empresa se ajusta a la normativa jurídica vigente.

"1) Desde 1979, SIDOR venía calculando la indemnización de antigüedad y el auxilio de cesantía de sus trabajadores, tomando como base una decisión de la Corte Suprema de Justicia, que interpretó la Ley del Trabajo y su Reglamento vigente para esa época. 2) A partir del mes de diciembre de 1991, después de un exhaustivo análisis jurídico, SIDOR adecuó la base de cálculo de la indemnización de antigüedad, según lo establecido en el Artículo 146 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo. 3) Igualmente, la fórmula para el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales se ajustó al texto del Artículo 108 de la mencionada Ley. 4) SUTISS, el Sindicato que representa a los trabajadores de la Empresa, no estuvo de acuerdo con esta

interpretación de la Ley, y en un pliego conciliatorio introducido en abril de 1992 por ante la Inspectoría del Trabajo, incluyó entre otros puntos, el referido a las prestaciones sociales e intereses."

"La respuesta de SIDOR fue clara, al indicar que por referirse a una interpretación de la ley, estos puntos deberían ser objeto de definición por parte del ejecutivo o la Corte Suprema de Justicia".

"En mayo de este año, en pleno proceso conciliatorio, Sutiss inició una serie de paros ilegales, que fueron constatados por el Ministerio del Trabajo y frente a los cuales Sidor no adoptó medidas disciplinarias evidenciando su actitud conciliatoria".

"En junio, el Ministro del Estado Presidente de la CVG solicitó la intervención del Ministerio del Trabajo".

"En julio, SUTISS lideró nuevas suspensiones de actividades, ocasionándole fuertes pérdidas a SIDOR. El Ministerio del Trabajo considera y calificó la ilegalidad de los paros y la Empresa introdujo calificación de despido para los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato, quienes habían violentado las disposiciones legales".

"En agosto, la Inspectoría declaró concluido el pliego conciliatorio, al considerar que el procedimiento fue vulnerado por los paros realizados. Igualmente, explicó que los puntos sobre prestaciones no son de su competencia y que corresponde dirimirlos a los órganos jurisdiccionales".

"Ese mismo mes, SUTISS convocó y materializó una operación de retardo de las unidades de transporte de los trabajadores, con un evidente efecto negativo sobre las normales operaciones de la Empresa".

"El 8 de Septiembre, la Gaceta Oficial publicó el Decreto Nº 2843 contentivo del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre la remuneración, y el cual establece que se entenderá por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente".

"Durante todo este proceso, y a pesar de las acciones ilegales por el sindicato, SIDOR mantuvo su voluntad de encontrar salidas negociadas y efectuó reuniones conciliatorias con SUTISS, para evaluar diversas alternativas de solución".

"La opción de que sea la Corte Suprema de Justicia o una Comisión Tripartita, designada al efecto, quienes se pronuncien sobre este asunto, ha sido rechazada sistemáticamente por SUTISS, que interrumpió las conversaciones y convocó a un paro de 5 horas para el 19 de noviembre, involucrando a ALCASA, INTERALUMINA y CARBONORCA, filiales también de la CVG".

"Previa constatación del paro en referencia por las autoridades del Ministerio del Trabajo y su ilegalidad, la administración de SIDOR, atendiendo a la responsabilidad de que tiene ante la Nación y todos los venezolanos, actuará de acuerdo con lo que el ordenamiento legal vigente establece". (Matanzas, 29 de noviembre de 1992, SIDOR) (EU; 01-12-92, 2-3)

Comunicado de SUTISS (Dic. 1992). Seis días después, el 7 de diciembre, Sutiss desmiente, en un Comunicado similar, cuanto dicen las autoridades de Sidor.

"A la Opinión Pública. SIDOR miente porque ninguna modificación a la Ley del Trabajo puede desmejorar las condiciones de trabajo o derechos consolidados en el tiempo por los trabajadores; ese es el espíritu de toda Ley social".

"Por lo tanto, lo establecido en la decisión de la Corte Suprema de Justicia del año 1979, donde SIDOR y SUTISS, fueron a dilucidar los conceptos integrantes del salario, que sirven como base para el cálculo de las prestaciones sociales e intereses, posición que ratifica SIDOR en su comunicado y que reconocen que venían cancelando estos beneficios, el cual no puede desmejorarse".

"Sin embargo, SIDOR a partir del mes de diciembre de 1991, comenzó a aplicar una nueva forma de cálculo de las prestaciones e intereses, de manera unilateral, desmejorando el número de conceptos, de 19 a 12, excluyendo los siguientes elementos: Horas de sobretiempo, sustituciones temporales, días libres trabajados, días compensatorios, prima por días libres trabajados, días feriados, prima por feriados trabajados, etc.".

"Estos son los conceptos que SIDOR le está robando a sus trabajadores, convirtiéndose, en juez y parte, pasando por encima de la decisión de la Corte Suprema de Justicia del año 1979".

"Las contradicciones de SIDOR demuestran su ilegalidad al no aplicar el Art.59 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente que establece "en caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la mas favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad". (Copiado textualmente de la LOT)."

"En vista de esto, SUTISS se reunió en varias oportunidades con SIDOR, solicitando la aplicación correcta en el cálculo de las prestaciones e intereses, según la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del año 1979, obteniendo como respuesta, posiciones prepotentes y provocadoras por parte de su alta gerencia".

"Ante esta actitud cerrada de la empresa, nos reunimos con el Sr. Ministro del Trabajo, introdujimos un pliego con carácter conciliatorio, ante la Inspectoría del Trabajo, nos dirigimos a la Fiscalía General de la República, al Congreso Nacional, reconociendo estos organismos, el derecho y la razón que no asiste, pero SIDOR de manera terca, sigue manteniendo su posición intransigente".

"Agotando todas las vías conciliatorias acudimos ante el Ministro Sucre Figarella, el cual, comisionó a la Dra. María Elena Posada, con la finalidad de buscar una salida sin traumas a este conflicto generado por SIDOR. En estas reuniones se tomaron los acuerdos siguientes:

1.-Conformar una comisión Tripartita que definirá el concepto de salario normal.

2.-Las partes acuerdan, considerar para el cálculo de las prestaciones sociales, en caso de terminación de servicios, todos los elementos integrantes del salario.

3.-SIDOR y SUTISS acuerdan constituir fideicomisos individuales para las prestaciones sociales de los trabajadores; la constitución de dichos fideicomisos se hará efectiva antes del 30-11-92.

4.-SIDOR conviene en aplicar para el cálculo de los intereses, el esquema anterior, de acuerdo a la sentencia del año 1979, hasta que dichos fideicomisos se hayan constituido".

"Estos acuerdos suscritos entre SUTISS y la Dra. María Elena Posada, en representación de la CVG, eran la vía para lograr una salida sin traumas y satisfactoria para ambas partes: Pues bien, la decisión de SIDOR fue echar atrás, todas estas proposiciones establecidas el día 8-9-92".

"Durante este proceso, que tiene 11 meses, y a pesar de todas las acciones legales y justas del sindicato, SIDOR mantiene una posición cerrada, tratando de confundir a la opinión pública, con una campaña de desinformación en contra de los trabajadores, al decir que el Sindicato no ha buscado salidas al respecto".

"Este sindicato no está cerrado a la búsqueda de una salida, mientras no perjudique los intereses, ya consolidados por los trabajadores. A pesar de esto, SIDOR continúa provocando; introduce calificación de despido del Comité Ejecutivo de SUTISS, despide a más de 400 trabajadores, viola el Contrato Colectivo, jubilación, tabulador, carrera de operaciones, campos deportivos, higiene y seguridad industrial, sustitución temporal y otras; además de venir aplicando un proceso de privatización, sin consultar a los trabajadores. Entonces no es SUTISS y los trabajadores el elemento perturbador en las relaciones obrero patronales".

"Proponemos:

1.- Volver al estado anterior, restituyendo el pago correcto de las prestaciones e intereses, según dictamen de la Corte Suprema de Justicia.

2.-Conformar una Comisión Tripartita para definir el salario normal.

3.-Que ambas partes consulten a los propulsores de la Ley Orgánica del Trabajo, como el Dr. Rafael Caldera, Dr. Rafael A. Guzmán y otros representantes juristas del país, en derecho social; asimismo solicitamos a la Iglesia venezolana, participar como mediadores en este problema, que actualmente confrontamos los trabajadores siderúrgicos".

"En estos momentos difíciles por los cuales atraviesa la patria, le solicitamos a la alta Gerencia de SIDOR, la mayor sensatez y responsabilidad y que no provoque el conflicto. LOS TRABAJADORES NUNCA RENUNCIAREMOS A NUESTRAS JUSTAS LUCHAS. " Ciudad Guayana, 02 diciembre, 1992" (EN; 07-12-92, C-10)

SEGUNDO CONATO DE GOLPE MILITAR

El golpe.

En la madrugada del 27 de noviembre de 1992, aviones Bronco y Tucanos, de las Fuerzas Areas de Venezuela sobrevolaron la Capital, indicando que un nuevo intento de golpe de Estado militar se estaba llevando a cabo ante los ojos sorprendidos de la población. En realidad, no se trataba de "simples pasadas", porque arrojaron varias bombas sobre el Palacio de Gobierno y sobre la base aérea Francisco Miranda, un buen número de las cuales no explotaron. Uno de los broncos lanzó un cohete que dio entre la puerta y la pared exterior del edificio donde se hallaba el Presidente Carlos Andrés Pérez, con algunos de los miembros del Gabinete. Al parecer, también participaron en el bombardeo algunos Mirage y F16. (EN, 28-11-92; A-1).

