

REVISTA

sobre

RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
CARACAS / VENEZUELA

PRESENTACION DEL CONTENIDO DE LA REVISTA

RELACIONES LABORALES, DESARROLLO ECONOMICO Y
DEMOCRACIA EN EL SIGLO XXI

CONFLICTO LABORAL EN LAS GRANDES LIGAS

PERFIL IDEAL DE LOS CUADROS MEDIOS SUPERVISORIOS
DESDE LA PERSPECTIVA GERENCIAL

LA NECESIDAD DE CONCERTAR UN EFECTIVO SISTEMA
DE SEGURIDAD SOCIAL

RELACIONES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO
VENEZOLANO CON EL MOVIMIENTO SINDICAL

RELACIONES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO
VENEZOLANO CON EL SECTOR SINDICAL

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA

DOCUMENTO DE LA COMISION PRESIDENCIAL PARA LA
REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS
PRESTACIONES SOCIALES

ESTADISTICAS SOCIO-ECONOMICAS Y LABORALES

BIBLIOGRAFIA

Enero / Diciembre 1995

31

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

Caracas, enero-diciembre, 1995

Nº 31

TEMARIO

5	EDITORIAL	
	PRESENTACION DEL CONTENIDO DE LA REVISTA	5
9	ESTUDIOS	
	RELACIONES LABORALES, DESARROLLO ECONOMICO Y DEMOCRACIA EN EL SIGLO XXI, por Francisco Zapata...	11
	CONFLICTO LABORAL EN LAS GRANDES LIGAS, por Josué Bonilla García.....	21
	PERFIL IDEAL DE LOS CUADROS MEDIOS SUPERVISORIOS DESDE LA PERSPECTIVA GERENCIAL, por María H. Rodríguez B. y Valentina Rojas M. De Lauría.....	55
79	COMUNICACIONES	
	LA NECESIDAD DE CONCERTAR UN EFECTIVO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, por Luis Ugalde S.J.....	81
	RELACIONES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO VENEZOLANO CON EL MOVIMIENTO SINDICAL, por Gustavo Gabaldón.....	91
	RELACIONES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO VENEZOLANO CON EL SECTOR SINDICAL, por Carlos Ortega	105

109	CRONICA LABORAL	
	CRONICA LABORAL DOCUMENTADA: AGOSTO 1994 A JUNIO 1995, por J.I.Urquijo y J. Bonilla	111
175	DOCUMENTOS	
	DOCUMENTO DE LA COMISION PRESIDENCIAL PARA LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS PRESTACIONES SOCIALES	177
203	ESTADISTICAS	
	SECCION DE ESTADISTICAS SOCIO-ECONOMICAS Y LABORALES, por Aurora Brito Querales	205
219	BIBLIOGRAFIA	
	DOCUMENTOS DEL XI CONGRESO DE LA CTV	221

EDITORIAL

PRESENTACION

El tema de actualidad en el ámbito laboral, a lo largo del año 1995, ha sido principalmente el referente a la Reforma del Sistema de Seguridad Social y de las Prestaciones Sociales, debido en parte al nombramiento de una Comisión Presidencial para este fin, integrada por Juan Nepomuceno Garrido (Ministro del Trabajo), Luis Raúl Matos Azócar (Ministro de Hacienda), Luis Ugalde S.J. (Rector de la Universidad Católica Andrés Bello), Carlos Eduardo Febres, Eduardo José Fernández, Alejandro Feo La Cruz, y Alejandro Cardozo (Asesor). En la sección Documentos de este número de la Revista nos ha parecido oportuno presentar, con carácter de información central, el Informe Final de dicha comisión, "Propuestas para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales", que para su elaboración tuvo en cuenta un gran número de estudios, opiniones y propuestas, desarrolladas en el país a lo largo de los últimos años, así como la vasta experiencia del experto internacional Carmelo Mesa Lago, que actuó como asesor especial.

La sección de Estudios se inicia con un trabajo del Dr. Francisco Zapata, presentado ante el X Congreso de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales, celebrado en Washington D.C. a finales de mayo de 1995, con el título "Las Relaciones Laborales, Desarrollo Económico y Democracia en el Siglo XXI". En el mismo se analiza, en primer lugar, la evolución del trabajo y de la producción en la llamada *sociedad del conocimiento* centrada en el saber, estableciendo un contraste comparativo con la *sociedad del trabajo* centrada en la producción, que caracterizó los años del taylorismo y del fordismo. Zapata pasa revista a las transformaciones sociológicas del capital y los capitalistas, en una sociedad impactada por la instauración de los fondos de pensión, la globalización de la economía, y otros cambios nunca antes previstos.; y señala que todo ello da un nuevo significado al sistema de relaciones laborales, que deberá enfrentar las exigencias de los retos planteados por la nueva organización del trabajo. Se concluye con algunas premoniciones sobre las relaciones sociales de trabajo y el sistema democrático en el siglo veintiuno.

En esta misma sección de Estudios, el Lic. Josué Bonilla, desarrolla un amplio trabajo de investigación, denominado "Conflicto Laboral en las Grandes Ligas". Partiendo de una visión sistémica, analiza el inusitado conflicto entre los propietarios de los equipos de béisbol de la Liga Mayor y los peloteros por éstos contratados. Un conflicto de índole laboral, de especial complejidad, que sorprendió a la opinión pública de los Estados Unidos y de los países del Caribe, con ocasión de las negociaciones del contrato de trabajo.

Por su relevancia y actualidad, se publica también en la Sección Estudios, una investigación de las Licenciadas Marielena Rodríguez Behrens y Valentina Rojas Martínez que lleva por título "Perfil Ideal de los Cuadros Medios Supervisorios desde la Perspectiva Gerencial", en la cual se recoge y se analiza la opinión de un grupo de altos ejecutivos de las más prestigiosas empresas manufactureras venezolanas sobre las características principales que a su juicio debería poseer un supervisor de línea. Las autoras de esta investigación, bajo la tutoría del Departamento de Estudios Laborales del IIES-UCAB, después de procesar la información obtenida por el método de encuesteo, presentan los resultados en forma analítica, valiéndose de cuadros y gráficos, para dejar constancia del perfil ideal que los gerentes venezolanos desearían que poseyera un supervisor de línea en las plantas industriales del país. Este perfil comprende: sus características personales, su formación, el desarrollo de carrera deseado, su adecuación funcional a las exigencias del cargo, la remuneración previsible, así como algunas de sus orientaciones socio-culturales.

En la sección de Comunicaciones reproducimos algunos comentarios del R.P. Luis Ugalde con motivo de su participación en la Comisión Presidencial sobre Seguridad Social y Prestaciones Sociales, que fueron publicados en su oportunidad en el Diario de Caracas y ayudan a entender la razón de ser de una reforma como la que se propone en el Informe Final de la Comisión. En primera instancia, llama la atención sobre las necesidades que todo trabajador venezolano debe cubrir con su salario y manifiesta que algunas de éstas deberían contemplarse dentro de un sistema de previsión social, razón por la cual plantea la necesidad de buscar soluciones reales puesto que el problema no es, en última instancia, la legislación en esta materia. Pasa después a plantear lo complicado que resultaría hacer una modificación en el sistema de prestaciones sociales bajo un escenario económico donde prevalece un

alto índice de inflación, ya que cualquier cambio fracasaría automáticamente. Por ello, en su opinión, se requiere la implantación de medidas anti-inflacionarias que permitan que un nuevo sistema de prestaciones sociales realmente funcione. Culmina sus reflexiones, hablando de las prestaciones sociales como una falsa guerra, donde trabajadores y empresarios sólo miran por sus propios intereses.

El Dr. Gustavo Gabaldón presenta una visión de las relaciones de la industria petrolera de Venezuela con el movimiento sindical, desde su fundación hasta nuestros días. Este trabajo fue presentado, en forma de Ponencia, ante el V Congreso Venezolano del Petróleo, y representa una interesante reflexión sobre las características cambiantes de las relaciones obrero-patronales durante ochenta años de evolución de la Industria Petrolera, en cuyo desarrollo jugó un papel importante la presencia y participación de organizaciones sindicales de diversa fortaleza, que desempeñaron en todo momento un papel protagónico de gran significación.

El dirigente sindical petrolero, Carlos Ortega, dedica unas breves páginas a la exaltación de los principales militantes del movimiento obrero venezolano, que pertenecieron a diversas corrientes políticas y hasta el momento, en su opinión, no parecen haber sido objeto de ningún tipo de reconocimiento. Estas reflexiones fueron presentadas también en el V Congreso Venezolano del Petróleo, dentro del marco de un foro denominado *Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Sector Sindical*, junto con la del Dr. Gabaldón. Para Carlos Ortega, son estos dirigentes del movimiento obrero venezolano quienes hicieron posible que la Industria Petrolera Nacional lograra alcanzar los niveles de excelencia y expansión que actualmente evidencia. Concluye advirtiendo que dada la situación de crisis económica del país, la industria petrolera no debe descuidar la calidad de vida de sus trabajadores ya que esto repercutiría negativamente en ella.

En la sección de la Crónica Laboral Documentada, se reanuda un recuento de los acontecimientos socio-laborales más resaltantes ocurridos en el país, durante el período comprendido entre el mes de agosto de 1994 y el mes de junio de 1995. Esta crónica ha sido elaborada mediante una amplia revisión de las noticias y comentarios sobre cuestiones laborales, que fueron publicados en los periódicos de la región capital y de otras partes del país, durante dicho período.

La sección de Estadística Socio-Económica y Laboral, pretende suministrar a investigadores del campo de las relaciones industriales y a otros lectores interesados de disciplinas afines, información estadística procesada, sobre cuestiones referentes al mundo del trabajo, tales como indicadores de la población económicamente activa e inactiva, indicadores sobre remuneración de la fuerza laboral, última escala de sueldos y salarios de la OCP, y la situación cambiaria del bolívar frente al dólar.

Finalmente, en la sección dedicada a Bibliografía, se presentan los Documentos elaborados, por los dirigentes sindicales y sus asesores laborales, con ocasión del XI Congreso de los Trabajadores de Venezuela, celebrado en el Parque Central de Caracas, bajo la dirección de la CTV.

La Dirección de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales quiere dejar constancia, en esta editorial, de su sentimiento por la muerte del veterano dirigente sindical, Bernardo Pérez Salinas (q.e.p.d.), quien fue, además de aguerrido activista y honesto dirigente, uno de los más notables conocedores de la historia del movimiento obrero venezolano y un generoso colaborador de nuestra revista, a la que ofreció para su publicación más de una vez trabajos que le exigieron una larga dedicación.

Estudios 

RELACIONES LABORALES, DESARROLLO ECONOMICO Y DEMOCRACIA EN EL SIGLO XXI

Por: Francisco Zapata¹.

SUMARIO: 1.Trabajo y Producción en la Sociedad del Conocimiento. 2.Capital, capitalistas y el nuevo sistema de producción. 3.El nuevo significado del sistema de relaciones laborales. 4.Algunas premoniciones sobre relaciones laborales y democracia en el Siglo XXI. Conclusión; Bibliografía.

El pensamiento proyectivo puede ser desorientador y puede fácilmente llegar a ser un pensamiento ilusorio. Si consideramos el campo de las Relaciones Laborales y su relación con el desarrollo económico y la democracia, esta proposición es todavía más verdadera. Especialmente porque las relaciones laborales asumen interacciones dinámicas entre los actores sociales; políticos y económicos. Históricamente hablando si nosotros nos hubiéramos preguntado a cerca de este tema al final del siglo XIX hubiera sido bien difícil prever lo que hemos presenciado en los últimos cien años. El episodio de confrontación entre el capital y el trabajo y su ulterior institucionalización durante el llamado período fordista no hubiese podido anticiparse fácilmente. Menos plausible hubiera sido todavía el uso actual de los métodos japoneses en la factorías del Oeste.

El desarrollo del sistema de factorías y de la concentración de la producción en amplias y complejas organizaciones, descrito en detalle por Alfred Chandler², los cambios en la estructura ocupacional, la introducción de métodos tayloristas y el impacto de políticas tales como: el salario de cinco dólares al día en las factorías Ford, la revolución gerencial de los treintas y los cuarentas, el impacto de Japón como un gigante económico en los setenta y ochenta, por mencionar solamente unos pocos de los hitos más resaltantes de este proceso, son elementos fundamentales de lo que ha llegado a ser la presente organización económica de la producción en el mundo.

Para ser capaz de hacer una proposición sobre lo que va a llegar a ser esta organización económica en el siglo XXI se debe preguntar uno sobre cuáles son los elementos que están en el momento presente marcando la pauta. Es crucial para esta interrogación ser capaz de escoger con minuciosidad los elementos constitutivos del nuevo sistema de producción que ha emergido en el período de 1973 a 1994, como resultado de la reestructuración, globalización, cambios en el tipo de relaciones entre

¹.El Dr. Francisco Zapata es investigador del Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México. Presentó este trabajo en el X Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales, celebrado en Washington DC, del 31 de mayo al 4 de junio de 1995. El original fue presentado en inglés y la dirección de la Revista se ha responsabilizado de la traducción que se presenta en éstas páginas.

².Véase Alfred Chandler, *The visible hand (La mano visible)*, Harvard University Press, 1977

el Norte y el Sur, surgidas principalmente como resultado de lo que Drucker³ llama el paso o transición de una sociedad centrada en la producción a una sociedad centrada en el conocimiento. En su caracterización de la sociedad post-capitalista, el trabajo desaparece como factor de producción y el capitalismo se transforma en un asunto de fondos de pensiones al tiempo que los empresarios son desplazados por los gerentes. Pero mientras los elementos del nuevo sistema de producción son típicos de lo que está sucediendo en los países industrializados del mundo, ellos no están del todo ausentes de la realidades de los países en proceso de industrialización en el sureste de Asia, Brasil, Chile o México. Por lo tanto, en el análisis prospectivo que nos interesa desarrollar aquí, nos referiremos a ambos tipos de situaciones, tratando, cuando sea posible, de especificar el camino originario en el que cada tipo reprocesa los procesos mundiales en su propia marca específica (impronta) de desarrollo económico.

Sobre la base de estas breves advertencias introductorias, pienso que sería útil comenzar preguntándonos: (a) ¿en qué se va a convertir el capital y el trabajo en la sociedad del siglo XXI?; (b) ¿cómo se han de concebir las relaciones laborales en este nuevo escenario? y; (c) ¿cómo estas proposiciones generales tendrán o no un impacto sobre el nuevo escenario presentado por el tratado de la NAFTA (North American Free Trade Agreement)?.

1. Trabajo y Producción en la Sociedad del Conocimiento

Sobre el problema del lugar de trabajo en el nuevo modelo de desarrollo, la evidencia estadística es concluyente con respecto al hecho de que, en países industrializados⁴ el peso de la manufactura en el GNP (Gross National Product) está ubicado en torno al 23% mientras el GDP (Gross Domestic Product) ha crecido más que dos veces y media en el período de 1975-1990. El empleo en manufactura ha disminuido en el mismo período hasta aproximadamente el mismo nivel, mientras la población económicamente activa, considerada como un todo, ha aumentado, especialmente como resultado de un empleo creciente en el sector terciario.

La proyección de estos indicadores para los próximos veinte años es que el peso de la manufactura en GDP continuará decreciendo y lo mismo sucederá en el empleo en manufactura. Si la manufactura, tanto en términos del valor de la producción como en el empleo, se desarrolla en esta dirección, entonces esta claro que el trabajo, como una noción asociada a la producción industrial está cambiando su contenido y necesita una revisión para que sea útil en el análisis de la actividad económica.

En los países en vías de industrialización este fenómeno es complicado por el hecho de que la mayor parte del empleo del sector terciario esta conformado por lo

³. Véase Peter Drucker, *Post-Capitalist society*, Harper Business, 1993.

⁴. Hablando operacionalmente, los países industrializados pueden ser aquellos que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Organization for Economic Cooperation and Development, OCDE) que publica estadísticas agregadas sobre varios aspectos de interés para nosotros en este trabajo.

que es conocido como las "actividades informales". Más de la mitad de la población económicamente activa de Latinoamérica esta ubicada fuera del mercado laboral formal, sin salarios regulares, ni empleo estable o seguridad social. Pero, si consideramos el mercado laboral formal, es necesario mencionar que la misma dinámica observada en los países industrializados está también en marcha. La pérdida del peso del valor manufacturero añadido en el GNP, pérdida de empleos en el sector industrial y largos desplazamientos de recursos humanos a los empleos de servicio formal tanto en las burocracias privadas como públicas (en educación, salud, finanzas, comunicaciones, etc.) contribuyen a homogeneizar la realidad de ambos tipos de países.

TABLA I
Contribución al Empleo Civil en los Países Seleccionados. Años 1982-1992.

País	Agricultura		Industria		Servicios	
	1982	1992	1982	1992	1982	1992
Canadá	5,3	4,4	26,5	22,7	68,2	73,0
Francia	8,2	5,2	34,6	28,9	57,3	65,9
Alemania	5,0	3,1	42,1	38,3	52,9	58,5
Italia	12,4	8,2	37,1	32,2	50,5	59,6
Japón	9,7	6,4	34,9	34,6	55,4	59,0
España	18,6	10,1	34,1	32,4	47,3	57,5
Reino Unido	2,7	2,2	34,6	26,5	62,7	71,3
Estados Unidos	3,6	2,9	28,4	24,6	68,0	72,5

Fuente: OECD in figures, Statistics on member countries, supplement of the OECD Observer, núm. 188, june-july 1994.

TABLA II
Contribución Sectorial al GDP en los Países seleccionados. Años 1982-1992

País	Agricultura		Industria		Servicios	
	1982	1992	1982	1992	1982	1992
Canadá	3,4	2,4	30,2	29,1	66,4	68,5
Francia	4,6	2,8	31,7	28,6	63,7	68,6
Alemania	2,3	1,3	41,0	38,2	56,7	60,5
Italia	5,1	3,1	36,9	31,5	58,0	65,4
Japón	3,4	2,3	41,4	41,9	55,1	55,8
España	5,9	4,6	37,3	34,8	56,8	60,6
Reino Unido	2,0	1,5	35,9	29,0	62,2	69,4
Estados Unidos	2,6	2,0	32,3	29,2	65,1	68,8

Fuente: OECD in figures, Statistics on member countries, supplement of the OECD Observer, núm. 188, june-july 1994.

Adicionalmente al peso agregado de la manufactura, tanto en términos del valor de la producción como del empleo, es necesario considerar los cambios concernientes al significado del trabajo a nivel de planta. En las dos últimas décadas y en gran parte debido a la introducción generalizada de la automatización y la computarización lo que se basaba en gran medida en el esfuerzo físico se ha transformado en esfuerzo mental. Los trabajadores perdieron su aspecto de cuello azul y llegaron a ser más y más semejantes al personal administrativo. Con excepciones tales como el trabajo de mantenimiento o de limpieza, el aspecto del lugar de trabajo en los Estados Unidos o Europa ya no es ni de lejos lo que fue cincuenta años antes.

En vista de estos cambios el trabajo no se identifica más con el ejercicio físico y se vuelve más abstracto. Aun en los llamados países subdesarrollados o en vías de industrialización, como algunos de América Latina, encontramos que a pesar del hecho que el trabajo sigue siendo manual, no envuelve esfuerzo físico sino atención, perseverancia, destreza y otras virtudes que no ponen en juego el ejercicio muscular o de resistencia. El caso de la industria de la maquila en la frontera del norte de México con Estados Unidos y muchos países asiáticos es ilustrativo de este cambio.

Ahora, si enfocamos nuestra atención sobre el sucesor de la sociedad centrada en la producción, es decir la sociedad del conocimiento, es conveniente señalar que este concepto general no envuelve necesariamente altos niveles de aprendizaje, o de entrenamiento académico. Significa esencialmente que la gente debe poner en juego reflexión, pensamiento y observación más que la habilidad manual cuando se desempeña un puesto o empleo. La definición de las tareas, como fue desarrollada por Taylor para la sociedad centrada en la producción, ha llegado a ser una prioridad central para la sociedad centrada en el conocimiento. Es decir, los conceptos Tayloristas tienen que ser adaptados a las nuevas formas de la organización de la producción. Aquí, hallamos elementos que a menudo contradicen aquellos que fueron juzgados como esenciales para la operación de los sistemas de producción, tales como concentración, implicación mental con el trabajo, compromiso con la calidad, productividad centrada en el grupo y otros factores que varían de acuerdo al sector económico que uno está observando. El impacto de estos cambios en las relaciones sociales de producción es muy profundo como el éxito de los métodos japoneses de organización del trabajo ha probado. Jerarquía, autoridad, grandes plantas y complicados lugares de trabajo pierden su importancia y los trabajadores llegan a ser más importantes como un colectivo de la producción. Los sindicatos y sus líderes también pierden control sobre la rutina diaria conforme los trabajadores adquieren más autonomía de sus jefes, supervisores y gerentes. Aun en los casos extremos tales como el de la maquila, las jóvenes que componen la mayor parte de la fuerza de trabajo deben asumir la responsabilidad de la realización de las tareas dependiendo más en su sentido de compromiso con el trabajo que en la obediencia o la disciplina. De lo contrario, la calidad, que es la variable central en esta nueva organización de la producción puede transformarse en un problema para la organización como un todo.

La capacidad para planificar y concebir el trabajo ha regresado al trabajador, como era antes que la producción en cadena se apoderase de la habilidad artesanal. El paso de la habilidad manual a la aptitud mental es el elemento central en la constitución de una sociedad centrada en el conocimiento.

2.Capital, capitalistas y el nuevo sistema de producción

Como nos dice Drucker, los fondos de pensión (pensión funds) han reemplazado las asociaciones de capital (foundations of capital). El creciente peso de los fondos de pensión en la economía de los Estados Unidos puede explicarse en términos de la importancia que los grupos de edad avanzada tendrán en el futuro de esta sociedad. Los fondos de pensión reemplazan los seguros de vida como un mecanismo de protección contra la edad avanzada. Esto llega a ser más importante todavía si consideramos que los inversores institucionales controlan más del 50% del *equity capital* de las quinientas grandes corporaciones de los Estados Unidos en 1992, mientras cien de los más grandes fondos de pensión controlan algo así como una tercera parte del total de los activos (assets) de todos los fondos en 1992. Esta concentración de capital en las manos de los fondos de pensión más grandes ha reemplazado al capital financiero tal como este era entendido al final del siglo XIX.

Este fenómeno no es particular de los Estados Unidos. El nuevo sistema de seguridad social que esta siendo construido en países tales como Chile y en menor medida en México⁵, están llegando a ser semejantes al de los fondos de pensión americano en términos de su peso en los ahorros de estas economías. Diez años después del comienzo de este sistema, los fondos acumulados en el sistema chileno igualan a la mitad del producto territorial bruto (GNP), más que en diez billones de dólares. Su impacto sobre el sistema financiero de este país está siendo sentido como la inversión de esos fondos en el *equity market* y en inversiones directas en mercados de capital extranjero.

La consecuencia general de la apropiación por parte de los fondos de pensión del capital de la economía americana o de la economía chilena a este respecto es que el capitalismo hoy está desprovisto de capitalistas. Los fondos de pensión son gerenciados por analistas y administradores, estadísticos y actuarios, y no son, por cualquier definición que uno asuma, una clase capitalista. Aun en términos de una definición no marxista del capital, uno no puede hallar fácilmente una definición de este proceso esencialmente porque esta nueva realidad hace a los trabajadores asalariados financiar su propio empleo futuro posponiendo el gasto de una parte de sus salarios. Los trabajadores asalariados son los principales beneficiarios del capital y de la acumulación de capital.

Tal proceso hace de la sociedad capitalista contemporánea algo muy diferente de la que vio Marx, o imaginaron Weber o Schumpeter. La desaparición de la figura del *entrepreneur* individual o colectivo, que a menudo estuvo asociada al gasto publico en infraestructura por parte del Estado, ha sido reemplazada por una nueva figura, burocrática y fuera de la esfera del Estado. Adicionalmente, la privatización de la seguridad social y su peso creciente en el conjunto de la organización de servicios de salud se añade a la importancia de los fondos de pensiones en este modelo de desarrollo.

⁵. Véase Julian Bertranou, La política de la reforma a la seguridad social en México, Estudios Sociológicos, Enero-Abril de 1995, N° 36.

Finalmente es importante mencionar aquí que, en el caso de muchos países de América Latina, la privatización de empresas del Estado en años recientes en sectores tales como telecomunicaciones, aviación, banca, industria del acero, producción de fertilizantes ha dado paso a un nuevo escenario en términos del peso que el capital privado está jugando en estas economías. A menudo, la privatización ha sido también un camino de internacionalizar estas economías en la medida en que las compañías vendidas fueron compradas por corporaciones asociadas o no al capital nacional. Los resultados de la privatización a mediano y largo plazo no son todavía especialmente claros, porque experiencias recientes han mostrado que la nueva inversión que era uno de los objetivos buscados por el Estado cuando se vendían estas compañías no ha sido tan exitoso como se esperaba. Por añadidura, la especulación en los mercados financieros ha resultado en un alto grado de incertidumbre con respecto a la futura expansión de estas economías⁶.

En conclusión, es claro que el capital no está asociado ya más al *entrepreneur* individual como resultado de la importancia de los fondos de pensión y del proceso de privatización. Esta dimensión de la sociedad capitalista ha cambiado profundamente.

3.El nuevo significado del sistema de relaciones laborales

Dentro de los parámetros presentados en relación a la imagen del trabajo y el capital en el capitalismo actual el sistema de relaciones industriales, concebido como un espacio de regulación del conflicto industrial ha dado paso a la concertación entre los actores sociales, económicos y políticos con respecto a la formulación e implementación de políticas macroeconómicas.

En esta transformación del papel del sistema de relaciones industriales la política macroeconómica llega a ser más que un asunto estrictamente económico. Envuelve la elaboración de una política educacional, especialmente preocupada por el entrenamiento, la política social, la seguridad social así como otras políticas. Mientras este nuevo tipo de sistema de relaciones laborales no está generalizado, bajo ningún concepto en las sociedades capitalistas, se puede decir que en varios países europeos, parcialmente en Japón y Corea, y en cierta medida en países tales como Chile o México, la tendencia hacia la concertación ha llegado a ser muy dinámica en los últimos pocos años⁷.

⁶.México es el mejor ejemplo de este proceso: en el período de 1988-1993 la tasa promedio del crecimiento del producto territorial bruto (GNP) ha sido 2,5%, menos que la tasa de crecimiento de la población. México privatizó casi todas las empresas del Estado y obtuvo alrededor de 21,5% billones de dólares de US en retorno (véase Latin Finance, abril 1993, págs. 83-85 para datos sobre el proceso de privatización de México) pero no han aparecido efectos significativos en la dinámica de la economía.

⁷.Véase Tiziano Treu (ed.), "Participation in public policy making: the role of trade unions and employer's associations", Berlín, Walters de Gruyter, 1992, donde muchas de las ideas que presentamos aquí están elaboradas en detalles desde diferentes perspectivas nacionales y teóricas.

Pero, mientras la concertación juega tales funciones generales, es también un recurso a corto plazo para enfrentar la inflación, como la experiencia de países tales como Chile o México ha demostrado en el período 1987-1993. También, la concertación jugó un importante papel en la reconstrucción del sistema político de Chile después del rechazo a Pinochet en el plebiscito de 1988, y también ha jugado un papel importante en el proceso de reestructuración de la economía Mexicana que comenzó alrededor del año 1987. En ambos casos, el sistema de relaciones laborales se adaptó a retos muy concretos y amplió su ámbito o esfera de acción. No era, como había sido en el período de industrialización por sustitución de importaciones, un camino de negociar una expansión de la demanda, sino que se transformó en un espacio cerrado para disciplinar las demandas que podrían comprometer la política macroeconómica. En ambos países este desarrollo ha involucrado cambios en la operación del sistema político. En el caso particular de México, el estrecho control del Estado sobre el sistema de relaciones laborales ha llegado a ser un factor clave en la política de estabilización así como en la prosecución de la reestructuración industrial⁸.

En consecuencia, el sistema de relaciones industriales, como un resultado de los cambios en el contenido del trabajo y del capital, ha cambiado su papel en la sociedad capitalista.

4. Algunas premoniciones sobre relaciones laborales y democracia en el Siglo XXI

Sobre la base del análisis presentado, se pueden identificar algunas características de lo que llegará a ser la interacción entre las relaciones laborales, el desarrollo económico y la democracia en el futuro.

Primero, es claro que los cambios que hemos mencionado están en marcha en todo el mundo. Esto significa que la implementación de políticas liberales en contextos nacionales muy diferentes tiende a promover un alto grado de homogeneidad a través de las fronteras.

El alto grado de coincidencia entre los economistas en relación a las políticas que han de ser perseguidas indica que las diferencias han sido ampliamente tratadas en diversos estudios (papers): la opinión pública nacional ha sido manipulada para aceptar las propuestas del proyecto neo-liberal. La evaluación crítica por Canadienses y Mejicanos en relación a las negociaciones del Tratado de la NAFTA es un signo de que los políticos neoliberales no se preocupan demasiado de la legitimidad de lo que ellos están promoviendo. Por añadidura, el alto grado de incertidumbre que ha venido a ser la norma en términos de relaciones de empleo y de niveles de ingreso, hace a la gente insegura y así crea un clima para un comportamiento muy conservador.

Los resultados electorales en países tales como Perú, Argentina, México o Chile, donde el impacto de la crisis económica ha sido devastador muestra que dentro de esta incertidumbre la gente está votando por lo "que es" sin reflexionar ese "que es",

⁸. Véase F.Zapata, T.Hoshino, L.Hanono, "Industrial restructuring in Mexico: the case of auto parts", Institute of Developing Economies, Tokyo, 1990.

es el resultado de políticas neoliberales implementadas por aquellos que están en el poder. Aquellos que están en favor de un cambio no han sido capaces de romper este clima y venden el argumento de que la participación del pueblo en el proceso de cambio económico y social es necesario para hacerlo durable y sólido. Esto dice mucho acerca del tipo de democracia que está emergiendo paralelamente a las medidas económicas que han sido implementadas.

La interacción entre los nuevos conceptos de trabajo y capital con el nuevo papel del sistema de relaciones laborales crea una "nueva" democracia, donde la separación de la élite gubernamental de la sociedad que ella lideriza llega a ser aguda. La debilitación del Estado como un agente del desarrollo económico acentúa este proceso. Así una premonición inicial que podemos identificar es el hecho de que las nuevas relaciones laborales, identificadas con la concertación, reforzarán un empinamiento del poder piramidal que existe en la sociedad contemporánea. A pesar del hecho que el nuevo sistema productivo requiere más participación a nivel de planta, ésta participación estará cada vez menos presente en el más alto nivel del proceso de la toma de decisiones.

Desde esta perspectiva, si tomamos en cuenta lo que dijimos a cerca de la nueva estructura ocupacional, altamente concentrada en el sector de servicios con altos niveles de actividad informal, en particular en los países industrializados, la presión de estos sectores sociales será extremadamente fuerte sobre aquellos que pertenecen al sector formal donde las relaciones laborales son posibles. La tensa conexión entre estos dos elementos ha llegado a ser crítica en muchos países europeos conforme el desempleo se hace estructural en el nuevo modelo de desarrollo y el lugar de los inmigrantes es cuestionado como un resultado del racismo.

En países tales como Francia o Alemania estos problemas pueden plantear una seria amenaza al modelo democrático que estas sociedades persiguieron por los últimos cuarenta años. La presión de estas cuestiones que no parecen susceptibles de ser funcionalizadas para el resto de la economía o de la sociedad pueden llegar a ser insoportables, como lo fueron en los años veinte, con consecuencias que podrían ser similares. En el contexto de este mismo problema, pero dentro de América Latina, la presencia de amplios sectores de gente marginada, no solamente en relación al empleo o el ingreso, pero aún en relación a su identidad nacional (grupos étnicos excluidos de la política) multiplican estos efectos posibles. Hasta ahora estos peligros han sido enfrentados con políticas de emergencia tales como aquellas tomadas por el gobierno mexicano a través del Programa de Solidaridad sin resultados significativos como lo demostró el movimiento de la guerrilla en el estado Chiapas en 1994. Sin embargo, expresiones de violencia que reflejan esta temática han llegado a ser asunto común en muchos lugares. La trivialización de la violencia en ciudades tales como Río de Janeiro o Buenos Aires, el asesinato de figuras públicas de un perfil relativamente bajo en barriadas urbanas, el uso de la tortura como medio regular de implantar la "justicia" y el uso de fuerza para controlar la juventud, por mencionar solamente unos pocos de esos problemas, apuntan hacia la aplicación de la represión para enfrentar la exclusión generada por el nuevo modelo de desarrollo. Conforme la exclusión llega a ser estructural, la tecnología disminuye el número de los afortunados que pueden entrar al mercado formal, la juventud comienza a ser una

especie de pecado que pone al pueblo "fuera" del consumo, del trabajo y la participación, este fenómeno sólo puede volverse cada vez más agudo.

En términos más generales una tercera cuestión dice relación al problema de la desigualdad, una reflexión agregada de los procesos más concretos que ya hemos mencionado. La distribución de la riqueza se concentra en grupos cada vez menos y menos inclusivos. Tanto en los Estados Unidos como en México, en Francia o en Brasil, en España o Chile, los niveles de salario real, a pesar de los bajos niveles de inflación, no crecen como lo hicieron en el período Fordista. Muchos estudios señalan el hecho de que la gente de clase media tiene que trabajar más y más horas para obtener lo que sus padres obtuvieron con sólo una persona trabajando en la familia. La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo cambia el significado ordinario para este proceso: en lugar de ser una señal de modernización viene a ser un signo de regresión.