Los rebeldes tenían en su poder, a primeras horas de la mañana: la Emisora del Estado (canales 5 y 8), el Museo Militar de La Planicie, antigua sede, del Estado Mayor; que domina desde lo alto el Palacio Blanco; el aeropuerto local de La Carlota, concida como Base Aérea Francisco de Miranda; y la Base Aérea Libertador, en Palo Negro, Maracay. Los canales, de la televisión del Estado, trasmitían un mensaje a nombre de los oficiales alzados. Hablaba un militar joven, a quienes acompañaban dos civiles armados, con cara de facinerosos. Invitaron a la población a lanzarse a las

calles en apoyo del Movimiento Bolivariano Revolucionario (MBR-200) y otro movimiento denominado 5 de Julio, para derrocar al gobierno de Carlos Andrés Pérez, al que acusaron de corrupto y de haber conducido al país a la bancarrota, de raspar las arcas públicas y de haber entregado Venezuela a organismos financieros internacionales. (EN, 28-11-92; D-17). Pasaron, también, varias veces, un mensaje grabado del Comandante Chávez, actualmente en prisión, haciendo referencia a la famosa frase de su rendición "el movimiento ha fracasado, por ahora" y señalando que era tiempo del ahora. (EN, 28-11-92; D-17)

Los comercios cerraron sus puertas, por temor a saqueos. La gente se mantuvo a la expectativa en sus casas, atemorizada por las pasadas de los aviones, que en ocasiones rompieron la barrera del sonido, dando la sensación de que estaban bombardeando. Dos canales, en cadena, transmitían la información oficial del Gobierno, mientras varias de las emisoras de radio informaban libremente de lo que sus reporteros veían en la ciudad. El Presidente y otros personeros del Gobierno hablaron por un transmisor, ubicado en el propio Palacio de Gobierno, anunciando que todo estaba bajo control, para tranquilizar los ánimos. Pero, en ese mismo instante se oía a sus espaldas el estampido de las bombas arrojadas en torno a donde éstos se encontraban. En algún caso, los periodistas le preguntaban al Presidente o al personero del Gobierno que hablaba: ¿Y esos impactos que se están oyendo? A lo que estos respondían que, ciertamente, todo no estaba completamente bajo control. Se reconocía que la base aérea más importante del país, en Maracay, se hallaba todavía en poder de los rebeldes. También se informó que una división de tanques había salido de una guarnición cercana para tomar la base por la fuerza, si los que la ocupaban no se rendían.

Suspensión de garantías y descalificación del golpe.

De inmediato, se anunció la supresión de algunas de las garantías constitucionales como la libertad de expresión, derecho de reunión, derecho de manifestación, libre tránsito, inviolabilidad domiciliaria, etc. y la implantación de "toque de queda" de seis de la tarde a seis de la madrugada, excepto para las personas autorizadas con pases especiales. (EN, 28-11-92; D-1)

Los aviones Bronco bombardearon objetivos muy específicos: el Palacio de Miraflores, donde se hallaba el Presidente; el Helicoide de la Roca Tarpeya, sede de la DISIP; otra sede de la DISIP en los Chaguaramos; el aeropuerto de la Carlota, retomado por el ejercito leal; y el Coliseo de La Urbina, una tercera sede de la DISIP. Un bronco fue derribado sobre el aeropuerto, mucha gente los vio caer y obtuvo fotografías y películas, algunas de las cuales se presentaron en la televisión. El Piloto se ejectó y fue hecho prisionero.(EN, 28-11-92; D-2)

Según informes de prensa, avalados con abundantes fotos, los rebeldes, mediante un ataque de bombarderos Bronco y Tucanos, liderizados por un Superpuma, destrozaron la Academia de Aviación Militar de Maracay, considerada el Alma Mater de la Fuerza Aérea. (EU, 29-11-92; 2-1) En general los daños en Maracay han sido muy elevados y hay detenidos más de mil militares en la base. Se estima que los muertos pasan de doscientos (UN; 29-11-92, 1); posteriormente, se elevó la cifra a cuatrocientos. (UN; 30-11-92, 6)

Los responsables del golpe.

A diferencia del conato de golpe del 4 de febrero de 1992, llevado a cabo por oficiales de rango medio, en éste había comprometidos diez militares de alta gradación: el Almirante Hernán Grüber Odremán, Inspector General de las Fuerzas Armadas Nacionales; el Contralmirante Luis Enrique Cabrera Aguirre; el General de Aviación Francisco Visconti Osorio, Jefe de Logística del Estado Mayor; el Coronel del Ejército, Iginio Castro; el Comandante José Villaroel; el Teniente Coronel Alejandro Coleoglú Doré, de la Guardia Nacional; el Capitán de Navío, Rodríguez Chacín; y los Oficiales del Ejército Luis Pineda Castellanos, Miguel Madriz Bustamante (Comandantes del Batallón del Fuerte Tiuna) y Trompiz Lachman, comandante del Batallón de Telecomunicaciones. (EN, 28-11-92; A-1)

Todos los oficiales implicados, se hallaban detenidos para el 28 de noviembre de 1992, excepto el General Visconti, que huyó en un avión Hércules C-130 de las Fuerzas Areas de Venezuela, junto con noventa y tres personas más... y, según la Agencia Efe, aterrizó en Iquito (Perú), para solicitar asilo en este país. (EN, 2811-92; D-1). Al parecer, fue una fuga negociada, como condición para rendirse (UN, 29-11-92;10. Fujimori, después de estudiar el caso, concedió asilo político a los 93 militares. (UN, 30-11-92; 52 y 54)

A pesar de haberse rendido los jefes de la intentona, todavía el sábado, 28 de noviembre, a primeras horas de la mañana, un helicóptero sobrevoló el Palacio de Miraflores y el Ministerio de Relaciones Interiores, y lanzó unas bombas sobre ambos edificios. (UN, 29-11-92; 2)

"Visita Domiciliaria" a la UCV

En la mañana del 28, aproximadamente 400 efectivos de la Guardia Nacional, a bordo de once autobuses, respaldados por tres tanquetas, bajo el mando del General Jesús Rafael Caballero, allanaron, o mejor dicho, en términos oficiales, realizaron una ***visita domiciliaria*** a las instalaciones de la Universidad Central de Venezuela buscando posibles indicios de actos delictivos... (EN; 29-11-92, D-5) Dos días después, el Consejo Universitario de la UCV rechazó en forma categórica la "visita domiciliaria" o allanamiento de que fue objeto esta casa de estudios el 27 a la noche y el 28 en la mañana, sin la presencia de autoridades universitarias. (Comunicado en el EN; 1-12-1992, C-3)

Secuelas del conato de golpe.

El alto mando del Ejército alertó a la población sobre el peligro que implicaban los explosivos que quedaron regados por la ciudad. Al parecer algunos de los habitantes de un Barrio se habían llevado una de las bombas (o el detonante de alta potencia). Se pedía a los ciudadanos que viesen alguna de estas bombas sin explotar que llamasen urgentemente al teléfono 681.19.51. (UN,1-12-92;1)

Ambos días, el pueblo se mantuvo a la expectativa, en parte porque no quería perder las libertades de la democracia, y en parte porque ya ha experimentado en otras ocasiones la represión. Pero sigue rechazando las políticas económicas del actual Gobierno que les ha llevado a un deterioro grande de la calidad de vida. Con todo, y a pesar de estar patrulladas las calles por el ejército, hubo saqueos en varias zonas: en la zona de superbloques de Pro-Patria (Maxys, Dorsay, Turbovideo, Audiovideo,

Joyería Quinquin), los Magallanes (Centro Comercial La Laguna), Catia (Centro Comercial Catia y la Central Madeirense), el 23 de Enero, en la parroquia San Juan, en San Martín, en la Avda. Sucre (Centro Comercial del Oeste), el Valle, en algunos comercios del mercado de Antímano, de La Vega, y otros barrios marginales. (UN, 29-11-92; 2; y EU, 29-11-92; 2 y 18, con fotos de los comercios saqueados)

Posición de la Iglesia.

La Iglesia, por boca del Presidente de la Conferencia Episcopal, Monseñor Ovidio Pérez Morales, señaló que es el momento de hacer los cambios que requiere la democracia, abriendo espacios de participación al pueblo y permitiendo que diversos sectores se sienten a dialogar, escuchando los reclamos y aspiraciones de la gente común, especialmente en los tiempos tan difíciles por los que atraviesa el país. En tanto que Monseñor Moronta, Secretario de la Conferencia Episcopal, señalaba que si bien el pueblo había dado ejemplo con su actitud pacífica, ahora les tocaba a los dirigentes políticos dar ejemplo "con acciones concretas como el castigar a los responsables de la corrupción, y el dar respuesta a los graves problemas que afectan al pueblo, como la inseguridad, la salud y la educación, entre otros". (EN,1-12-92; C-3)

Comentarios sobre el golpe.