TABLA III

Tasas de Desempleo en los Países seleccionados
1991-1994 (porcentajes)

Años	Estados Unidos	Alemania	Francia	Canadá	México
1991	6,2	6,3	9,1	9,8	2,8
1994	6,4	9,3	12,3	11	3,9

Fuente: Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática, Cuadernos de Información Oportuna, México, núm. 256, July 1994.

La desigualdad se refleja también en la polarización social que resulta del acceso a los servicios de salud o educativos. El hecho de que tanto en los países industrializados como en los países en vías de industrialización, los padres envíen a sus hijos a escuelas privadas o a recibir atención médica en hospitales y clínicas privadas indica que la segregación social combina a un mismo tiempo una segregación económica y política. Esto está también confirmado por la reestructuración urbana en muchas ciudades donde los vecinos están cada vez más y más organizados en función de diferencias sociales. La calidad de la vivienda, disponibilidad de aguas y cloacas, la pavimentación, luz y comunicaciones, todo llega a ser un signo de las diferencias entre grupos sociales y no solamente en los países del llamado Primer Mundo. Estos factores están relacionados con la reducción del tamaño absoluto y relativo del mercado formal de trabajo: en cuanto la pertenencia a este mercado se hace más y más selecta, la gente tal como los trabajadores son muy vulnerables para ir todavía más hacia abajo. Entonces, sorpresivamente, enfermedades tales como la tuberculosis, supuestamente erradicadas de las sociedades desarrolladas se presentan de nuevo. En América Latina la

mortalidad infantil, la desnutrición, el aborto y el creciente analfabetismo⁹ se combina hasta identificar niveles de pobreza que no están estrictamente relacionados con el ingreso. Es claro que estos factores juegan un papel importante en sembrar las semillas de los problemas que el siglo XXI tendrá que resolver en una u otra manera.

Conclusión

La conclusión general que podemos dibujar de esta breve argumentación es que las relaciones laborales y la democracia enfrentarán muy fuertes retos en el siglo XXI. La mayor parte de ellos son ya visibles y hasta el presente no han sido claramente diagnosticados. Conforme los conceptos de trabajo y capital cambien y conforme la democracia asuma una dimensión excluyente que no tiene, el problema de la igualdad como participación llegará a ser más y más aguda.

Bibliografía

BERTRANOU, Julian; "La política de la reforma a la seguridad social en México", en *Estudios Sociológicos*, Enero-Abril de 1995, N° 36.

CHANDLER, Alfred; "The visible hand (La mano visible)", Harvard University Press, 1977.

DRUCKER, Peter; "Post-Capitalist society", Harper Business, 1993.

OECD Observer, 1994: Supplement of OECD Observer, Statistics on member countries.

TREU, Tiziano; "Participation in public policy making: the role of trade unions and employer's associations", Berlín, Walters de Gruyter, 1992.

⁹.Un hecho reciente: 50% de la población activa de México no termina la escuela primaria; la cuestión es entonces ¿cómo puede el nuevo modelo económico hallar la gente cualificada que necesita para ser exitoso?.

CONFLICTO LABORAL EN LAS GRANDES LIGAS

por: Josué Bonilla García¹.

SUMARIO. I.La crítica situación del béisbol americano. II.Visión sistémica del problema. III.Las Grandes Ligas: Su contexto y el fanático. IV.La Red Normativa. V.Las Relaciones de los actores y la Normativa. VI.El conflicto: pone de relieve un complejo Sistema de Relaciones Laborales. VII.la huelga más larga de la historia del béisbol. VIII.El comienzo del fin. IX.Bibliografía.

I.LA CRITICA SITUACION DEL BEISBOL AMERICANO

La compleja situación por la que atravesaron las relaciones entre los propietarios de equipos y los jugadores del béisbol de Grandes Ligas en los Estados Unidos, nos motivan a analizar un poco más a fondo esta problemática.

Lo que representa el béisbol para el pueblo norteamericano da un matiz especial a las relaciones laborales en las Grandes Ligas, las cuales atravesaron un proceso conflictivo, que se caracterizó por su duración y mecanismos de acción ejercidos por las partes.

Bajo la atención del Gobierno y a pesar del contexto en el que se desenvuelve, el conflicto se desarrolló lentamente y puso en relieve el poder económico y de asociación de los actores.

El llamado *margen de negociación* se redujo a su mínima expresión debido principalmente a la intransigencia de las partes, en cuyas acciones se observó una particular motivación que resulta de una interesante mezcla de interés lucrativo o económico al que se añade cierta dosis de orgullo y demostración de poder.

La huelga, que dominó las primeras páginas de la sección deportiva de los principales diarios, motivó la no usual intervención gubernamental y despertó la expectativa del pueblo norteamericano que se mantuvo atento a las estrategias políticas adelantadas por el propio presidente, Bill Clinton, para su solución. De esta situación se deriva la entrada en juego de otros factores que parecían ajenos a la problemática, como lo son, la popularidad y el nivel de autoridad del Gobierno.

Consideración especial demanda la posición asumida por empresarios y trabajadores, quienes tradicionalmente abogan por la libertad de mercado y los mecanismos de control, respectivamente. Pues bien, en el conflicto los roles

¹El Lic. Josué Bonilla es egresado de la especialidad de Relaciones Industriales de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello. Actualmente cursa la Maestría en Sistemas de Información en la misma Universidad, se desempeña como Profesor-Investigador en el Departamento de Estudios Laborales del IIES-UCAB y forma parte del Comité Directivo de esta Revista.

tradicionales se invierten y las demandas de empresarios y trabajadores reflejan cómo los primeros se toman partidarios de mecanismos de control (tope salarial), mientras que los segundos plantean dejar el ajuste salarial y los arreglos contractuales al libre juego de la oferta y la demanda.

Esta lucha entre dueños y peloteros en defensa de sus argumentos dejan de lado el espíritu del deporte y recuerdan al fanático y al público en general la otra cara de esta actividad profesional donde el gusto por jugar, la vistosidad del espectáculo y, en algunos casos, hasta la mística, se encuentran supeditadas a otras necesidades más bien de tipo socio-económicas demandadas por sus integrantes que mal o bien viven y dependen de ellas. Tales necesidades hicieron posible que se iniciase un insólito conflicto laboral entre trabajadores, con un salario promedio superior al millón de dólares por temporada, y dueños de equipos, cuyos beneficios son también evidentes.

Teniendo como marco el conflicto, trataremos de desarrollar algunas ideas sobre la estructura del sistema de relaciones laborales de las Grandes Ligas. Analizaremos sus actores, el contexto y todo el conjunto de negociaciones que evidencian la complejidad de este mundo, cuyas tendencias no se vislumbran con claridad y donde cobra fuerza el conflicto, en contraposición a las relaciones de armonía o colaboración señaladas repetidamente como futuro de las relaciones obrero-patronales.

II. VISION SISTEMICA DEL PROBLEMA

Para llevar a cabo un análisis cabal del conflicto, comenzaremos por identificar, en forma breve, algunos conceptos que consideramos claves para el entendimiento de la problemática. Todo sistema de relaciones laborales está compuesto por varias categorías fundamentales que lo conforman: los actores (en continua interacción), el contexto, la normativa, la ideología, etc. Este conjunto de elementos o componentes están relacionados entre sí y constituyen un sistema complejo y unitario. Cada una de las mencionadas categorías poseen características específicas que permiten explicitar su función dentro del sistema.

1. Los actores

En el sistema de relaciones laborales de las Grandes Ligas se identifican claramente tres actores: a. los jugadores o peloteros; b. los empresarios o dueños de equipos; y, c. el Gobierno y sus representantes. A este respecto cabe destacar el papel del fanático dentro del mencionado sistema, que a pesar de poder ser considerado potencialmente como un cuarto actor su nivel de organización nos inclina a tratarlo más bien como parte importante del contexto².

². Con relación a este punto puede verse la obra del Profesor José Ignacio Urquijo, "Teoría de las Relaciones Industriales"; UCAB-IIIES; 1993; Caracas. Todos los modelos presentados en la obra del profesor Urquijo, coinciden en señalar la existencia de un contexto en el cual interactúan los actores del sistema de Relaciones Industriales.

1.1. Los jugadores

Por lo que se refiere a los jugadores podemos identificar varios tipos diferenciados básicamente por la condición laboral que los caracteriza:

1. Jugadores de Grandes Ligas con Contrato Anual o Multianual: Son jugadores establecidos en la liga mayor, los cuales se rigen por el contrato estándar del béisbol y por un contrato individual negociado con los equipos a que pertenecen donde están contenidas condiciones específicas acordadas por las partes por uno o varios años.

2. Agentes Libres: son jugadores que por su antigüedad en las Grandes Ligas tienen la potestad de ofrecerse en el mercado y de negociar sus condiciones laborales según su conveniencia. Estos jugadores son dueños de su pase o ficha, la cual generalmente negocian en el mercado a través de un representante que se esmera por obtener las mejores condiciones contractuales posibles. Actualmente se requiere de seis años como mínimo de experiencia en las mayores, además de la libertad de compromisos con otros equipos, para poderse declarar agente libre.

3. Jugadores sustitutos o de reemplazo: son todos aquellos jugadores o peloteros, que no formando parte de la nómina corriente de 40 jugadores fijadas por los equipos profesionales, por decisión de los dueños podían asumir la responsabilidad de los anteriores mientras no se llegase a una solución en el conflicto. Poseen condiciones contractuales específicas.

4. Jugadores rompuhuelgas: Son jugadores que por voluntad propia, desisten de mantener su voto solidario a la Asociación de Peloteros, participando en encuentros organizados por los equipos. Según el criterio de la Asociación de peloteros, un jugador ocasionalmente puede ser calificado de rompuhuelgas, aún cuando no pertenezca a la nómina corriente de 40 jugadores. Este tipo de jugadores pueden subdividirse en:

a. Rompuhuelgas directos: aquellos que perteneciendo a la nómina corriente deciden jugar sin haberse llegado a un acuerdo entre propietarios y jugadores.

b. Rompuhuelgas indirectos: aquellos jugadores que aunque no pertenecen a la nómina corriente se desempeñan en las sucursales menores de los distintos equipos y que fueron subidos ocasionalmente para desempeñarse como jugadores de reemplazo.

c. Rompuhuelgas foráneos: aquellos jugadores de origen extranjero (principalmente latinoamericanos), que han sido convocados por los dueños de equipos para formar parte de la divisa como reemplazo de los jugadores de la nómina corriente.

Los jugadores de Grandes Ligas están organizados en una Asociación cuya voz se hace sentir a través de un representante.

1.2. Los propietarios de los Equipos

Un segundo actor son los propietarios o dueños de equipos los cuales reciben beneficios económicos derivados del negocio del béisbol, están unidos por intereses comunes y pertenecen a una estructura organizativa muy bien constituida con directores y funcionarios que directa o indirectamente les representan y que aseguran el buen funcionamiento de cada organización. Aunque en la misma línea de los dueños de equipos, merece trato aparte el Comisionado del béisbol, el cual se encarga de todos los aspectos concernientes a este deporte de Liga Grande. Por su origen y naturaleza, terminan por ser un representante más de los propietarios.

1.3.El Gobierno.

El tercer actor protagonista es el Gobierno, que actúa como mediador a través de ciertos representantes. Por ser un país tradicionalmente inclinado a restringir la intervención directa, el gobierno de los Estados Unidos trata de tener una actuación prudente, bajo el prisma de la separación de poderes: Ejecutivo (Presidente), Legislativo (Congreso y Senado) y Judicial (árbitro).

III.LAS GRANDES LIGAS: SU CONTEXTO Y EL FANATICO

Nos parece importante presentar, a continuación, una visión del significado de las Grandes Ligas del béisbol en los Estados Unidos de Norteamérica y el papel que en ella juegan desde los simples espectadores o fanáticos hasta las personas envueltas en actividad comercial en torno a este deporte.

1.El béisbol en el Norte

El béisbol es un deporte inmensamente popular en los Estados Unidos. Sus orígenes se ubican en el "cricket" y el "rounders", que se jugaban en los Estados del Este desde 1820. En 1845, el Knickerbocker Baseball Club de Nueva York estableció un Reglamento para el Juego de Béisbol con un equipo de nueve jugadores y un diamante de cuatro bases. El partido concluía cuando uno de los contendientes lograba 21 carreras. En 1857, en una Convención de Clubes de béisbol, se fijó la duración del juego en 9 innings en lugar de 21 carreras. Un año después se celebró la primera liga organizada y se constituyó la *Asociación Nacional de Jugadores de béisbol*.

El año 1869-70 el primer equipo profesional del país, los Medias Rojas de Cincinnati (Red Stockings) ganaron 91 de los 92 juegos de la temporada de 1869-70. Este éxito impulsó el profesionalismo, y la Asociación Nacional de Profesionales del béisbol se encargó de administrar una liga (loose) por cinco años (1871 a 1875), hasta que los propietarios fundaron la Liga Nacional de Clubes Profesionales Béisbol (1876), transformando el béisbol en un *negocio*.

La Asociación Americana Independiente (1882-91) prosperó al permitir la celebración de juegos en domingos y la venta de cerveza en los estadios. Ambas ligas resistieron el embate de la liga rival, la Union Association's, en 1884, pero en 1890 los atletas organizaron la *Liga de los Jugadores (the Players League)*, que presionó financieramente a la Liga Nacional e hirió de muerte a la Asociación Americana.

En 1901 la Liga Americana se declaró como liga mayor, invadiendo ciudades de la Liga Nacional y a la antigua Liga de los Jugadores. Posteriormente hubo una tregua entre la Liga Nacional y la Liga Americana, el resultado de esta eventual tregua fue la serie mundial la cual se ha jugado ininterrumpidamente desde 1903 (excepto en 1904, cuando los Gigantes de Nueva York se rehusaron a enfrentar al campeón de la Liga Americana -Boston-; y en 1994 debido a los conflictos entre jugadores y dueños de equipos).

A pesar de ser sacudida por varios problemas³, las Grandes Ligas tuvieron éxito al enfrentar el reto de una Liga Federal (1914-15). El Juego de Estrellas anual entre equipos compuestos por los mejores jugadores de las Grandes Ligas comenzó en 1931. La introducción del béisbol nocturno (1935) y la incorporación de jugadores negros a las mayores (1947), previamente agrupados en la *all-black leagues*, cambiaron el estilo del juego y expandieron el potencial del deporte. Jugadores estrellas, activos en un sistema de liga-menor que agrupaban 59 ligas en 1949, incrementaron la popularidad del béisbol hasta llegar a ser llamado *el pasatiempo nacional* de los Estados Unidos.

Durante la década de los 50's, ocurrieron cambios organizacionales dramáticos. Por ejemplo, en 1950, por derechos de Serie Mundial se lograron contratos con televisoras por el orden de los 6 millones de dólares, de ese modo comienza la productiva relación béisbol-televisión. En 1953, los Bravos de Boston, de la Liga Nacional se mudan a Milwaukee y, un año más tarde, los Browns de St. Louis de la Liga Americana se convierten en los Orioles de Baltimore, rompiendo la tradición de ciudades que mantenían la hegemonía del béisbol por más de 50 años.

En 1958 los Dodgers Brooklyn se mudaron a Los Angeles y los Gigantes de New York a San Francisco, convirtiendo a las Grandes Ligas en un verdadero espectáculo nacional. La Liga Americana adicionó dos ciudades en 1961; la Liga Nacional hizo lo propio en 1962. En 1969 ambas ligas adicionan más equipos y organizan juego divisionales. Finalmente la Liga Americana sumó dos equipos en 1977 y la Liga Nacional dos más en 1993. Los campeones de ambas divisiones se enfrentan para escoger el representante de cada una de las ligas (Nacional y Americana) para la serie mundial.

El béisbol, durante algunas etapas de su historia, ha sufrido altibajos en cuanto a popularidad, debido a distintas situaciones entre las que podemos destacar: el ascenso del fútbol profesional durante los 60's y 70's (del cual pudo recuperarse tomando nuevamente fuerza en los años 80's); y la disminución del apoyo de sus aficionados a causa de las disputas laborales (huelgas de peloteros en 1980, 1981, 1985 y 1994 y cierres patronales -lock-out- en 1990)

A pesar de esto, la temporada de Grandes Ligas, resulta un espectáculo sin igual, por cuanto aquí se reúnen los mejores jugadores del planeta que en muchos casos no sólo representan a una divisa, sino que van más allá convirtiéndose en un símbolo para su país de origen. Pero lo más característico del deporte es el papel de los fanáticos, quienes religiosamente agotan las localidades y consumen cualquier cantidad de artículos anunciados en la vitrina del béisbol, lo cual se traduce en miles de millones de dólares por derechos de transmisión, publicidad, bebidas, alimentos y otros artículos, que motorizan al béisbol y lo colocan en el sitio que hoy ocupa.

³Uno de los problemas más resaltantes fue el que ocurrió en 1919 cuando se supo que ocho miembros de los Medias Blancas de Chicago habían conspirado para favorecer a Cincinnati en la serie mundial de 1919. Sólo la intervención del juez Kenesaw Mountain Landis (comisionado) y la introducción de un *livelier ball* salvaron el juego. Landis hizo cumplir regulaciones estrictas relativas a la integridad de los jugadores.

2.El fanático o aficionado como actor pasivo

Una de las figuras principales del espectáculo es el fanático o aficionado que pasaremos a considerar como parte del contexto donde se llevan a cabo las relaciones laborales entre los actores del sistema. En el presente apartado trataremos de citar algunas anécdotas y hechos que nos muestran la actitud del fanático ante el deporte.

2.1.Nueva York capital del Béisbol

Para darnos una idea de lo que significa el béisbol para los fanáticos, podríamos citar un ejemplo curioso ocurrido durante la década de los 50', cuando Nueva York (cuna de los Yankees, Dodgers y Gigantes) era considerada la capital de este deporte: Mickey Mantle, sin duda uno de los mejores jugadores de todos los tiempos, luego de una "atípica" tarde terrible, donde se ponchó tres veces seguidas, cuenta que al sentarse al banco, desalentado por lo ocurrido, se le acercó un niño, "Timmy Berra" (hijo del también gran jugador Yogi Berra), Mantle esperaba una palabra de aliento o una frase agradable del niño, contrario a esto, Timmy lo miró, le dio unos golpecitos suaves en la rodilla y dijo: "apestas... con su vocecita de niño". Agrega Mantle "Los neoyorquinos nunca han sido demasiado sentimentales. Son duros incluso con los ganadores, e inclementes con los perdedores..."⁴.

Ciertamente en aquellos años 50' el béisbol se sentía en la sangre de los Norteamericanos, principalmente en Nueva York, donde militaban los principales equipos de las ligas mayores y la fanaticada más característica.

El ímpetu de la mencionada fanaticada queda demostrado cuando los Dodgers de Brooklin, luego de haber ganado a los Yankees, la recordada Serie Mundial de 1955, aún perdiendo los dos primeros juegos (ningún equipo en la historia se había recuperado de tal desventaja), a través de su propietario, Walter O'Malley, y motivados por una serie de razones que tenían que ver más que todo con las infraestructura y ubicación del estadio, quisieron sacar el equipo de la ciudad.

Tal decisión generó una fuerte reacción de la afición, quienes inundaron de cartas y telegramas al ayuntamiento, se colocaron botones, y hasta se inscribieron en el comité "Mantengan los Dodgers en Brooklin". Paralelamente a esto, se hacía pública la intención del dueño de los Gigantes de radicarse en la ciudad de San Francisco. En mayo de 1957, los dueños de equipos de la Liga Nacional, decidieron permitir que ambos clubes se mudaran a California. Esta decisión, tuvo serias repercusiones en algunos fanáticos quienes llegaron a afirmar: "Ese fue el momento más trágico de los años 50 en Nueva York. Fue el comienzo del declive que seguimos observando hoy..."⁵.

⁴.Cfr. Economía Hoy; Geoffrey Ward y Ken Burns; "Luces en Nueva York. La Capital del Beisbol"; trabajo publicado en el suplemento "Domingo Hoy", en fecha 11-09-1994; p.10; traducido por José E. Peralta. La versión original del artículo fue publicado en "U.S. News and World Report".

⁵.Cfr.Economía Hoy; Geoffrey Ward y Ken Burns; Loc.Cit; p.10

La fanaticada hizo todo lo posible para que sus equipos permanecieran en la ciudad, pero los dueños decidieron buscar un nuevo panorama que se tradujera en una mayor rentabilidad. A pesar de parecer contradictoria esta realidad, por cuanto podría suponerse que con tal fanaticada es imposible que un equipo fracase económicamente, una serie de factores motivaron a los empresarios a radicarse en ciudades para ellos más pujantes, arriesgándose a perder cierto número de fanáticos pero confiando en que ganarían otro tanto.

Este hecho se ha repetido varias veces en la historia de las Grandes Ligas y revela un aspecto fundamental del juego: el béisbol, es ante todo, para los dueños de equipo "un negocio" (aunque muy peculiar) y para los peloteros, un modo de ganarse la vida y esta motivación prevalece en sus acciones y queda demostrada en los procesos de negociación⁶.

2.2. Los fanáticos y su actitud ante el conflicto

Para el fanático resulta muy difícil entender que se paralice esta maquinaria que lo divierte y entusiasma, debido a conflictos "inexplicables" entre peloteros y dueños de equipos, que a su entender no van más allá de una lucha inútil entre dos partes muy poderosas ansiosas de obtener más beneficios. Y es que el fanático sólo le interesa que el "espectáculo continúe". Sin duda lamentan que un gran jugador emigre a otra divisa distinta a la de su preferencia en busca de mejores salarios; y les llama la atención las grandes sumas percibidas por jugadores específicos, pero en general, les importa poco las relaciones entre peloteros y dueños y los acuerdos salariales resueltos entre ellos. En el fondo lo que desean es disfrutar del juego.

2.3. El fanático como posible cuarto actor del sistema

La actuación del fanático demuestra su influencia en el contexto dentro del cual interactúan los componentes del sistema de relaciones laborales de las Grandes Ligas, por cuanto ejercen presión sobre los actores, que deben considerarlos en menor o mayor grado al momento de negociar las condiciones laborales que regirán el béisbol. No obstante su influencia podría ocasionalmente incrementarse en la medida que se organicen y constituyan formas de asociación donde se concentren sus peticiones e inquietudes. Dependiendo de su nivel de organización, el fanático podría ser considerado, ocasionalmente, como un posible cuarto actor del sistema.

3. El Mercado Laboral, negocios y béisbol

Otro de los componentes o factores que integran el contexto del sistema de Relaciones Laborales de las Grandes Ligas, es el mercado laboral, regido principalmente por la Ley de la oferta y la demanda.

⁶ En referencia a las franquicias o concesiones otorgadas a las ciudades, a cuyo nombre se asocia el nombre de un club o equipo (Ejemplo Yankees de Nueva York, Orioles de Baltimore, etc.) puede verse el "National League Green Book 1995", The Sporting News Publishing Co. February 15, 1995, contraportada.

El desempeño de los jugadores y su habilidad determinan su valor en el mercado. Partiendo de esta base, se negocian los contratos individuales, donde estarán incluidos los beneficios económicos para cada jugador según sea el caso.

Pero, además, en torno al juego, nos encontramos con un conjunto de negocios que se nutren del mismo y que tienen como objeto producir bienes y servicios a fin de satisfacer las exigencias del consumidor en cuanto espectador o aficionado. Estos negocios van desde la venta de alimentos y bebidas, pasando por la fabricación de textiles, hasta la comercialización de derechos de televisión y la publicación de revistas especializadas en el deporte. Cada negocio genera beneficios de acuerdo a la magnitud y características del mismo. En tal sentido, los conflictos resultan claramente perjudiciales para ciertos sectores dedicados a labores comerciales directa o indirectamente relacionadas con el espectáculo beisbolístico. De igual forma, la industria del turismo se muestra sensible a hechos que ocasionalmente pudieran afectar al mencionado deporte y hasta por el desempeño de los equipos durante la temporada, cuyas ciudades a las que representan se ven beneficiadas o perjudicadas de acuerdo a la afluencia de aficionados y fanáticos interesados en el béisbol⁷.

IV.LA RED NORMATIVA

La normativa, considerada por algunos teóricos de las Relaciones Industriales como variable focal del sistema, es también otro de los componentes o elementos de importancia en las relaciones laborales que rigen el béisbol de Grandes Ligas. Cuando hablamos de normativa, debemos considerar todo el conjunto de leyes que regulan las relaciones laborales entre las partes; por lo que a continuación presentamos brevemente algunos rasgos de la legislación laboral estadounidense.

1. Breve reseña de la evolución de la normativa laboral estadounidense

El origen de la legislación laboral estadounidense se sitúa en la época de la Gran Depresión de los 30' (1933) cuando el presidente Roosevelt adelantaba políticas tendientes a la recuperación económica. La promulgación de la "National Industry Recovery Act" (NIRA) tenía por finalidad estimular la creación de normas y conductas para regular las relaciones laborales y reconocer el derecho de los trabajadores a sindicarse libres de toda interferencia empresarial. Luego de ser considerada inconstitucional por la Suprema Corte (1935), y dadas las fuertes presiones empresariales obstaculizadoras de la actividad sindical, el senador Robert

⁷. A este respecto resulta curioso señalar el caso de la ciudad Dominicana de San Pedro de Macorís, cuya economía depende en gran parte de las inversiones que le inyectan los peloteros nativos de la región. Las palabras de José Gómez, scout de los Angelinos de California lo corroboran: "El béisbol ha sido la salvación de una provincia que vive aún en el siglo pasado con relación al resto del país. San Pedro no se ha preparado para la industrialización en otras áreas. Sólo siendo pelotero tienes la oportunidad de ser importante en la sociedad si te quedas aquí". El Universal; 2-04-1995;3-2

F. Wagner promovió la aprobación de una nueva ley reguladora de las relaciones industriales promulgándose en ese mismo año la "National Labor Relations Act" (NLRA) mejor conocida como "Wagner Act", la norma estaba destinada a alentar la práctica de la negociación colectiva. Revisada en 1947 y promulgada como título I de la "Labor-Management Relations Act" (LMRA) o "Taft-Hartley Act" fue posteriormente modificada (aunque no sustancialmente) por la "Labor Management Reporting and Disclosure Act" (LMRDA) o "Landrum-Griffin Act" (1959), siendo actualmente la norma básica de las relaciones industriales norteamericanas y el centro del cuerpo legislativo laboral federal⁸.

Junto a esta normativa y como fuente complementaria debe mencionarse a la Common-law en sus dos acepciones: Clásica e Industrial; la primera, configurada a través de decisiones judiciales, guarda especial relación con los contratos individuales de empleo y su interpretación, y en menor medida con lo referente a asuntos internos sindicales o de negociación colectiva; la segunda "common-law industrial" se ha conformado a través de las decisiones de los árbitros laborales (habitualmente nombrados en el seno del servicio Federal de Mediación y Conciliación o en el de la Asociación Americana de Arbitraje, de carácter privado) la cual ha llegado a configurar una jurisprudencia arbitral respecto a la interpretación o aplicación de los convenios colectivos⁹.

De igual forma, la solución de los conflictos jurídicos y de intereses deben ser producto de la negociación o acuerdo entre las partes, en este sentido, la intervención del servicio Federal de Mediación y Conciliación como organismo oficial es muy escasa y se reduce a: 1. prestar la ayuda necesaria para obtener soluciones negociadas al conflicto y; 2. proporcionar a las mismas (a través del servicio de arbitraje que dirige), los árbitros que sean precisos, y sólo en casos excepcionales, como último recurso¹⁰. Por otra parte, las *prácticas laborales injustas* también están contempladas en el sistema siendo tarea de la corte las decisiones relativas a este particular.

2. Influencia de la Normativa en la relación dueños-jugadores

En este marco de normativa que rige las relaciones laborales a macro nivel en los Estados Unidos, se desenvuelven las relaciones entre peloteros y dueños de equipos, los cuales cuentan con un Convenio Colectivo estándar donde están contenidos los principales aspectos o condiciones de trabajo de los jugadores, durante un período determinado. Bajo este Convenio que incluye a todos los jugadores de las Grandes Ligas, se negocian acuerdos individuales de trabajo donde se fijan condiciones especiales de remuneración según el desempeño del jugador (salarios, bonos, primas, etc). Este contrato individual puede ser del tipo anual o multianual.

⁸.Cfr. Consejo Nacional de Relaciones Laborales; "Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente"; Comunidad Autónoma del País Vasco; 1984; pp.204-205

⁹.Cfr. Consejo de Relaciones Laborales; Op.Cit; pp.204-205.

¹⁰.Cfr. Consejo de Relaciones Laborales; Op.Cit; pp.207.

Otra de la legislación que debe considerarse es la Ley Antimonopolio, muy importante en el sistema de relaciones laborales de las Grandes Ligas. La razón: la exoneración del béisbol de la mencionada Ley, por acto del Congreso, permite a los dueños de equipos negociar como una entidad con el sindicato. Su excepción data de 1922 y libera a los empresarios de potenciales nuevas ligas que puedan competir con las actuales ligas que estos manejan.

VLAS RELACIONES DE LOS ACTORES Y LA NORMATIVA.

Las Grandes Ligas no son la excepción en cuanto a los procesos de índole dinámica que caracterizan a las relaciones laborales. Algunos de los resultado más importantes de estos procesos son el desarrollo continuo de la normativa, los acuerdos, etc.

1.Los jugadores, sus reivindicaciones, y su lucha legal

Los jugadores de las Grandes Ligas, con el correr del tiempo, sintieron la necesidad de agruparse en una asociación que alcanzó especial relieve e importancia a partir de la década de los años 1970's. Esto les permitió lugar orgánicamente y con mayor peso en favor de sus reivindicaciones, entre las que cabe destacar: la cláusula de reserva, y la figura de agente libre.

1.1.La Cláusula de Reserva

En 1969, las acciones del outfielder de los Cardenales de San Luis, Curt Flood, molestaron al dueño de la divisa, August "Gussie" Busch de 70 años. Flood, luego de haberse convertido en uno de los mejores jardineros centrales del béisbol, solicitó un aumento de 30 mil dólares, lo cual encolerizó a "Gussie" quien lo vendió a los Filis de Filadelfia en 1969. Tal actitud fue rechazada por el jugador, procediendo a recusar ante la Corte la *Cláusula de Reserva* (documento legal fechado en 1880), la cual encadenaba al jugador a su organización hasta que fuera vendido o cambiado a otra. Flood escribió al comisionado del béisbol: "Después de 12 años en las Ligas Mayores, no me siento un pedazo de propiedad que pueda ser comprado y vendido sin que se tomen en cuenta mis deseos..."¹¹. Aún cuando Flood perdió una batalla legal, algo larga, en la corte Federal de Nueva York, en la Corte de Apelaciones y en la Corte Suprema de Estados Unidos (1972), su acción sentó un precedente. A pesar que la cláusula de reserva quedó intacta, el Juez Harry Blackmun, en nombre de la mayoría de sus colegas reconoció que este privilegio otorgado a los dueños era una

¹¹.Cfr.El Nacional; "La verdad de la huelga"; reportaje especial del suplemento "Beisbol a Fondo"; 22 al 28-02-1995; pp.8 y 9. Véase también, Economía Hoy; Geoffrey Ward y Ken Burns; "Forcejeo Salarial. Toma el dinero y corre"; trabajo publicado en el suplemento "Domingo Hoy", en fecha 11-09-1994; p.11; traducido por José E. Peralta. La versión original del artículo fue publicado en "U.S. News and World Report".

"aberración" y una encuesta nacional reveló que los seguidores del deporte se oponían a la cláusula de reserva en más de ocho a uno. Pero lo más relevante ocurrió dos meses antes del fallo de la Corte Suprema, cuando, por primera vez en la historia, los jugadores de todos los equipos del béisbol se declararon en huelga. El hecho fue el resultado de una escaramuza menor en relación con una petición de los peloteros quienes solicitaban un aumento en el pago de pensión y beneficios sociales. Posteriormente el conflicto se convertiría en una verdadera lucha de poder resuelto trece días más tarde luego de poner la disputa en manos de un arbitro laboral¹².

1.2.La figura de Agente Libre mejora las condiciones laborales de los jugadores

Los empresarios, poco acostumbrados a negociar con los peloteros, no fueron competencia para Marvin Miller (primera cabeza visible de la Asociación de Peloteros de las Grandes Ligas), quien en 1973 convenció a los dueños para que aceptaran un arbitraje imparcial en relación con las disputas salariales, cuyas decisiones serían irrevocables¹³.

La figura de *Agente Libre* representó una significativa derrota legal a los dueños de equipos. Esta derrota vino precedida del caso de Jim *Catfish* Hunter el cual acudió al *arbitraje* luego de considerar que el dueño de los Atléticos de Okland, Charlie Finley, no había respetado parte del contrato. La consecuencia: el jugador fue declarado agente libre y 22 equipos reclamaron sus servicios. Los Yankees de Nueva York superaron a los demás con una oferta record de 3,75 millones de dólares por un contrato multianual. Las partes comprendieron lo que podía ocurrir si la cláusula de reserva quedaba sin efecto. Pero el golpe de gracia se logró por iniciativa del representante de los jugadores, Marvin Miller quien mediante un agudo sentido negociador encontró una forma de minar lo contenido en el contrato estándar del béisbol que estipulaba lo siguiente: "*si...el jugador y el Club no se ponen de acuerdo en cuanto a los términos... el Club tendrá el derecho... de renovar el contrato por el período de un año bajo los mismos términos*". Los dueños de equipos tradicionalmente habían interpretado que el contenido de la cláusula les permitía extender los contratos indefinidamente hasta exprimir lo mejor de un jugador, sin embargo, Miller interpretaba que un año era un año y después de este período el jugador quedaba *libre* de vender sus servicios al mejor postor. Su teoría fue comprobada luego que dos lanzadores decidieron jugar una temporada sin contrato y luego exigir ser liberados. Parecía que la última palabra debía ser tomada por la junta de arbitraje, lo cual no convenía a los dueños. Era el turno de los propietarios de ir a la Corte en un esfuerzo desesperado por obstaculizar el arbitraje¹⁴.

Los propietarios fracasaron en la Corte y pocas semanas después de la serie mundial de 1975, ambos casos llegaron a la junta de arbitraje. Tres votos contaban para la decisión: Uno de los votos correspondía al representante de los peloteros,

¹².Ibidem

¹³.Cfr. Economía Hoy; Geoffrey Ward y Ken Burns; Loc.Cit.; p.11

¹⁴.Ibidem

Marvin Miller (por supuesto a favor); otro al representante del béisbol de Grandes Ligas, John Gaherin (indudablemente en contra); y el tercero, decisivo, correspondía a un veterano árbitro de 70 años llamado Peter Seitz quien finalmente votó a favor de los jugadores. Los dueños alegaban que tal decisión llevaría a la bancarrota del béisbol. Posteriormente fueron a la Corte Federal donde fracasaron e idéntico resultado obtuvieron ante la Corte de Apelaciones. *En 1976 la cláusula de reserva llegaba a su fin y nacía la figura de Agente Libre.*

1.3.Resultado de estas reivindicaciones: un incremento aritmético de los salarios

El resultado fue el incremento del promedio de los salarios, el cual se duplicó al año siguiente, y en cinco años se había quintuplicado, esta realidad apoyaría el argumento sostenido por algunos defensores de las condiciones contractuales de los jugadores: "Entre 55 y 56 millones de personas pagan todos los años para ir a los estadios de béisbol. Ninguno de ellos compra un boleto para ver a un propietario". Como referencia salarial cabe destacar que para el año 1869, un pelotero ganaba en promedio siete veces más que un trabajador común. En 1976, 107 años después, un jugador aún percibía ocho veces más el sueldo de un trabajador común. Pero para 1994, el ingreso promedio en las Grandes Ligas supera casi 50 veces al de un ciudadano común¹⁵.

2.Los empresarios y sus formas de organización

A diferencia de la práctica común en los países europeos y en muchos otros países del resto del mundo, en los Estados Unidos, no puede hablarse propiamente de un *Sindicalismo Empresarial*. No obstante, la mayor parte de los sectores industriales, y ciertos subsectores, cuentan con Asociación de ámbito nacional¹⁶.

2.1.La organización de los propietarios

Los propietarios o dueños de equipos, a pesar de no constituir un sindicato empresarial, cuentan con una organización fuerte (Comisionado, Comité de Relación con los Jugadores, Jefe de Negociación, etc.) que representa a cada una de las 28 franquicias que integran el béisbol de Grandes Ligas. En el Comisionado, y en el Jefe de Negociación (representante de todos los equipos en la mesa de negociaciones) se concentran las estrategias o líneas de negociación acordadas por los representantes de los equipos de manera que exista una sola voz en estos procesos¹⁷.

2.2.Particularidades de la figura del Comisionado

Actualmente, los propietarios cuentan con un Comisionado Interino, Bud Selig, luego que el nueve de Septiembre de 1992, Fay Vincent saliera del Cargo (cuatro días después que los propietarios votaran a favor de su renuncia). Aunque el papel

¹⁵.Ibidem

¹⁶.Cfr.Consejo de Relaciones Laborales; Op.Cit; pp.212-213.

¹⁷.Véase. El Universal; 22-04-1995,3-2.

primordial del comisionado es el de llevar la batuta en los aspectos referentes al béisbol y no el de representar a los dueños en la mesa de negociaciones, al momento de negociar se convierten en un arma más de los clubes, debido a que éstos generalmente provienen de organizaciones de Grandes Ligas en las cuales han ocupado diversos cargos. Simplemente podríamos decir que el Comisionado pertenece al grupo de los dueños de los propietarios y aunque el deber ser de su posición es el beneficio del deporte, es lógico que su visión y mentalidad esté de parte de los primeros. Se estima que la búsqueda de un comisionado permanente nombrado por los propietarios comenzaría después de lograrse un acuerdo entre las partes. En cuanto a la importancia de la figura de Comisionado Donald Fehr, representante de los trabajadores comenta: los empresarios "necesitan urgentemente a alguien que maneje el negocio, no importa que título tenga, es algo tan imperioso como llegar a un acuerdo laboral. Tiene que haber alguien a cargo"¹⁸.

Cuadro N°1. Comisionados del Béisbol¹⁹.

COMISIONADO	PERIODO
Kenesaw M. Landis	1.920 - 1.944
Albert B. Chandler	1.945 - 1.951
Ford C. Frick	1.951 - 1.965
William D. Eckert	1.965 - 1.968
Bowie K. Kuhn	1.969 - 1.984
Peter V. Ueberroth	1.984 - 1.989
A. Bartlett Giamatti	abril 89 - sept. 89
Francis T. Vincent	1.989 - 1.992
Allan H. "Bud" Selig (I)	1.992 -

2.3. Estructura de las Organizaciones de Grandes Ligas

En cuanto a las organizaciones de Grandes Ligas, debemos destacar que su funcionamiento administrativo se asemeja al de cualquier empresa del área de producción o servicios, con una estructura organizativa bien definida, encabezada por el dueño de la organización o socios que generalmente integran el directorio. En tal sentido, hablar de una organización de Grandes Ligas significa desenmarañar una serie de elementos relacionados entre sí, un complejo mundo de relaciones que trascienden fronteras²⁰.

¹⁸. Véase. El Universal; 22-04-1995,3-2.

¹⁹. Cfr. "The 1995 American League Red Book", 66th Annual Edition; The Sporting News Publishing Co. February 15, 1995, p.92. y "The 1995 National League Green Book", 1995, contraportada.

²⁰. Cfr. El Nacional; "Los Marlins están buscando América"; reportaje especial del suplemento "Beisbol a Fondo"; 6-12 de Abril de 1995; pp.8 y 9.

La Liga Mayor de Béisbol, integrada por 28 equipos está dividida, a su vez, en dos ligas: La Liga Nacional y La Liga Americana. Cada una de ellas cuenta con tres divisiones (Este, Oeste y Central), integradas por sus respectivos equipos.

Los equipos activos actualmente (1995) son:

En la Liga Nacional:

Liga Nacional Este: *Atlanta Braves*, *Montreal Expos*, *Florida Marlins*, *New York Mets*, y *Philadelphia Phillies*.

Liga Nacional Central: *Cincinnati Reds*, *Houston Astros*, *St. Louis Cardinals*, *Pittsburgh Pirates*, y *Chicago Cubs*.

Liga Nacional Oeste: *Colorado Rockies*, *Los Angeles Dodgers*, *San Diego Padres*, and *San Francisco Giants*.

En la Liga Americana:

Liga Americana Este: *New York Yankees*, *Baltimore Orioles*, *Toronto Blue Jays*, *Boston Red Sox* y *Detroit Tigers*.

Liga Americana Central: *Chicago White Sox*, *Cleveland Indians*, *Milwaukee Brewers*, *Minnesota Twins*, y *Kansas City Royals*,

Liga Americana Oeste: *California Angels*, *Oakland Athletics*, *Texas Rangers*, y *Seattle Mariners*.

En cuanto a su organización, la Liga Mayor cuenta con: un Comité Ejecutivo (8 miembros); cuatro directores (relaciones gubernamentales, mercadeo desarrollo y caridad, eventos especiales, y operaciones de liga menor); cuatro directores ejecutivos (seguridad y facilidad gerencial, relaciones públicas, operaciones de béisbol, y recursos humanos); un Consejero General; y un funcionario jefe de finanzas²¹.

A su vez, en la Liga Mayor se dan dos sub-estructuras independientes entre sí, la de la Liga Nacional y la de la liga Americana, que se conforman de la siguiente manera:

Liga Nacional: Presidente; Comité Ejecutivo (3 miembros); Vice Presidente; Directores Ejecutivos (3); Asistente; Secretaria Ejecutiva; y recepcionista.

Liga Americana: Presidente; Vice Presidentes (2); Directores (3); Asistentes(2); Administradores (1); Secretaria (1); y recepcionista.

Dentro de esta bien organizada estructura se encuentran los equipos o clubes de Grandes Ligas, los cuales poseen un directorio encabezado por sus dueños o socios (generales y limitados) apoyados en oficiales, directores, gerentes coordinadores, etc.

²¹. Cfr. "The 1995 American League Red Book", Op.Cit. p.92.

Listado de clubes de Grandes Ligas y sus respectivos propietarios (1.995)²².

Liga Nacional: Este.	Propietarios o Socios Principales.
Atlanta <i>Braves</i> ,	R.E. Turner III
Montreal <i>Expos</i> ,	Claude R. Brochu (L. Jacques Menard)
Florida <i>Marlins</i> ,	H. Wayne Huizenga (Berrard, Hudson y Huizenga.Jr)
New York <i>Mets</i> ,	Nelson Doubleday
Philadelphia <i>Phillies</i> .	Bill Giles
Liga Nacional: Cent.	
Cincinnati <i>Reds</i> ,	Marge Schott
Houston <i>Astros</i> ,	Drayton McLane, Jr.
St. Louis <i>Cardinals</i> ,	August A. Busch, III
Pittsburgh <i>Pirates</i> ,	Vincent A. Sarni (14 miembros-mesa de directores)
Chicago <i>Cubs</i> .	Andrew B. MacPhail (Dowdle y McKenna)
Liga Nacional: Oeste	
Colorado <i>Rockies</i> ,	Jerry McMorris
Los Angeles <i>Dodgers</i> ,	Peter O'Malley
San Diego <i>Padres</i> ,	John Moores.
San Francisco <i>Giants</i> .	Peter A. Magowan (Richard N. Goldman) -sociedad-
Liga Americana: Este	
New York <i>Yankees</i> ,	George M. Steinbrenner (Joseph A Molloy)
Baltimore <i>Orioles</i> ,	Peter G. Angelos
Toronto <i>Blue Jays</i> ,	John Labatt (90%) y Canadian Imperial Bank (10%)
Boston <i>Red Sox</i>	Jean R. Yawkey T. (Harrington y Gutfarb)
Detroit <i>Tigers</i> .	Michael Ilitch y Marian Ilitch
Liga Americana Cent.	
Chicago <i>White Sox</i> ,	Jerry Reinsdorf
Cleveland <i>Indians</i> ,	Richard E. Jacobs (M. Cleary, G. Bryenton)
Milwaukee <i>Brewers</i> ,	Allanm H, "Bud" Selig
Minnesota <i>Twins</i> ,	Carl R. Pohlad
Kansas City <i>Royals</i> ,	Ewing M Kauffman (M. Kauffman y M. Herman)
Liga Americana: Oeste	
California <i>Angels</i> ,	Gene Autry
Oakland <i>Athletics</i> ,	Walter A. Haas. Jr
Texas <i>Rangers</i> ,	Edward W "Rusty" Rose y J. Thomas Schieffer
Seattle <i>Mariners</i> .	John Ellis

²².Cfr. "The 1995 American League Red Book" Op.Cit.; y "The 1995 National League Green Book", Op.Cit. En la lista nos centramos en indicar los dueños o autoridades que aparecen a la cabeza de cada una de las organizaciones. Dejamos de lado algunas autoridades o socios limitados (limited partner) que se mencionan en los directorios. Incluso, en las organizaciones que resultan ser Asociaciones mencionamos sólo los dueños que figuran a la cabeza de los directorios. Es importante resaltar que algunos equipos tienen como miembros de sus directorios a Ejecutivos de las compañías locales, los Marineros de Seattle, por ejemplo, cuentan con ejecutivos de la Nintendo of America, Microsoft, McCaw Cellular, Boeing and Puget Sound Power & Light Company.

Para que un equipo de liga grande se convierta en ganador y logre atraer la atención de los aficionados, es imprescindible contar con un excelente material humano. Para ello, las organizaciones se han convertido en complejas estructuras cuyas ramificaciones se extienden a lo largo del mundo, tratando de cubrir sus necesidades que no son otras que la de adquirir material humano con suficiente potencial. Las organizaciones y sus propietarios trazan una estrategia que es desarrollada por los directivos de cada organización y el personal con que cuenta²³.

A este respecto, Tany Pérez, Director de Relaciones Internacionales de los Marlins de Florida, señala que "el hecho de ser un equipo en el sur de la Florida, un área con gran influencia hispana, nos permite ser lo que somos. Geográficamente estamos bien situados para este propósito, pues nos da la ventaja de que muchas personas de Latinoamérica vienen a Miami con frecuencia". La estrategia de los Marlins es convertirse en un equipo que atraiga la fanática Latina, reclutando peloteros hispanoamericanos. Para esto un grupo de scouts se ha reunido y logra el reclutamiento del personal requerido²⁴.

Uno de los inconvenientes a los cuales se enfrentan los equipos de liga grande es que sólo le son concedidas 24 visas de trabajo para ser repartidas entre los jugadores extranjeros, a fin de resolver esta situación las organizaciones envían a los peloteros con cierto potencial a sus escuelas (República Dominicana, Puerto Rico, etc), con el propósito de afinar su proceso de formación y de establecer una relación cordial con la comunidad donde realizan su asentamiento. En los países donde no se han establecido escuelas pero que cuentan con buen material humano se envían scouts que, a su vez, se reparten por toda la nación.

Como se observa, cada uno de los equipos está organizado funcionalmente como cualquier empresa o compañía, con una filosofía, un objetivo y una meta. Su productividad será medida de acuerdo al puesto en el que figure su equipo grande y sus expectativas son fijadas a corto, mediano y largo plazo, lo cual requiere de un desempeño gerencial eficiente.

VI. EL CONFLICTO: PONE DE RELIEVE UN COMPLEJO SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

La gran publicidad alcanzada por el conflicto pelotero, puso de relieve la peculiaridad del sistema de relaciones laborales propio de las Grandes Ligas, así como las tensiones generadas, su complejidad, su importancia, y otros aspectos, que expondremos a continuación²⁵.

²³. El Nacional; 6-12 de Abril de 1995; pp.8 y 9.

²⁴. Al efecto puede verse: El Nacional; "Los Marlins están buscando América"; reportaje especial del suplemento "Béisbol a Fondo"; 6-12 de Abril de 1995; pp.8 y 9

²⁵. Véase N. González, "Una huelga rompecorazones", en el suplemento "Domingo Hoy", de Economía Hoy, fecha 11 de sept. de 1994; pp.12 y 13; y, "La verdad de la huelga"; reportaje en el suplemento "Béisbol a Fondo" de El nacional, ; 22-28 de Febrero de 1995; pp.8 y 9.

1. Se inicia la tensión en las Grandes Ligas

Durante la Conferencia de Invierno en Louisville (diciembre de 1992), los propietarios habían propuesto llegar a un acuerdo económico colectivo con los jugadores, sin embargo, las negociaciones para establecer las condiciones del nuevo acuerdo, se retrasan y a pesar de las amenazas de los jugadores de iniciar una huelga, el acuerdo colectivo vigente vence el 31 de Diciembre de 1993. Mientras esto sucede, la temporada de béisbol continúa, muchos jugadores resaltan con actuaciones descollantes e incluso los especialistas hablan de nuevas marcas basándose en proyecciones estadísticas. Pero la otra cara del béisbol dibuja un panorama distinto.

2. Propuesta y argumentos de los propietarios (empresarios)

En plena temporada de Grandes Ligas, cuando el nivel de juego aumenta y la lucha por el liderato de las distintas divisiones se hace más dura, el calor de las negociaciones entre los representantes de los dueños y de los jugadores, presenta un comportamiento similar. La iniciativa parte, de los propietarios, quienes el 14 de junio de 1993 hacen su primera propuesta: a. fijar un "tope salarial", pidiendo a los peloteros compartir las ganancias; b. eliminar el arbitraje; y, c. bajar la elegibilidad para la agencia libre de seis a cuatro años, con la particularidad que el club al que pertenezca el pelotero tiene prioridad de oferta hasta el sexto año.

El primer aparte tratado por los propietarios es el llamado *tope salarial*, el cual consiste en fijar una especie de límite o techo a los ingresos percibidos por los jugadores más destacados, por cuanto el actual sistema de pago eleva el promedio de ingreso de todos los jugadores e incrementa aritméticamente los costos de nómina de las divisas. Actualmente, los jugadores perciben el 58% de los ingresos producidos por el espectáculo, los empresarios desean reducir esta alícuota al 50%.

El segundo aspecto es el relacionado con el *arbitraje*, práctica usual en las Grandes Ligas luego que un jugador es dejado en libertad o es declarado agente libre. Generalmente, cuando el jugador opta por este camino, se logran obtener mejores ofertas. Resulta interesante esta figura por cuanto su discusión representa la negociación de un contrato individual de trabajo donde se establecerán las condiciones que regirán la relación laboral entre las partes durante el período de su vigencia.

El tercer punto presentado en la propuesta inicial de los empresarios, es el relacionado con la *agencia libre*, potestad de los jugadores a que pueden apelar luego de haber jugado durante cierto tiempo en las Grandes Ligas, actualmente se requiere de seis años como mínimo para poderse declarar agente libre. En diversas ocasiones los jugadores han planteado reducir el tiempo para declararse en libertad, en la propuesta de los empresarios se reduce el tiempo de seis a cuatro años pero con un condicionante: que el club al que pertenece el jugador tenga prioridad de oferta hasta el sexto año, esto permitirá a sus divisas poder contar con los servicios de un jugador valioso durante dos años más, siempre y cuando se logre un acuerdo entre las partes.

Los dueños utilizan con mucha frecuencia las palabras "control de costos" y "certeza de costos", resulta interesante indicarlo puesto que contrariamente a la posición tradicional de cualquier empresario, los cuales abogan por la libertad del mercado y se oponen a los mecanismos de control, estos propietarios son los principales promotores de dispositivos restrictivos, que les permite regular los gastos de los equipos y mantener la competitividad de todas las divisiones que participan en la liga mayor. Basados en este principio, los empresarios presentan tres argumentos que apoyan sus propuestas.

En primer lugar señalan que, en la actualidad, los empresarios dedicados a la industria del béisbol, pierden dinero, debido a las altas listas salariales que aumentan año tras año, lo cual hace difícil mantener los márgenes de ganancias que consideran justos. De las 28 franquicias existentes en las Grandes Ligas, 14 producen pérdidas.

En segundo lugar argumentan que, muchos de los equipos cuyo terreno natural y seguidores no garantizan una taquilla y el movimiento suficiente para mantener ingresos para cubrir las nóminas, se hacen menos competitivos por cuanto están limitados en la adquisición de jugadores de alto nivel cuyos ingresos son astronómicos²⁶. Esta razón motiva a los dueños de equipos a *buscar nuevas oportunidades en otras ciudades que puedan sostener el equipo*.

Finalmente señalan que en caso tal que los jugadores no acepten acogerse a las condiciones planteadas por los empresarios, se iniciaría la campaña 1995 con jugadores de *reemplazo*, los cuales cubrirían las vacantes dejadas por los titulares, con condiciones contractuales especiales. *El inicio de la campaña 1995, no puede estar supeditada a este grupo de jugadores, el béisbol continuará de todos modos.*

3. Propuesta y contra-argumentos de los jugadores profesionales

Las propuestas y argumentos presentados por los propietarios o dueños de equipos el 14 de junio de 1993, son rechazados un mes más tarde por los jugadores. Sin duda, este tipo de trabajadores está más dispuesto a someterse a las leyes del mercado que los propios empresarios, la razón es muy sencilla, se debe básicamente al rendimiento y nivel de ingreso promedio de los jugadores de béisbol. El libre juego de la oferta y la demanda resulta beneficioso a los peloteros, los cuales, para salir al paso a la iniciativa de los empresarios y a su paquete de intención, presentaron sus propias proposiciones entre las cuales destacan:

²⁶ Cuatrocientos treinta mil dólares es el ingreso promedio que genera la venta de boletos en un juego de los Yankees de Nueva York; mientras que los ingresos producidos por un encuentro de los Twins de Minnesota apenas supera los 257 mil dólares. Cincuenta y dos millones cien mil dólares es el costo de la nómina de los Bravos de Atlanta (campeones de la Liga Nacional de la temporada 1993); mientras que la de los Padres de San Diego no es mayor de 15 millones 500 mil dólares. Véase: E.H., Norberto González, Loc.Cit., p.13

a.Rechazo al tope salarial; b.bajar el arbitraje de tres a dos años; c.eliminar las restricciones a la agencia libre durante los primeros cinco años; y, d.subir el salario mínimo de 108 mil dólares por temporada a 175-200 mil dólares.

Al igual que los empresarios, los peloteros también presentan una serie de argumentos para defender su posición y mantener sus peticiones:

En primer lugar, consideran inaceptable la imposición del tope salarial por parte de los dueños, ya que por una parte están convencidos que estos tienen ganancias suficientes para poder satisfacer las peticiones de los agentes libres y, por otra, argumentan que son los propios empresarios los que disputan la contratación de un jugador específico en un contexto regido por las leyes de la oferta y la demanda, donde el equipo que más dinero ofrece se hace de los servicios del jugador: todo dependerá de los pergaminos por los que viene precedido (promedio de bateo y defensa, número de bases robadas, jonrones conectados, carreras impulsadas, efectividad, juegos ganados, etc.) y la necesidad de la divisa de obtener sus servicios.

En segundo lugar, consideran poco creíble el argumento de los dueños acerca de una supuesta "pérdida" de dinero. Como ejemplo citan lo expresado por el representante de los propietarios, Bud Selig, quien una vez comenzada la huelga, sostuvo que 19 de las 28 franquicias perdían dinero, *cuando se le pidió detalles de lo expresado, el número disminuyó a 12 o 14 equipos*. De igual forma, afirman que mientras los empresarios se quejan y sugieren más restricciones económicas, continúa la firma de contratos millonarios multianuales junto a los enormes bonos de contrato.(Véase Cuadro y Gráfico N° 2).

CUADRO N° 2.

Finanzas de los equipos de Grandes Ligas. Ingresos operacionales, gastos, ganancias o pérdidas, en dólares de los 26 equipos (1983-1993)²⁷.

Año	Ing.Anuales(\$)	Gas.Anuales(\$)	Gan-Pérdidas(\$)
1983	521.656.000	588.259.000	-66.603.000
1984	624.223.000	665.211.000	-40.988.000
1985	724.896.000	717.813.000	7.083.000
1986	791.875.000	780.347.000	11.528.000
1987	910.924.000	807.687.000	103.237.000
1988	1.007.519.000	885.915.000	121.604.000
1989	1.241.059.000	1.026.550.000	214.509.000
1990	1.336.530.000	1.193.663.000	142.867.000
1991	1.537.395.000	1.438.442.000	98.953.000
1992	1.663.367.000	1.641.146.000	22.221.000
1993	1.879.737.000	1.829.408.000	50.329.000

²⁷.Tomado de El Diario de Caracas; Jueves 22-09-1994; p.35.

que en este tipo de industria los empresarios y trabajadores, normalmente mantienen relaciones laborales estables que permiten el funcionamiento continuo de la empresa y aseguran la continuidad de la producción.

Partiendo de la premisa que se fundamenta en la particularidad del sistema de relaciones laborales de las Grandes Ligas y de las características de sus actores, debemos centrarnos en las motivaciones específicas que determinan el comportamiento de las partes, para así poder explicar las posiciones y reacciones asumidas por éstos durante la disputa.

3.1. Los dueños de equipo y su visión fanático-productiva

En primer lugar debemos señalar las características de los empresarios, generalmente personas muy adineradas que en su mayoría no son fuertemente motivados por los beneficios económicos del deporte, sino más bien por una especie de fanatismo-productivo que crea en ellos cierto orgullo en mantener una empresa más que económicamente productiva, divertida y llena de emociones. En definitiva, para algunos se convierte en una especie de "hobbie" empresarial en el cual ocupan su tiempo libre, mientras sus empresas son administradas con el rigor más estricto característico de la Gerencia moderna.

No es un problema laboral urgente de resolver que pone en peligro la empresa, sino más bien un problema personal donde está en juego la fuerza de su palabra.

3.2. Los trabajadores son capaces de resistir la fuerte presión.

Otro aspecto importante a considerar es el tipo de relación empresa-trabajador. En este caso el empresario debe negociar con un trabajador muy peculiar. Tradicionalmente el poder de persuasión de los trabajadores está limitado por su capacidad no sólo de asociación sino también económica. En una empresa corriente, un fondo destinado a conflictos de este tipo funciona como contingencia y les permite mantener sus condiciones básicas de vida ante las suspensiones regulares de su pago (en general este caso se observa en conflicto laborales como la huelga). Si analizamos la situación, podríamos pensar que una de las causas más importantes por las cuales la duración del conflicto no resultó normal es la derivada del gran poder económico de los jugadores: son trabajadores de gran poder adquisitivo donde se cuentan incluso millonarios o multimillonarios, de ingresos muchas veces superiores a los de algunos empresarios o dueños de equipos. Esto ha proporcionado a los jugadores la fuerza suficiente para mantenerse firmes ante la presión ejercida por los empresarios y no ceder ni un ápice.

Si vamos más allá, a este "poderío económico" de los jugadores podríamos sumar su convicción de ser insustituibles. Tal convicción se debe a que su experiencia y desempeño en la gran carpa no puede ser cubierta por otro personal, sería como querer sustituir un alto gerente o al presidente de una compañía por un profesional recién graduado con cierto potencial, que es capaz de hacer el trabajo pero no de satisfacer las expectativas de un cliente muy exigente, como lo es el fanático del béisbol. El hecho es que los jugadores han demostrado ser uno de los sindicatos con más fortaleza de los Estados Unidos, con capacidad para ejercer gran presión. (Véase Cuadro N° 3)

CUADRO N° 3.

Jugadores Latinoamericanos, equipo a que pertenecen, salario devengado por temporada y salario diario que dejan de percibir por día de huelga. (En dólares).

Organización	Ciudad	Jugador	Temporada	Diario
Orioles	Baltimore	R. Palmeiro	3.000.000	16.393
Medias Rojas	Boston	José Canseco	5.100.000	27.869
Medias Blancas	Chicago	O. Guillen	3.500.000	19.126
Indios	Cleveland	D. Martínez	4.000.000	21.858
		Carlos Baerga	3.500.000	19.126
		Santos Alomar	3.300.000	18.033
		Omar Vizquel	2.850.000	15.574
		José Mesa	875.000	4.781
		A. Espinoza	450.000	2.459
Reales	Kansas City	José Lind	2.600.000	14.208
Cerveceros	Milwaukee	Ricky Bones	487.500	2.664
Yankees	Nueva York	D. Tartabull	5.000.000	27.322
		Mélico Pérez.	3.200.000	17.486
		T. Fernández	1.500.000	8.197
		Luis Polonia	1.500.000	8.197
Atleticos	Oakland	R. Sierra	5.000.000	27.322
Marineros	Seattle	Félix Fermín	850.000	4.645
		Luis Sojo	350.000	1.913
Rancheros	Texas	Juan González.	500.000	2.732
Azulejos	Toronto	R. Alomar	5.500.000	30.055
		Juan Guzmán	2.800.000	15.301
Bravos	Atlanta	Roberto Kelly	3.400.000	18.579
		Rafael Belliard	550.000	3.005
Cachorros	Chicago	R. Guzmán	3.300.000	18.033
		C. Colón	115.000	628
Rojos	Cincinnati	José Rijo	4.750.000	25.956
		X. Hernández	600.000	3.279
Rockies	Colorado	A. Galarraga	3.850.000	21.038
Mets	Nueva York	Bobby Bonilla	4.700.000	25.683
Piratas	Pittsburgh	O. Merced	2.000.000	10.929
		Nelson Liriano	300.000	1.639
Cardenales	San Luis	José Oquendo	2.000.000	10.929
		G. Peña	770.000	4.208

Fuente: Lista publicada en El Universal; Caracas, miércoles 1 de Marzo de 1995; p. 3-2

4. Intervención del Gobierno

El tercer actor del sistema mencionado universalmente por los teóricos de las Relaciones Industriales es el Gobierno, el cual se ve obligado a intervenir debido a las características del conflicto.

4.1. Causas que obligan al Gobierno a intervenir

Una fuerte convicción de las partes por no ceder en la mesa de negociaciones caracteriza a la huelga de Grandes Ligas. Así lo evidencian las declaraciones³¹ de cada uno de los representantes de los peloteros y dueños de equipos. El caso del famoso Frank Thomas, candidato firme para obtener la "Triple Corona" del Béisbol rentado durante 1994³², es característico. A pesar de su alto salario y desempeño logrado, declaraba que ningún pelotero se rendiría y que la intención de los propietarios no era la de negociar sino la de acabar con la unión de los jugadores.

En las negociaciones llevadas a cabo hasta Diciembre de 1994, los empresarios terminaron *por imponer un techo o tope máximo* que establecía que cada club podía pagar en sueldos hasta 35 millones de dólares³³. Esto generó una reacción inmediata del sindicato de peloteros quienes se quejaron de la imposición a la Junta de Relaciones Laborales. Este es un organismo gubernamental cuyo más alto personal es nombrado por el Presidente con el consentimiento del Senado y que adjudica conflictos que no son llevados por uno u otro lado. Sus atribuciones básicas son: determinar cuando resultan apropiadas las unidades de negociación propuestas (puede configurar con sus decisiones la estructura de la negociación); celebrar elecciones de certificación o descertificación al objeto de establecer el agente negociador exclusivo en una concreta unidad de negociación; e interpretar y administrar la normativa laboral en su conjunto, fallando en los procedimientos que se le presenten por comisión de prácticas laborales desleales o *unfair labor practices*³⁴. El sindicato tuvo éxito y la medida debió ser derogada, iniciándose de nuevo las negociaciones. Sin embargo, cuando el sindicato libró a los peloteros individuales para que pudieran firmar contratos con los equipos, aún siguiendo la huelga, los dueños se rehusaron a considerar cualquier contrato hasta que se hubiese logrado un acuerdo con el sindicato, lo cual reventó nuevamente las negociaciones.

³¹. Transcurridos 45 días de huelga, el delegado por los peloteros del equipo Cachorros de Chicago, Randy Myers, señalaba que, para la fecha, estaban considerando varias alternativas, entre las cuales resaltaba la de formar su propia liga que contaría con el apoyo de varias corporaciones, las cuales servirían como patrocinantes. Cfr. El Diario de Caracas "Crece la posibilidad de cisma en las Mayores" publicado el 28-09-1994; p.35.

³². La Triple corona es uno de los trofeos más codiciados por los profesionales del béisbol, es muy difícil de lograr porque para ello el jugador debe obtener durante su participación en una temporada, el liderato de: bateo, carreras impulsadas y jonrones.

³³. El sueldo promedio actual de un pelotero de Grandes Ligas es de 1 millón de dólares por temporada.

³⁴. Cfr. Consejo de Relaciones Laborales; Op.Cit.; p.202.

4.2. Intervención del Presidente (Poder Ejecutivo).

Aunque durante el desarrollo de la huelga el presidente Bill Clinton tuvo buen cuidado del papel ejercido por el Gobierno en el conflicto, debido a que su intervención podía revertirse en su contra a favor de lo que más temen los políticos, la "pérdida de popularidad"; el desarrollo de los hechos lo motivó a asumir una actitud más vigorosa en la querrela³⁵.

A principios de Febrero de 1995, el Presidente Clinton, se declaró como un fanático y asiduo seguidor de este deporte e intervino en las discusiones con el fin de motivar a las partes a alcanzar un acuerdo. En tal sentido fijó un plazo para que este se llevase a cabo. Para ello contarían con la ayuda de un mediador especial, Bill Utery, nombrado por la Casa Blanca el 15 de Octubre de 1994. El 5 Febrero de 1995, luego de 4 días ininterrumpidos de negociaciones con las partes, Utery señaló la dificultad de alcanzar un acuerdo voluntario entre jugadores y dueños de equipos. El hecho ocurrió luego que peloteros y dueños de equipos suspendieron sus negociaciones sin haber llegado a un acuerdo antes del plazo fijado por el presidente Bill Clinton³⁶. El acuerdo no pudo lograrse a pesar que la fecha fijada por Clinton coincidió con el centenario del nacimiento del legendario beisbolista Babe Ruth.

Los hechos generaron verdadera polémica en el seno del sector político donde algunos de sus representantes se mostraban en desacuerdo con la intervención del Presidente. Cabe destacar que el presidente estaba limitado en su capacidad de persuasión, por cuanto carece de poder legal para intervenir en los deportes, hecho al que se añade la exoneración de la ley anti-monopolio, que goza el béisbol, por acto del Congreso, lo cual permite a los dueños de equipos negociar como una entidad con el sindicato³⁷.