El Ministro de Relaciones Interiores insistió en que la intentona fue inspirado por elementos de "extrema izquierda" (EN; 28-11-92, D-4), aun cuando mucha gente cree que la extrema izquierda desapareció hace años del mapa político venezolano. Respecto a los rebeldes que tomaron la emisora del Estado y pasaron un video de Chávez, se han despertado dudas. ¿Quien era esa gente, cuyo sólo aspecto invitaba al rechazo de su acción, de su liderazgo y del golpe mismo, cuando en esos casos se pretende lo contrario? ¿Por qué no salieron más bien en TV los Generales de alto rango? El 29 de noviembre el Ministro de Defensa informaba que habían sido detenidos 500 oficiales y 700 efectivos de tropas. El rechazo del golpe, a nivel mundial, fue unánime. (EN, 28-11-92; A-1)

Uslar Pietri insistió en la renuncia del Presidente

El ilustre pensador venezolano, Arturo Uslar Pietri, quien fuera miembro del Consejo Consultivo establecido por el Presidente de la República a raíz de los acontecimientos del 4 de febrero del presente año, siguió insistiendo en que "ahora más que nunca, el Presidente de la República, debe renunciar. (EN, 29-11-92; D-1). El empresario Julio Sosa Rodríguez, quien al igual que Uslar Pietri, formó parte del Consejo Consultivo, manifiesto su opinión, en la prensa capitalina, señalando que "un Gobierno de Consenso Nacional habría evitado la asonada del 27 de noviembre." (EN, 29-11-92; D-8). Un tercer miembro del Consejo Consultivo, el economista Maza Zavala considera que siguen vigentes las recomendaciones de este organismo: la necesidad de una reforma constitucional, la democratización de los partidos políticos, la uninominalidad del voto para todas las elecciones y la figura del referendum para los principales problemas del país. Por su parte Carlos Andrés Pérez, que resistió siete bombardeos en el Palacio de Miraflores, declaró ante la prensa que la intentona militar fue una locura y que él no está dispuesto a renunciar a

la primera magistratura. Admitió el descontento que existe en grandes sectores de la población, lo mismo que en todos los paises que se han visto obligados a llevar medidas de ajuste en su economía, para sincerarla y ajustarla a las exigencias de la economía mundial. (UN, 30-11-1992; 14. Alocución al país)

Motín en el Retén de Catia.

El 30 de noviembre se anunció que se habían desatado varios motines en el Retén penitencial de Catia, con fuga de reclusos, con un saldo de sesenta y seis muertos y cincuenta heridos. Luego la cifra se elevó a doscientos. (UN; 30-11-92, 1 y 48)

OTROS ACONTECIMIENTOS LABORALES

Se inicia Contrato Colectivo de Interalúmina (CC.; C.Guayana, 2-10-92, A-4)

Denuncian tácticas dilatorias en Contratación Colectiva de Ferrominera (CC.; Cdad. Guayana, 03-11-92, A-4)

Grupo de 97 trabajadores de Regevensa (mantenimiento de VENALUM iniciaron un paro indefinido por despidos masivos... (CC; C.Guayana, 02-12-92, A-4)

Teinta y seis trabajadores jubilados de la empresa VENALUM, reclamaron el pago oportuno de sueldos... (CC; Cdad. Guayana, 03-12-92, A-4)

Profesores y Empleado de UNEG se declararon en conflicto por no estar dispuestos a aceptar el cálculo de las bonificaciones de fin de año y las vacaciones en base al salario básico, sino al salario integral... (CC.; C. Guayana, 15-12-92, A-4)

El 15 de diciembre se inició un paro total del gremio médico del Estado Bolívar y trabajadores del mismo sector, en reclamo de la cancelación de salarios y deudas pendientes... (CC.; C.Guayana, 16-12-92, A-4)

El 17 de noviembre se inició una paro nacional de los trabajadores del Instituto Postal Telegráfico (IPOSTEL), en protesta por las tácticas dilatorias respecto al contrato colectivo, implementadas por la Procuraduría General de la República, OCEPRE y CORDIPLAN...(CC.; Cdad. Guayana, 18-11-92, A-4)

DISCURSO DE FIN DE AÑO DEL PRESIDENTE

Con ocasión del Fin de Año, el Presidente de la República en su acostumbrada alocución, hizo referencia a: la profundidad de los avances y cambios experimentados en el país en los últimos años: al poder compartido, a nivel de los gobiernos regionales, alcadías, municipalidades, e Instituciones Públicas; el crecimiento firme de Venezuela. Entre las tareas por cumplir mencionó la satisfacción de ver como la política social está cumpliendo con los fines para la que fue creada, así como también las condiciones sociales del trabajador han mejorado con el aumento del salario mínimo dado hace seis meses atrás, y que además entrará en vigencia el 1° de enero el Decreto N° 2.506, el cual "obliga a las empresas a crear guarderías infantiles o a contratar este servicio con los Hogares de Cuidado Diario para los hijos menores de 6 años, servicio que beneficiará a los hijos de los trabajadores en "16 mil 500 empresas en todo el territorio Nacional"; planteo también los retos que tiene Venezuela ante los cambios en el mundo; y por último hizo un reconocimiento a los extranjeros, que engrandecen con su trabajo a nuestro país. (EN; 31-12-92, D-6).

1993. PRIMEROS MESES DE 1993

Opinión caraqueña: 1993 será un año violento.

En otra encuesta, pero esta vez, realizada por el diario "El Nacional", con ocasión de celebrarse el Día Mundial de la Paz, la mayoría de los caraqueños encuestados opinaron que 1993, será *un año más violento que el anterior,* mostrándose pesimistas en relación al futuro del año que comienza. Igualmente, manifestaron su deseo de vivir en democracia y su rechazo a la violencia. (EN; 02-01-93, C-2)

EL JUICIO A ANTONIO RIOS.

El 20 de Enero de 1993, se tuvo lugar en la sede del Tribunal Superior de Salvaguarda, el acto de lectura de cargos al ex presidente de la CTV, Antonio Ríos, y al ex presidente del BTV, José Vicente Sánchez Piña, por el caso del Florida Cristal. Mientras que los indiciados insistían en su inocencia, se pudo conocer que la Fiscalía solicitó prisión de 2 a 4 años. Además de los cargos por el presunto delito de tráfico de influencias, el Ministerio, demandó civilmente a los acusados por 12 millones de bolívares, por un posible daño a la nación en el mismo caso. (EU; 21-01-93, 1-17).

DISCUSIONES SOBRE SALARIO (Enero-Febrero)

Al finalizar el año 1993, la CTV anunció su decisión de solicitar, bien fuere por la vía legal bien por decisión del Ejecutivo, un ajuste de los salarios con el fin de recuperar su valor real ante la continuidad del proceso inflaccionario.

La calidad de vida sobre el salario. (Enero)

A principios de enero de 1993, el diario "El Universal", anunciaba en los titulares de primera página que "La CTV no solicitaría aumentos de salarios". (EU; 07-01-93, 2-1). En verdad, se trataba de un encabezado un tanto sensacionalista, en el que se recogía una información marginal de los asuntos tratados por la CTV y FEDECAMARAS en una importante reunión conjunta, celebrada el día 6 de enero. La reunión tuvo como objetivo estudiar el documento que han venido elaborando las comisiones mixtas de la CTV y Fedecámaras sobre *"El Reto de Transformar y Modernizar al País ante las Nuevas Realidades"*, donde se analizan mecanismos tendientes a la mejora del nivel de vida de la población. En este orden de ideas, Gastón Vera (CTV), manifestó que iniciativas como ésta son prueba de que sectores, por naturaleza, comúnmente opuestos (patronos y trabajadores) "*pueden sentarse a conversar y generar proposiciones concretas para el bienestar del país...* Lo que pide Vera Gómez es que *los trabajadores cumplamos con nuestro deber de servir de factores de producción, cada día con mayor eficiencia. Que los empresarios sigan cumpliendo su papel de generadores de riqueza. Que los políticos propicien las reformas necesarias para tener un mejor país, y que los legisladores aprueben las leyes requeridas para la transformación y modernización que requiere Venezuela..* Con

esta ocasión, Fedecámaras y la CTV, fijaron posición y manifestaron su respaldo a la aprobación de las leyes que forman parte de la reforma fiscal y todo lo relativo a la reforma del Estado, así como a la continuación del proceso de descentralización y de la transformación del IVSS, mejoramiento en la formación de Recursos Humanos, fortalecimiento de la pequeña y mediana industria y estimulación del programa de microempresa. (EU; 07-01-93, 2-1).

El salario, según los dirigentes del mundo laboral.

El Secretario Sindical Nacional de Acción Democrática, Federico Ramírez León, dio a conocer ante la prensa que, por ahora, la CTV no solicitará un incremento del salario mínimo y que, en la reuniones con Fedecámaras, trabajarán en función de la seguridad personal, la salud y la educación. (EU; 07-01-93, 2-1).

Por su parte, el Presidente (E) de la CTV, Gastón Vera, al ser preguntado por los periodistas sobre la reunión celebrada en La Casona sobre la conveniencia de un nuevo salario mínimo, descalificó al Buró sindical de Acción Democrática como ente adecuado para solicitar aumentos del salario mínimo. En tal sentido afirmó que este asunto es de la competencia institucional de la CTV y que en su debido momento abordarían el tema de manera responsable. Finalmente, Freddy Rojas Parra, presidente de Fedecámaras manifestó que la mejora de la calidad de vida no dependía únicamente de un incremento salarial. (EU; 07-01-93, 2-1).

Posición del Gobierno.

En el almuerzo de Reyes, que todos los años ofrece el Presidente de la República a la dirigencia sindical y agraria, Carlos Andrés Pérez, luego de ser consultado sobre la posibilidad de aumentar el salario mínimo nacional a 15.000 bolívares, manifestó la conveniencia de establecer el salario mínimo regional, refiriéndose a las ventajas y desventajas de un aumento global. (EU; 07-01-93, 2-1).

La CTV rechaza posición de CAP.

Días más tarde, se supo que el presidente de la CTV, Gastón Vera, en representación de la máxima dirigencia sindical, solicitará a Fedecámaras y al Presidente de la República un aumento del salario mínimo a 15.000 bs., rechazando, asimismo, la idea de CAP de la *regionalización del salario*. (EN; 17-01-93, D-2).

Argumentación de Federico Ramírez León.

En una entrevista publicada en el Correo del Caroní, Federico Ramírez León, Secretario Sindical Nacional de Acción Democrática, argumentó que el salario mínimo nacional no puede ser inferior a 15 mil bolívares mensuales, citando cifras del Consejo Nacional de Economía del mes de Noviembre de 1992, donde se demuestra que el costo de la cesta básica para la época era de 10.800 bolívares, pero que hoy día su costo debe sobrepasar los 12.000 bs. Igualmente, hizo referencia al caso del IVSS que, según su opinión, "una de las cosas que más ha hecho daño al IVSS, es el exceso de gremialismo" y que su desaparición sería un caos para los trabajadores, por lo cual sugirió la contribución de todos para su saneamiento. (Alida Vargas, CC.; Cdad. Guayana, 26-02-93, A-4)

Propuesta salarial de la CTV.

Un mes más tarde, el 16 de marzo de 1992, el Presidente de la CTV, Gastón Vera, y su Secretario General, César Olarte, presentaron ante el Directorio de Fedecámaras un Documento donde se propone elevar el salario mínimo urbano a bs. 20 mil, la congelación de precios de algunos de los productos de la cesta básica y la duración anual de los contratos colectivos. El presidente de Fedecámaras, Freddy Rojas, prometió que el organismo empresarial estudiaría el proyecto presentado por la CTV. (DC; 17-03-93, 20).

El Presidente (e) de la máxima Central Obrera del país, José Gastón Vera afirmó que, "Si el Gobierno acepta congelar los precios de la cesta básica y de los servicios públicos la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) podría considerar su solicitud del aumento de salario mínimo y sería mas flexible en tal petición..." Agregó además que "...el exceso de ganancia, la especulación criminal en los artículos de primera necesidad es lo que ha llevado a un gran deterioro de los salarios de los trabajadores y en consecuencia se hace insostenible la situación". En base a este planteamiento los sindicalistas del Movimiento Electoral del Pueblo (MEP), que constituyen la segunda fuerza en el seno de la CTV, solicitaron que "ésta Central Sindical despierte y llamé a una movilización nacional para lograr el aumento del salario mínimo que le ha sido pedido al Presidente de la República", la declaración fue hecha por Pablo Castro, Secretario Sindical Nacional del MEP y miembro del Comité Ejecutivo de la CTV. (CC.; Cdad. Guayana, 26-03-93, A-4).

Un análisis sobre la propuesta salarial.

La periodista Yolanda Ojeda Reyes del diario El Nacional, en su edición del 13 de Abril de 1993, analiza las consecuencias de la alternativa de modificación salarial que se viene proponiendo: aumentar el salario mínimo a 15 mil bolívares para el área rural y 20 mil bolívares en la urbe, según la petición de la CTV, costaría al Estado 80 millones de bolívares, porque el aumento *"rompe la escala salarial, repercute en los topes de cotización del Seguro Social y en el Decreto sobre las Guarderías, significa para la nómina un incremento del 30% para lo que se había previsto inicialmente.* En total hay 1 millón 200 mil trabajadores, de los cuales 450 mil pertenecen a la administración central, cuyo costo para este sector sería de 12 mil millones de bolívares. Esto afectaría la escala salarial produciéndose un efecto *dominó* porque se tienen que modificar las remuneraciones de funcionarios de mayor rango, muchos de los cuales devengan lo que en la actualidad aspira la Confederación de Trabajadores de Venezuela como piso para todos los trabajadores del país. Para enfrentar este aumento... la única alternativa sería aprobar los nuevos impuestos... Ante la crisis fiscal, el Ejecutivo no previó en el presupuesto de 1993 ninguna partida destinada a incrementos salariales, situación que se repite para el 94." (EN; 13-04-93, D-7).

El deterioro del salario real.

Según lo señaló el dirigente sindical Luis Primo, de la organización Sitrameca (Sindicato de Trabajadores del Metro de Caracas), las cifras de un estudio realizado por esta organización para determinar la variación de la calidad de vida de los

trabajadores del Metro de Caracas, concluyen que en los últimos años ha habido una disminución drástica de los salarios con respecto al poder adquisitivo de los mismos. "En 1986 el salario real del empleado del Metro superaba el salario nominal, lo cual le permitía vivir cómodamente. Para 1992, este nivel había disminuido en forma considerable hasta alcanzar el 52.9% de pérdida con respecto a los niveles de inflación vigentes... En 1992, el salario nominal permite en cierta medida cubrir lo referente a la cesta básica, no así mantener el status similar al del año 1986. Nuestra propuesta contractual de 12.500 bolívares de aumento lineal permite restituir esa condición." (EN; 15-04-93, C-3).

El Gobierno estudia proposición de la CTV.

En declaraciones del Presidente Carlos Andrés Pérez, en fecha 17 de Abril de 1993, el mandatario señaló que la solicitud de aumentos de salarios por decreto introducida por la CTV, estaba siendo estudiada por el Gobierno Nacional. Además agregó que no tenía ningún tipo de anuncio sobre esta materia para el 1ro de Mayo, Día del Trabajador. (DC; 13-04-93, 27).

Opinión del Colegio de Economistas.

A juicio del Presidente del Colegio de Economistas del D.F., Nelson Pérez Valdivieso, "el alza del salario mínimo si debe regionalizarse... No es lo mismo un aumento en Puerto Ordaz, Maracaibo o Caracas, que en Trujillo o Sucre, ya que los índices de los precios al consumidor varían en diversas zonas del país... No se trata solo de salvaguardar los intereses de los trabajadores, sino también del empresariado, que se vería beneficiado al regionalizar sus políticas salariales... Un empresario de Lara Zulia, Yaracuy, Portuguesa o Falcón no tiene que pagar salarios calculados en base a la inflación caraqueña, que es mayor que la vigente en el sitio donde está emplazado su establecimiento..." (EN; 26-04-93, D-10).

Según datos recabados por el Colegio de Economistas, sobre una fuerza de trabajo ocupada de siete millones de personas, el 31.5% (2,2 millones) obtienen ingresos mensuales iguales o inferiores al salario mínimo (9 mil bolívares). De esta cantidad de trabajadores sólo el 33% son empleados u obreros, y de este subtotal 598.497 laboran en el sector privado y sólo 159.917 se desempeña en el sector público de la economía. (EN; 26-04-93, D-10).

LA ZONA DEL HIERRO (Enero 1993).

Paro de los trabajadores de ALCASA

El 21 de Enero de 1993, los trabajadores de Alcasa, realizaron un paro de cuatro horas, en protesta por la presunta actuación inadecuada de algunos de los Superintendentes de la empresa. El paro comenzó a eso de las diez de la mañana, cuando los trabajadores de la fase IV se quejaban del hostigamiento de que son víctimas por parte del superintendente, al paro se sumaron posteriormente los trabajadores de la fase VI, en apoyo a sus compañeros y luego hicieron lo mismo los departamentos de Celdas, Fundición, Plantas de Carbón, Laminación, Taller Central, etc. (CC.; Cdad. Guayana, 22-01-93, A-4).

ARBITRAJE EN EL CONFLICTO SOBRE PRESTACIONES EN SIDOR (Enero 1992)

Dialogo SIDOR -SUTISS por Junta de Arbitraje.

Representantes de Sidor y de Sutiss iniciaron, a finales de enero, un diálogo para nombrar al tercer miembro de la Junta de Arbitraje, que tendrá la responsabilidad de pronunciarse en torno el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores de la referida planta, asunto que originó situaciones conflictivas en la planta a lo largo del año 1992. Hasta el momento, los dos candidatos principales son los profesionales del derecho, Pepi Melliu Orchini, ex-Presidente del Colegio de Abogados de Venezuela, y Ramón Duque Corredor, actual Presidente del mencionado gremio. En esta Junta, el Dr. Henry Solórzano León, representará a los trabajadores de SIDOR, mientras el Dr. Justo Castillo lo haría por la empresa, de ser confirmada su nominación. (Reportaje de Alida Vargas, en el CC. C.Guayana, 22-01-93; A-4)

Origen, estructura y funciones de la Junta de Arbitraje.

El 22 de diciembre de 1992, personeros de la empresa y del sindicato, firmaron un acuerdo para someter la solución de la controversia a una Junta de Arbitraje. "La Junta de Arbitraje debe estar conformada por tres árbitros de derecho, de los cuales: uno será designado por SIDOR; otro por SUTISS; y un tercero escogido de mutuo acuerdo por la partes. Los árbitros deben ser abogados."

"La Junta de Arbitraje debe dictar el laudo dentro de los sesenta (60) días continuos contados a partir de la fecha de su instalación, debiendo admitir cualquier prueba o alegato que la partes tuvieran a bien presentar dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) días del lapso referido. El laudo dictado por la Junta de Arbitraje, será inapelable y no podrá ser objeto de revisión alguna en sede administrativa." (Alida Vargas León, Reportaje citado)

Los miembros de esta Junta, deberán pronunciarse en lo relativo a los efectos de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, y concretamente del Artículo 146, y sobre la práctica que había seguido SIDOR para el cálculo de las prestaciones sociales como resultado del acatamiento de "los términos de la sentencia dictada por por la Sala Político-Administrativa de la Corte Suprema de Justicia, con fecha 13 de agosto de 1979. De la misma manera, deberá pronunciarse en cuanto a la procedencia o no, del método establecido por SIDOR para el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales, puesto en vigencia a partir de 1992. Finalmente, deberá determinar con precisión, para SIDOR, el contenido del Salario Normal a que se refiere el artículo 146 de la Ley Orgánica del Trabajo. (Alida Vargas León, Reportaje citado)

Compromiso de SIDOR.