Las características de la huelga ponen contra la pared al presidente Clinton, quien al fijar una posición de plena participación, sienta un precedente importante ya que los problemas ocurridos en otros deportes profesionales como baloncesto, hockey y fútbol americano fueron solucionados sin intervención política. Por otra parte, no pudo argumentar lo que otros presidentes utilizaron como justificativo de su actuación cuando el país se vio amenazado por huelgas en importantes industrias o en la red ferroviaria, cuando a su juicio la seguridad nacional estaba en juego.

Estos motivos obligaron al presidente a pedir al Congreso, que disponía de poco tiempo por encontrarse ocupado en otras labores legislativas, que tomase alguna acción al respecto. La petición consistió en solicitar del Poder Legislativo la designación de una Comisión arbitral para determinar quién tenía la razón. Sin embargo, el arbitraje obligatorio no era bien visto por las partes involucradas.

³⁵. En tal sentido, el juego del Secretario del Trabajo, Robert Reich, fue cauteloso argumentando que bajo las leyes de los Estados Unidos, "...la administración sólo puede finalizar una disputa laboral cuando los intereses nacionales están en riesgo, y la huelga del béisbol no está en la *misma liga* que las huelgas en grandes industrias". Economía Hoy, Norberto González, Loc.Cit. p.12

³⁶. El Universal; Caracas, 6-02-1995; p.3-2

³⁷. El Universal; Caracas, 8-02-1995; p.3-2

4.3.El Senado se pronuncia (Poder Legislativo)

A mediados de Febrero de 1995, surge la primera iniciativa del Senado, cuando dos miembros, Orrin Hatch (republicano) y Patrick Moynihan (demócrata), elaboran un proyecto tendiente a dar solución a la problemática, el cual consiste en la anulación parcial de la excención del béisbol de las leyes antimonopolio otorgada por la Corte Suprema en 1922. Según palabras de los propios Congresantes, el proyecto de Ley "no impondría condiciones de arreglo a las partes en disputa, como tampoco les exigiría que alcancen un acuerdo... en lugar de ello simplemente eliminaría un impedimento para la solución, un impedimento que es producto de una aberración de nuestras leyes antimonopolio"³⁸. Debe destacarse que la iniciativa contaba con el apoyo de los jugadores quienes a través de su representante, Donald Fehr, prometían finalizar la huelga de ser aprobada la revocatoria³⁹.

4.4.A pesar de su intervención, no se vislumbraba solución

El Gobierno de Estados Unidos se encontraba en una situación difícil, enfrentando una huelga delicada que no había podido ser resuelta. Con esta nueva propuesta habría que esperar que emanara una decisión del seno político y esperar la reacción de las partes. Lo cierto es que de poco valieron las gestiones de un mediador federal, de un Representante de la Oficina Nacional de Relaciones Laborales y hasta del propio presidente Bill Clinton.

5.Liga de Primavera plantea confrontación actores vs. rompe-huelgas

La llegada de la fecha de inicio de los entrenamientos primaverales (Marzo 1995), cuyo objeto es preparar a los jugadores para la temporada de Grandes Ligas, hace que los dueños de equipo, conscientes de la situación, busquen soluciones alternativas que permitan llevar a cabo la temporada 1995. La solución propuesta por los

³⁸.El Universal; Caracas, 12-02-1995; p.3-2

³⁹.El proyecto anularía algunos de los beneficios que tienen los propietarios, que en la actualidad no se ven afectados por los reglamentos de la Ley Antimonopólica, lo que les permite el manejo de la liga de béisbol a su voluntad. En la actualidad los jugadores, a diferencia de otros deportistas o trabajadores, no pueden plantear sus demandas ante los tribunales civiles cuando los propietarios deciden cambiar algunas prácticas laborales. Véase: El Universal; Caracas, 15-02-1995; p.3-2. Un mes después de terminado el conflicto, la Comisión senatorial aprueba eliminar parte de la excención antimonopolio y finalmente, el 3-08-1995, la Comisión Judicial del Senado, en ajustada votación (9-8) se pronuncia en favor del levantamiento de la excención, lo cual significa el primer paso de un largo proceso que podría desembocar en la anulación del beneficio. La razón principal esgrimida por el presidente de la Comisión, Orrin Hatch, es que la inmunidad ha distorsionado las relaciones laborales en las grandes ligas y ha amparado al béisbol de las fuerzas del mercado, que han permitido florecer a otros deportes profesionales. Véase: El Meridiano; 6-04-1995, p.17 y El Universal; 4-08-1995,3-2.

empresarios fue la utilización de jugadores de "reemplazo" o "sustitutos", los cuales serían reclutados por distintas vías. Para ello se tomarían en cuenta principalmente jugadores provenientes de las sucursales de ascenso con que cuentan los equipos de las Mayores e, incluso, algunos jugadores ya retirados con experiencia de Grandes Ligas; en ambos casos firmados bajo contratos especiales de suplencia⁴⁰.

Ahora bien, el "roster" o nómina de 40 jugadores con que cuenta cada uno de los equipos de las Grandes Ligas, los cuales protagonizan la huelga, serían dejados de lado por los managers siempre y cuando por voluntad propia, un jugador perteneciente a la nómina desista de mantener su voto solidario a la Asociación de Peloteros, a este tipo de jugador es el que se denomina "rompehuelga" y se convierte en una especie de pieza clave en las negociaciones laborales, por cuanto podía servir a los empresarios como medida de presión contra la asociación de peloteros, para debilitar su fuerte cohesión.

5.1. La Asociación de Peloteros y los Jugadores de Reemplazo

A medida que el tiempo corre y la solución no se vislumbra, aparecen ciertos brotes de inconformidad entre los miembros de la Asociación de Peloteros. Algunos jugadores manifiestan su deseo de jugar y se convierten en potenciales "rompehuelgas"⁴¹.

No obstante, una vez más, se puso de relieve, el sentido de solidaridad de los jugadores pertenecientes a las nóminas de los equipos de la Liga, ya que a pesar de la situación, se mantuvieron unidos en el conflicto.

⁴⁰ Los jugadores reemplazantes recibirían los siguientes beneficios: a.-Salario mínimo de 115 mil dólares por año, con hasta tres jugadores por equipo ganando 275 mil dólares; b.-Bonos de 5 mil dólares por firmar y por hacer el equipo grande; c.-liquidación por 20 mil dólares en caso de ser despedidos o sustituidos por algún jugador de la unión; y, d.-Ninguno de los contratos estaba garantizado y, además, no contenía bonos ni premios por actuaciones destacadas. Luego que algunos equipos de las grandes ligas convocaran a través de avisos de prensa de circulación masiva a veteranos de ligas menores y personas que se creyeran en capacidad de ser peloteros reemplazantes, se dieron cita a los campos de entrenamientos diversidad de personajes para los cuales el béisbol de grandes ligas se había convertido, hasta ese día, en un sueño. Véase: El Nacional, Sergio Machado: "Los jugadores de reemplazo: ¿Grandes Ligas o comiquitas?"; publicado en el suplemento encartado, "Béisbol a Fondo", 1 al 7-03-1995, p.5

⁴¹ Este es el caso de Lenny Dykstra, quien en declaraciones de prensa señaló estar considerando la posibilidad de jugar a pesar de la huelga y que el sindicato de jugadores debería aceptar la posición ofrecida por el mediador W.J. Usery. Esta actitud generó el rechazo de sus compañeros quienes afirmaron que el jugador estaba desinformado y que su opinión no reflejaba el sentimiento de la mayoría. Sin embargo, sus compañeros pensaban que Dykstra no cruzaría la línea. Véase: El Nacional; Caracas 14-02-1995, p.B/2. Días más tarde Dykstra pedía perdón públicamente ante sus compañeros. El Diario de Caracas; 18-02-1995;p.35.

7. Las presión del conflicto hace que surjan nuevas propuestas

Cerca de cumplir los siete meses de huelga, luego de haber perdido fortunas colosales y tratando de abrir un nuevo panorama a las negociaciones, surgen nuevas propuestas de ambas partes. Los dueños de equipo parecían desistir de su demanda para establecer un techo salarial, sustituyéndola por una especie de impuesto de hasta 75 millones de dólares que los peloteros debían pagar cuando los sueldos totales excedan de ciertos límites. Por su parte, los peloteros habían hecho una contraoferta de pagar 5 millones de dólares. De igual forma, los dueños de equipos estaban dispuestos a ceder en lo concerniente a la distribución de ganancias entre las partes⁴⁶.

Sin embargo, luego de muchas habladurías y de no acordarse solución alguna, al venirse encima el comienzo de la temporada regular, los dueños de equipos, como última esperanza para inaugurar la temporada de 1995 con sus jugadores estelares, ofrecieron seguir manteniendo el sistema de salario arbitral y del agente libre que estuvo en efecto durante la vigencia del anterior convenio colectivo. El plan diseñado por los empresarios contemplaba además, un impuesto de lujo del 50% sobre una parte del pago de nómina superior a los 44 millones de dólares cuyo promedio en 1994 fue de 108%. No obstante, los impuestos comenzarían a regir en 1996 y continuarían hasta el 2.000, cuando deberá terminar el acuerdo⁴⁷.

La Asociación de jugadores, a la espera de una decisión de la Junta Nacional de Relaciones Laborales sobre un interdicto solicitado, ya preparaba una contrapropuesta que estipulaba un 25% de impuestos sobre las porciones de las nóminas salariales que superen los 50 millones de dólares; o 123% del promedio de 1994, que la temporada pasada fue de 54,1 millones de dólares. El plan anterior, sometido el 4 de Marzo de 1995 proponía un techo de 54 millones de dólares y 133% como base para el impuesto.

8. Fin de la huelga, más no de las negociaciones

A pesar de lo ocurrido y de la larga cadena de discusiones, el pitazo final que concluyó con la larga huelga de 232 días se dio cuando la Jueza Federal de origen latino, Sonia Sotomayor, falló en contra de los propietarios, quienes según la sentencia, habían incurrido en prácticas laborales injustas. El fallo resuelto luego de una audiencia de hora y media otorgó el interdicto pedido por la Junta Nacional de Relaciones Laborales y ordenó a los propietarios que reestablecieran el sistema de ofertas de contratos a los agentes libres, el arbitraje salarial y las disposiciones que prohíben la confabulación, las cuales figuraban en el anterior contrato colectivo. Esta decisión fue ratificada tres horas más tarde cuando el Juez Roger J. Miner, de la Corte Federal de Apelaciones del 2do circuito, negó la solicitud de los propietarios para una suspensión inmediata del dictamen.

⁴⁶.El Universal; Caracas, 8-02-1995; p.3-2

⁴⁷.El Universal; Caracas, 30-03-1995; p.3-2

La huelga pudo llegar a su fin gracias a la decisión de la Asociación de peloteros de terminar con el conflicto si el fallo del Juez les resultaba favorable. No obstante, quedaba la duda generada por la posible reacción de los dueños de equipos, incluso, se llegó a hablar de un cierre patronal "lock out" de los campos de entrenamientos, el cual podría llevarse a cabo si 21 de los 28 equipos votaban a favor de la medida. Sin embargo esto no ocurrió y por unanimidad, los dueños de equipos dieron luz verde al inicio de la temporada, procediendo al despido de los jugadores suplentes.

Debe destacarse que ya los dueños de equipos habían decidido por votación 26-2, autorizar el uso de jugadores suplentes que participaron en los entrenamientos primaverales, decisión que quedó sin efecto luego del viraje que sufrieron las negociaciones.

A pesar del fallo del tribunal, quedaban pendientes múltiples asuntos por resolver. Por ejemplo, los equipos no habían contratado aún a más de 800 jugadores de las listas de 40 hombres, así como tampoco a más de 100 agentes libres y, además, los árbitros de las ligas mayores sufrían un cierre patronal desde el 1ro de Enero de 1995. Sin embargo, lo más resaltante de todo esto es que los propietarios y peloteros siguen tratando de negociar un contrato colectivo. En realidad, luego de casi ocho meses de huelga y a pesar de las conversaciones, las partes no han llegado a un acuerdo definitivo, esto significa que las posibilidades de que estalle un nuevo conflicto permanecen latentes⁴⁸. En definitiva, no se puede predecir el resultado de las discusiones. No obstante, como se han desarrollado los hechos, pareciera que la solución será por la vía de los impuestos, los cuales pecharán a los equipos cuya nómina exceda cierta cantidad todavía no estipulada⁴⁹.

La temporada 1995 se inició con retraso, el 26 de abril de 1995, con el objeto de realizar algunos partidos de exhibición y que los jugadores regulares alcanzaran la plenitud de sus condiciones. Esta sería la tercera vez que la jornada de apertura de la temporada se pospone por una huelga: un paro en 1992 la demoró quince días (del 1ro al 15 de Abril); un cierre de clubes lo atrasó una semana en 1990 (del 2 al 9 de Abril).

VIII. EL COMIENZO DEL FIN

Finalmente, los esfuerzos adelantados por las partes involucradas en el conflicto permitieron que, de una u otra manera, el espectáculo del béisbol se lleve a cabo. Las negociaciones, con los distintos agentes libres y los cambios de peloteros entre divisas vuelven a ocupar las primeras planas de las noticias deportivas, para luego seguir con el inicio y desarrollo de la temporada 1995, dejando de lado el complejo mundo en que se han convertido las relaciones laborales entre peloteros y dueños de equipos. Nuevamente los fanáticos disfrutan del béisbol de Grandes Ligas admirando

⁴⁸. Tom Schieffer, presidente del equipo Rangers de Texas considera que la huelga no ha terminado. "Nos encontramos en la misma situación del 12 de Agosto cuando los jugadores entraron en huelga". El Universal; 2-04-1995;p.3-2.

⁴⁹. El Universal; Caracas, 1-4-1995; p.3-2

a sus jugadores estrellas, de igual forma, todos aquellos que directa o indirectamente viven de este deporte continúan su quehacer. Pero el largo conflicto nos delató lo que significan los acuerdos negociados para el sistema de relaciones industriales del béisbol y la importancia que tiene el mantener unas relaciones claras y bien llevadas entre las partes. No debemos olvidar que esa cara del deporte que todos queremos ver descansa sobre los cimientos o la estructura de las relaciones laborales, la cual no es rígida sino al contrario sumamente cambiante.

La temporada de 1995 comenzó, pero el conflicto entre las partes todavía no ha sido resuelto, las negociaciones están nuevamente como al principio... en fin ya conocemos el lado oscuro y debemos estar preparados para cualquier eventual paralización. Tras esta realidad se descubren nuevas dudas: ¿qué pasará con la excepción del béisbol de la Ley Antimonopolio?; ¿cuales serán las bases de la nueva negociación que se inicia?; ¿aceptaran los propietarios el arbitraje y la agencia libre?; ¿aceptaran los jugadores un tope salarial o en su defecto el pago de altas tasas impositivas?; ¿hasta donde llegarán los sueldos de los jugadores de béisbol?; ¿surgirán nuevas ligas paralelas?; ¿se mantendrá la popularidad del deporte y la asistencia de los aficionados a los estadios?... Por lo pronto, lo único seguro es que las condiciones contractuales cambiarán y que ello, para que sea realmente válido, afectará a ambas partes. Sin embargo, las relaciones entre jugadores y propietarios seguirán siendo muy tensas por estar sumidas en un contexto muy particular.

IX.BIBLIOGRAFIA

A.Información de prensa tenida en cuenta.

Se revisaron los principales periódicos del país(desde el 1º Septiembre de 1994 hasta el 4 de agosto de 1995): EL UNIVERSAL, EL NACIONAL, EL DIARIO DE CARACAS)

A.1.Noticias de las Agencias Internacionales.

El Diario de Caracas; "La codicia también destruirá al béisbol de primavera", 16-9-1994, AFP-AP-EFE, p.40.

El Diario de Caracas; "Crece la posibilidad de cisma en las Mayores", 28-9-1994, AFP, p.35.

El Universal; "Fracasaron de nuevo las negociaciones. Solución presidencial única salida", 6-2-1995, AP, p.3-2

El Universal; "Anulación parcial del privilegio antimonopolio pondrá fin a la huelga", 12-2-1995, UPI, p.3-2

El Universal; "Rompehuelgas latinos no tendrán visas", 13-2-1995, UPI, p.3-2

El Nacional; "Lenny Dykstra no sabe lo que dice", 14-2-1995, AP, p.B-2.

El Diario de Caracas; "Baltimore se niega a alinear peloteros de pacotilla",14-2-1995, AFP, Última.

El Universal, "Reducción de beneficios a propietarios allanará el camino", 15-2-1995, AP, p. 3-2.

El Diario de Caracas; "Lenny Dykstra pidió perdón públicamente", 18-2-1995, AFP, p.35.

El Universal; "Andrés Galarraga perderá cuatro millones de dólares", 1-3-1995, p.3-2

El Diario de Caracas; "Anularon viáticos y buenos hoteles a huelguistas de Chicago", 3-3-1995, AP, p.40

- El Universal; "Los jugadores desempolvan cláusulas conflictivas", 30-3-1995, AFP, p.3-2
- El Universal; "Los peloteros levantaron la huelga", 1-4-1995, AP, p.3-2
- El Universal; "Suspense en las Grandes Ligas. Discusiones primero, decisión después", 2-4-1995, AFP, 3-2.
- El Universal; " San Pedro de Macorís. Ciudad dominicana golpeada por la huelga"; 2-04-1995, AP, 3-2.
- El Universal; Terminó la huelga pero no el conflicto. Propietarios persistirán en imponer el tope salarial", AP, 22-4-1995, 3-2.

A.2.Reportajes

- Economía Hoy; González, Norberto, "Una huelga rompecorazones", trabajo publicado en el suplemento "Domingo Hoy", en fecha 11 de Septiembre de 1994; pp.12 y 13.
- Economía Hoy; Ward, Geoffrey. y Burns, Ken ; "Luces en Nueva York. La Capital del Béisbol"; trabajo publicado en el suplemento "Domingo Hoy", en fecha 11 de Septiembre de 1994.
- Economía Hoy; Ward, Geoffrey. y Burns, Ken; "Forcejeo Salarial. Toma el dinero y corre"; trabajo publicado en el suplemento "Domingo Hoy"; en fecha 11 de Septiembre de 1994.
- El Diario de Caracas; Eduardo Chapellín, "Los peloteros quieren ser amos y señores del gran Show", Jueves 22 de Septiembre de 1994, p.35.
- El Universal; Everett Bauman, "Cita en la Casa Blanca. Clinton apeló al buen humor para buscar solución a la huelga", 8-2-1995, p.3-2
- El Nacional; Jamail, Milton; "La verdad de la huelga"; reportaje especial del suplemento "Béisbol a Fondo"; 22-28 de Febrero de 1995; pp.8 y 9.
- El Nacional; Machado, Sergio; "Los jugadores de reemplazo: ¿Grandes Ligas o comiquitas?"; artículo publicado en el suplemento encartado en ; "Béisbol a Fondo"; 1-7 de Marzo de 1995; p.5
- El Nacional; Medina, Ivan. y González Romero, Iván; "Notas del Pring Training"; reportaje especial del suplemento "Béisbol a Fondo"; 15-21 de Marzo de 1995; p.7.
- El Nacional; Medina, Ivan. y González Romero, Iván; Los Marlins están buscando América"; reportaje especial del suplemento "Béisbol a Fondo"; 6-12 de Abril de 1995; pp. 8-9.

B.Obras consultadas

- National League Green Book 1995, The Sporting News Publishing Co. February 15, 1995, contraportada.
- The 1995 American League Red Book; 66th Annual Edition; The Sporting News Publishing Co., February 15, 1995.
- Rees, Albert; "La influencia económica de los sindicatos en los Estados Unidos", Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1987.
- Urquijo, José Ignacio; "Teoría de las Relaciones Industriales"; UCAB-IIES; 1993; Caracas.
- Consejo Nacional de Relaciones Laborales; "Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente"; Publicaciones de documentos del Consejo de Relaciones Laborales; Comunidad Autónoma del País Vasco; 1984.

C.Revistas especializadas

- MAYOR LEAGUE BASEBALL, Volume 18, Number 1, 1995, p.24.

ANEXO I

El anexo que presentamos a continuación muestra una tabla del costo de la nómina de 40 jugadores de los equipos de Grandes Ligas. Durante 1995 los topes salariales han sido reducidos debido al nuevo sistema económico que se ha pretendido imponer. (La nómina de 1994 ha sido calculada por la gerencia de los equipos).

Equipo	1994(\$)	1995(\$)	Reducciones(\$)
Tigers	56.780.024	51.145.846	5.634.178
Braves	54.015.026	49.072.098	4.942.928
Giants	53.783.495	48.898.450	4.885.045
White Sox	52.277.283	47.768.791	4.508.492
Blue Jays	51.461.770	47.157.156	4.304.614
Yankees	50.670.072	46.563.383	4.106.689
Royals	48.733.109	45.110.660	3.622.449
Reds	48.068.511	44.612.212	3.456.299
Dodgers	46.569.923	43.488.271	3.081.652
Orioles	44.589.165	42.002.702	2.586.463
Athletics	44.380.517	41.846.216	2.534.301
Red Sox	43.973.007	41.540.584	2.432.423
Rangers	43.097.772	40.884.158	2.213.614
Phillies	41.254.674	39.501.834	1.752.840
Astros	40.724.728	39.104.375	1.620.353
Indians	40.239.723	38.740.621	1.499.102
Cubs	38.924.936	37.754.531	1.170.405
Mariners	38.494.139	37.431.433	1.062.706
Angels	36.595.498	36.007.452	588.046
Cardinals	34.734.086	34.611.393	122.693
Mets	34.355.341	34.327.334	28.007
Twins	32.771.479	34.243.314	0
Brewers	30.445.458	34.243.314	0
Rockies	30.205.243	34.243.314	0
Pirates	29.828.970	34.243.314	0
Marlins	27.893.384	34.243.314	0
Expos	24.268.772	34.243.314	0
Padres	20.347.852	34.243.314	0
Totales	1.139.483.957	1.127.272.698	12.211.259

Fuente: "Major League Baseball", Volume 18, Number 1, 1995, p.24.

PERFIL IDEAL DE LOS CUADROS MEDIOS SUPERVISORIOS
DESDE LA PERSPECTIVA GERENCIAL

por María H. Rodríguez Behrens y Valentina Rojas Martínez de Lauría.

SUMARIO: A.INTRODUCCION. B.RASGOS DEL PERFIL IDEAL de un SUPERVISOR: 1.Rasgos Personales. 2.Formación. 3.Desarrollo de Carrera. 4.Funciones y motivaciones 5.Dedicación y Remuneración adecuada 6.Actitud ante el impacto de la Tecnología. 7.Dimensiones socio-laborales de la posición de Supervisor. 8.Otras reflexiones. C.CONCLUSIONES.

A.INTRODUCCION

El presente Estudio, realizado por las Licenciadas María H. Behrens y Valentina Rojas, para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, y del cual publicamos aquí un breve resumen, forma parte de una serie de investigaciones en torno a la figura de los Supervisores de planta, que se han venido llevando a cabo en las tres filiales de la Industria Petrolera (Maraven, Lagoven y Corpoven) y en un gran número de empresas privadas de la Zona Metropolitana y de la región central del país, bajo la dirección del Departamento de Investigaciones Laborales del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB. Los resultados de estas investigaciones fueron presentados en forma de Memorias de Grado, en los años escolares de 1992 a 1994.

Se deseaba, no obstante, conocer también cómo veían los Ejecutivos de estas mismas empresas el perfil ideal de un Supervisor, en función de la experiencia habida con ellos en los años del ejercicio de su función gerencial y de las expectativas que pudieran tener respecto a los mismos.

Para conseguir este objetivo, se adaptó la Encuesta utilizada con los propios Supervisores y se pasó a un grupo de ejecutivos, seleccionados en forma estructural de acuerdo a sus actividades, presentes o pasadas, en las industrias contempladas en los estudios anteriores. La información obtenida fue procesada en un Modelo diseñado en Hoja Electrónica de Cálculo, de acuerdo al Manual "Mastering Statistics with Excel", tal y como se hiciera en los estudios llevados a cabo directamente con los Supervisores.

Un amplio marco teórico, donde se desarrollan algunos conceptos pertinentes sobre la Gerencia y las funciones administrativas, los Cuadros Medios supervisorios y sus respectivas niveles, acompaña a este estudio, así como una detallada explicación del instrumento y la metodología utilizada. Por exigencias de la revista, nos limitaremos a presentar los análisis de este trabajo de investigación y sus conclusiones; aspectos que consideramos pueden ser de especial interés para nuestros lectores, teniendo en cuenta que se procesa la información suministrada por sesenta y seis gerentes de la industria venezolana, en respuesta a un largo cuestionario.

Entre los institutos de adiestramiento mencionados, cabe señalar, en primer lugar el INCE, seguido de Fundametal, Apoyo Técnico, IESA (Cursos de Extensión), IDO, CODADO, DELNU, HOLOS, INESTED e IBM. Este resultado revela un reconocimiento claro a la labor que cumple el INCE en Venezuela, desde su fundación.

En cuanto a la calidad de los cursos, el 67,74%, de quienes dijeron conocer la existencia de Centros de Formación, opinó que la calidad de los cursos era buena; un 19,35% la calificó de muy buena; y el 12,90% restante de regular. Ninguno opinó que el grado de calidad de los cursos es malo.

2.4. ¿Qué grado de calidad tienen sus cursos?	%
Muy Buenos	19,35%
Buenos	67,74%
Regular	12,90%
Malos	0,00%
Totales	100,00%

2.5. El mejor camino para la formación del CM: ¿la práctica o los cursos?

También se sondeó, con carácter de chequeo, mediante una pregunta de selección múltiple, ¿cuál sería el mejor camino para conseguir la formación cabal de los Supervisores? Los resultados, teniendo en cuenta la frecuencia de las respuestas, muestran que los gerentes piensan que es conveniente un equilibrio entre la formación práctica y la formación teoría, ya que un 33,33% subraya la importancia de la práctica mientras un 30,07% la de los cursos.

Estas dos posiciones extremas se re-confirman con las otras alternativas señaladas, bien sea por la falta de claridad de la pregunta o bien por no haberse diferenciado bien las alternativas: un 20,26% piensa que la educación formal es la mejor vía para formar al Cuadro Medio Supervisorio y al mismo tiempo un porcentaje algo inferior pero bastante significativo pues representa un 16,34%, indica que las cualidades naturales del trabajador son la base principal en la formación del cuadro medio, algo que pareciera tener que ver con la práctica más que con la teoría, sin que implique alguna exclusión.

El Cuadro Medio se forma mejor...	%
-Por la práctica	33,33%
-Por Cursos.	30,07%
-Por educación formal	20,26%
-Por cualidades naturales	16,34%
-Mencione Otros medios	0,00%
Totales	100,00%

3.Desarrollo Ideal de Carrera para el cargo de Supervisor

En cuanto al desarrollo profesional del Supervisor se pretendía determinar: en primer lugar, la edad ideal, para iniciarse como Supervisor, luego para alcanzar madurez y finalmente para ser relevado del cargo; en segundo lugar, la experiencia necesaria como requisito para llegar al cargo; y en tercer lugar, su planificación de carrera.

3.1.Edad ideal para iniciarse como Supervisor, madurar y ser relevado

La mayoría de los gerentes encuestados, el 62,12%, consideró conveniente las edades comprendidas entre los 24 y 28 años, para iniciarse en el cargo de Supervisor; una minoría, representada por el 15,15%, prefirió que el Supervisor se iniciara en esta posición a partir de los 29 años; mientras que el 22,73% restante se inclinó por un Supervisor ideal más joven, de 19 a 23 años.

3.1.a. Edad más conveniente para iniciarse...	Media.
	25
Por rangos (de cinco años)	%
antes de 18 años	0,00%
de 19 a 23 años	22,73%
de 24 a 28 años	62,12%
de 29 o más	15,15%
Totales	100,00%

Con respecto a la edad de madurez en el cargo de Supervisor, el 30,30% de los gerentes seleccionó el rango comprendido entre los 24 y 29 años; seguido de un 27,27% que prefirió ubicarlo entre las edades de 30 a 34 años. Un 22,73% opinó que, entre los 35 y 39 años, estaba la madurez ideal de un Supervisor. Por último un 3,03% colocó el rango de 45 a 54.

3.1.b.¿A qué edad alcanza su madurez...?	%
de 24 a 29 años	30,30%
de 30 a 34 años	27,27%
de 35 a 39 años	22,73%
de 40 a 44 años	16,67%
de 45 a 54 o más	3,03%
Totales	100,00%

La edad que se considera más razonable para relevar al Supervisor del cargo, teniendo en cuenta el promedio de las respuestas, sería de 52 años; con un máximo prolongable hasta los 60 años y un mínimo de 47 años. Si analizamos los resultados por rangos, la edad tope para ser relevado un Supervisor de su cargo estaría ubicada, según los gerentes encuestados, entre los 40 y 44 años, según la opinión dominante del 39,39% de los gerentes encuestados. Un 19,70% se inclinó por edades comprendidas entre los 60 y 64 años ó más; mientras un 16,67% consideró como edad tope de los 45 a los 49 años; un 15,15%, entre los 50 y 54 años; y por último un 9,09% entre los 55 y 59 años.

3.1.c.¿Cuál sería la edad tope de relevo...?	Media:
	52
Por rangos de 5 años	%
Entre 40 y 44 años	39,39%
Entre 45 mes y 49 años	16,67%
Entre 50 y 54 años	15,15%
Entre 55 y 59 años	9,09%
Entre 60 y 64 años o más	19,70%
Totales	100,00%

Como se puede ver, por todo lo señalado hasta aquí, la mayoría de los gerentes coincidió en ubicar la madurez en una edad bastante temprana. En cuanto al relevo de una persona del cargo de Supervisor, conviene advertir que muchos de los gerentes que respondieron esta pregunta, con una fecha temprana, es decir siendo un trabajador todavía joven, indicaron que no se trata de pasarlo a retiro o de una jubilación, sino de abrir la posibilidad de promoverlo a otro tipo de cargos superiores, por méritos o por otras razones estratégicas.

3.2. Conveniencia de una experiencia en otros puestos de trabajo

Un 81,82 % de los gerentes, es decir la gran mayoría, opinó que los Supervisores deberían tener experiencia en otros puestos de trabajo, antes de ocupar el cargo. Algunos señalaron, en notas marginales, escritas con su puño y letra, que este es un punto muy importante, ya que un trabajador tiene que hacer méritos para poder llegar a un cargo de esta índole, alcanzando los conocimientos propios de las distintas funciones que se cumplen con los equipos del taller o planta de que se trate. Sólo así habrá garantía de que pueda cumplir con las funciones de Supervisor.

3.2.¿Debería tener experiencia en otros puestos?	%
-Si debería, es importante.	81,82%
-No es tan necesario o importante.	18,18%
Totales	100,00%

3.3.Desarrollo planificado de Carrera

Una gran mayoría de los gerentes, el 87,88%, consideró muy importante, y de todo punto necesario, que los Supervisores se ajusten a un desarrollo planificado de carrera. Esta posición mayoritaria, que fue subrayada por algunos gerentes con una observación marginal en la Encuesta, se ajusta a las exigencias que contemplan todos los manuales teórico-prácticos sobre la Importancia y Formación de los Cuadros Medios supervisorios.

¿Es necesario que se ajusten a un desarrollo de carrera?	%
-Es necesario.	87,88%
-No es necesario	12,12%
Totales	100,00%

4.Naturaleza, funciones y motivaciones de la posición de Supervisor

Para la determinación del perfil ideal del Supervisor, resulta importante tener clara su posición jerárquica, el papel y misión fundamentales que debe cumplir, funciones, los motivadores propios del cargo, las ventajas que ofrece, los criterios para su nombramiento, etc.

4.1.Denominación

El concepto que definiría mejor la posición del cuadro medio de primera línea, de acuerdo al 75% de los gerentes encuestados, es el de "Supervisor"; en segundo término, un 11,11% prefirió la denominación de "Jefe"; y por último, se señalaron los de "Superintendente", que como es sabido es la denominación de los Cuadros Medios del más alto nivel, y el Maestro. Uno de los encuestados, que se inclinó por la opción "Maestro", explica en el anverso de la Encuesta, donde se encontraba la pregunta, que "la denominación de maestro es en realidad la más antigua, y se debe a que la función docente de este cargo dominaba sobre todas las otras funciones que se le atribuían; pero, con el tiempo, el término anglosajón se ha impuesto, subrayando la responsabilidad de velar sobre la actividad laboral de los trabajadores bajo su responsabilidad."

4.1.Denominación más adecuada:	%
Superintendente	8,33%
Supervisor	75,00%
Jefe	11,11%
Maestro	5,56%
Totales	100,00%

Las funciones específicas de la Posición Supervisora
visión jerarquizada.

4.5.Funciones principales del CM Sup.	fc	%
Motivar...	49	14,85%
Organización del tr.	45	13,64%
Planificación del tr.	38	11,52%
Control del trabajo	31	9,39%
Coordinación de grupo	27	8,18%
Dirección del trabajo	26	7,88%
Transmitir información	24	7,27%
Velar por la seguridad	21	6,36%
Control de calidad	21	6,36%
Implantación de métodos	19	5,76%
Fomentar la comunicación	13	3,94%
Distribución de tareas	10	3,03%
Negociación Colect.	6	1,82%
Totales	330	100,00%

A las funciones tradicionales, arriba mencionadas y recogidas en el Cuadro de "Las Funciones de la Posición de Supervisor", se añaden otras funciones que, aun cuando fueron señaladas con una frecuencia bastante inferior, hoy día se consideran muy propias de esta posición, debido al influjo de las nuevas corrientes administrativas, como la Administración por Objetivos, la teoría Z, etc. Entre ellas, las más importantes son: la "transmisión de información", la preocupación "por la seguridad en el trabajo" y el "control de calidad", la implantación de métodos y el fomento de la comunicación.