"En el Acta, arriba mencionada, se indica que vía transaccional, sin que las partes puedan alegarlo como apoyo a sus respectivas posiciones, SIDOR se compromete a volver al esquema anterior. para sus trabajadores, a la fecha de la firma del presente acuerdo, durante el lapso comprendido entre el 01-01-92 y el 31-12-92, los cálculos de los intereses de las prestaciones sociales; a partir del 01-01-93, hasta

cuando la Junta de Arbitraje se pronuncie al efecto, retomar el cálculo con base en el salario normal según el alcance que SIDOR le ha atribuido a este concepto, en el entendido de que al pronunciamiento de la Junta de Arbitraje se le dará efecto retroactivo a esa fecha 01-01-92." (Alida Vargas León, Reportaje citado.)

Acción Sindical de SUTISS.

Sutiss, introdujo pliego conciliatorio exigiendo el cumplimiento de contrato, así lo informó el Secretario General de esta organización obrera, Ramón Machuca, quien además indicó que con la acción quedaba establecida la inamovilidad laboral de los trabajadores de Sidor evitando así el despido de unos mil seiscientos trabajadores, que la empresa pretendía despedir los días próximos. (CC.; C.Guayana, 6-04-93, A-4).

SIDOR insiste en despedir a los trabajadores.

Como única forma de superar la crisis económica que atraviesa Sidor, se plantea nuevamente el despido de 1500 trabajadores, sin ningún tipo de beneficios, ya que dada la situación económica que enfrenta se hace imposible que asuma un Plan de Protección al Empleo como lo hizo ya en una oportunidad (1989), la información la dio a conocer el presidente de Sidor, Maestro Angel Barreto en una reunión que sostuvo con el presidente del Sindicato, José Milazzo, y esta denuncia la hizo Ramón Machuca, secretario general de Sutiss. Por ello, agregó Machuca, *tenemos que emprender un plan de lucha en conjunto, los trabajadores de todas las empresas* (CC.; C.Guayana, 23-03-93, A-4).

Fin del Caso Sidor-Sutiss (prestaciones sociales). (Mayo 1993)

La periodista Alida Vargas León, en un reportaje publicado en la Sección Vida *Sindical y Gremios,* del Diario "Correo del Caroní", del día 11 de Mayo de 1992, recoge la conclusión definitiva de la controversia entre la empresa Sidor y el sindicato Sutiss, respecto a la forma de cálculo de las prestaciones sociales e intereses sobre las mismas que la empresa debe otorgar a los trabajadores en el momento en que estas sean causadas.

A este respecto, el presidente de la comisión de arbitraje, Ramón Duque Corredor, quien analizó y dictó veredicto en el caso de la controversia, resaltó el *triunfo de la paz laboral* e hizo algunos comentarios sobre los alcances del laudo arbitral hecho público el viernes 7 de Mayo de 1993:

"El laudo reconoce que los trabajadores de Sidor tienen derecho a continuar recibiendo los beneficios del contrato colectivo, en cuanto al salario se refiere y mantiene los criterios establecidos en la decisión de la Corte Suprema de Justicia en 1979, sobre el cálculo de las prestaciones sociales, pero además fue incorporado otro elemento como fue el del bono vacacional, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo.

El dispositivo del laudo arbitral establece lo siguiente. *PRIMERO: Se declara que la Ley Orgánica del Trabajo no resulta aplicable a los trabajadores de Sidor, respecto de la moción del salario en cuanto a la forma de calcular las prestaciones sociales por la terminación de la relación de trabajo, en lo referente a su artículo 146, y que por tanto, igualmente se declara que el concepto de moción amplia de salario, acogido en la contratación colectiva a tales efectos, es un beneficio mucho más*

ventajoso para aquellos que el contemplado en la referida Ley, y que por ende, lo previsto en la contratación colectiva debe aplicarse preferiblemente a dicha ley y reglamento. Declara igualmente que la Ley Orgánica del Trabajo no derogó el régimen contractual anterior existente en Sidor sobre el cálculo de las Prestaciones Sociales con fundamento en el concepto de salario amplio o integral, en la forma que fue definido en la sentencia de la Sala Político Administrativa de la Corte Suprema de Justicia de fecha 13 de Agosto de 1979, que permanece inalterable, por ser irrevocable, por los principios mencionados en este fallo, propios del derecho trabajo, consagrados en la ley actual y porque bajo la vigencia de la Ley del Trabajo derogada, tal beneficio también resultaba irrevocable en virtud de esos mismos principios y por la fuerza de la cosa juzgada de la referida sentencia. SEGUNDO: Declara procedente el método puesto en vigencia por Sidor, para el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales, a partir de 1992 de efectuar dispositivos anuales de las indemnizaciones correspondientes a cada trabajador, así como de calcular sus intereses en la misma forma anual, todo ello por la aplicación del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, en los literales a) y b) de su parágrafo único. TERCERO: Se declara que el contenido de salario integral en las relaciones de trabajo de Sidor, es el que corresponde a los términos expresados en este laudo en su capítulo décimo (en el referido capítulo, la Junta de Arbitraje precisa, que en el caso de Sidor, en el concepto de salario normal se integran el sueldo o salario básico así como el bono nocturno y el sobretiempo legal, complemento de la duración de la jornada nocturna y mixta (una y media hora de sobretiempo) que el trabajador recibe periódicamente, pero no cuando labora ocasionalmente o en forma imprevista, una que otra jornada nocturna. En igual sentido, las horas extras, cuando se devengan con periodicidad en el tiempo correspondiente). (En este capítulo se indica que el salario normal excede al salario ordinario, y que tal concepto es independiente de que las remuneraciones se causen o no dentro de la jornada ordinaria o fuera de las mismas, las horas de sobretiempo o extras, percibidas regularmente, forman parte del concepto de salario normal, al igual que día de descanso y feriado no trabajado, salario de un día, día de descanso compensatorio. La prima dominical por servicios prestados en días domingos que no corresponde al día de descanso trabajados y la prima por día feriado, cuando sus pagos son periódicos y habituales, forman parte del salario normal, al igual que la media hora de comida regular, no así la media hora de comida por sobretiempo). CUARTO: De conformidad con el contenido del acta arbitral de fecha 22 de Diciembre de 1992, el presente laudo arbitral tendrá efecto a partir del 1 de Enero de 1993. El presente laudo se expide dentro del lapso de prórroga convenida por las partes, mediante acta de fecha 3 de Mayo de 1993, en la cual extendieron el período útil para su pronunciamiento hasta el día 10 de Mayo de 1993".

El Dr. Román Duque Corredor, quien además es presidente del Colegio de Abogados del Distrito Federal, manifestó que "el laudo reconoce que los trabajadores tienen derecho a continuar recibiendo los beneficios de la contratación colectiva en cuanto al salario se refiere y, en cuanto al cálculo de las prestaciones sociales, mantiene los criterios de la decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia en Agosto de 1979... De acuerdo a la referida decisión, Sidor tiene que seguir calculando las prestaciones sociales a sus trabajadores, tomando en cuenta todos los conceptos que forman parte del salario, a saber: salario básico, sobretiempo, media hora de

comida, sobre tiempo legal, bono nocturno, día libre trabajado, sobretiempo real, hora de trabajo y descanso, prima por trabajo en descanso, hora de descanso compensatoria, prima de comida, hora de comida regular, días feriados, prima por días feriados trabajados, hora de tiempo de viajes y fracción en un mes de utilidades. Son cerca de dieciséis conceptos a los cuales se anexa el bono vacacional decidido en el laudo arbitral..."

En materia de sustituciones temporales, Duque Corredor explicó "...que el laudo establece el criterio de la periodicidad, es decir que *salvo las que sean estrictamente excepcionales o eventuales*, debe ser incorporado este concepto al cálculo de las prestaciones sociales...*en todo momento se mantuvo la tesis de no desmejorar las condiciones de los trabajadores.*"

En lo que respecta al tema de los intereses sobre las prestaciones sociales agregó: "En la decisión se estableció que la forma en que se venían cancelando, constituía error jurídico, sobre el cual no puede alegarse derecho adquirido. De tal forma que los intereses sobre prestaciones sociales tienen que calcularse anualmente y sobre depósitos anuales. Osea, se da plena vigencia a los beneficios de la contratación colectiva...Yo quiero reconocer la constancia y contundencia del sindicato en sus reclamaciones, siempre bien documentadas y razonadas. Igualmente debo reconocer la capacidad y fuerza de la empresa para mantener sus puntos de vista. Como árbitro me tocó establecer el equilibrio para que fuesen tomadas decisiones justas, y en verdad, me siento satisfecho, porque sin la comprensión de las dos pares...no hubiera sido posible tomar esta decisión...Pienso que en el fondo puede hablarse del triunfo de los trabajadores, pero la decisión también es importante para la empresa por cuanto se definen y clarifican conceptos que hasta ahora eran objeto de dudas."

De acuerdo a lo indicado en el acta firmada el 22 de Diciembre de 1992, las decisiones tomadas por la junta de arbitraje, tienen efectos retroactivos. Conformación de la Junta de arbitraje: Dr. Justo Castillo, en representación de Sidor; Dr. Henry Solórzano, en representación de Sutiss y el Doctor Román Duque Corredor, como tercer integrante escogido por mutuo acuerdo entre las partes. Cabe destacar, que al momento de acudir ante la Inspectoría del Trabajo, el doctor Duque Corredor insistió en la importancia histórica del documento y en la necesidad de ser consultado por las autoridades del trabajo. (CC.; Cdad. Guayana, 11-05-93, A-4)

Un día más tarde, aparecen en prensa las opiniones del Presidente de Sutiss, José Milazzo, y de su Secretario General, Ramón Machuca, quienes coincidieron en opinar que lo contemplado en el laudo arbitral favorecía a los trabajadores sidoristas. Además, los citados dirigentes mantuvieron firme su posición de lucha en lo que se refiere a el hecho de hacer valer la decisión contenida en el laudo arbitral acordado. "Acabamos de ganar una batalla, porque ahora debemos seguir en la guerra, para hacer que la empresa respete el contenido del laudo..." Al ahondar en sus planteamientos, José Milazzo agregó: "El laudo, como tal, tiene elementos de avance en cuanto a la definición del salario por cuanto pasa por encima de la Ley e incorpora una serie de conceptos que hasta ahora no estaban definidos en la Ley del Trabajo. Por ejemplo, Sidor no incorporaba las sustituciones temporales, días feriados, días compensatorios y algunas primas, como la dominical, en los elementos que conforman el salario, pero ahora con el laudo arbitral, todo quedó aclarado. Actualmente la empresa paga el día de descanso no trabajado a razón de salario

básico, y ahora, con la definición de la comisión arbitral, se pagará a razón de los conceptos definidos como salario normal para los sidoristas. Igualmente se debe aplicar al preaviso, horas extras, días feriados y vacaciones...Durante catorce años, los sidoristas venían cobrando los intereses de sus prestaciones sociales en base a cálculos mensuales. En tal sentido, el laudo arbitral establece que el cálculo de los intereses sobre las prestaciones sociales venía desestimando siete elementos, a saber: Días libres trabajados, día compensatorios, sustituciones temporales, prima por feriado trabajado, prima por día libre trabajado, horas de sobre tiempo y media hora de comida de sobretiempo..." (CC.; Cdad. Guayana, 12-05-93, A-4)

El Gobernador del estado Bolívar, Andrés Velásquez, también se hizo eco de la decisión acordada en el laudo arbitral, y a través de una visita a los trabajadores de Sidor, felicitó a estos por el logro obtenido, calificándolo como histórico. (CC.; Cdad. Guayana, 13-05-93, A-4)

En una encuesta realizada a los trabajadores, en el portón tres de Sidor, se pudo constatar la opinión de los estos en lo referente a la decisión establecida en el laudo arbitral. Entre las opiniones recogidas por la periodista Alida Vargas León en su reseña de prensa, encontramos las siguientes: "El laudo favorece a nosotros los trabajadores..."; " A mí me parece una buena decisión, porque lo que estaban haciendo con nuestras prestaciones sociales eran un *robo* descarado. Sutiss con su constancia logró vencer. Ahora bien. Necesitamos que esos suelditos se lleven para arriba, porque lo que ganamos no nos alcanza para nada."; "...Yo pienso que no todos los trabajadores conocemos las matemáticas, y en este sentido creo, que el sindicato debe propiciar una reunión para explicar con más claridad a los trabajadores los beneficios del laudo arbitral..." (CC.; Cdad. Guayana, 14-05-93, A-4)

EL CONTRATO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA PETROLERA

Suspensión de las negociaciones del Contrato Petrolero

El 12 de febrero de 1993, se pudo conocer por la prensa la suspensión de las negociaciones del Contrato Colectivo a partir del martes, 9 de febrero. Raúl Henríquez, Presidente de la Federación de Trabajadores Petroleros (FEDEPETROL), convocó a una rueda prensa para informar sobre la decisión de una plenaria sindical por la que FEDEPETROL Y FETRAHIDROCARBUROS suspendían las negociaciones del Contrato *por incapacidad negociadora de los representantes de la industria petrolera...* De acuerdo a la opinión de Henríquez, desde el inicio de la negociación, se hizo evidente que la selección de los negociadores por la industria no auguraba flexibilidad ni el entendimiento apropiado para una tarea tan difícil... En consecuencia, "las Federaciones decidieron suspender la negociación y solicitar una reunión de urgencia con los presidentes de las compañías operadoras para hacerles el respectivo planteamiento, el cual no es otro que la sustitución de sus negociadores." Señaló que se daba un compás de espera hasta el próximo lunes, al tiempo que se tenía en estado de alerta a los trabajadores petroleros... (DC, 12-02-93, pg. última)

De acuerdo a informaciones del diario capitalino "El Nacional", el rompimiento del diálogo con los trabajadores de PDVSA se debía a que la empresa manifestaba carecer de recursos para satisfacer siete cláusulas claves del Proyecto del Contrato

Colectivo, entre las cuales figuraban: el aumento de salario y el programa de viviendas. Por su parte, Fedepetrol estimaba que la fuga de cerebros, por bajos sueldos, alcanzaba ya un promedio de 15 empleados diarios. (EN, 24-03-93, D-7).

El costo del Contrato Petrolero, aun sin decidir, se estima en 205 mil millones de bolívares, de acuerdo a fuentes vinculadas a esta industria. Los negociadores del contrato han sido: por la parte sindical, Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, así como las Secretarías Generales de los sindicatos afiliados; por parte de los patronos, un equipo integrado por negociadores de Lagoven, Maraven y Corpoven. El costo del contrato está incluido dentro del presupuesto de costos y gastos de la industria petrolera nacional correspondiente al año de 1993. Los conceptos más importantes, en relación a su costo son: el aumento salarial, vivienda, contratistas, jubilación, vacaciones y bono, comisariato, indemnización de vivienda, y ayuda de ciudad, entre otros. La intención es firmar el contrato a finales del mes de Febrero. (DC; 12-02-93, última página).

Se reinicia la Negociación Petrolera.

Casi a finales de mes, el 24 de febrero, mediante un Comunicado, las partes reiniciaron las conversaciones para la contratación colectiva. "El Ministro del Trabajo, Rubén Rodríguez, reunido en pleno con los representantes de la Federaciones Sindicales y de las empresas Lagoven Corpoven y Maraven, formularon los planteamientos que alrededor de esa problemática

Reunión estratégica de los Sindicatos Petroleros.

El 24 de marzo fue convocada, con carácter de urgencia, una reunión del Comité Directivo Nacional de FEDEPETROL, con la asistencia de los ciento seis Secretarios Generales de los distintos sindicatos petroleros del país, para tratar lo concerniente a las acciones a seguir de allí en adelante, dada la ruptura de las conversaciones entre la Federación y las distintas filiales de PDVSA, que se niegan a aceptar los beneficios solicitados en el Proyecto de Contrato Colectivo por la Federación. (CC.; Cdad. Guayana, 24-03-93, A-4).

En la reunión se acordó que, para el 26 de marzo, será introducido por los directivos de Fedepetrol y Fetrahidrocarburos un pliego conflictivo contra las operadoras de PDVSA ante el Ministerio del Trabajo, en Caracas, en respuesta a la negativa de las distintas filiales a aceptar los planteamientos económicos previstos en el Proyecto de Contrato Colectivo, además quedó abierta la posibilidad de un paro general de trabajadores de la Industria Petrolera. (CC; Cdad.Guayana, 25-03-93, A-4).

Estancada la Negociación Petrolera y amenaza de paro..

El 13 de Abril se informó una vez más en la prensa la ruptura de las conversaciones entre los representantes de la industria petrolera y los directivos de las dos Federaciones Sindicales, reiniciándose así el conteo de las 120 horas de tregua que habían sido acordadas para buscar un acuerdo, a tal efecto. Los trabajadores amenazaron con un paro general si el plazo establecido para en citado acuerdo llegara a su vencimiento. Los representantes de la industria Gustavo Gabaldón (Maraven), Oswaldo León Ponte (Lagoven) y Luis Felipe Masrúa (Corpoven), informaron sobre el estancamiento de las conversaciones y agregaron que habían hecho un *tremendo esfuerzo* sincero, planteando abiertamente a los directivos sindicales, cuáles son las posibilidades de la empresa en los actuales momentos. (EN, 13-04-93, D-8).

Finaliza el conflicto petrolero mediante Acta Convenio .

Finalmente, el 19 de Abril se dio por finalizado el conflicto laboral de la empresa petrolera. Los trabajadores, representados por Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, y los representantes de Corpoven, Maraven y Lagoven, lograron firmar un acuerdo que puso fin a un largo período de conversaciones y a las amenazas de una huelga petrolera, en forma de *Acta Convenio* suscrito por las partes ante el Ministro del Trabajo. El acuerdo representa un costo adicional del contrato de 70 mil millones de bolívares y un monto de 7 mil millones de bolívares correspondiente al pago del retroactivo. Debe destacarse que fue la primera vez, desde la nacionalización de la industria, que las partes tienen que acudir al Ministerio del Trabajo para discutir un contrato (DC; 19-04-93, 19). El convenio colectivo ampara a 60.000 empleados que laboran en PDVSA y sus empresas filiales. Entre los particulares del nuevo convenio se dio a conocer que el salario mínimo de los trabajadores ascendió a 16.500 bolívares, más un aumento de Bs. 55 a ser pagado en tres parte (200 bs. con la firma, más 150 Bs. en Enero de 1994 e igual suma en Enero de 1995). (EN; 19-04-93, D-6). La periodista Mariela León reproduce en el diario El Universal, del 19 de abril de 1993, pg. 2-1, Resulta interesante señalar que, entre las demandas que van más allá de cuestiones económicas, los negociadores revelan una especial preocupación por la formación de los trabajadores."Cuarto. Finalmente, las empresas se comprometen a exigir alas contratistas que refuercen el proceso de adiestramiento y capacitación de trabajadores en las respectivas zonas de actividad petrolera, a través de institutos y centros de capacitación idóneos, tales como el INCE, CEPET, etc.; todo con el fin de garantizar un número eficiente de potenciales candidatos a empleo, que puedan facilitar este proceso de suministro de mano de obra capacitada, quedando claramente entendido que este proceso de certificación de capacitación no otorga ni garantiza una seguridad futura de empleo..." (EU, 19-04-93; 2-1)

Firma del Contrato Petrolero

El Jueves 6 de Mayo de 1993, los titulares de prensa anunciaron a firma del contrato colectivo que ampara a los trabajadores de la industria petrolera. El costo del contrato fue estimado en 85 mil millones de bolívares en tres años, de los cuales el primer año representa el mayor desembolso (45%), por efectos del pago del retroactivo, a partir del 26 de Noviembre pasado hasta la fecha, de los incrementos salariales y prestaciones sociales. El 55% restante se distribuye entre 1994 y 1995. La firma de la Convención Colectiva, contó con la presencia del Ministro del Trabajo, Rubén Rodríguez; el Procurador General de la República, Ricardo Ernest Contreras; los Presidentes de Maraven, Eduardo López Quevedo; Lagoven, Julius Trinkunas; Corpoven, Roberto Mandini y de las Federaciones Sindicales Fedepetrol, Raúl Henríquez, y Fetrahidrocarburos, Antonio Machado, Roberto Mandini, quien se presentó como orador en representación de la industria manifestó: "por un lado está la necesidad y la justicia de lograr para nuestra gente la calidad de vida cónsona con su cotidiano esfuerzo, y por el otro, la necesidad de mantener nuestra estructura de costos a niveles que nos permitan crear el valor esperado por nuestro accionista y no ir paulatinamente estrangulando unos márgenes de por sí menguados, con las realidades del mercado petrolero internacional." (EN; 6-05-93, D-8).