La distribución de tareas, cuya frecuencia sólo alcanzó un 3,03%, suele incluirse en función tradicional de la organización del trabajo, según esquemas de Taylor y Fayol.

En cuanto a la "negociación con los sindicatos", que obtuvo una frecuencia del 1,82%, debido a que algunos de los gerentes la consideraron pertinente o propia de la función supervisora, cabe señalar en función de los Estudios realizados hasta el presente, que no suele asignárseles en la práctica a los Supervisores de línea, ya que implica conocimientos y procesos para los cuales no estarían preparados⁴.

⁴. Véase en la Bibliografía la serie de Estudios sobre "El Supervisor", llevados a cabo bajo la dirección del Departamento de Estudios Laborales del IIES-UCAB.

4.6. Motivadores de la posición del Cuadro Medio Supervisor

Con respecto a los aspectos motivadores que implica la posición del Cuadro Medio Supervisor, los resultados de los señalamientos hechos por los gerentes, han sido jerarquizados en razón del peso de sus frecuencias, obteniendo un resultado una ponderada combinación de motivadores higiénicos y de auto-realización, que se expresan en porcentos distribuidos de la siguiente manera: "la posibilidad de obtener un salario más elevado", el 28,28%; "la posibilidad de un mayor desarrollo profesional", el 25,76%; "el poder de decisión", el 15,15%; "un mayor prestigio", el 13,13%; la aceptación de una "mayor responsabilidad", el 12,63%. Bien podría elaborarse una pirámide con los porcentos de estas expectativas motivacionales, que llenaría la atención por similitud a la establecida teóricamente por el propio Herzberg⁵.

4.6. Motivadores del puesto de Supervisor	fc	%
Mejor salario	50	25,25%
Oportunidad de formación	42	21,21%
Poder de decisión	41	20,71%
Posibilidad de creatividad	28	14,14%
Mayor prestigio social	25	12,63%
Más seguridad	9	4,55%
Otros	3	1,52%
Totales	198	100,00%

4.7. Autonomía de la posición supervisora

Por lo que se refiere a la autonomía que debe tener la posición de Supervisor, una mayoría absoluta, el 86,36% de los gerentes encuestados, señaló que habría que otorgársele a esta posición una autonomía parcial para el desempeño de las funciones requeridas.

4.7. Autonomia del Supervisor	%
Debe tener autonomía o libertad total.	13,64%
Debe tener autonomía o libertad parcial.	86,36%
No debe tener autonomía o libertad.	0,00%
Totales	100,00%

⁵.Cfr. Frederick Herzberg, "Work and the Nature of Man", World, 1956.

4.8.La Autoridad en la posición de Supervisor

Con respecto a la autoridad, con que se debe investir el cargo de Supervisor, el 65,15% de los gerentes piensa que se le debería reconocer una autoridad parcial; en tanto que el 34,85% opina que sería necesario una autoridad total para la buena realización de sus labores. Predomina, como se ve, una visión del cuadro medio Supervisorio no tanto basada en la autoridad cuanto en la cualificación y las funciones de instrucción, etc., antes destacadas.

4.8.Autoridad requerida por el Supervisor	%
-requiere autoridad total.	34,85%
-requiere autoridad parcial.	65,15%
-no requiere autoridad	0,00%
Totales	100,00%

4.9.Número ideal de subordinados y relación con los mismos

En relación al número de subordinados, es decir de personas bajo supervisión, que sería viable para el cumplimiento cabal de las funciones de esta posición, la media se ubicó en 14 personas; y, en la distribución por rangos, la mayoría de los gerentes, el 46,97%, coincidió en señalar como adecuado un rango de 6 a 10 trabajadores; mientras que un buen número lo estableció entre 11 y 30, o más personas. Cabe recordar que, teóricamente, suele decirse que, a nivel más bajo, mayor el ámbito o *span* de control, y a nivel más alto, menor el ámbito o *span* de control.

Nº de subordinados ideal (la media y por rangos).

4.9.Numero ideal de subordinados.	La Media
	14
Por rangos de 10:	%
<1-5	9,09%
>=6-10	46,97%
>=11-15	22,73%
>=16-20	7,58%
>=21-25	4,55%
>=26-30	4,55%
>=31 o más	4,55%
	100,00%

4.10. Estilo de Mando más apropiado para el cargo de Supervisor

Todo cargo, con un cierto nivel de autoridad, implica un estilo adecuado de mando. En este sentido, la mayor parte de los gerentes, es decir, el 78,79%, opina que la función propia de la posición supervisora se cumple mejor siendo democráticos en el ejercicio de la autoridad, es decir, "consultando con sus subordinados" antes de tomar decisiones importantes. Un 10,61% va todavía más allá indicando que se debería "aceptar lo que la mayoría del grupo decida", lo cual supone un estilo de organización del trabajado basado en el equipo, que no es muy frecuente encontrar, y puede resultar peligroso.

4.10. Estilo de Mando del Cuadro Medio	%
Autocrático: decidir por sí, sin consultar.	10,61%
Democrático: consultando a sus subordinados.	78,79%
Flexible: aceptar la decisión del grupo.	10,61%
Totales	100,00%

4.11. Factores clave para trabajar en forma democrática y en equipo

Bajo el supuesto de la importancia que tiene en la función supervisora la obligación de generar tanto un trabajo orientado por actitudes democráticas o de consulta como un verdadero trabajo en equipo, se trató de conseguir información ulterior sobre los factores clave que harían posible este empeño. Para ello, como en otros casos, se ofreció un listado de factores tal y como se presentan el cuadro que se ofrece a continuación.

4.11. Factores claves para trabajar en equipo	fc	%
Responsabilidades bien definidas	45	31,69%
Objetivos y resultados definidos	40	28,17%
Preocupación por buen trabajo	22	15,49%
Solidaridad y camaradería	20	21,83%
Confianza en el Jefe	15	10,56%
Totales	142	100,00%

Se consideró de primera importancia, el saber establecer "responsabilidades bien definidas", con un peso del 31,69%; y, en segundo lugar, el plantear "objetivos y resultados bien definidos", con un peso del 28,17%; siguiéndole "la preocupación por un buen trabajo", "la solidaridad y camaradería", y, en última instancia, un clima de confianza con el jefe.

4.12.La información en el puesto de Supervisor

Otra de las dimensiones importantes de la posición supervisora, suele ser el nivel y alcance de la información requerida para el buen desempeño de las funciones que lleva inherentes. Todos los gerentes rechazan la idea de que el Supervisor esté totalmente informado; pero un 98,48% mayoritario piensa que debe estar "bien informado", y en forma permanente (como lo señalaron expresamente en los márgenes de las encuestas) por sus jefes inmediato, acerca de todo lo relacionado con su trabajo y la empresa.

4.12.La información de los Supervisores.	%
Deben estar totalmente informados.	0,00%
Deben estar bien informados.	98,48%
Deben estar medianamente informados.	1,52%
No deben estar informados.	0,00%
Totales	100,00%

4.13.Criterios para el nombramiento de un Supervisor

Otro aspecto que consideramos interesante, es la forma o criterios que se siguen para el nombramiento de una persona para la posición de Supervisor. Para ello se suministró un listado de posibles criterios, que podían señalarse, dejándose abierta la posibilidad de incluir los que el encuestado considerase convenientes. La ponderación jerarquizada de las respuestas, destacó los siguientes criterios más importantes: por los "resultados obtenidos en el puesto anterior", por "su formación", por "las buenas relaciones con sus compañeros", por la "laboriosidad". Con escasa ponderación, nos encontramos los criterios de "buena relación con el Superior", "antigüedad", y "azar".

4.13.Criterios para nombrar a un Supervisor	fc	%
Por los resultados en el puesto anterior	61	33,15%
Por su formación	58	31,52%
Por las buenas relaciones con compañeros	24	13,04%
Por su laboriosidad	21	11,41%
Por su buena relación con el Superior	9	4,89%
Por antigüedad	9	4,89%
Por azar	2	1,09%
Por su identificación con la empresa	0	0,00%
Totales	184	100,00%

4.14.Dificultades más frecuentes en la posición de Supervisor

Ateniéndose a una lista tipificada, que, de acuerdo a los resultados obtenidos en los Estudios anteriores sobre la Función Supervisoria, se presentó en la encuesta, los gerentes determinaron en forma jerárquica (según las frecuencias de escogencia), que las dificultades más comunes y frecuentes en la posición de Supervisor, suelen ser: "el contar con personal poco calificado", la "falta de información", "la falta de precisión de objetivos", la "dificultad en la transmisión de ideas"; las "malas relaciones con los subordinados", "la falta de personal", y la "insuficiente de autonomía para realizar sus funciones". Otras de menor peso, que se señalaron, son: "el aumento de la carga de trabajo", "los cambios organizativos frecuentes, la "falta de concertación con la gerencia" y "el cambio frecuente de tecnologías".

4.14.Dificultades en el desempeño del cargo	fc	%
Contar con personal poco calificado	44	21,57%
La falta de información	43	21,08%
La falta de precisión de objetivos	29	14,22%
La dificultad para transmitir ideas	21	10,29%
Las malas relaciones con los subordinados	19	9,31%
La falta de personal	13	6,37%
Insuficiente autonomía...	12	5,88%
Aumento de la carga de trabajo	9	4,41%
Cambios organizativos frecuentes	6	2,94%
Falta de concertación con la Gerencia	6	2,94%
El cambio frecuente de tecnologías	2	0,98%
Totales	204	100,00%

5.Dedicación y remuneración adecuada para el puesto de Supervisor

Se trató, también de determinar la dedicación ideal que exige el cargo de Supervisor, haciendo una pregunta de triple escogencia: sólo jornada ordinaria; con horas extras remuneradas; con horas extras no remuneradas. Se considera, en general, que lo razonable para la posición del Supervisor es "una jornada ordinaria", pero con disposición a trabajar tanto horas extras remuneradas como no remuneradas.

5.a.Horas de dedicacion al trabajo.	%
-Jornada ordinaria	45,33%
-Horas extras remuneradas	28,00%
-Horas extras no remuneradas	26,67%
Totales	100,00%

Según se aprecia en el Cuadro presentado en forma jerarquizada, las características más positivas, si las enumeramos según su importancia por el peso porcentual alcanzado: la "mayor aceleración del adiestramiento"; el "abaratamiento de los costos de adiestramiento"; estas tecnologías dan "mayor eficacia al adiestramiento", la "familiarización con la tecnología", la posibilidad de una "mejor adecuación de la máquina al hombre", la "posibilidad de mantenerse actualizado".

6.6. Características más negativas de estas nuevas técnicas

Entre las características más negativas (en orden decreciente, según el peso de las respuestas), que afectan a la posición del Supervisor por razón del impacto de la tecnología, son: una mayor dificultad en conseguir instructores cualificados para esa posición (es decir se da una especie de elevación de exigencias, los que los gerentes americanos llaman up-grading), una especial dificultad para el desarrollo del software en países como Venezuela de escasa preparación en lo referente a estas tecnologías, y, si esto resulta posible, los excesivos costos materiales.

6.6. Características negativas de estas técnicas.	%
Se acrecienta la dificultad para conseguir Instructores	38,24%
Resulta difícil el desarrollo de software nacional	36,76%
Excesivos costos	20,59%
Escasa eficacia de estos programas	4,41%
Excesiva complejidad de los programas	0,00%
Totales	100,00%

C. CONCLUSIONES

En forma de conclusiones, nos limitaremos a resumir lo que sería el "perfil ideal" para la posición supervisora, de primera línea, de acuerdo a las opiniones recogidas en el resultado de las encuestas cuyo análisis concreto acabamos de presentar.

1. Rasgos personales que mejor se adecúan al cargo

Sería indiferente que el Supervisor sea una persona de sexo masculino o femenino, en tanto sea competente, pero hay cierta inclinación a considerar el sexo masculino como conveniente. La edad ideal para el desempeño del cargo se ubicó en un rango de 21 a 30 años, y la nacionalidad la venezolana.

2. Formación requerida

Se considera que la formación ideal para la posición del Supervisor sería la de técnico superior. Pero sus conocimientos deberían ser complementados con una instrucción informal adicional permanente, impartida preferentemente antes de ocupar el cargo y continuada después. Los cursos complementarios pueden ser recibidos tanto dentro como fuera de la empresa y deben estar relacionados con el puesto de trabajo o la actividad empresarial en general. Las instituciones más apropiadas para dictarlos son los Institutos tanto Públicos como Privados especializados en este campo; y es conveniente que se otorgue un diploma al finalizarlos.

Se considera que los cursos complementarios contribuyen en gran medida a que el Supervisor piense y actúe mejor; y deberían reforzarse, sobre todo, sus conocimientos humanísticos y culturales, al tiempo que se amplíen sus conocimientos técnicos y de idiomas (inglés), combinando en forma equilibrada la formación práctica y la formación teórica.

3. Desarrollo de Carrera

En cuanto al desarrollo de carrera conveniente para la posición de Supervisor: la edad ideal para iniciarse se consideró de 25 años; la edad de madurez, la comprendida entre 24 a 29 años, y la máxima, los 52 años. Pero, se considera, como un requisito previo, la experiencia de trabajo en otros puestos inferiores, dentro de un plan ordenado conforme a un programa que contemple todas las posibilidades de ascenso y desarrollo de la empresa.

4. Naturaleza, funciones y motivadores

La denominación ideal para el cargo que venimos estudiando, a nivel de primera línea, es la de "supervisor", y reportaría a los Jefes de Sección o a los Supervisores Mayores (Superintendentes).

El papel principal a cumplir en esta posición sería el de constituirse en puente entre las relaciones de los trabajadores (nivel operativo) y la gerencia (nivel directivo). Su misión, o función general, sería la de "supervisar", de ahí el nombre que se le asigna; pero incluiría también, y casi en la misma medida, la instrucción, y cierta dosis de mando. En términos más específicos, se espera del ocupante de esta posición que sepa: motivar; organizar, planificar, controlar y dirigir el trabajo, coordinar el grupo asignado a través de una buena transmisión de información, fomentar la comunicación, y tener una constante preocupación por la seguridad de todos en el trabajo.

Entre los aspectos motivadores del cargo de Supervisor, cabría destacar en primer lugar el salario (factor higiénico según la terminología de Herzberg), pero al mismo tiempo se incluyen otros motivadores de índole superior, que tienen que ver con la auto-realización, como son: la posibilidad de un desarrollo profesional, un mayor poder de decisión, posibilidades de creatividad, y un mayor prestigio social, entre otras.

Se piensa que el Supervisor debería contar en el ejercicio de sus funciones con una libertad de decisión y un nivel de autoridad parciales y que el número de sus subordinados podría oscilar entre 10 o 15 trabajadores, siendo su estilo de mando preferentemente democrático.

Los criterios más adecuados para nombrar a un Supervisor, serían: los resultados obtenidos en el puesto anterior, la formación adquirida o acumulada hasta el momento, la ascendencia con los compañeros de trabajo y la capacidad de liderazgo grupal. Este último factor tiene especial importancia por lo que se refiere al desarrollo del trabajo en equipo y a la motivación, que sólo con una buena imagen de líder puede llevarse a cabo con éxito.

5. Dedicación y Remuneración más adecuada

La dedicación ideal para el cargo de Supervisor debería incluir, además del cumplimiento de la jornada diaria completa, una predisposición favorable a la aceptación de una carga adicional de horas extras, remuneradas, e incluso, en algunos casos, no remuneradas.

Se considera que el salario básico razonable que puede asignársele al cargo, en la actual situación económica que atraviesa el país, estaría comprendido entre los 60.000 y 120.000 bolívares, con una media de 80.000; con la advertencia de que al tratarse de un puesto "clave" en los procesos de producción debe hallarse la forma de incentivarlo con aumentos de escala o de desempeño. En otros términos, debe tratar de remunerársele de acuerdo a la importancia de la función que cumple.

6. Impacto tecnológico sobre el cargo

La tecnología ha afectado a la posición del Supervisor en forma positiva, facilitando el cumplimiento de sus funciones; pero, a su vez, ha aumentando notablemente las exigencias de adiestramiento, que será en adelante algo esencial para esta posición. En esta tarea se espera ayuden los avances didácticos conseguidos por el sistema instruccional conocido como la "enseñanza por multimedia", que presenta dos dificultades en nuestro país: conseguir personas capaces de desarrollar el software necesario e instructores cualificados, que conozcan el mundo de la informática.

BIBLIOGRAFIA fundamental, extractada del estudio original (Memoria de Grado):

MUJICA, Dayana y RECOVER, Susana; *Diagnóstico sobre los Cuadros Medios de las Grandes Industrias Ubicadas en la Región Capital*, Memoria de Grado, UCAB, Caracas, 1992. Este estudio fue el primero de otros doce, realizados entre 1992 y 1994, bajo la dirección del Dept. de Investigaciones Laborales del IIES-UCAB y fue publicado en la Serie Cuadernos Universitarios, UCAB, 1993. Los estudios mencionados pueden ser consultados en la Biblioteca de la UCAB.

ENCICLOPEDIA PARA MANDOS INTERMEDIOS, dirigida por Riccardo Riccardi, Editorial Interciencia, Iberconsult S.A., Madrid, 1966. Se publicaron 30 Volúmenes, todos referentes a los Cuadros o Mandos Medios y sus funciones.



Comunicaciones 

LA NECESIDAD DE CONCERTAR UN EFECTIVO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Por: R.P. Luis Ugalde S.J.¹

SUMARIO: NOTA INTRODUCTORIA. I.LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES. II.INFLACION Y PRESTACIONES SOCIALES. III.LA FALSA GUERRA Y LA VERDADERA.

NOTA INTRODUCTORIA

El 09 de noviembre de 1994 el Presidente de la República Dr. Rafael Caldera creó la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales por Decreto Presidencial N°414, la cual tendría la gran responsabilidad de entregar (en un lapso de noventa días, a partir de la fecha de su juramentación) unas propuestas e iniciativas que estarían orientadas a reformar el sistema de seguridad social y de prestaciones sociales existentes actualmente en nuestro país. Dicha Comisión estuvo integrada por: Juan Nepomuceno Garrido, Ministro del Trabajo; Luis Raúl Matos Azócar, Ministro de Hacienda; Carlos Eduardo Febres F.; Eduardo José Fernández H.; Alejandro Feo La Cruz; Luis Ugalde S.J.; Alejandro Cardozo F., Asesor.

Con ocasión de la entrega del informe final al Ejecutivo muchos fueron los que opinaron sobre el contenido del documento. El R.P. Luis Ugalde S.J., miembro de la Comisión, publicó varios artículos en el Diario de Caracas para dar a conocer su posición personal respecto a la problemática. Hemos considerado conveniente la publicación de tres de dichos artículos por considerar importante su divulgación.

I.LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES

Parece claro que debemos repensar el país para rehacerlo. Hay que redimensionar, redefinir prioridades y jerarquizar el uso de los recursos de acuerdo a las necesidades más urgentes y estratégicas. Con frecuencia, lo implantado aunque funcione pésimamente mal, secuestra la imaginación e impide buscar soluciones reales. Aunque el barco se esté hundiendo, muchos no quieren subir a las lanchas de salvamento, pues se hacen la ilusión de que todavía se puede salvar el equipaje y el barco, ese barco que en otros tiempos -piensan con nostalgia- fue tan seguro y confortable.

¹.El R. P. Luis Ugalde S.J., es Licenciado en Sociología y Doctor en Historia. Actualmente se desempeña como Rector de la UCAB y formó parte de la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales.

Si decimos que la clave de una sociedad es el trabajo humano, todo debe ser ordenado para fomentarlo y potenciarlo; y el trabajo es el trabajador. En Venezuela somos ocho millones de trabajadores, más algunos millones más, como las amas de casa que no cuentan como fuerza de trabajo, pero que sí lo son, ¡y de qué manera!

En toda sociedad bien organizada el trabajo debe estar de tal manera remunerado que de él salga el pago para atender las necesidades fundamentales. Es importante el "quince y último", para atender el gasto ordinario cotidiano. Toda familia tiene además una serie de necesidades que requieren un ahorro a mediano plazo, como es la vivienda, unas vacaciones especiales, gastos particulares de educación de los hijos, la adquisición de nevera, muebles o carro. Hay un tercer capítulo que es la atención a las necesidades de salud, suyas y las de su familia, y la garantía de una vejez con ingresos seguros y suficientes que representan un ahorro a largo plazo que se hace desde ahora para recibir después de los 60 o 65 años la necesaria y segura pensión. Hay otras contingencias que obligan a gastos sin ingresos, como la del paro forzoso, la invalidez, las enfermedades catastróficas que también deben estar socialmente atendidas.

La atención de esas necesidades requiere un espíritu de previsión personal y social, a través de los sistemas de seguridad social. Por desgracia, en todos los países latinoamericanos esos sistemas funcionaron un día y se malearon después. Ello ha obligado a revisarlos radicalmente en la mayoría de nuestros países.

Asimismo en sociedades económicamente más desarrolladas y que tenían sistemas de seguridad social envidiables -como en los países europeos-, hay un proceso de ajustes, cambios y reducciones obligados por la evolución demográfica. A causa de la drástica reducción de la natalidad, cada vez sobre menos trabajadores activos recae el peso de un mayor número de ancianos, por ejemplo. Hoy la mayoría de los que pasan los cincuenta años llega a los 80 y las mujeres más. Esto hace que sea necesario retrasar la jubilación, aumentar las cuotas, buscar formas de ahorro complementario para la vejez, etc.

Venezuela no es una excepción. Tuvimos un Seguro Social, unos ingresos mensuales de los trabajadores, unos servicios públicos y unas prestaciones sociales que, tal vez para la mitad de la población, eran bastante satisfactorios. Las prestaciones sociales servían en parte como ahorro a mediano plazo y en parte podían reforzar la modestísima pensión del Seguro Social para la vejez. La realidad hoy es que -independientemente de lo que digan la Constitución y las leyes- más del 80% de los venezolanos está muy desamparado en sus necesidades básicas.

Hoy un trabajador normal ha perdido la garantía de acceso a un servicio de salud aceptable, no tienen una pensión de vejez digna, aunque haya cotizado durante 30 años y sus ahorros a mediano plazo son bastante ficticios. Por otra parte, la gran mayoría ha visto durante los últimos 18 años cómo se reducía la compra cotidiana que puede hacer con lo que cobra semanal o quincenalmente. La reducción de los ingresos petroleros del Estado (a un "per cápita" que es la quinta parte), la inflación, la corrupción, la ineficiencia y el colapso del Seguro Social se han encargado de acabar con las "seguridades" del trabajador.

El problema no es de leyes, ni de constituciones; es la realidad la que se ha envilecido. Por lo mismo la solución tiene que darse en el terreno real y luego adaptar las leyes y la Constitución, si es necesario, para que las soluciones reales a las necesidades reales de los trabajadores, sean sólidas, efectivas y reales; no de puro papel legal.

Por ejemplo, para los 8 millones de trabajadores las prestaciones sociales no representan hoy lo que los teóricos legalistas consideran que tienen como precioso tesoro blindado contra la inflación. Veamos: Más de 4 millones pertenecen a eso que llaman "economía informal" y no tienen prestaciones. De los otros 4 millones, más de la mitad ha recibido adelantos sobre la mayor parte de sus prestaciones sociales. Nos quedan pues 2 millones de los que un buen porcentaje ha tenido tanta rotación en su trabajo que sólo tiene prestaciones acumuladas de 2 o 3 años, lo que es muy poca cosa. Creo que por desgracia no llegan a millón y medio los trabajadores venezolanos (17%) que tienen prestaciones sociales acumuladas de más de 10 ó 15 años. Estos sí disponen de un ahorro significativo de mediano plazo y que puede convertirse en un valioso ahorro de largo plazo si quieren destinarlo a reforzar ingresos para su vejez.

Como ni el Seguro Social, ni las Prestaciones protegen debidamente la vejez, todo el que ha podido ha buscado protegerse con otros sistemas de jubilaciones con apoyo de sus empresas o a cuenta del Estado y -en este último caso- al precio de una terrible injusticia. Los parlamentarios, los miembros del poder judicial, los del Ejecutivo, los universitarios, los militares y añada usted... se han buscado seguros y jubilaciones particulares a cuenta de lo público. Jubilaciones que en muchos casos aseguran -sin aportes significativos del beneficiado- el cien por cien ajustable cada año a los que se jubilan antes de los 50 años. ¡Verdadera vergüenza nacional!, que cada vez es más insostenible, pues los futuros presupuestos del Estado están sobrecargados y porque la sociedad venezolana no aguantará, y no debía aguantar, tanta injusticia y discriminación social a cuenta del Estado que se dice protector de los más débiles.

Por esto, abandonando toda ilusión juricista (como es pensar que la Constitución y la ley "garantizan" lo que no garantiza la realidad y que cambiar la ley significa cambiar la realidad), Venezuela con toda urgencia, claridad y crudeza, debe abordar las necesidades de los trabajadores y la potenciación de su capacidad creadora: empleo, formación en y para el trabajo, salario mensual, ahorro de mediano plazo, ahorro de largo plazo y atención a la salud, invalidez, y otras contingencias que requieren previsión social. No es posible que el individuo o la familia sola hagan estas previsiones. Sólo unos pocos millonarios podrían. Las necesidades de la Seguridad Social deben estar atendidas por un sistema integral al que contribuyen el trabajador, el empleador y el Estado con criterios de solidaridad social y de responsabilidad personal, combinados. El conjunto del sistema (integrado por piezas complementarias distintas) debe atender al conjunto de necesidades. Sin olvidarse nunca de que la fortaleza y la eficacia de un sistema de seguridad se derrumba, si no hay una economía productiva fuerte que lo sostiene y lo hace viable. De lo contrario se convierte en papel mojado, igual que la Constitución y las leyes.

Esto es lo que tenemos que resolver y para ello ayudan muy poco la retórica y la ficción que impidan ver la realidad real que tenemos en las necesidades del trabajador hoy.

Nada de esto se puede lograr con la actual tasa de inflación y sin un verdadero y sostenido liderazgo político y la negociación social seria entre empleadores y empleados y de quienes toman las decisiones económicas y políticas. A eso tratan de responder las propuestas que acaba de hacer la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales. Esperemos que quienes tienen obligación de defender la vida de los trabajadores no se escondan tras la retórica estéril y entren a fondo en el tema de la seguridad para el trabajo.

II. INFLACION Y PRESTACIONES SOCIALES

La inflación lo complica todo; también el actual régimen de prestaciones sociales y cualquier alternativa que se le quiera dar. Por eso la Comisión Presidencia en la Presentación de sus Propuestas insiste en que si no se reduce fuertemente el índice de inflación actual fracasará cualquier solución.

Parece que el equipo económico del gobierno está consciente de la necesaria coherencia anti-inflacionaria de las diversas medidas socioeconómicas que deben tomarse, aunque hasta ahora no vemos pasos acertados.

A. El recálculo

El actual régimen de prestaciones sociales no crea problemas en economía no inflacionaria. Cada año se deposita en la cuenta del trabajador lo equivalente a un salario mensual y, como el último año el salario por definición es igual que los anteriores, no hay recálculo, ni castigo al empleador por tener trabajadores con cierta antigüedad. El costo de las prestaciones del último año son iguales para el trabajador que lleva 10 años y para el que, con igual salario, tiene sólo un año.

Introduzcamos ahora el factor inflación de manera brusca. Supongamos que en el último año la inflación fue tan elevada que los salarios de 100.000 bolívares se tuvieron que duplicar pasando a 200.000 bolívares mensuales. Esto crea un problema grave al panadero con sus trabajadores, pues esos 200.000 mensuales de este año deberá multiplicarlos por 10 años para la cuenta de prestaciones lo que da un total de 2 millones. Aquí se introduce el recálculo, pues el nuevo salario se debe multiplicar por todos los años anteriores. Si los 10 trabajadores que tiene el panadero se retiran ese año, éste deberá pagar 20 millones por sus prestaciones. Como sólo había calculado y puesto en la cuenta de cada uno un millón (100.000×10), debe sacar 10 millones adicionales. De manera que el panadero no sólo carga sobre el precio del pan el aumento del 100% en el salario mensual, sino que debe cargarle también 10 millones adicionales por el recálculo. El nuevo precio del pan es absurdo, pues no responde al precio de los factores productivos ese año, simplemente está duplicado por el recálculo de las prestaciones sociales. Si para mayor desgracia el empresario no fue depositando año a año en fideicomiso las prestaciones de sus trabajadores y tiene que pagar todo a la vez, tendrá que sacar 20 millones.

El panadero estaba contento con sus trabajadores experimentados de 10 años. Ahora que entró la era inflacionaria se siente fuertemente tentado a evitar la antigüedad, pues ve que el salario igual de Antonio con 9 años de antigüedad y de Fernando con 1 en prestaciones generan un gasto totalmente distinto: en Antonio 2.000.000 (200.000 x 10) y en Fernando 400.000 (200.000 x 2). Calcula que si sus 10 trabajadores fueran Antonios, debería pagar 20 millones en prestaciones y si fueran Fernandos, 4 millones. Es demasiada la diferencia de 16 millones para que no introduzca la práctica de evitar la antigüedad despidiendo a la mayoría de los trabajadores con uno o dos años.

Si la inflación es una realidad para el empresario lo es también y más grave para el trabajador, puesto que éste no puede subir el precio de su trabajo como sí lo hace el vendedor de artículos, incluso anticipándose a la inflación venidera. Parece bastante ilógico pedir al trabajador que, unilateralmente y sin contrapartida, renuncie al recálculo de las prestaciones sociales en consideración al daño que le hace al empleador y de forma derivada también a los trabajadores por la práctica empresarial de no aceptar antigüedad y de resistirse más de lo habitual a los aumentos salariales.

B. Propuesta de la Comisión

Primero. No hay mejor inflación que la que no existe. Si éste es un enemigo mortal del trabajador, del empleador y del Gobierno, deben sentarse los tres y hacer lo imposible para reducir y controlar la inflación. Es el Gobierno quien debe dirigir decididamente esta negociación abordando las causas objetivas de la inflación y evitando toda simplificación moralista.

Segundo. Mientras exista ese cáncer de la inflación que corroe el organismo económico, las partes deben tener una previsión para de manera tripartita examinar cada año la cuantía de la inflación y hacer lo posible para defender el poder adquisitivo salarial luego de más de 15 años de deterioro. La Comisión propone que una representación tripartita de alto nivel al comienzo de cada año, a la luz de la inflación del año anterior y considerando los otros factores de la economía, ajuste el salario mínimo para el nuevo año. Aunque este mecanismo da miedo a muchos, nos parece más razonable que la indexación mecánica y que el abandono del ya envilecido salario en manos de la inflación.

Tercero. Los trabajadores, aun cuando entiendan y reconozcan los graves inconvenientes del recálculo por la inflación (pienso que la mayoría de los abogados, políticos y también trabajadores normalmente no entienden en qué está lo malo del recálculo para el buen funcionamiento de una empresa), sólo van a aceptar cambiarlo si se establece alguna defensa contra la inflación y si la nueva fórmula de cálculo de prestaciones le ofrece cantidades equiparables a las que va a perder por el cambio. Podría ocurrir, y sería el ideal, que en una negociación muy seria y global los trabajadores aceptaran una propuesta integral de seguridad y de prestaciones sociales que en conjunto fuera mucho mejor que el actual, aunque en el punto específico de las prestaciones las cifras no fueran equivalentes, pues quedarían compensadas por las nuevas prácticas de estabilidad y formación laboral, generación de empleo y ajuste anual de los salarios en forma más acorde con la inflación.

Sin embargo nos parece muy difícil que se dé esta aceptación, cuando no se aprecia del lado del empleador una actitud tan razonable.

Tampoco es realista pensar que cuando el último año (1994) la inflación superó el 70%, los trabajadores acepten propuestas alternativas con proyecciones de 10% anual de inflación a 15 años. Si no lo hacen los empresarios en sus cálculos, ¿por qué lo van a hacer los trabajadores? Nadie va a ignorar la última inflación real por la promesa -por ahora incumplible - de una inflación inmensamente inferior.

Esto obligó a la Comisión a buscar una fórmula de cálculo y pago de prestaciones que, eliminando el recálculo y sus vicios, pudiera competir en el tiempo con el actual. Aquí es clave el tiempo de 10, 15 o más años, pues se han hecho propuestas alternativas que parecen buenas durante los dos o tres primeros años, pero luego son muy inferiores al actual aun con una inflación digamos del 17,5% de promedio, que es la cuarta parte de la del año 1994. Después de muchos cálculos actuariales con diversos escenarios de inflación, la Comisión propuso lo siguiente:

1.Las prestaciones sociales se entregan cada año a la cuenta de ahorro personal del trabajador (diversas modalidades a elección del trabajador). Esa cuenta va ganando intereses y son ahorros del trabajador que se invierten bajo determinadas condiciones y seguridades.

2.Los aumentos futuros en salarios no modifican para nada esa prestación ya causada y entregada. (No hay recálculo)

3.La cuantía de la prestación anual será diferenciada de acuerdo a la antigüedad del trabajador de acuerdo a la siguiente escala:

Años en la empresa	Días de prestación anual
1 a 3	60 días
4 a 6	90 días
7 a 9	120 días
10 o más	150 días

4.Quienes ganen sueldos superiores a 15 salarios mínimos (es decir 225.000 bolívares mensuales ahora y probablemente 375.000 pronto) deben cobrar prestaciones por esa cantidad, pero no más. Personalmente pienso que este tope debería estar en 10 salarios mínimos.