OTROS ACONTECIMIENTOS LABORALES (Ver Crónica del Nº 30).

Empresarios y trabajadores coinciden en rechazar aumento cotizaciones del IVSS (DC; 12-02-93, última página) y nuevos impuestos.(CC;C.Guayana, 25-02-93, A-3)

Andrés Velásquez, defiende el Club Cultural de los Trabajadores de Guayana, porque mejora la calidad de vida de los trabajadores (CC; C.Guayana, 27-02-93, A-4)

Andrés Velásquez se propone mejorar los salarios de los policías, de 15 mil a 20 mil bolívares mensuales, (CC.; Cdad. Guayana, 01-03-93, A-3)

Se celebra Jornada de Solidaridad con Antonio Ríos. Una alta misión del sindicalismo mundial llegaría a Venezuela el lunes 1º de Marzo, para ello, integrada por Enso Friso, Secretario General de la CIOSL, la más importante central obrera mundial que agrupa a 130 millones de trabajadores y que tiene su sede en Bruselas, Bélgica. Están afiliados más de 143 organizaciones sindicales de más de cien paises en todo el mundo; Luis Anderson, Secretario General de la ORIT; William Doherty de la AFL-CIO y Rick Jhacson, máximo lider de los trabajadores de Canadá. (CC.; Cdad. Guayana, 28-02-93, A-4)

Ignorancia por parte de los patronos, sobre la obligación del Decreto Nº 2.506, sobre guarderías infantiles... (CC.; Cdad. Guayana, 02-03-93, A-4).

Los Obreros de la Universidad Nacional Experimental Antonio José de Sucre, UNEXPO, iniciaron un paro indefinido en protesta contra el documento contractual que pretende imponer el Consejo Rectoral de la Institución... (CC.; Cdad. Guayana, 03-03-93, A-4).

Conflicto en la CANTV, el 17 de Marzo de 1993. Paros escalonados y solicitud de custodia (GN y Policía) por parte de la empresa. (CC; C.Guayana, 17-03-93,A-4).

Fin del conflicto... (CC.; Cdad. Guayana, 6-04-93, A-4).

Programa de Formación de Cuadros Medios en Sidor con un aproximado de 500 participantes, a través del Fondo de Protección al Empleo, y dirigido a los trabajadores de las empresas básicas... (CC.; Cdad. Guayana, 11-03-93, A-4). La puesta en marcha del Fondo de Protección al Empleo ha permitido llevar a cabo de manera eficiente el proceso de desincorporación de personal de Sidor... (CC.; Cdad. Guayana, 14-03-93, A-4).

El 28 de Abril de 1993, se inauguró en Caracas el "Centro Venezolano-Alemán de Capacitación", para incorporar el sistema dual de educación al sistema venezolano. Este centro de formación es una entidad de carácter privado, sin fines de lucro y con reconocimiento oficial, patrocinado por la Cámara de Comercio e Industrial Venezolano-Alemana y 13 empresas afiliadas... (EU; 26-04-93, 2-4).

La Universidad Católica Andrés Bello y Fedeindustria, firmaron un convenio de cooperación técnica y científica con el objeto de fomentar y facilitar programas de Cooperación Técnica y Científica de acuerdo a las posibilidades y necesidades de cada organización. El convenio tendría una duración de 3 años.(EU; 4-04-93, 2-15).

El 16 de Marzo de 1993, se paralizaron las unidades de emergencia en los hospitales "Uyapar" y "Guaiparo" en forma indefinida hasta tanto el IVSS no cancele las ocho quincenas de sueldo que les adeudan y otros beneficios previstos en la Contratación Colectiva." (CC.; Cdad. Guayana, 16-03-93, A-4). El paro finalizó el 29 de Marzo de 1993 y los médicos acordaron reincorporarse a todas sus funciones (CC.; Cdad. Guayana, 30-03-93, A-4).

Estadística

SECCION DE ESTADISTICA SOCIO-ECONOMICA Y LABORAL

Aurora Brito Querales

El objetivo de esta sección es ofrecer al lector información útil para el análisis y que permita la fácil interpretación de la situación socio-laboral a nivel nacional.

Los cuadros que se han considerado en esta oportunidad recogen los datos referentes a la Fuerza de Trabajo, recopilados de los tomos del segundo semestre de "Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Total Nacional y por Regiones", obtenidos de la Encuesta de Hogares por muestreo para los años comprendidos entre 1980 y 1992, inclusive.

La Encuesta de Hogares por Muestreo es un programa que viene realizando la Oficina Central de Estadística e Informática de la Presidencia de la República, OCEI, con la participación de las Corporaciones Regionales, que permite investigar las características demográficas, sociales y el estudio de la Fuerza de Trabajo en cuanto a sus componentes, volumen y estructura socieconómica.

Hemos decidido incluir unas breves definiciones o conceptos, para facilitar la interpretación de la información contenida en los cuadros.[1]

1.-*Población Económicamente Activa:* Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios dirigidos al mercado. La constituyen todas las personas que tienen empleo y aquéllas que no teniéndolo, están buscándolo o a la expectativa de alguno.

2.-*Población Ocupada o Empleada:* Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que están trabajando o tenían un empleo, con o sin remuneración, durante el período de referencia de la Encuesta de Hogares por Muestreo, con una jornada de trabajo parcial o completa.

3.-*Población Desocupada o desempleada:* Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que durante el período de referencia de la Encuesta no estaban trabajando por haber perdido su empleo y están buscando trabajo con remuneración. Asimismo, se incluyen aquellas personas que nunca han trabajado y buscan su primer empleo o trabajo remunerado.

4.-*Población Económicamente Inactiva:* Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que no estaban trabajando ni buscando trabajo en el período de referencia de la Encuesta, y que están dentro de las situaciones siguientes: Quehaceres del hogar, Estudiantes, Rentistas, Jubilados y/o pensionados, Incapacitados para trabajar.

5.-*Tasa de Actividad:* Población activa de 15 años y mas /Población Total *100

6.-*Tasa de Desocupación:* Población de 15 años y mas Desocupada / PEA *100

7.-*Tasa de Ocupación:* Población de 15 años y mas Ocupada / PEA *100

[1]OCEI: Indicadores de la Fuerza de Trabajo, total nacional y por regiones, 2do. sem. 1992

VENEZUELA 1980-1992: PRINCIPALES INDICADORES DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SEXO, SEGUN AÑOS.

	Población Económicamente Activa					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
1980	8.168.059	100%	4.050.132	49,6%	4.117.927	50,4%
1981	8.445.372	100%	4.188.797	49,6%	4.256.575	50,4%
1982	9.595.565	100%	4.826.665	50,3%	4.768.900	49,7%
1983	9.907.249	100%	4.980.991	50,3%	4.926.258	49,7%
1984	10.233.777	100%	5.142.511	50,3%	5.091.266	49,7%
1985	10.553.980	100%	5.300.954	50,2%	5.235.026	49,6%
1986	10.886.308	100%	5.465.416	50,2%	5.420.892	49,8%
1987	11.226.659	100%	5.633.734	50,2%	5.592.925	49,8%
1988	11.571.517	100%	5.804.186	50,2%	5.767.331	49,8%
1989	11.918.368	100%	5.975.549	50,1%	5.942.819	49,9%
1990	12.269.723	100%	6.149.117	50,1%	6.120.606	49,9%
1991	12.331.434	100%	6.178.669	50,1%	6.152.765	49,9%
1992	12.683.723	100%	6.352.815	50,1%	6.330.908	49,9%

	Población de 15 años y mas en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.499.506	100,0%	3.261.681	72,5%	1.237.825	27,5%
1981	4.607.126	100,0%	3.380.498	73,4%	1.226.628	26,6%
1982	5.347.831	100,0%	3.908.481	73,1%	1.439.350	26,9%
1983	5.527.654	100,0%	4.033.070	73,0%	1.494.584	27,0%
1984	5.716.207	100,0%	4.139.744	72,4%	1.576.463	27,6%
1985	5.918.794	100,0%	4.300.634	72,7%	1.618.160	27,3%
1986	6.107.115	100,0%	4.433.105	72,6%	1.674.010	27,4%
1987	6.321.566	100,0%	4.568.451	72,3%	1.753.115	27,7%
1988	6.572.049	100,0%	4.732.808	72,0%	1.839.241	28,0%
1989	6.900.588	100,0%	4.846.311	70,2%	2.054.277	29,8%
1990	7.229.128	100,0%	4.952.572	68,5%	2.276.556	31,5%
1991	7.417.929	100,0%	5.028.599	67,8%	2.389.330	32,2%
1992	7.537.817	100,0%	5.135.590	68,1%	2.402.227	31,9%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

VENEZUELA 1980-1992: PRINCIPALES INDICADORES DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SEXO, SEGUN AÑOS.

	Población Ocupada					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.245.050	100,0%	3.061.169	72,1%	1.183.881	27,9%
1981	4.328.682	100,0%	3.157.854	73,0%	1.170.828	27,0%
1982	4.967.380	100,0%	3.608.826	72,7%	1.358.554	27,3%
1983	4.959.959	100,0%	3.591.320	72,4%	1.368.639	27,6%
1984	4.952.712	100,0%	3.564.450	72,0%	1.388.262	28,0%
1985	5.201.203	100,0%	3.758.421	72,3%	1.442.782	27,7%
1986	5.477.787	100,0%	3.959.326	72,3%	1.518.461	27,7%
1987	5.785.402	100,0%	4.151.941	71,8%	1.633.461	28,2%
1988	6.116.605	100,0%	4.383.179	71,7%	1.733.426	28,3%
1989	6.238.704	100,0%	4.343.591	69,6%	1.895.113	30,4%
1990	6.528.937	100,0%	4.458.987	68,3%	2.069.950	31,7%
1991	6.769.251	100,0%	4.585.515	67,7%	2.183.736	32,3%
1992	7.003.868	100,0%	4.744.263	67,7%	2.259.605	32,3%

	Población Desocupada					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
1980	254.456	100,0%	200.512	78,8%	53.944	21,2%
1981	278.444	100,0%	222.644	80,0%	55.800	20,0%
1982	380.451	100,0%	299.655	78,8%	80.796	21,2%
1983	567.695	100,0%	441.750	77,8%	125.945	22,2%
1984	763.495	100,0%	575.294	75,4%	188.201	24,6%
1985	717.591	100,0%	542.213	75,6%	175.378	24,4%
1986	629.328	100,0%	473.779	75,3%	155.549	24,7%
1987	536.164	100,0%	416.510	77,7%	119.654	22,3%
1988	455.444	100,0%	349.629	76,8%	105.815	23,2%
1989	661.884	100,0%	502.720	76,0%	159.164	24,0%
1990	700.191	100,0%	493.585	70,5%	206.606	29,5%
1991	648.678	100,0%	443.084	68,3%	205.594	31,7%
1992	533.949	100,0%	391.327	73,3%	142.622	26,7%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

VENEZUELA 1980-1992: PRINCIPALES INDICADORES DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SEXO, SEGUN AÑOS.

	Población Económicamente Inactiva					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
1980	3.668.553	100%	788.451	21,5%	2.880.102	78,5%
1981	3.838.246	100%	808.299	21,1%	3.029.947	78,9%
1982	4.247.734	100%	918.184	21,6%	3.329.550	78,4%
1983	4.379.595	100%	947.921	21,6%	3.431.674	78,4%
1984	4.517.570	100%	1.002.767	22,2%	3.514.803	77,8%
1985	4.635.186	100%	1.000.320	21,6%	3.634.866	78,4%
1986	4.779.193	100%	1.032.311	21,6%	3.746.882	78,4%
1987	4.905.093	100%	1.065.283	21,7%	3.839.810	78,3%
1988	4.999.468	100%	1.071.378	21,4%	3.928.090	78,6%
1989	5.017.780	100%	1.129.238	22,5%	3.888.542	77,5%
1990	5.040.595	100%	1.196.545	23,7%	3.844.050	76,3%
1991	4.913.505	100%	1.150.070	23,4%	3.763.435	76,6%
1992	5.145.906	100%	1.217.225	23,7%	3.928.681	76,3%

VENEZUELA 1980-1992: TASA DE ACTIVIDAD, DE OCUPACION Y DE DESOCUPACION POR SEXO, SEGUN AÑOS.

	Tasa de Actividad			Tasa de Ocupacion			Tasa de Desocupación		
Años	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1980	55,1	80,5	30,1	94,3	93,9	95,6	5,7	6,1	4,4
1981	54,8	80,4	29,6	93,9	93,4	95,5	6,0	6,6	4,5
1982	54,5	80,3	29,1	92,9	92,3	94,4	7,1	7,7	5,6
1983	54,2	79,8	28,9	89,7	89,0	91,6	10,3	11,0	8,4
1984	55,9	80,5	31,0	86,6	86,1	88,1	13,4	13,9	11,9
1985	56,1	81,1	30,9	87,9	87,4	89,2	12,1	12,6	10,8
1986	56,1	81,1	30,9	89,7	89,3	90,7	10,3	10,7	9,3
1987	56,3	81,1	31,3	91,5	90,9	93,2	8,5	9,1	6,8
1988	56,8	81,5	31,9	93,1	92,6	94,2	6,9	7,4	5,8
1989	57,9	81,1	34,6	90,4	89,6	92,3	9,6	10,4	7,7
1990	58,9	80,5	37,2	90,3	90,0	90,9	9,7	10,0	9,1
1991	60,2	81,4	38,8	91,3	91,2	91,4	8,7	8,8	8,6
1992	59,4	80,8	37,9	92,9	92,4	94,1	7,1	7,6	5,9

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

Bibliografía

BIBLIOGRAFIA[1]

DOCUMENTOS HISTORICOS:

Calvani, Arístides; "El Surgir de una Escuela", en la Revista El Farol, Separata en el Archivo de la Escuela de Ciencias Sociales, UCAB, 1963.

FUENTES ESPECIALIZADAS:

Industrial Relations Research Association Series, "The Next Twenty-Five Years of Industrial Relations", Edited by Gerald G. Somers, University of Wisconsin, 1973

Keith E. Thurley , "What is an Ideal Preparation for Industrial Relations Practitioners", (The London School of Economics), en el IV Congreso Mundial de Relaciones Industriales, Ginebra, 1976.

International Industrial Relations Association; "Recent Trends in Industrial Relations Studies and Theory", 8th World Congress, 4-7 September 1989. (Documento de 152 páginas, con Ponencias en inglés, francés y castellano, referentes a uno de los temas centrales del Congreso)

José I. Urquijo, "Teoría de las Relaciones Industriales", Manual de Relaciones Industriales, publicado por el CEPET, Caracas, 1989, donde se aborda la temática de la identidad de la Carrera de Relaciones Industriales y se exponen los modelos de análisis de varios expertos del ramo.

ESTUDIOS TENIDOS EN CUENTA.

Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, "Reforma del Pensum de la Escuela de Relaciones Industriales", (Pensum Reformado: Sistema Unidades-Crédito Semestre), ERI, UC, Carabobo, 1976

Mengual de Torre, Arturo Gabriel y Bencomo Palma, Ana Cristina; "Estudio de la Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales en Venezuela:1968-1978", Memoria de Grado bajo la Tutoría del P. José I. Urquijo, UCAB, Caracas, Febrero de 1980

Castillo, María y Pueyo, María; "Estudio de la Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales en Venezuela: 1958-1968", Memoria de Grado bajo la Tutoría del P. José I. Urquijo, UCAB, Caracas, 1982

[1] Bibliografía utilizada por la Comisión de la Reforma de Pensum de la Especialidad de Relaciones Industriales (Escuela de Ciencias Sociales), UCAB.

Acosta Ramos, María Teresa; "Bases Preliminares para la Elaboración de un Perfil-Tipo del Industriólogo", Memoria de Grado bajo la Tutoría del Profesor Nicasio Cova Machado, UCAB, Caracas, 1985 (Basada únicamente en las respuestas de 13 profesores de la Escuela. Inicialmente, se pretendía 26)

Guzmán Lander, Isabela y Monsalbe Barres, Antonio; "Diagnóstico de la Situación Socio-Laboral de los Egresados en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello: 1980-1985", Memoria de Grado bajo la Tutoría de Aracelis Tortolero, UCAB, Caracas, Noviembre de 1987.

Pérez Medina, Enid Adriana y Santos Castro, Nerys Elia; "La Especialidad de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, Evolución y Situación Actual", Memoria de Grado bajo la Tutoría del Dr. José Rafael Tinoco-Smith, UCAB, Caracas, Octubre de 1989.

Della Noce Varani, Oscar y Zulli Angelucci, Ana Rita; "Proyecto para la Actualización de la Especialidad de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello", Memoria de Grado bajo la Tutoría de la Lic. Edith Gómez, UCAB, Caracas, Octubre de 1991.

DOCUMENTOS ORIENTADORES.

UCAB, "Lineamientos para la Formulación del Plan Trienal: 1991-92 a 1993-94", Caracas, febrero de 1991.

UCAB, Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Lineamientos de Reforma del Pensum de las Escuelas", Acta del Consejo de Facultad del 01--3-91.

UCAB, Escuela de Ciencias Sociales, "Diagnóstico y Proyecto Propuesto para la Carrera de Relaciones Industriales", Caracas, abril de 1991.

UCAB. "Información General", Año Académico 91-92", Ed. Texto, Caracas,1991

UCAB-Dirección de la Escuela de Ciencias Sociales, Jesús Civit, "Perspectivas de la Escuela de Ciencias Sociales", Caracas, 24 de abril 1991,

UCAB, Consejo de Escuela, Decisión sobre La "Reforma de Pensum de Relaciones Industriales y Sociología" (Inicio del Proceso), Caracas, 29-05-91

UCAB, Consejo de Escuela, Decisión sobre el nombramiento de las Comisiones para la "Reforma de Pensum de Relaciones Industriales y Sociología". (Inicio del Proceso), Caracas, 27-06-91

UCAB, "Políticas y Lineas de Acción del Plan Trienal", UCAB, febrero 1991, Apéndice; 3,b) Informática.