5.En caso de despido injustificado el empleador pagará otro tanto de indemnización al trabajador; es decir 60, 90, 120 ó 150 días, según sea la antigüedad del despedido.

6.El cambio de régimen es voluntario, de manera que el trabajador pueda escoger luego de calcular si le favorece más el régimen actual o el nuevo.

Los cálculos dan que el trabajador con menos de 15 años de antigüedad (la inmensa mayoría) sale mejorado con la nueva alternativa, aun en tiempos de alta inflación (entre 15 y 50 %), como los actuales.

Las ventajas para el empleador son las siguientes:

- Se elimina el recálculo, que altera toda sana economía.
- Se elimina la posibilidad de tener que multiplicar el último salario por 10,15, 20 o más años; o por el doble si se trata de despido injustificado.
- Se eliminan las prestaciones sociales calculadas sobre sueldos superiores a 15 salarios mínimos. Sabemos que hay empresas en las que 20 ejecutivos con altos salarios cobran más prestaciones sociales que los 300 trabajadores restantes.
- Esta propuesta estimula en el empresario políticas de estabilidad y de formación del trabajador, como lo veremos en otro artículo.

La propuesta de la Comisión está basada en cálculos para tiempos de alta inflación, pero puede resultar excesivo con índices menores de inflación. Por ejemplo, para un salario de 100.000 bolívares mensuales con un incremento interanual del 10% durante 10 años el monto total de las prestaciones es de 2.357.948 bolívares y en la propuesta de la Comisión sería de 5.509.100, es decir más del doble. Y para el mismo salario con aumentos interanuales del 20% durante 10 años la suma total de las prestaciones en el régimen actual sería de 5.159.780 bolívares y en la propuesta de la Comisión pasaría a 8.574.676 bolívares. La propuesta de la Comisión se hizo de manera que resistiera la comparación con inflaciones muy superiores al 10 o al 20% que es la realidad de 1994 y la de 1995, pero sus cifras resultan demasiado elevadas si se modera la inflación. De ahí la conveniencia de que al más alto nivel se negocie a fondo las medidas reales y efectivas para bajar la inflación y entonces el pago anual de prestaciones podría oscilar por ejemplo entre 45 y 105 días y ser mejor que el actual para trabajadores y empleadores. Lo que está claro es que los representantes de los trabajadores sólo por reacción pauloviana -como dice Jeanette Kelly- pueden decir que la propuesta no les favorece. Con verdadero espíritu de negociación y con serio liderazgo gubernamental en la discusión, y haciendo números actuariales claros se puede ajustar la fórmula hasta llegar a la propuesta más conveniente y favorable a las partes. Es cuestión de hacer números y ver.

En nuestra opinión lo fundamental es evitar el peligro de tomar decisiones rígidas para escenarios sin inflación o para escenarios de inflación fuerte (pues ninguno de los dos escenarios es aceptable o realista a un plazo superior a 10 años) y que debe abrirse la posibilidad de alternativas distintas y flexibles según sean años de mayor o menor inflación.

III.LA FALSA GUERRA Y LA VERDADERA

Toda guerra es una inmensa tragedia tejida de muertes y de privaciones. Hoy ni siquiera los viejos argumentos morales para la "guerra justa" convencen. El saldo siempre es terrible. Sólo la legítima defensa puede tener voz moral en esta materia y, aun así, la guerra siempre es una desgracia que conviene evitar por todos los medios.

Pero más trágico y lamentable es que un país se equivoque de guerra y de enemigo, para venir a la vuelta de los años a llorar los muertos y la ruina nacional producida por un simple error.

Pues bien, ahora mismo muchos venezolanos se preparan para una guerra simplemente por error y por falta de información adecuada, al tiempo que descuidan otra guerra que sí es verdadera defensa humana y la podríamos ganar sin muertes que lamentar.

A.El castillo de las prestaciones sociales

La falsa guerra es la de las prestaciones sociales. Ciertos dirigentes de los trabajadores predicán que se trata de un castillo que constituye la fortaleza y defensa de los principales bienes que tiene el trabajador. También algunos empresarios- por el otro lado- parecieran afirmar que si caen las prestaciones sociales y su actual retroactividad o recálculo correrán ríos de inversiones que a su vez formarán acogedoras playas de estabilidad, formación laboral y de prosperidad empresarial.

Después de haber pasado, como miembro de la Comisión Presidencial sobre Seguridad Social y Prestaciones Sociales, más de tres meses dando vueltas a las más diversas razones y propuestas que en gran número llegaron a nosotros o están en el ambiente, he llegado a la conclusión de que la de las prestaciones sociales es una falsa guerra puesto que el actual sistema garantiza mucho menos de lo que se piensa a los 8 millones de trabajadores venezolanos y que es muy fácil sustituir los beneficios de la retroactividad por otros equivalentes o mejores, evitando las deformaciones que éste tiene y que perjudican al trabajador y a las empresas. También me parece una ilusión que algunos empresarios piensen y siembren la idea de que sus ganancias, sus inversiones, su dinamismo, su innovación, su competitividad y mejora de la calidad, están impedidos por el actual sistema de prestaciones sociales.

Lamentable, muy lamentable, sería que el país, en un sentido y en otro, se movilizara para una guerra que no puede dar sino pérdidas para todos. Para evitarla hay un medio muy sencillo: el Gobierno, desde el más alto nivel, debe sentar a sindicatos, empresas, partidos y abrir una amplia información a ellos y a todos los venezolanos. No propaganda, sino información pura y simple. La propuesta que el Gobierno recibió de la Comisión tiene la virtud de poder demostrar que la generalidad de los trabajadores, la mayoría de los empresarios y la dinámica económico-social, salen notablemente mejorados por el sistema de prestaciones sociales propuesto.

Como la opción de cambio que se propone es libre, siempre hay la oportunidad de quedarse en el viejo sistema y tiempo para cambiarse sólo cuando se vea claro. La discusión serena y con números en la mano puede llevar incluso a corregir y mejorar algunos detalles de lo propuesto por la Comisión. Discusión que puede ser muy breve y el consenso pronto, si la información es completa y honesta, sin cartas escondidas. La verdadera tarea no está ahí, sino en el manejo inteligente y honesto de los fondos de ahorro a mediano y a largo plazo que se forman de lo que ahora son prestaciones sociales y fondo de jubilaciones (no respetado) en el Seguro Social.

B.La verdadera guerra

Sin embargo sí hay una guerra, una gran guerra que los venezolanos no podemos eludir, ni aplazar, porque está afectando gravemente a la vida del 90% de los venezolanos; a todos aquellos que no sean millonarios. El actual sistema de los seguros sociales no puede durar. El saqueo sufrido es tal que es necesario crear con urgencia un sistema de seguridad social que incluya como socios accionistas a todos los venezolanos junto con el Estado y que les garantice servicios de salud y pensiones de vejez dignos. Ganar esta guerra, si se movilizan todas las fuerzas con decisión, puede tomar tres o cuatro años, pero hay que empezarla ya con la identificación clara y precisa de los enemigos que siembran la muerte por medio del actual funcionamiento del sistema. Vayan por delante algunos de esos enemigos, pero dicho en positivo pues tengo el propósito de no dejarme llevar de la moda fácil de ganar popularidad limitándome a tirar piedras de denuncia y a lamentar los desastres del país. Algunas de esas batallas que se pueden y se deben ganar con la movilización de toda la población son:

- 1.Servicio impecable de cobros de los aportes al Seguro en el actual nivel y cobro obligado de lo que el Estado y empresas deben al Seguro.
- 2.Separación total de los fondos del Seguro, según sean para salud, invalidez, jubilación, etc.
- 3.Estrictos criterios técnicos de manejo de esos fondos sin posibilidad de trasvase de unos a otros y con penalizaciones graves a quienes incumplan.
- 4.Servicios de salud separados de la administración de los fondos, constituyendo un sistema nacional integrado por el servicio público descentralizado y por los centros privados y comunitarios que quieran entrar a formar parte del sistema. Libre elección del público, apoyado por el financiamiento del Seguro, del centro del servicio, bajo criterios de competitividad.
- 5.En materia de pensiones de vejez y de jubilación, unificación total en un único sistema para todos los venezolanos -eliminando los actuales vergonzosos privilegios a cuenta del Estado- con aportes contributivos y que sólo después de los 60 ó 65 años reconoce el derecho de jubilación.
- 6.Manejo competitivo de los fondos con estrictos criterios técnicos, plena transparencia, estricta supervisión y normas de inversión garantizada.
- 7.Ampliación de la cobertura actual del Seguro, que tiene como socios al 30 por ciento de la población, a por lo menos un 75 por ciento.

Si no queremos que la población siga muriendo, ésta del Seguro Social es la verdadera guerra que debemos dar ya. Ahí debieran concentrar todas sus baterías los defensores de los trabajadores venezolanos y de toda la población. Pero sin ilusiones ni espejismos. Este no es un asunto que se resuelve con una decisión puntual, con una firma, con una ley o con un discurso. Aquí se trata de que los venezolanos nazcamos de nuevo: el enemigo lo tenemos en casa y a nuestro alrededor en las prácticas habituales en la gerencia de los centros de salud, en la evasión de las

cotizaciones, en la torpe administración de los recursos y de sus inversiones y en la alegre admisión de doble personal del que es necesario para todo esto, sin contar con la desviación de los recursos y el robo puro y simple. Nuestras viejas prácticas y la tolerancia hacia sus corrupciones, son las enemigas primeras y constituyen la quinta columna dentro de nosotros.

Pero además hay grupos concretos enquistados y que se benefician del actual desorden, caos y quiebra que hacen del Seguro Social obligatorio un ente inauditable y desangrado. Estos darán su batalla contra la vida de los venezolanos. Hay que ganarlos para la causa de la vida, o derrotarlos sin contemplaciones como agentes de la muerte. Para ganar esta guerra hay una buena guía de propuestas en las recomendaciones de la Comisión Presidencial.

Esta guerra es urgente, es moral, es inaplazable y es de todos los venezolanos. Pero es muy difícil y no la puede dirigir cualquier sargento en sus ratos libres. Sólo generales excepcionales la pueden ganar. Puede y debe dirigirla el General Caldera. Tiene usted Presidente el mando. Si la gana merecerá una estatua no menor que la del Libertador en las plazas de nuestros pueblos y ciudades y una inmensa gratitud en el corazón de todos los venezolanos de hoy y de mañana.

RELACIONES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO VENEZOLANO CON EL MOVIMIENTO SINDICAL

(Ponencia presentada en el Quinto Congreso Venezolano de Petróleo)

Por: Gustavo Gabaldón¹

SUMARIO: INTRODUCCION; I.PERIODO DEL MANDATO del Gral.J.V.Gómez (1914-1935). II.PERIODO DE TRANSICION (1936-1948); III.PERIODO del General M. Pérez Jiménez. (1949-1958). IV.LA DEMOCRACIA: Pre-nacionalización (1958-1975). V.LA INDUSTRIA NACIONALIZADA: Post-nacionalización (1976-1994). VI.VISION DE LAS RELACIONES LABORALES. VII.A MANERA DE CONCLUSIONES.

INTRODUCCION

Ochenta años han transcurrido desde que el Pozo Petrolero Zumaque N°1 en el Campo Petrolero de Mene Grande en el Estado Zulia, dio inicio a la actividad comercial del petróleo en Venezuela.

Desde esa época, el país ha pasado por varias etapas en su desarrollo social, económico y político. Gracias a su petróleo, Venezuela avanzó de un país agrícola pobre, de los más pobres de América, agobiado por los efectos devastadores de la guerra federal, de las enfermedades endémicas y de las dictaduras, hasta llegar a convertirse en un país moderno, con una aceptable economía a nivel regional, una importante capacidad industrial y un peso político de significación en el continente.

Diversas circunstancias han llevado al país en los últimos años a una severa crisis económica y social; sin embargo, la industria petrolera venezolana, continúa siendo un modelo a imitar por el resto del país y firme garantía de superación de esta crisis.

No pretendemos analizar las causas de esos cambios, ni lo que ha ocurrido en la vida política de Venezuela. Mucho menos intentamos discutir las experiencias vividas con el sector empresarial u otros poderes decisorios del destino del país. Nuestro propósito, como una contribución a la realización del V Congreso Petrolero, es exponer las características de las relaciones obrero-patronales durante ochenta años de evolución de la Industria Petrolera, la cual ha crecido y desarrollado una infraestructura importante a través de sus diferentes etapas, desde la presencia exclusiva de las empresas transnacionales hasta llegar recientemente, a nuevas formas

¹El Dr. Gustavo Gabaldón, es abogado y directivo de Maraven. Al tiempo de la redacción de esta ponencia, se desempeñaba también como presidente del Seguro Social Obligatorio.

de negocio que caracterizan el crecimiento y futuro desarrollo de la industria tales como: convenios para la reactivación de campos marginales, las asociaciones estratégicas, los negocios de industrialización de hidrocarburos, la exploración a riesgo con producción compartida, las asociaciones con producción temprana, así como cualquier otro nuevo negocio aún no imaginado hasta la fecha. Todo este desarrollo económico, técnico y comercial de la Industria Petrolera, ha sido llevado adelante con la presencia y participación de organizaciones sindicales de variada fortaleza, dependiendo de cada coyuntura histórica, las cuales han luchado según sus convicciones y sus intereses particulares, alcanzando un papel protagónico en la historia petrolera venezolana.

En esa historia, la relación entre el sector sindical y la industria petrolera presenta matices diferentes. Desde la ausencia absoluta de un marco legal adecuado, hasta la vigencia de una novedosa legislación laboral, pasando por períodos de dictaduras políticas y aperturas democráticas. Quince Contratos Colectivos Petroleros y de Marinos y Oficiales de los Buques Tanques, discutidos con las Federaciones de Sindicatos Petroleros y tres Convenios negociados con Sindicatos de la Dictadura de Pérez Jiménez, han regulado estas relaciones bajo disímiles escenarios. La dirigencia sindical se ha caracterizado por una conducta aguerrida y combatiente, la cual muchos han querido descalificar, alegando su estancamiento y poca apertura para entender a la Venezuela contemporánea, urgida de soluciones creativas. Esta es la realidad que pretendemos presentar para discusión mediante este papel de trabajo, el cual solo representa, un resumen de la evolución de los diferentes esquemas de Relaciones Laborales, de los retos actuales y un intento de aproximación al porvenir.

Hemos separado el contenido del tema en seis períodos o etapas, incluyendo en la última, esa visión del futuro inmediato que pensamos pudiese ayudar a orientar los nuevos esquemas de relaciones con el sector sindical. Finalmente, a manera de conclusiones, resumimos algunas de las ideas esenciales enunciadas a lo largo del texto.

I. PERIODO DEL MANDATO DEL GENERAL J.V. GOMEZ (1914-1935)

A. Los inicios de la Industria y de las relaciones con el sector laboral

Comenzando el siglo XX, miles de campesinos analfabetas de diferentes partes de Venezuela inician un éxodo hacia los nacientes centros petroleros, en donde bajo la dirección de ingenieros, geólogos, técnicos y capataces extranjeros, se dieron a la tarea de explotar y producir petróleo, al mismo tiempo, levantaron la primera planta física, sobre la cual se establecería la próspera industria del oro negro en Venezuela.

Son los años de la dictadura Gomecista. Detrás del negociado particular bajo el cual se establecen las relaciones entre el Gobierno Nacional y el capital foráneo, se produce un hecho épico de indudable valor histórico y social, tal cual es la ampliación de la producción y la maximización del beneficio. La actividad petrolera, paralelamente, amplía la base social y geográfica interna al acometer la fundación de

nuevos pueblos y comunidades, movilizando grandes contingentes humanos hacia zonas otrora habitadas. La rígida estructura política facilitó la acción de los pioneros extranjeros, quienes más de una vez, fueron comparados con los conquistadores españoles. A la hostilidad de la naturaleza se sumaba la de los indígenas y a ambas, las difíciles condiciones sanitarias de la selva húmeda tropical.

Las condiciones de trabajo eran impuestas por el "Jefe de Labor": horarios, alojamiento, comida, descansos, salarios, etc.; todo lo cual se definía unilateralmente por parte de quien poseía el derecho de explotación de la concesión. Los jefes de labor, tuvieron tal grado de poder en los campamentos petroleros, que estaban facultados para ordenar la detención policial de cualquier trabajador, según se le antojara.

B. Los primeros pasos legales y las primeras reacciones

Hacia 1917 se realiza, sin ningún resultado práctico, el primer intento de regularizar las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores en la frágil Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, conocida también como la Ley de Establecimientos y Tiendas.

En 1925 se produce el primer intento reivindicativo por parte de un grupo de trabajadores de Mene Grande dirigido por un fogonero de apellido Malavé. Luego de un paro de dos semanas, los obreros obtienen un aumento de Bs. 2 diarios, mientras que Augusto Malavé Villalba desaparecía de Mene Grande, secuestrado por personeros del régimen. Con el tiempo, Malavé Villalba llegaría a ser uno de los más importantes dirigentes sindicales del país, teniendo el honor de firmar el primer convenio colectivo petrolero en 1945.

En 1928 se aprueba la primera Ley del Trabajo, la cual permitía la formación de organizaciones sindicales y establecía la jornada de trabajo en 9 horas diarias. La oposición política al General Gómez, comienza a organizarse dentro y fuera del país, aparecen los primeros gremios en Caracas y otras ciudades. En 1930 ocurren miles de despidos en la Industria, como consecuencia de la crisis económica en los EUA. Se producen ceses de operaciones y el gobierno, reprime severamente los paros e intentos de huelga de los trabajadores.

En conclusión, durante este primer período las relaciones fueron unilaterales; las empresas, con el apoyo del Gobierno establecen la totalidad de las condiciones de trabajo y se niegan a admitir la existencia de los sindicatos.

II. PERIODO DE TRANSICION (1936-1948)

A. Primeros Sindicatos y Primera Huelga Petrolera

A la muerte de Gómez en 1935, con la asunción al poder del General Eleazar López Contreras, se inicia un período de mayor control sobre las empresas petroleras por parte del gobierno. Comienzan a florecer las organizaciones políticas y sindicales. Para esa fecha existen 105 sindicatos registrados en todo el país, 27 de ellos solo en el Estado Zulia.

En febrero de 1935, todavía bajo la presidencia del General Gómez, se había creado en Cabimas el Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros (S.O.E.P.), bajo la dirección de Valmore Rodríguez. En 1936 se aprueba una nueva Ley del Trabajo y su Reglamento, los cuales recogen importantes conquistas para los trabajadores y establecen un marco formal, que regula las relaciones entre los trabajadores y patronos. Con base en esta nueva legislación y aprovechando la apertura del régimen del General López Contreras, se organiza la Primera Huelga General Petrolera, en diciembre de 1936, debido a que las compañías se negaban a reconocer la existencia de los sindicatos y rechazaban las reivindicaciones solicitadas por los trabajadores. López Contreras pone fin a la huelga, la más larga en la historia de las relaciones sindicales, por decreto y otorga un aumento de Bs.1,00 diario.

B.Primer Convenio Colectivo Petrolero

Durante estos años se producen innumerables conflictos laborales petroleros y no petroleros. En 1944 el presidente Medina Angarita disuelve la llamada Convención Nacional de Trabajadores, decretando un aumento de Bs. 2 para evitar la huelga anunciada. El 14/06/45 los trabajadores petroleros del Estado Zulia obtienen condiciones mínimas de trabajo, en un acuerdo de nueve cláusulas firmado con "las Compañías Petroleras de Venezuela", referidas a: reconocimiento de los sindicatos, suministro de locales, aumento del número de artículos que se venden en los comisariatos, descuentos de las cuotas sindicales y no haber rebajas de salarios. Este acuerdo del 14/06/45 firmado en Maracaibo, es ampliado el 8/12/45 a través de un nuevo convenio de doce cláusulas firmado ahora en Caracas, con la "Federación Sindical de Trabajadores" representada por su Presidente Augusto Malavé Villalva en nombre de más de 20 sindicatos de todo el país. La vigencia de este Convenio fue de cinco meses y en el mismo, se ratificaron las cláusulas del anterior y se incorporan otras de carácter económico.

C.Fundación de Fedepetrol y el Primer Contrato Colectivo con Fedepetrol

Derrocado Medina Angarita en octubre de 1945, Rómulo Betancourt es designado Presidente de la Junta de Gobierno. El 6 de abril de 1946 se crea FEDEPETROL, siendo su primer Presidente Luis Tovar. El primer contrato colectivo es firmado entre las empresas petroleras y sus trabajadores el 14-06-1946. Este contrato colectivo se conoce con el nombre de TOVAR-LANDER por haber sido el producto de un estrecha relación personal entre el presidente de Fedepetrol, Sr. Luis Tovar y el Dr. Carlos Lander Márquez, alto funcionario de la Creole Petroleum Corporation. A partir del año 1948 se firmaron Contratos Colectivos de manera individual entre Fedepetrol y las empresas transnacionales petroleras más importantes. En abril de ese mismo año se firmaron los primeros Contratos Colectivos de Marineros y Oficiales de los Buques de Tanques.

Resumiendo, durante buena parte del período, el Estado actuó como juez y mediador definiendo las condiciones de trabajo. Se admitió la existencia de sindicatos y Federaciones, y se interviene en las relaciones Obrero-Patronales a discreción. Se discute el primer convenio de trabajo con Fedepetrol.

III. PERIODO DEL GENERAL MARCOS PEREZ JIMENEZ. (1949-1958)

Este período no tiene gran relevancia en materia petrolera, incluyendo lo referido a las relaciones laborales. Lo más importante se refiere al otorgamiento de nuevas concesiones, la disminución del ritmo de actividad en exploración y perforación de pozos, la reducción de las exportaciones venezolanas y la apertura del negocio petroquímico; al efecto el 29 de junio de 1956, mediante el Decreto 367, se creó el Instituto Venezolano de Petroquímica, I.V.P.

En materia laboral, la política oficial del régimen fue la de acabar con la influencia de las ideologías de izquierda y los partidos políticos en el movimiento sindical venezolano. En febrero de 1949 se disuelve la C.T.V. y se montan procesos electorales sindicales, manipulados por afectos al gobierno. Se encarcela o envía al exilio, a la mayoría de la dirigencia política y sindical.

El 9/4/51 el Decreto N°114 de la Junta de Gobierno de los Estados Unidos de Venezuela, relativo al "Contrato Colectivo de Trabajo de fecha 20/02/48" redefine los términos del Contrato Colectivo firmado en esa fecha entre las empresas petroleras y la Federación Sindical de Trabajadores Petroleros de Venezuela, para reemplazar al contrato colectivo petrolero que había expirado. Se señala en el texto de este "Decreto-Contrato", que es de uso exclusivo e interno de las compañías petroleras, constituyendo una especie de manual de normas para los trabajadores diarios. Asimismo, las cláusulas son denominadas "Decreto-Artículo" modificando sus textos.

En 1953 y 1956 se "hacen" nuevos Contratos Colectivos con organizaciones sindicales manipuladas por el régimen, a las cuales se les califica de "Sindicato Independiente de ..." o "Sindicato de Trabajadores Libres de..."

Concretando, el espacio más distintivo de este período es que el Estado participa, como parte interesada en las relaciones entre la industria petrolera y los trabajadores, favoreciendo a las empresas y minimizando al movimiento sindical, encarcelando o exilando a sus líderes, todo con una apariencia de legalidad, a través de "discusiones" de Contratos Colectivos.

IV. LA DEMOCRACIA: ETAPA DE PRENACIONALIZACION (1958-1975)

A. Consolidación política y sindical

La euforia democrática se ve empañada por la caída de los precios petroleros, la baja en las inversiones por el temor de las transnacionales sobre su propio futuro, y el auge de los movimientos revolucionarios y nacionalistas en todo el mundo.

Paralelamente, las organizaciones sindicales venezolanas, recobran el terreno perdido y se fortalecen la sombra del Estado y los partidos políticos.

El 19 de abril de 1960 el Presidente Rómulo Betancourt funda la Corporación Venezolana del Petróleo, C.V.P., con lo cual el estado social promotor se convierte en patrono, asumiendo obligaciones que antes demandaba a las concesionarias.

B. Profesionalización de las relaciones

En la industria petrolera se da principio a la profesionalización de los departamentos de Relaciones Laborales, van desapareciendo los jefes de labor, reemplazados por profesionales y técnicos con atribuciones específicas muy diferentes a las funciones policiales, y de represión que tuvieron en el comienzo de esta relación.

C. Fundación de Fetrahidrocarburos

Las organizaciones sindicales crecen y se fortalecen bajo la guía de importantes líderes. Se envían dirigentes al exterior. Se efectúan acuerdos con organizaciones políticas y sindicales de Europa, EUA, y de América Latina. Se deslinda el movimiento sindical democrático de aquellos que pretenden la revolución comunista. El 21 de octubre de 1962 se constituye esta nueva organización sindical nacional con el nombre de Federación de los Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus derivados (FETRAHIDROCARBUROS), como consecuencia de un mandato del partido Unión Republicana Democrática, URD, entonces poderoso contendiente en el escenario político nacional.

En este período, cinco nuevos Contratos Colectivos son discutidos con Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, en 1960, 1963, 1966, 1970 y 1973. Los contratos del 63 y 66 son negociados y firmados solo por Fedepetrol, sin embargo, mediante Actas de Adhesión, suscritas por Fetrahidrocarburos, se le extendían los beneficios a sus miembros. No es, sino a partir del Contrato de 1970 cuando esta Federación aparece como parte negociadora.

D. Reconocimiento de los costos de los Contratos Colectivos

En esta primera etapa democrática, se instituye las "costas" del Contrato Colectivo, como un reconocimiento a las organizaciones sindicales dirigido a compensar los costos de movilización, transporte, alojamiento, comidas, etc., ocurridos con ocasión de las discusiones de los contratos. Hoy en día estas costas sindicales, se han convertido en un tema sensible y polémico en el sector laboral, motivando acusaciones y cuestionando algunos la probidad de la dirigencia tradicional. Asimismo, este tema es utilizado como bandera de los grupos políticos y sindicales emergentes, que compiten por conquistar a la masa trabajadora.

El reconocimiento de los costos del contrato y de otros gastos dirigidos al bienestar social de los trabajadores, se ha hecho dentro de la mayor transparencia y equidad para las Federaciones Sindicales negociadoras de los Contratos Colectivos.

E. Soporte a la formación y desarrollo sindical

Del mismo modo, en este período se establecen las giras sindicales al exterior, como un mecanismo de actualización de la dirigencia sindical y los cursos formales en el INACADESIN, Instituto de Capacitación y Desarrollo Sindical, hoy INAESIN, con el propósito de lograr una mejor formación de los líderes.

V. LA INDUSTRIA NACIONALIZADA: POST-NACIONALIZACION, 1976-1994

A. El proceso nacionalizador y garantías laborales

El 15/02/75 el gobierno de Carlos A. Pérez anuncia que ha llegado el momento de nacionalizar el Petróleo. El 30/08/75 fue dictado el Decreto N°123 que dispuso la creación de PETROLEOS DE VENEZUELA, y el 31/12/75 la Industria Petrolera pasó totalmente a manos del Estado venezolano, es decir a partir del 1° de enero del año 1976 la Industria Petrolera fue nacionalizada. El Estado venezolano, ahora convertido en patrono, comienza a manejar con gran tino su doble papel de empresario y promotor del bienestar de los trabajadores petroleros, consagrado en la Ley Orgánica del 21 de agosto de 1975 y que reserva al Estado, la industria y comercio de los hidrocarburos. Ello a través del artículo 24 que estableció la garantía del Estado sobre el régimen vigente de Contratación Colectiva y, "el goce de las reivindicaciones sociales, económicas, asistenciales, sindicales...", así como también la continuidad de todas las percepciones, normas, planes, pensiones, etc.

B. Expansión de la Industria nacionalizada

La expansión de la industria recién nacionalizada se orienta hacia el crecimiento acelerado. Se aumentan las reservas, se acometen proyectos de adecuación de las refinerías, se crean el INTEVEP (antes INVEPET) y el CEPET (antes INAPET), PEQUIVEN, BARIVEN y CARBOZULIA.

Ampliando el negocio energético de PDVSA y otras filiales menores, se inicia la actividad en la Faja del Orinoco y Costa Afuera, se desarrollan nuevas tecnologías nacionales y se inicia la internacionalización de la Industria Petrolera Venezolana mediante la adquisición y/o participación en empresas de Estados Unidos y Europa.

Este período, que se inicia con la nacionalización de la Industria en 1976, empieza a delinear los cambios que hoy observamos. La expansión que se produce trae consigo la incorporación de importantes contingentes de trabajadores de todos los estratos. Se acentúa la profesionalización en los cuadros medios y gerenciales, y se incrementan significativamente los niveles educativos y técnicos, de las nóminas cubiertas por la contratación colectiva.

Continúa la discusión de los Contratos Colectivos dentro del esquema tradicional, firmándose Contratos en los años 76, 80, 83, 86, 89 y 92. Fedepetrol integrado políticamente por AD - COPEI - MEP y MAS sigue liderizando el movimiento sindical en la Industria.

Se crea PALMAVEN, PDV-MARINA y se fortalece CEPET como fuente primordial de adiestramiento. Fetrohidrocarburos continuó sin declinar, siendo la Federación receptora de todas las otras corrientes. Se habla de una fusión entre Fedepetrol y Fetrohidrocarburos pero no se materializa. Se producen fuertes ataques al sindicalismo tradicional y comienza la lenta aparición del sindicalismo emergente.

C. Los nuevos escenarios

Hacia el final de los ochenta, encontramos un entorno internacional y nacional más complejo y confuso. La situación económica y política mundial, se ve caracterizada por el derrumbamiento político de los países agrupados bajo la cúpula soviética, la competencia por la ayuda internacional, la escasez de recursos, la deuda externa, las políticas de ajustes (shocks), el reconocimiento del fracaso del estado intervencionista y paternalista, el "triunfo" de la economía de mercado y la tendencia declinante de la credibilidad en los movimientos políticos y obreros, conformando, un entorno totalmente diferente al tradicional, y por tanto mucho más exigente en cuanto a las relaciones empresa-sindicato.

D. Reacomodos en el ámbito sindical

D.1. El cambio en los escenarios

La expansión de la industria no se detiene: más internacionalización, ampliación del potencial de producción y de la capacidad de refinación, mayores inversiones en el sector petroquímico, apertura al capital extranjero, mayores niveles de profesionalización y tecnificación, búsqueda del mejoramiento continuo, énfasis de los derechos gerenciales como contratación, promoción y remuneración, mejoramiento de la calidad de vida. Auténtica preocupación por los recursos humanos sin distinción de nómina, acentuación de la meritocracia extendiéndola hasta la nómina diaria, incluso de contratistas. Todo ello enmarcado dentro de un concepto de empresa concebida como fuente de bienestar y satisfacción, abandonando el criterio de que los beneficios de los trabajadores, deben ser obtenidos únicamente a través del enfrentamiento del patrono con la dirigencia sindical.

D.2. Cambios en el trabajador petrolero

El apacible trabajador del antiguo esquema se va convirtiendo en un elemento cuestionador y participativo, que discute el rol de la dirigencia sindical y en algunos casos compite con ella. Se registra un proceso de abandono de las organizaciones sindicales e intentos de conformar nuevas agrupaciones independientes, no politizadas, para buscar mayores o mejores beneficios sociales. Aquellos que permanecen en las organizaciones sindicales comienzan a plantear nuevas exigencias hacia éstas. Se eleva el espíritu de competencia y la autoestima, debido a la mayor capacitación y formación de los jóvenes obreros. El joven trabajador, demuestra mayor interés en lo que hace y exige participación en las mejoras.

D.3. Directores Laborales

El nombramiento de Directores Laborales, designados por la C.T.V y Directores Laborales electos por los trabajadores según contempla la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 1º de mayo de 1991, se convierte en un signo de cambio adicional. Las ambiciones políticas y personales, más la pugna electoral por su escogencia, introducen elementos nuevos en el esquema de relaciones entre la Industria y la dirigencia sindical.

D.4. Último Congreso de la CTV y última elección en Fedepetrol

La composición política de Fedepetrol, la más importante de las Federaciones Petroleras, abre sus puertas a otros partidos distintos a los tradicionales. El último Congreso de la CTV celebrado en abril de 1991 recoge con preocupación la necesidad de reorganizar, modernizar y democratizar las estructuras sindicales de todo el país y propone un plan de acción al respecto. Sin embargo, aquellos líderes que hoy proponen el cambio, son los mismos que están siendo cuestionados por la dirigencia sindical emergente llamados por otros "irreverente". En julio de 1994, como resultado del proceso electoral interno en FEDEPETROL, se incorpora una nueva fuerza político-sindical a su Comité Ejecutivo: CONVERGENCIA, dando paso de esta forma a una nueva corriente política en el escenario nacional.

E. La Contratación Colectiva

Los esquemas de negociación del Contrato Colectivo Petrolero se perciben desgastados por las dos partes: por un lado una dirigencia sindical politizada y cuestionada, aferrada a la idea de "arrebatar" a la empresa lo que esta se niega a dar. Por el otro, una gerencia profesional orientada a la eficiencia, que no encuentra muchos puntos en común con la contraparte sindical, para el cambio que la época y las circunstancias demandan.

Los logros y beneficios alcanzados a lo largo de los años dejan poco margen para la negociación. El eje de la acción sindical, se traslada hacia los trabajadores de empresas contratistas, reivindicando para ellos la igualdad absoluta de condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores directos. La legislación laboral amplía el concepto de Solidaridad Patronal, a través de sus definiciones de inherencia y conexas, que obliga a las industrias de Hidrocarburos y Mineras a extender a estos trabajadores los beneficios del personal propio.

Es dentro de este grupo de trabajadores donde reside la fortaleza de los sindicatos, debido a la facultad contractual que le permite incorporar al 60% de los trabajadores de la nómina diaria de Contratistas, cuestión de honor para ambas partes en los procesos de negociación.

La excesiva partidización y fraccionamiento del movimiento sindical, conduce a una negociación y renegociación interminable de la misma materia con las diferentes fracciones, resultando un innecesario desgaste de las partes, solo para que se logre

consenso entre la parte sindical. La relación entre las partes, tiende a hacerse más formal. A los pocos nuevos dirigentes sindicales se les contraponen un numeroso grupo de profesionales jóvenes, algunos de ellos de sexo femenino, con ideas novedosas, mayor formación académica y deseos de hacer las cosas de otra manera.

El adiestramiento en informática, la incorporación de adelantos tecnológicos y los nuevos enfoques de calidad de gestión, brindados a la nueva generación de hombres de Relaciones Laborales, surge como una ventaja y como una barrera comunicacional al mismo tiempo. Estos jóvenes constituyen uno de los mejores recursos que la industria posee para promover cambios con la dirigencia sindical.

VI. VISION DE LAS RELACIONES LABORALES

A. Nuevas oportunidades nuevos esquemas laborales

Con diferentes matices según la coyuntura política, la práctica del negocio petrolero no escapa a los lineamientos macroeconómicos de la nación, orientados por alguna forma de liberalismo. La sobrevivencia del país como importante productor exportador de productos petroleros y petroquímicos depende de nuestra inserción en la globalidad del negocio, del aumento de la eficiencia y productividad y de la incorporación de nuevas tecnologías. Para ello la participación privada internacional es fundamental. Sin que pueda interpretarse como un proceso desnacionalizador, es indispensable ceder algunas áreas del negocio al capital foráneo bajo distintas formas: Campos Marginales, Asociaciones Estratégicas, Exploración a Riesgo con Producción Compartida, Industrialización de Hidrocarburos y cualquier nuevo esquema novedoso no imaginado hasta ahora.

A.1. Condiciones laborales para los nuevos negocios

La viabilidad financiera técnica u operacional de estos negocios, puede verse empañada si no coexiste con una de tipo laboral, en donde el ambiente para estos nuevos negocios sea el más propicio. Cada forma de participación en el negocio petrolero debe tener muy en cuenta la naturaleza jurídica de la misma y el marco de la legislación laboral. Cualquier nueva figura distinta a la de Contratistas podrá dar origen a nuevos convenios en los cuales no se trasladen los costosos compromisos del Contrato Colectivo Petrolero. Pero mientras no se modifique la Legislación Laboral y la figura de contratistas sea la utilizada en estos nuevos negocios, los artículos 54 al 57 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establecen la inherencia y conexidad obligarán a extender los beneficios del Contrato Petrolero.

A.2. Mecanismos comunicacionales

Debe hacerse especial referencia a la creación de mecanismos de comunicación, información y decisión de gran agilidad a nivel de las empresas operadoras a objeto de enfrentar con la celeridad requerida, los retos que en materia laboral se presentan en la

IPPCN. Igualmente, es necesario la participación temprana de Relaciones Laborales en los proyectos y el respaldo de los más altos niveles de la Industria a una estrategia de la función Laboral, como soporte que garantice el éxito de la gestión. En la Industria Petrolera hasta ahora, no se han presentado conflictos laborales de envergadura, lo cual no indica que no puedan producirse, por ello nuestra visión debe incluir una concepción adecuada de la fuerza-hombre de empresas contratistas y de servicios, principal fuente de reclamos y conflictos, motivando una sinceración de su composición, características, necesidades y utilización.

B. Nuevos conceptos

Una nueva visión de las Relaciones Laborales debe estar dirigida a reorientar los esquemas actuales. Su propósito debe ser la canalización de los cambios observados en el entorno hacia una dirección conveniente para los trabajadores, la representación sindical, la IPPCN y el país. En relación con este entorno, es necesario la elevación del perfil de nuestras organizaciones sindicales, haciendo más efectiva nuestra vinculación con éstas.

El trabajador debe ser el centro fundamental de todas las estrategias que a largo plazo establezca la IPPCN como base de las Relaciones Laborales. El concepto de PAZ LABORAL, debe ser sustituido por otro que connote ARMONIA LABORAL. Armonía sustentada en el convencimiento mutuo de que unas relaciones constructivas y francas basadas en una suma de intereses comunmente compartidos, son lo más conveniente para todos los actores que participan en el esquema de Relaciones Laborales. Para ello, la formación y modernización, tanto de la dirigencia sindical como de sus organizaciones, a través del apoyo en adiestramiento, informática, nuevas tecnologías administrativas y conocimiento del negocio, debe ser un aspecto importante de la visión de Relaciones Laborales de la IPPCN.

C. Orientación futurista

La visión debe poner especial énfasis, en la concepción y ejecución de nuevos esquemas de contratación colectiva, dirigidos a hacer más ágiles y eficientes los mecanismos actuales. Por otra parte, debe orientarse al replanteamiento y rediseño de algunos "Logros Sindicales" que afectan nuestra gestión y la propia imagen del movimiento sindical ante afiliados y terceros, como por ejemplo la Cláusula 124 (Contratistas) en lo que se refiere al porcentaje de empleo del personal de contratistas por parte de los sindicatos, la Cláusula 33 Comisariato, el Anexo 9 Giras Sindicales y otras más. La incorporación de acuerdos sobre productividad, eficiencia, flexibilidad y calidad debe constituir puntos de honor del sector patronal. Se trata de la sobrevivencia de la industria para provecho de todos.

Una empresa próspera es conveniente para los trabajadores y para el mismo movimiento sindical. La prosperidad radica fundamentalmente en la productividad de sus trabajadores, por ello, no hay incompatibilidad entre los intereses de la corporación, la de sus trabajadores y la Dirigencia Sindical.

Somos partidarios, de que el esquema de vinculación entre la dirigencia empresarial petrolera y el mundo sindical, no debe ser el mismo que inspiró casi 8 décadas de relaciones sindicales en sus quince Contratos Colectivos suscritos con las Federaciones. No puede ser que los trabajadores del siglo XXI, ingresen al trabajo bajo los cuadros rígidos de una legislación y una Venezuela de los años 40. La dirigencia Sindical y Empresarial Petrolera debe afrontar el reto y diseñar los esquemas base para los negocios de futuro, en donde la eficiencia, la productividad, y el mejoramiento continuo sean la base fundamental que sustenta los mismos. Aceptar la necesidad de un cambio, no significa bajo ningún concepto caer en una posición entreguista, por el contrario representa el más valiente reconocimiento a la necesidad de enrumbar nuestra Industria Petrolera por un sendero distinto, y con oportunidades en donde los esquemas, en algunos casos obsoletos de empleo, adiestramiento, compensación y reconocimiento a la eficiencia y al logro, así como algunos beneficios sindicales entendibles y aceptables en una época pretérita pero que necesariamente deben ser cambiados y ajustados dentro de un esquema de relación moderna ajustado a la realidad.

VII.A MANERA DE CONCLUSIONES

1.La Contratación Colectiva en la Industria Petrolera desde el año 1945, ha sido un medio eficiente de equilibrio laboral. El resultado de estas relaciones entre las partes, dio lugar a un ambiente laboral propicio para el desarrollo y expansión de la actividad petrolera y la minimización de los conflictos laborales. En los últimos años, se observa un agotamiento de los esquemas de relación y negociación, sin que se perciban signos evidentes de cambio.

2.Las organizaciones sindicales requieren con urgencia de una revisión conceptual sobre su rol en la sociedad contemporánea, así como también de la revisión de sus estructuras. La parte empresarial debe restituir la importancia, de primer orden, que a esta relación se le dio en el pasado. No basta la profesionalización de los representantes de las organizaciones sindicales y de Relaciones Industriales de las empresas, es necesario tomar conciencia de la necesidad del cambio y darle el nivel de altura que esta relación demanda. Todo ello, dentro de un marco ético, que refuerce y de consistencia a este proceso de cambio, el cual, no será sino el resultado de la transformación del sistema de valores que ha caracterizado las relaciones.

3.La inflexibilidad de las relaciones laborales, producto de la Legislación Laboral y la Contratación Colectiva, deberá ser superada y adaptada a las necesidades del país. Para ello se requerirá del más profundo entendimiento y comprensión por parte del sector laboral y un esfuerzo serio, permanente y sobre todo muy profesional, por parte de la Industria Petrolera. Sistemas rígidos como el existente en materia de contratistas, de beneficios sindicales, comisariato y condiciones de campamento en general, deberán ser revisados con miras de una adecuación a la realidad en que vivimos.

De igual forma es urgente llegar a acuerdos en materia de retroactividad de Prestaciones Sociales, relacionándola con calidad de vida, educación y salud, Programas de construcción de viviendas y Fondos de jubilación o retiro. La manera de asegurar el futuro de los nuevos trabajadores petroleros, no debe concentrarse en el esquema del régimen de Prestaciones Sociales, la solución debe verse a través de una combinación de todos los factores mencionados. La dirigencia sindical petrolera y la empresarial tienen un papel muy importante que jugar, para lograr este cambio.

4. A pesar de los avances logrados hasta ahora en la Contratación Colectiva, referidos a la meritocracia y productividad, en los esquemas de remuneración y compensación tradicional negociados, la acción debe apuntar hacia el desarrollo de fórmulas novedosas, orientadas a la satisfacción de las necesidades de la industria petrolera del futuro, las cuales están basadas en una mayor vinculación de estos nuevos esquemas con la eficiencia, la productividad, la innovación, la calidad y el mejoramiento continuo, reforzando así la contribución del diseño, del trabajador multi-oficio o artesano integrado y otras novedosas formas de trabajo.

Se impone un genuino esfuerzo sobre el mejoramiento continuo y la eficiencia como factores claves de la calidad y los procesos. La motivación al logro de la dirigencia sindical, interactuando con la mejor disposición de la dirigencia empresarial, serán los factores de transformación, impulsores del cambio.

La posición lograda en la legislación del trabajo, con la incorporación de la figura del Director Laboral, obliga a la reflexión sobre la alta responsabilidad de la acción sindical, en todos estos cambios urgentes que son requeridos.

5. La información veraz y oportuna es la fuente de las mejores relaciones laborales, por lo que se hace imperativo reforzar las vías de comunicación, instituyendo las formas y oportunidades para hacerlo de manera que todos los componentes de la relación laboral: empresa, trabajadores y sindicatos logren acciones coherentes y satisfactorias.

6. El atractivo de los nuevos negocios debe estar centrado en la flexibilidad y capacidad de respuesta de la Industria Petrolera a la hora de establecer las condiciones laborales, en las cuales deban apoyarse dichos negocios; para ello, no bastará la buena voluntad de las partes negociadoras, sino también la disposición y ayuda del Estado venezolano, para aprobar normas que permitan el desarrollo armonioso de estas asociaciones.

Cada esquema de nuevo negocio estratégico, deberá tener su estructura específica de relaciones laborales, acorde a la naturaleza del mismo y su personería jurídica. Lo importante para ambas partes, deberá ser lograr de una manera armónica, fórmulas novedosas y aceptables, que faciliten la apertura de los negocios y las nuevas inversiones, para el bienestar de la Industria Petrolera y del país en general.

El sindicalismo petrolero ha coadyuvado para que esta Industria haya logrado los niveles de excelencia y expansión que actualmente evidenciamos. En ochenta años de relaciones, sólo tres huelgas generales han paralizado la Industria Petrolera en 1936, en 1951 y en 1953, todas ellas ocurridas bajo gobiernos no democráticos. Esto pone de manifiesto la contribución del movimiento sindical petrolero para consolidar el desarrollo de la Industria, dentro de un ambiente de democracia política.

A lo largo de casi cuarenta años de relaciones entre Fedepetrol y Petrahidrocarburos con la Industria Petrolera, han sido firmados quince Contratos Colectivos. En todos ellos han sido incorporados avances, logros, conquistas para el movimiento obrero y para los trabajadores, cada tres años discutimos un nuevo contrato y en él las partes nos comprometemos a cumplir un sin número de obligaciones. Cada nuevo contrato pone en evidencia la falta de cumplimiento por ambas partes pero especialmente por parte de la industria petrolera. Estamos convencidos de que esto se debe a que la gerencia de la industria petrolera no asume para sí los compromisos legalmente acordados sino que existe la falsa apreciación de que estos compromisos son adquiridos sólo por los miembros de los equipos negociadores de los Contratos Colectivos Petroleros. Nada más incorrecto creer que un contrato entre dos partes puede ser obligación de sólo dos equipos y no de las instituciones que estos equipos representan. Podemos citar algunos ejemplos en este sentido: Absorción de Trabajadores de Contratistas, Traspaso de Operaciones, Plan de Vivienda para Trabajadores de Contratistas, Plan de Jubilación para Trabajadores de Contratistas, Sistema de Guardias, Aumentos por Mérito y otros que no vale la pena mencionar. El incumplimiento de estos acuerdos pone de manifiesto falta de voluntad de la gerencia petrolera para cumplir con los compromisos legalmente adquiridos.

La industria insiste en manejarse a espaldas de los trabajadores y de sus dirigentes sindicales. A pesar de la reciente incorporación de representantes laborales en los directorios de las principales filiales de Petróleos de Venezuela, las decisiones que estos directorios toman, los planes de expansión del negocio, así como cualquier programa, por pequeño que sea, no es suficientemente difundido ni comunicado al sector laboral. En tal sentido, lamentamos que gran parte de los nuevos negocios que tiene previsto llevar a cabo la industria petrolera son sólo conocidos por el sector laboral a través de la prensa y otros medios de comunicación sindical, mas no por comunicación de la propia industria petrolera; esto ocasiona que por falta de conocimiento de estas nuevas actividades, no se lleven a cabo a nivel interno, dentro de las organizaciones sindicales, debates orientados a definir criterios sobre la viabilidad de estos negocios y por lo tanto se hace imposible fijar posiciones definidas en relación a esta importante materia.

En estas jornadas que miran al futuro y pretenden señalar rumbos sobre el destino de la industria y sus trabajadores, quiero señalar algunos aspectos de gran importancia para el mejoramiento de las relaciones entre el movimiento sindical, sobre los cuales debe apoyarse los cambios anhelados por todos:

En primer término EDUCACION SINDICAL. Este aspecto, a pesar de estar convenido en la contratación colectiva es otro de aquellos compromisos no cumplidos por la industria petrolera; no se llevan a efecto sino sólo en contadas excepciones, cursos o talleres dedicados a los dirigentes sindicales pero no como un

plan organizado a escala nacional. El CEPET debe incluir dentro de sus programas, cursos de FORMACION SINDICAL además de los cursos de Formación Técnica.

Esto más que una exigencia es una necesidad de la propia industria. Como puede pedirse un interlocutor de altura cuando la propia industria impide la sindicalización de la nómina mayor a pesar de existir plena libertad de afiliación tanto en la Ley Orgánica del Trabajo como en la Contratación Colectiva y además no hace lo suficiente para fomentar y desarrollar el nivel educativo de los dirigentes sindicales.

En segundo lugar, el gran ausente en los procesos de capacitación sobre Calidad Total, es el movimiento sindical organizado. Al igual que es necesario fomentar la educación del dirigente sindical, es de primera importancia formar e involucrar a la dirigencia en estos programas a fin de que se conviertan en aliados del cambio y no en barreras para el mismo.

No puede solicitarse entendimiento sobre las nuevas técnicas de gestión y las modificaciones que estos exigen en los sistemas tradicionales de trabajo o de guardias si la contraparte sindical no posee la suficiente formación e información sobre estos modernos enfoques de calidad. Hemos visto en una reciente gira sindical al Japón como los sindicatos de ese país son los principales aliados de la gerencia en lo que a eficiencia y productividad se refiere. Ello es el resultado de la educación y participación de los trabajadores en los procesos productivos.

Como tercer aspecto de importancia para el mejoramiento de las relaciones laborales en la industria petrolera, quiero destacar la *ausencia de consideración* hacia la figura del dirigente sindical de base. Debo decir, sin embargo, y en descargo de la propia industria que no existe la misma actitud hacia la alta dirigencia de Fedepetrol, Petrahidrocarburos y los directores laborales. A estos últimos la industria se ha ido adaptando poco a poco y con algunos tropiezos.

Pero el sindicalista de base, el delegado o funcionario sindical y hasta el secretario general de un sindicato, no es visto como una figura responsable, como alguien que desempeña un deber y una función social en la comunidad y centro de trabajo donde reside. Admito que mucha de la responsabilidad sobre el tratamiento que las empresas dan a los sindicalistas la tiene los propios funcionarios sindicales por no asumir una postura cónsona con lo que se espera de ellos. En esta área debemos trabajar juntos y mejorar la estima de la dirigencia sindical.

En cuarto lugar debo referirme a las propias *Relaciones Laborales*. De todo es conocida la pérdida de poder y de la capacidad de tomar decisiones de los representantes de Recursos Humanos de la Empresa en las áreas operacionales. Estos funcionarios se han convertido en una especie de talanquera que hay que saltar para hablar con un representante de la gerencia operacional, quien eventualmente puede o no resolver el problema. En otros casos se dice un cosa a nivel de relaciones laborales y a nivel operacional se hace otra distinta. Desde el más alto nivel debe darse apoyo a los hombres de laboral en los campos. En algunos casos evidenciamos que directores a cargo de la función de Recursos Humanos son competentes, hombres de línea pero con gran desconocimiento del área laboral.

Por otra parte, y visto que la nueva legislación laboral lo permite, la propia industria ha promovido, auspiciado y fomentado la aparición primero y consolidación después, de ciertos grupúsculos de nuevos dirigentes; a veces políticos y otras veces

vecinales, quienes disfrazados de sindicalistas pretenden competir con el movimiento sindical organizado. La estrategia de dividir para vencer, puede resultar muy peligrosa en las relaciones entre las empresas y sus trabajadores. Hago un llamado responsable a los representantes de la industria para que tomen muy en cuenta lo señalado aquí.

En quinto lugar, se hace necesario diseñar un sistema de estímulo para la formación y desarrollo de nuevos dirigentes sindicales. La "carrera" de sindicalista no es muy alentadora para nadie. Se cuestiona fácilmente la probidad de algunos dirigentes y sin embargo, no se piensa en que deben crearse mecanismos, dentro del marco legal y ético, que permitan el desarrollo y progreso del dirigente. A este se le niegan ascensos, meritocracia, planes de beneficio y todo cuanto se le puede negar. El movimiento sindical está dispuesto a poner todo el empeño requerido para eliminar las causas que pueden llevar a algunos de sus miembros a prácticas cuestionables pero para ello es necesario crear condiciones para el desarrollo individual de estos dirigentes y esto sólo puede ser el resultado de un compromiso con la industria petrolera.

Por otra parte, como una manifestación de responsabilidad sindical, deseo dejar claro que la expansión de la industria a través de la inversión de capital privado tanto nacional como extranjero no será impedida por el movimiento sindical organizado. Todo lo contrario estimularemos el desarrollo de nuevas actividades y nuevas áreas mediante nuestra disposición de diálogo y a la consecución de acuerdos convenientes para las partes dentro del marco legal y contractual, como ya lo hemos puesto de manifiesto en los proyectos que han comenzado. Así lo hemos expresado dentro y fuera del país. Todo aquello que se haga en beneficio de Venezuela, de sus comunidades y de los trabajadores es bienvenido por el sindicalismo petrolero sin que ello pueda calificarse como un acto de entreguismo o servilismo, quienes así piensan serán muy pronto desengañados, por cuanto estos nuevos negocios estratégicos que emprende el Estado venezolano requieren de una mayor vigilancia y celo por el resguardo del empleo y de las condiciones de trabajo del conglomerado petrolero.

No podemos dejar de hacer referencia a la grave crisis económica por la cual atraviesan todos los trabajadores petroleros directos e indirectos, sin distinciones de nómina. La calidad de vida se deteriora a pasos agigantados en los centros de trabajo y en las ciudades. Este deterioro atenta contra el futuro mismo de la industria petrolera al afectar la motivación de los trabajadores. De no mejorar la situación pudiera convertirse ésta en un detonante de consecuencias impredecibles.

Singular atención debe ponerse en el proceso de negociación colectiva que tendrá lugar en el segundo semestre del año que viene. Si no son cubiertas adecuadamente las expectativas de los trabajadores, si no encontramos vías para satisfacer o aliviar el deterioro de la calidad de vida, podemos presagiar tiempos difíciles, que no sabemos hacia donde pueden conducirnos. *Antes de concluir* quiero hacer llegar una salutación muy especial al compañero Raúl Henríquez, para unos caudillo, para otros maestro, Presidente Honorario de Fedepetrol, quien lamentablemente no puede acompañarnos en este evento por encontrarse convaleciente. A él un gran abrazo. Espero que estas referencias ayuden a conformar ese camino que define los objetivos de este V Congreso para avanzar con fortaleza y sin tropiezo hacia el nuevo milenio.

Crónica Laboral 

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA

Por José I. Urquijo G. y Josué Bonilla G.

Siglas de los periódicos de Caracas: EU, El Universal; EN, El Nacional; UN, Últimas Noticias; EM, El Mundo; DC, Diario de Caracas; EG, El Globo; EH, Economía Hoy; R, Reporte; LR, La religión; NP, Nuevo País; **Siglas de periódicos del Interior:** CC, Correo del Caroní. **Revistas:** SIC; B, Bohemia; E, Elite.

De Agosto-Diciembre de 1994 a Enero-junio de 1995.

- 1994 -

Nota: En la Crónica Laboral del N° 30 de esta Revista, se omitió la fecha y número de la Gaceta Oficial en la cual fue promulgada la Nueva Ley de Aumento de Sueldos y Salarios Urbano y Rural, a saber: Gaceta Oficial N° 35.441, de fecha viernes 15 de abril de 1994, donde se publica el Decreto N° 123 de fecha 13 de abril de 1994, que fija como salario mínimo oficial obligatorio la cantidad mensual de 15.000 bs., para el área urbana; y el Decreto N° 124, de fecha 13 de abril de 1994, que fija como salario mínimo nacional para los trabajadores rurales, de 12.500 bs. Quedó derogado el Decreto N° 2.100 de fecha 20 de febrero de 1992.

EL CASO DE LA LINEA AEROPOSTAL VENEZOLANA (LAV): 1994.

Introducción: Como introducción a la problemática de la Línea Aeropostal Venezolana, que ocupó por varios meses las páginas de los diarios capitalinos, presentaremos algunas de sus características, según los mismos informes periodísticos: *La aerolínea venezolana cuenta con ciento setenta pilotos aproximadamente (80 capitanes y 90 copilotos). Entre aeromozas y sobrecargos suman unas 207 personas. Los pilotos están agrupados gremialmente en el Sindicato Nacional de Pilotos, ANP; mientras que aeromozas y sobrecargos se agrupan en la Asociación de Aeromozas y Mayordomos (Adama). Al conflicto de la LAV se han sumado otras tres agrupaciones gremiales: el Sindicato Unico de Trabajadores de la Aviación Civil (SUTAC), que entre personal de tierra, mecánicos y oficinistas congrega unas 800 personas; el Sindicato de Mecánicos Aéreos, Licenciados Técnicos de la Aviación (SMALTA), 120 personas; y el Sindicato de Trabajadores Aéreos del Estado Zulia (STAEZ), 140 personas.*¹

¹ Información que fue publicada en El Universal, 7 de septiembre de 1994; pgs. 2-26.

pacíficamente las instalaciones de la sede central del MTC. En estas acciones el personal de la línea cuenta con el apoyo de los demás trabajadores del sector quienes según palabras del dirigente sindical de LAV, José Enrique Arabú, iniciarán paros nacionales en todas las líneas aéreas y aeropuertos del país.(EU;6-09-1994;1-11).

Por otra parte se pudo conocer que los empleados de LAV solicitaban el pago de sus prestaciones sencillas para poder iniciar el diálogo con las autoridades de la aerolínea y del FIV. Según el Capitán Javier Puig, "la LAV por Ley debió depositar hace muchos años las prestaciones sociales en un banco a nombre de cada uno de los trabajadores. Y eso no existe y es lo único que pedimos... lo que ha ocurrido es un lock out. El patrón nos ha quitado las herramientas de trabajo, que son los aviones para transportar a los pasajeros".(EU;6-09-1994;1-11).

Acordonamiento de la flota: ¿medida de presión o de seguridad?

El 6 de septiembre de 1994, la flota de doce aeronaves pertenecientes a la LAV, amaneció rodeada de un cordón de vehículos integrado por camiones, autobuses, jeeps y automóviles. A pesar que los trabajadores presumían que ésta era una medida de presión llevada a cabo por la empresa, otras fuentes argumentaban que tal resolución se debía meramente a cuestiones de seguridad. Se decía que "...en la noche circulan por allí vehículos de carga a altas velocidades, y podrían chocar contra los aviones". Por otra parte los pilotos señalaron que las unidades no podían continuar mucho tiempo sin mantenimiento pues ello contribuía a su deterioro. "...en virtud de la prohibición de acceso a los andenes a cualquier tipo de personal, las aeronaves pueden sufrir daños." Afectado por los hechos, el personal comentaba con ironía: *¿qué creen que nos vamos a robar los aviones, cuando esa es nuestra herramienta de trabajo?*".(EU;7-09-1994;2-26)

Mientras en el Aeropuerto Internacional de Maiquetía, se acordonaba la flota de LAV, a las puertas del Banco Central de Venezuela, regados por todo el lobby del edificio en colchonetas, colchones, sentados, acostados, de pie, manifestantes voceaban consignas alusivas al problema de la LAV. (EU;7-09-1994;2-26)

El Congreso a favor de la reapertura de LAV.

El miércoles 6 de Septiembre de 1994, luego de una larga sesión, la Cámara de Diputados, por unanimidad (con el voto salvado de Convergencia), acordaba exhortar al Ejecutivo para que proceda a la reapertura inmediata de la LAV. Así como llamar la atención al FIV para que este organismo considerase darles participación accionaria a los trabajadores a cambio que se capitalice lo que se les adeuda por concepto de prestaciones sociales. Dicho pronunciamiento resultó muy aplaudido por los representantes de los gremios de Aeropostal. De igual manera, en la misma sesión se acordó la apertura de una averiguación para determinar las responsabilidades penales que tendrían los administradores de la línea y que habían contribuido al deterioro de la empresa. Así mismo, exhortaron para que se evaluara seriamente la propuesta de autogestión presentada por los trabajadores. Aunque las intervenciones de los parlamentarios fueron numerosas, todas coincidieron en señalar que la junta directiva presidida por Andrés Duarte "... trabajó expresamente para llevar a LAV a la quiebra".(EN;7-09-1994;D-1) y (EU;7-09-1994;1-11)

Por otra parte, el Presidente a la LAV, Efraín Rosenfeld, atendiendo a la citación de la Comisión de Asuntos Especiales de Diputados, señaló que creía en el Informe presentado por tres gerentes de la empresa que recomendaba el cierre de la aerolínea, basados en que la situación de incertidumbre que pesaba sobre el personal les provocaba una gran situación de "stress" que redundaba en la seguridad de los pasajeros. Además agregó que si los parlamentarios estaban interesados en resolver la situación procederían a la aprobación de una Ley de Crédito Público por 12 o 14 mil millones de bolívares. "Una de las causas del cierre fue la aprobación de un 40% de incremento salarial a los trabajadores.(EN;7-09-1994;D-1) y (EU;7-09-1994;1-11)y (EU;7-09-1994;1-11)

Juzgado IV del trabajo cita a las partes involucradas en el conflicto de LAV.

El Juez 4to de Primera Instancia del Trabajo, Luis Oquendo, informó al día siguiente, que había citado a representantes de los sindicatos y a los Presidentes de FIV y LAV para aclarar algunos criterios que sirvan al tribunal a su cargo a fin de decidir sobre la solicitud de un Amparo introducido por los trabajadores respecto a la reapertura de la aerolínea. El Juez dijo tener en sus manos un problema muy delicado. Los términos en que se llevó a cabo la reunión, que tuvo una duración aproximada de 7 horas, permiten inferir que no existe un verdadero interés por negociar. (EN;7-09-1994;D-1).

¿Quién quebró a Aeropostal?(I)

En una investigación llevada a cabo por el periodista Luis Manuel Escalante, se relatan algunos motivos que directa o indirectamente tuvieron que ver con la situación que actualmente enfrenta la LAV. Dos planteamientos encontrados alimentan la polémica: *el apoyado por el FIV y la directiva de la Aerolínea*, los cuales consideran que la contratación colectiva fue la que llevó a esa empresa a la quiebra; y, *las razones presentadas por los trabajadores*, a través de sus representantes, quienes acusan de la crisis a la mala administración y a una serie de irregularidades protagonizadas por las distintas directivas de la aerolínea que "...van desde la venta de aviones hasta la cancelación de rutas de alta demanda".

En carta redactada por el Comité Intergremial, la cual fue enviada al Presidente de la República Rafael Caldera con el objeto de solicitar una audiencia, aprovechan para realizar una serie de denuncias que han venido siendo minimizadas: a) la venta de aviones, no estando clara todavía la capacidad del anterior Presidente de la línea para realizarla, ya que se tratan de bienes del Estado, ni tampoco la utilización o destino final del monto de dicha venta; b) el alquiler de aviones de características no adecuadas y a precios muy superiores a los del mercado, para después rescindir dichos contratos en plena temporada, cuando más se necesitaban, causando así un doble daño; c) la cancelación de rutas y cambios de itinerario de forma caprichosa, que confunden al usuario, forzándolo a utilizar otras alternativas; d) la liquidación o retiro de personal, que podían rendir todavía muchos años de servicio, a quienes además de dejarlos sin trabajo no se les ha cancelado sus prestaciones; e) la proliferación de gerencia en lo últimos dos años, de 14 pasó a 24, sin mejoras operacionales

visibles... f) la total falta de mercadeo... g) demora de hasta ocho meses en los balances contables que reflejan un total desorden administrativo".

Según estadísticas de la Dirección de Relaciones Industriales de Aeropostal, la empresa bajó de 2.591 trabajadores en Agosto del 92 a 2.160 en Diciembre del 93. Mientras que entre Enero del 94 y el 12 de Julio de este mismo año ocurrieron 49 despidos, 37 renunciaciones y 2 jubilaciones, para un total de 88 des-incorporaciones, por lo cual se causó una erogación de 85 millones 822 mil 81 bolívares con 80 céntimos. Esto indica que el total de des-incorporaciones entre el 30 de Agosto del 92 hasta el 12 de Julio del 94 es de 851 trabajadores entre renunciaciones, despidos y jubilaciones por un monto de 836 millones 861 mil 872 bolívares con 34 céntimos. (Luis Manuel Escalante, EU;7-09-1994;2-26)

¿Quién quebró Aeropostal? (II).

En la segunda parte del trabajo se presentan algunas alternativas o propuestas manejadas por las partes, para encontrar una solución a la problemática administrativa de la organización. Dos salidas o soluciones se consideraban: 1.-la venta simbólica de la empresa a los trabajadores (autogestión); y 2.-la administración compartida (cogestión). Con respecto a la primera, los trabajadores de la línea aérea, no aceptaron la oferta hecha por el Presidente del FIV, Carlos Bernárdez, quien les propuso venderles la empresa por el precio simbólico de 1 bolívar, la razón principal de esta respuesta obedece a que los trabajadores desconocen el monto verdadero de los pasivos de la empresa. A juicio de los trabajadores, ningún inversionista se arriesgaría a comprar una empresa sin conocer su situación contable. Tal argumento hace que la tesis de la cogestión cobre fuerza. Para respaldar esta propuesta, la Asociación de Pilotos, a través de un representante (Alberto Vichiellini), manifestó su disposición de participar accionariamente en la empresa y de asumir todas las exigencias contenidas en la Ley de Privatizaciones. No obstante, Vichiellini reiteró lo ya señalado por el comité intergremial y denunció una supuesta "burla" a la mencionada Ley haciendo una breve reseña de lo que ha venido ocurriendo en Aeropostal. Entre los argumentos citados por el representante de los trabajadores, destaca el hecho de no haber incluido las rutas en el avalúo hecho por el FIV para fijarle precio básico a la empresa, recordando que cuando la línea Pan American se declaró en quiebra, solamente las rutas se vendieron por 200 millones de dólares. En el caso de Aeropostal, ésta posee el 40% de las rutas nacionales.

A pesar de estas propuestas, las circunstancias hacen que prospere la idea de la liquidación, por lo tanto habría que proceder al pago de prestaciones. En tal sentido se manejan varios escenarios: si se pagan sencillas, las erogaciones alcanzarán los 4.891 millones de bolívares. El pago doble saldría por 7.886 millones. Triple serían 10.882 millones y si se liquidan de acuerdo al contrato, las erogaciones serían de 12.298 millones de bolívares. De aplicarse la legalidad, la liquidación debería hacerse según el contrato colectivo, ya que la empresa no alegó quiebra para cerrar sus operaciones, ni cumplió con la tramitación legal correspondiente, lo cual le daría pleno derecho a un pago sencillo. La desventaja para los trabajadores es que pese a este pago, de acuerdo al contrato que será doble más el 5% adicional para aquellos trabajadores que tengan más de 10 años en la empresa, es que les están dando un mes

de "permiso remunerado". Esto hace que sus respectivos pagos se reduzcan al sueldo básico, sin horas extras ni otros beneficios y, legalmente, la liquidación se hace multiplicando las remuneraciones del último mes, por los años de servicio; lo cual haría que las erogaciones no lleguen a los 10.000 millones de bolívares. (Luis Manuel Escalante, EU;8-09-1994;1-16)

¿Quién quebró Aeropostal? (III).

Con el ánimo de superar el actual conflicto, los trabajadores estaban dispuestos a renunciar a sus beneficios contractuales a partir del 31 de Agosto y capitalizar sus prestaciones causadas hasta la fecha para convertirlas en participación accionaria, siempre y cuando la aerolínea reinicie sus actividades y se le realice una auditoría supervisada por una Junta Interventora y representación laboral. De igual forma, los trabajadores solicitan una averiguación penal a los representantes de las recientes juntas directivas. Según Carlos Magdaleno, miembro de la Comisión de Contratación y Conflictos de la CTV, estos aspectos forman parte de una propuesta que sería presentada al FIV para que este organismo se encargara de estudiar su viabilidad, "...si es el peso de la Contratación Colectiva lo que está frenando sus actividades, los trabajadores renunciamos a una serie de beneficios en aras de lograr su recuperación." Por otra parte, representantes de los diferentes gremios de la LAV, señalaron que la Contratación Colectiva no es tan onerosa como lo aseveran las autoridades del FIV y que una liquidación doble, más el 5% a todos los 2.500 trabajadores de Aeropostal llegaría a 5 mil millones de bolívares y no a 12 mil como dice el Fondo. (Luis Manuel Escalante, EU;9-09-1994;2-1)

¿Quién quebró Aeropostal? (IV).

La pronta reactivación de la aerolínea era el objetivo principal de los representantes laborales de Aeropostal, dirigentes de la CTV y Congresistas. La solicitud fue hecha ante el Presidente del FIV, Carlos Bernárdez, quien señaló que antes de proceder deben evaluarse una serie de aspectos, ya que su costo de funcionamiento por unos seis meses está entre 2.500 y 3.000 millones de bolívares. Según Bernárdez, el costo que implica un crédito adicional por este monto es similar a lo que costaría la liquidación de la línea, lo cual significa que se estaría intentando reactivar una empresa que prácticamente está en quiebra (según el informe presentado por la Junta directiva). (Luis Manuel Escalante, EU;10-09-1994;2-4)

Existen una serie de factores que inciden en la quiebra de Aeropostal: a.-la caída de la economía y la capacidad adquisitiva del venezolano, lo cual reduce la demanda de servicios; b.-la política de cielos abiertos; c.-las decisiones desacertadas de la directiva de la empresa en la venta de los equipos y cambios de itinerarios; y d.-el peso de la contratación colectiva. Los representantes de los trabajadores solicitaban que se reactivara la línea bajo una Junta Interventora, a cambio de ello cederían en algunos de sus beneficios. En la propuesta presentada por los trabajadores, también se considera la posibilidad que luego de ser reactivada se estudie la viabilidad de capitalizar sus prestaciones sociales para convertirlas en participaciones accionarias, de esta forma pasarían a ser copropietarios. En tal sentido, Carlos Magdaleno y José

Beltrán Vallejo, representantes de la CTV, dijeron que debería dárseles las mismas condiciones a los trabajadores de la empresa que a los inversionistas. Uno de ellos es la solicitud de remover la actual directiva y colocar una Junta Interventora. (Luis Manuel Escalante, EU;10-09-1994;2-4)

Exigencias irrenunciables de la empresa Aeropostal.

La propuesta presentada por los trabajadores de la LAV giraba en torno a la posibilidad de adquirir la aerolínea. Este hecho mantenía en expectativa a los representantes del FIV y de Aeropostal, los cuales advirtieron a los trabajadores que éstos no sólo deberán capitalizar el pasivo de la aerolínea (a cambio de sus prestaciones sociales) sino que deberán buscar a un tercer socio que absorba el resto del pasivo e inyecte dinero fresco. Adicionalmente a esto habría que conocer si los trabajadores estaban dispuestos a convertirse en socios. Si bien los representantes de el FIV y de la LAV estaban dispuestos a escuchar los planteamientos de los trabajadores, la representación empresarial impone la modificación y/o eliminación de tres cláusulas para iniciar las conversaciones: a) reforma al régimen de prestaciones sociales; b) eliminación de la cláusula que establece que cuando el trabajador es despedido injustificadamente y tiene más de 10 años de servicio, LAV está obligada a pagar un 5% adicional del total de prestaciones por cada año de antigüedad. (Esto le cuesta al FIV, actualmente, 6.000 millones de bolívares aproximadamente); c.-Reforma a la cobertura del seguro de HCM. El contrato vigente contempla cobertura sin límites para los trabajadores, padres, cónyuge o concubina, hijos solteros e hijos adoptivos menores de 25 años, hermanos solteros menores de 25 años, ex trabajadores, su cónyuge y los hijos menores de 21 años. (Mariela León; EU;8-09-1994;2-1)

Cotejando el convenimiento laboral vigente con la propuesta empresarial, tenemos:

Sindicato de Pilotos: 1) Eliminar 15 días de permiso por matrimonio; 2) Reducir de 15 a 5 días permiso por enfermedad grave y/o de la esposa hijos o padres; 3) Eliminar permiso de 13 días para gestiones personales; 4) Reducir de 30 a 10 días de permiso en caso de secuestro de avión; 5) Reducir de 2 a 1 año para permisos no remunerados para estudios o cursos de mejoramiento profesional; 6) Modificar pagos especiales; 7) Eliminación de una bonificación de 4.000 bolívares para matrimonio e hijos; 8) Modificar viáticos: de 50 dólares a 100 dólares por día; a 2 dólares la hora; mínimo 15 dólares; 9) Modificar el cupo ilimitado en el otorgamiento de pasajes a redefinición de los familiares elegibles a recibir ese beneficio; 10) Modificar base de vuelo por antigüedad y base=65 Bs. a Base y antigüedad=70 Bs. (Mariela León; EU;8-09-1994;2-1)

Sindicato de Aeromozas: 1) De un seguro de HCM sin límites pase a una cobertura de hasta 2 millones de bolívares para cónyuge o concubina e hijos menores de dieciocho; 2) Pagos especiales: de 40% extras y 45% nocturnas; a 50% extras y 30% nocturnas; 3) Reducir de 30 a 5 días de permiso por enfermedad grave de familiares; 4) Eliminados 3 días de permiso al mes para diligencias personales; 5) Eliminado el permiso de 30 días por matrimonio. (Mariela León; EU;8-09-1994;2-1)

Sindicato de Tierra. Las propuestas de reforma son similares a las ya señaladas; y a

ellas se pueden agregar las siguientes: 1) Reducción de los días feriados de 21 a 10, como lo establece la LOT; 2) Vacaciones: de 20 días de disfrute y bono de 60 días; a 30 días de disfrute y bono máximo de 30 días como lo contempla la LOT; 3) Reducción de los permisos. (Mariela León; EU;8-09-1994;2-1)

¿Quién quebró a Aeropostal? (Parte V).

Trabajadores de la LAV continuaban sus medidas de presión, el 10 de Septiembre de 1994, tomaron las avenidas del litoral central. De igual forma se pudo conocer que los sacrificios contractuales a los cuales están dispuestos a someterse los trabajadores de Aeropostal, ascienden a los 60 millones de ahorro mensual que reducirán considerablemente los costos operacionales de la empresa. Según el comando intergremial, si a esta reducción se le suman los ingresos que puedan derivarse de la reanudación de los vuelos, la reapertura es viable. (Luis Manuel Escalante, EU;11-09-1994;1-18)

Caso Aeropostal: Juez laboral amenaza con arrestar al ministro del Trabajo.

El Juez Titular del Tribunal IV de Primera Instancia del Trabajo y Estabilidad Laboral, Luis Oquendo, el cual está mediando el conflicto entre la Línea Aeropostal Venezolana, los trabajadores y el Fondo de Inversiones de Venezuela, indicó que la Ley le autoriza a decretarle un arresto al ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, por la posición que ha asumido en el caso y sus declaraciones, hechas públicas, las cuales arremeten contra el mencionado Tribunal. Sin embargo, debía considerarse la conveniencia de una sanción de este tipo. Finalmente, Oquendo, recomendó al ministro moderar sus declaraciones y asumir un rol de conciliador. (EU;9-09-1994;1-17).

Trabajadores de AVENSA amenazan con un paro solidario.

El sindicato de Pilotos y Aeromozas de Avenza amenazaron con sumarse a un paro nacional, en solidaridad con los trabajadores de Aeropostal. Así lo informó el Capitán Mario Caires, Presidente de la Asociación Nacional de Pilotos de Aeropostal. Además aprovechó para reiterar la intención de los trabajadores de congelar la contratación Colectiva y trabajar durante dos meses devengando un salario básico.² En contraposición solicitan al gobierno nacional la designación de una Junta Interventora a fin de evitar despilfarros, como ejemplo informó que hace un año el organigrama de la LAV tenía 14 gerencias y actualmente tiene 28 para cubrir una flota de 12 aviones, casi 2 gerencias por avión. (EU;11-09-1994;1-18)

Juez niega reapertura de la LAV y ordena proseguir negociaciones.

A mediados de septiembre, Luis Oquendo, Juez IV del Trabajo, que debía decidir sobre el Recurso de Amparo solicitado por los pilotos y empleados de LAV por

².Puede verse a este respecto el artículo de opinión de Fausto Masó, "¡ A la Huelga!", publicado en el Suplemento Domingo Hoy del Diario Economía Hoy, de fecha 11 de septiembre de 1994.

La segunda propuesta de la Asociación Nacional de Pilotos puntualiza en la adquisición por parte de los trabajadores del 51% o más de las acciones de la LAV. La forma de pago de estas acciones será a través del 50% de las prestaciones sencillas de los trabajadores para la fecha del cierre patronal (31-08-94); esto cubriría el 31% (3.468 millones de bolívares) de las acciones el restante 20% se asume con el tratamiento de preferencia de la Ley de privatizaciones.

La tercera propuesta respaldada por el sindicato de Aeromozas, Mayordomos y el Sindicato de Mecánicos, señala que la participación de los trabajadores en este plan no debería ser menos del 51%, considerando los intereses de los distintos sectores agrumiados. El financiamiento se obtendría capitalizando las reducciones en los ingresos y otros beneficios previstos en la actual Convención Colectiva. La participación del capital privado podría alcanzar hasta el 24% y la del Estado el restante 25%.

Todas estas propuestas estaban sujetas a diversas condiciones que iban desde auditorías hasta la reapertura de la aerolínea con la dotación de un capital operativo para financiar sus operaciones durante un lapso de seis meses.(EU;21-09-1994;1-20)

Para establecer el precio de base de compra, los sindicatos toman el monto del primer intento de privatización, en el cual el costo de Aeropostal era de 62 millones de dólares. De esta cifra descuentan la depreciación originada por el cierre de rutas, la disminución de participación en el mercado y el deterioro de activos, por lo que ofrecen 40 millones de dólares calculado a 170 Bs/\$ o sea, 6.800 millones de bolívares. (DC;25-09-1994;p.13)

Descartada liquidación de la LAV.

El Presidente de la LAV, Efraín Rosenfeld, se mostró complacido por los términos en que se habían llevado a cabo las conversaciones con los trabajadores y en la posibilidad de convenir en una salida satisfactoria para las partes. Además agregó que las propuestas presentadas por los trabajadores serían analizadas cuidadosamente. Cuando se le preguntó si estaba descartada la posibilidad de liquidar la aerolínea, Rosenfeld respondió: "En este momento sí". (EU;21-09-1994;1-20)

Ejecutivo Introduce solicitud de quiebra de la LAV.

El 28 de Septiembre de 1994, salía a la luz pública lo que en definitiva sería el destino de la LAV: **la quiebra**. El Fondo de Inversiones de Venezuela, en representación del Ejecutivo Nacional, a través de su Presidente Carlos Bernárdez, cerró toda posibilidad de rescate de la aerolínea, al hacer pública la decisión de cierre. La solicitud de quiebra fue presentada formalmente ante los tribunales competentes. Con esta medida se echa por tierra toda alternativa laboral o empresarial para reabrir la aerolínea, dejando en manos del Poder Judicial la decisión definitiva sobre el cierre. Según lo expresado por Bernárdez, no había otra salida para la aerolínea por cuanto la empresa perdió su capital hacía ya un buen tiempo y tenía millonarias pérdidas económicas, "... será el juez de comercio quien ejecute todo lo referente a la calificación de los créditos, liquidación de los activos y pago de los pasivos." Además agregó que todos los esfuerzos hechos por el Ejecutivo resultaron estériles y que la medida de quiebra, a pesar de ser la más traumática, era la más clara en cuanto

a procedimientos. Según los últimos balances, los activos tangibles (no incluyen rutas ni nombre de la empresa) se elevan a diez mil millones de bolívares, mientras que los pasivos llegan a 12.868 millones.

Estas declaraciones generaron una fuerte actitud de rechazo por parte de los representantes del Congreso, de los Sindicatos y de la CTV. Luego de conocida la decisión y abatidos por tal noticia, la contraparte guardó un largo silencio, roto por el diputado Carlos Melo, miembro de la Comisión Especial del Congreso para el caso Aeropostal: "Considero que la solicitud de quiebra es un grave error...esta decisión pudieron tomarla con mucha anterioridad...". El representante de la CTV, Rafael Meléndez, dijo no entender el camino de la quiebra, cuando ya era público el interés de empresas internacionales en asociarse con los trabajadores de la LAV. El secretario nacional de la Asociación Nacional de Pilotos, Mario Caires, manifestó que la medida se veía venir y que ésta resultaba un duro golpe a los trabajadores, además anunció el comienzo de un conflicto. En tanto que Carmen Teresa Rincón, Directiva del Sindicato de Azafatas, responsabilizó directamente a Bernárdez de la aplicación de tácticas dilatorias. "...la quiebra intenta tapar las ollas podridas de administraciones anteriores que los trabajadores intentan destapar. Nosotros hemos sido el tubo de ensayo a pesar de que quisimos flexibilizar los contratos y pusimos nuestras prestaciones a la orden de la empresa."(EN;28-09-1994;Economía-1).

American Air Line interesada en adquirir LAV.

Mientras estos hechos ocurrían, se pudo conocer que la empresa "American Air Line, continuaba interesada en adquirir la LAV. Así lo afirmó el Director General de esta aerolínea, Javier Ponce, cuando fue consultado sobre el particular. Sin embargo el mencionado directivo llamó la atención sobre la intención de los trabajadores de adquirir la LAV afirmando que sería muy difícil salir adelante por cuanto los sacrificios deberán ser demasiado grandes. (EN;28-09-1994;Economía-1).

Protestan los trabajadores por cierre de la LAV.

Una marcha de tres horas (10 a.m-1 p.m.) protagonizaron los trabajadores de la LAV entre el aeropuerto Internacional de Maiquetía y la Casa Guipuzcoana, sede de la Alcaldía del Municipio Vargas. La razón que motivó esta medida fue la decisión por parte del FIV del cierre de la LAV. En la marcha estuvieron presentes el Presidente de la CTV, Federico Ramírez León y el Alcalde del Municipio Vargas, Ubaldo Martínez. La protesta se caracterizó por las numerosas pancartas contra el gobierno y una urna llevada por los trabajadores en la que podía leerse: "El Fondo de Inversiones, expertos en muerte", y "Caldera y su carta de intención". Además se pudo conocer que las autoridades regionales y la directiva de la CTV, estudiaban la posibilidad de convocar a un paro cívico en el Municipio Vargas en apoyo a los trabajadores de la LAV.(EN;1-10-1994;D-2; véase también EU;1-10-1994;1-20)

El Gobierno presenta alternativa para salvación de la LAV.

Los primeros días de Octubre, el Gobierno anunció que presentaría una propuesta formal a los representantes sindicales de la LAV con el objeto de reestructurar y

salvar a la empresa. Sin embargo, la misma estaba condicionada a la renuncia por parte de los trabajadores a la opción de adquirir la mayoría accionaria de la empresa. A cambio, estos debían limitarse a comprar el 20% de las acciones, al cual tienen derecho por la Ley de Privatizaciones. La propuesta sería presentada por el ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, a tres representantes de cada uno de los cuatro sindicatos de Aeropostal. "El objetivo de esta nueva ronda de conversaciones es reestructurar la empresa mediante una flexibilización de los diferentes contratos colectivos, reducir en aproximadamente un 40% el personal y, sobre todo, dejar de lado la aspiración de los trabajadores de comprar el 51% o más de la aerolínea, para entonces acudir a un segundo intento de privatización. A este respecto, diputados de la Causa R se mostraron en desacuerdo con la propuesta por considerar que ésta desconoce la voluntad de los empleados de convertir a la LAV en una empresa mixta y los coloca en el marco tradicional de la privatización.(EN;2-10-1994;Economía-1)

Gobierno liberará pasivos laborales de LAV y creará nueva empresa.

A pocas horas después de la aceptación del proceso de quiebra por parte del Tribunal X Mercantil, el Gobierno, en una audaz maniobra política, logró un acuerdo con uno de los sindicatos de la LAV (la Asociación de Azafatas y Mayordomos), mediante el cual, los trabajadores asegurarán el pago doble de sus prestaciones sobre la base del salario devengado a la fecha de cierre de la empresa, en tanto que aceptan la constitución de una nueva empresa, previa privatización de la misma. La cancelación de la deuda a los trabajadores incluirá viáticos, horas extras, guardias y demás emolumentos adicionales al salario básico. Por otra parte, el Ministerio del Trabajo creará una *bolsa de trabajo* que permitirá a los nuevos compradores de Aeropostal seleccionar al personal que considere apto para la puesta en marcha de la empresa. Otro punto que recoge el acuerdo, es la posibilidad para los trabajadores que lo deseen de participar como socios en la constitución de una nueva empresa; en relación con los jubilados el acta recoge un régimen similar al aplicado en otros procesos de privatización y liquidación de entes públicos, donde conservan derechos como empleados activos. (EN;4-10-1994;Economía-1).

Primer mes del cierre.

Durante el primer mes de cierre de la LAV, los egresos disminuyeron de ochocientos millones de bolívares a trescientos millones, lo cual ante la carencia de ingresos, coloca estos gastos en pérdidas. La reducción más importante viene dada por la baja en el pago de la nómina mensual de 100 millones a 40 millones. Los gastos de la empresa en el mes son: 40 millones por nómina; 40 millones 800 mil bolívares por el alquiler de un avión MD; 61 millones 200 mil bolívares por los dos aviones alquilados al Banco Consolidado; 74 millones por el pago de seguros a los mismos; 5 millones por el combustible usado en los cinco días en que volaron los aviones por mantenimiento y cinco millones por otros gastos. (EN;4-10-1994; Economía-2).

En opinión del Fondo de Inversiones de Venezuela, la liberación de los pasivos laborales de la LAV incrementó el precio de la empresa. Según estimaciones preliminares la empresa estaría por el orden de los 100 millones de dólares (40% más

de su precio inicial que se ubicó alrededor de los 60 millones). La deuda por concepto de prestaciones sociales dobles cubierta por la empresa asciende 7.786 millones de bolívares, esto aumenta el valor de la línea por cuanto sólo en activos (12 aeronaves, nombre, agencias y demás) suma más de 100 millones de dólares libre de toda deuda.(EN;5-10-1994;Economía-1) y (EU;5-10-1994;1-12)

Aeropostal en Cifras.

Estando las cosas así, resulta interesante el trabajo publicado en el Diario de Caracas con la participación de Máximo García en la Documentación, Pedro García en el tratamiento de los datos y Nacho Catalán (Infografía). (DC;5-10-1994;p. 40).

Balance Económico (en millones de bolívares)

Año	LV	Ingresos		Egresos	Balance del año
		Operat.	No operat.	Operat.	
1990	LV	4.124	80	4.320	-116
1991	LV	6.268	361	6.422	208
1992	LV	6.942	404	8.909	-2371
1993	LV	8.751	1.176	14.179	-4252
1994	LV	9.384	702	15.130	-6449

Pasajeros en vuelos Nacionales e Internacionales

Año	Nacionales (pagos)	Nacionales (gratis)	Internac. (pagos)	Internac. (gratis)
1990	2.541	131	406	7
1991	2.383	133	462	26
1992	2.158	118	351	20
1993	1.908	98	405	24
1994	1.523	83	366	22

Costo de Personal (en millones de bolívares)

Tipo de Personal	Número Empleados	Prestaciones Sociales	
		Sencillas	Dobles
Pilotos	156	626	2.791
Aeromozas y Sobrecargos	205	379	921
Trabajadores en tierra	1.879	948	3.863
Mecánicos	88	56	218
Otros	53	4	157
Totales	2.381	2.046	7.952*

(Fuente: DC;5-10-1994; página 40).

(*) Los totales de la sumatoria no coinciden exactamente.

Propuesta en torno al caso de la LAV.

En un artículo de opinión de Arturo Toledo, publicado en el diario El Universal se analizan los beneficios de una propuesta, diseñada por el Autor, de "autogestión compartida y equitativa". El eje focal de la propuesta se centra en la adquisición por parte de los trabajadores del 100% de las *deslastradas* acciones de la LAV a cambio de la totalidad de las prestaciones (aproximadamente 5.000 millones de bolívares), no pagadas a los trabajadores. Para Toledo esto traería muchos beneficios tanto al Estado como a los trabajadores. Esto se lograría a través de la repartición proporcional y equitativa de la empresa entre los trabajadores, cada consorcio tendría una acción del mismo valor. Hecha la repartición cada trabajador recibiría remuneraciones diferenciales, las correspondientes a sus cargos y funciones, las cuales mejorarían a medida que la empresa *tome vuelo* impulsada por la fuerte motivación de los trabajadores ahora empresarios (dueños).(Arturo Toledo; EU;5-10-1994;2-2)

Continúa liquidación de la LAV.

Continuando con el proceso de liquidación del personal de la LAV, el Ministerio del Trabajo y la CTV firmaron un acuerdo con los representantes de los Sindicatos de Trabajadores de la Aviación del Estado Zulia; de Mecánicos Aeronáuticos, Licenciados y Técnicos de Aeropostal; y de la Asociación Nacional de Jubilados de la Aviación. Los trabajadores amparados en el mencionado acuerdo recibirán el pago doble de sus prestaciones y además ingresarán a una bolsa de trabajo creada por el Ministerio como una especie de Archivo Potencial de Elegibles.(EU;5-10-1994;1-12)

CAMBIOS EN LA CUPULA SINDICAL

Federico Ramírez León. Nuevo Presidente de la CTV.

Acatando una decisión del partido y la resolución del Buró Sindical que acordó por mayoría designar a Federico Ramírez León como Presidente (I) de la CTV, José Beltrán Vallejo entregó la presidencia de este organismo y oficializó su precandidatura para este cargo. Vallejo venía ejerciendo la presidencia de la CTV en ausencia de Antonio Ríos, quien enfrenta una condena de dos años por presunto tráfico de influencias. Ramírez León ejercerá este interinato hasta que se realice el XI Congreso de Trabajadores el año próximo.(EU;9-08-1994;1-12)

Entrevista al Presidente saliente, Luis Beltrán Vallejo.

En una entrevista realizada en Valera por el periodista Andrés Miliani, Luis Beltrán Vallejo, Presidente de la CTV, hizo importantes señalamientos sobre el futuro inmediato del movimiento sindical en el país. Vallejo, señaló que en la actualidad las organizaciones sindicales habían dejado de ser un movimiento exclusivo de obreros y como prueba de ello afirmó que el Colegio de Periodistas se afiliaría próximamente a la CTV. "Profesionales y Técnicos deben incorporarse al movimiento sindical". De igual forma acotó que la democratización del movimiento sindical se llevaría a cabo a partir del próximo congreso de la CTV en el cual se aprobarían las elecciones internas del Comité Ejecutivo y de las Federaciones

Regionales por la base. Al preguntársele sobre los cambios urgentes que requiere la CTV, Vallejo indicó que la Central de Trabajadores estaba muy bien organizada y que la misma cuenta con una serie de departamentos donde se conforman las políticas que se requiere. "Actualmente estamos elaborando un proyecto de Ley de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, que surgió luego de un proceso de investigación que se realizó en todo el país, llegando a la conclusión de que el problema de la salud y la seguridad laboral es muy grave." De igual forma hizo mención a su participación en la elaboración de la Ley del Trabajo. "Esto indica que para afianzar posiciones tenemos que hacer investigación y sobre esa base estamos trabajando".(EU;9-08-1994;2-12)

En sus declaraciones ante los asistentes al evento, Vallejo insistió en la importancia de la existencia de los colegios e hizo un llamado a los profesionales y técnicos a incorporarse en el movimiento sindical. "Es hora que los profesionales y técnicos participen de manera efectiva en los cuadros del movimiento sindical venezolano... porque esos son trabajadores que proporcionarán mayor fuerza y capacidad para desarrollar las múltiples tareas que tenemos marcadas por delante. Puedo decir que en muchas organizaciones sindicales de las federaciones regionales y sindicatos contamos con abogados e ingenieros en la junta directiva de los sindicatos..."(EU;9-08-1994;2-12).

El periodista preguntó a Vallejo: "¿por qué cuando está mandando Acción Democrática la CTV no hace oposición, pero cuando gana otro partido vemos huelgas por todas partes?". Vallejo consideró que la afirmación era cierta y que él, a pesar de ser adeco, siempre había estado en la oposición. "Si alguna persona fue y ha sido crítico con los gobiernos de Jaime Lusinchi y Carlos Andrés Pérez fue Beltrán Vallejo". Por último se refirió a la campaña de descrédito contra la institución, la cual "...tiene su origen en los grandes centros de poder como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y las Transnacionales, que quieren implantar regímenes de políticas neoliberales... *actualmente está circulando un folleto en el medio empresarial de cómo se destruye una organización sindical*. Allí se establece la fórmula de des-regularización de las conquistas económicas y sociales de los trabajadores y las leyes sociales en América Latina, sencillamente porque eso está dirigido hacia Latinoamérica, Asia Oriental y Africa. En Europa no existe ninguna política de des-regularización... sin embargo en Venezuela se está planteando eso. Aquí los empresarios dicen que las prestaciones no permiten la inversión. Eso no es así. Aquí lo que no permite la inversión es el altísimo interés que le pone la banca a los pequeños y medianos empresarios del 80%..."(EU;9-08-1994;2-12).

POLEMICA EN TORNO AL REGIMEN DE PRESTACIONES (I)

Se inicia el diálogo sobre prestaciones.

El columnista Jesús Eduardo Brando, en su columna Paredón de Papel, informaba el 4 de septiembre de 1994, que el Gobierno y los Trabajadores (la CTV), habían iniciado el diálogo para la búsqueda de un entendimiento en cuanto a la eventual modificación del vigente sistema de prestaciones sociales de los trabajadores del

sector público y privado, la cual ha sido planteada por los empresarios como alternativa para un futuro mejoramiento de sueldos y salarios que permita a la población mejorar sus ingresos y poder adquisitivo. *La CTV* acudiría a la mesa de negociaciones sobre la base de la irrenunciabilidad de las prestaciones (art. 3 de la LOT), pero dejando abierta la posibilidad de que un nuevo régimen pudiera negociarse con los trabajadores por sectores de ocupación. En el caso de la fuerza laboral en la empresa privada, la CTV insistirá en liquidación doble. *Entre las alternativas manejadas por el ejecutivo* estarían la cancelación a los trabajadores con acciones de PDVSA y otras empresas básicas que se abrirán a capitales nacionales y extranjeros o que serán privatizadas y la cancelación con letras del tesoro y/o bonos para la adquisición de viviendas. También se propone la creación de fondos de retiro (tomando como modelos los de Chile, México y España), con mecanismos de control como garantía a la enorme masa de dinero que se administraría. (EN; 4-09-1994;D-4).

Especialistas opinan sobre las Prestaciones.

La polémica generada en torno al problema de las prestaciones, despierta el interés no sólo de las partes involucradas sino también de especialistas del derecho laboral y relaciones laborales. El periodista de El Universal, Carlos Croes en su conocido suplemento "La Nación. Día a Día", da cabida a la opinión de dos especialistas: Fermín Huizi Cordero, abogado especialista en asuntos laborales; y, Luis José Oropeza, banquero, ex-Ministro de Agricultura.

Huizi Cordero, señala que desde "el momento en que Fedecámaras hizo suyo el proyecto elaborado por la Cámara de Comercio de Caracas, con el propósito de modificar o sustituir el régimen de prestaciones sociales... se originó una ya larga polémica..." Huizi resume esta polémica en los siguientes términos:

La clase empresarial ha venido presentando los siguientes argumentos: 1) la pesada carga que representa para las empresas el actual régimen de prestaciones, en especial su cálculo final y consecuente liquidación, productoras de un abrumador pasivo que crece exponencialmente y cuyo cálculo sólo es posible al término de la relación laboral, sin dejar posibilidades para su previsión anticipada; y, 2) esta situación se revierte negativamente sobre los propios trabajadores, cuyos patronos optan por la sustitución temprana de sus trabajadores, al tiempo que les priva a los primeros de ofrecer adecuados niveles de remuneración.

Por su parte, quienes se oponen a la iniciativa de la Cámara de Comercio de Caracas, sostienen que las prestaciones que corresponden a los trabajadores de conformidad con el régimen mantenido en la LOT son el único patrimonio que en la actualidad y a futuro tienen los trabajadores. Este es un derecho adquirido e irrenunciable.

A pesar de la cantidad de argumentos que una u otra parte han esgrimido, Huizi considera a los señalados como los más relevantes. Partiendo de estos elementos el laboralista presenta una nueva alternativa en función de las coincidencias que han venido apareciendo: a) no se elimina el actual sistema de prestaciones sociales; b) no se irrespeta o desconoce ningún derecho adquirido según el vigente ordenamiento legal, expedido por mandato constitucional; y c) se crea un sistema paralelo

obligatorio para quienes se incorporen, con proyección a futuro, al mercado de trabajo. Se trataría, entonces, de crear un para-sistema que contemple la apertura de dos fondos totalmente distintos e independientes el uno del otro que podrían ser designados: Fondos de Capitalización y Fondos de Cesantía. (Véase: "La Nación Día a Día", suplemento coordinado por Carlos Croes; EU; 5-09-1994; sp.)

Por su parte Luis José Oropeza se inclina por la revocatoria del "absurdo sistema imperante". Para fundamentar su planteamiento esgrime las causas por las cuales el actual régimen de Prestaciones Sociales se convierte en el principal enemigo de la clase trabajadora. Según señala a lo largo de su análisis, "El espíritu y la letra de la Ley del Trabajo Venezolana acogen una realidad social y económica que se pierde en el tiempo ya lejano de los años 30". De un pasado, donde el trabajador estaba expuesto al desamparo de las imprevisiones, a la realidad de una economía que no la perturbaba la más leve amenaza de inestabilidad; lo cual hizo posible la consagración de un sistema de protección de la estabilidad del empleo acogido en la legislación promulgada en 1936.

Dos circunstancias, continúa Oropeza, hicieron intolerable el régimen de prestaciones contemplado en la ley: a) la inflación; y, b) el crecimiento desmesurado del Estado. La inflación va a influir directamente en el costo operativo de las empresas y en la expansión del gasto público, lo cual convierte al régimen en uno de los esquemas más regresivos en la protección al empleo y en el ofrecimiento de la seguridad social del trabajador. "Los fondos de pensiones que tanto han contribuido a la protección del futuro del trabajador y a la promoción acelerada de la democratización del capital, no han podido abrirse posibilidades concretas en Venezuela, en virtud de los obstáculos que entraña para su viabilidad el retrógrado sistema de prestaciones acogido en nuestra legislación laboral". Oropeza define el actual régimen como "imprevisivo" por su crecimiento geométrico y carácter retroactivo, lo cual afecta negativamente a la clase trabajadora. "A medida que el trabajador afirma su estabilidad en el trabajo, la más discreta actualización del valor real de su compensación salarial significa una aceleración agresiva de su aumento global, después de consideradas las prestaciones sociales pertinentes y los altos intereses con que a ellas debe remunerarse".

Ante ese impacto, las empresas se ven imposibilitadas de hacer las reservas contables que aseguren el pago de esas prestaciones a futuro sin acudir al recurso de incrementar aceleradamente los precios de bienes y servicios producidos. Esto trae consigo inflación y reducción de las oportunidades de empleo, lo cual a las prestaciones sociales entre "...las más nocivas e insociales imprevisiones que nuestras leyes acogen. De nada resguardan, a nadie protegen y sólo han servido para acentuar el desamparo en que se debate nuestra clase trabajadora".

Concluye Oropeza afirmando que, el panorama adquiere dimensiones desproporcionales cuando se analiza desde la perspectiva de la nómina del Estado cuya carga financiera será imposible de sobrellevar. "Ese es el camino que indefectiblemente nos llevará a más inflación, más imprevisión, más desempleo y más incertidumbre en nuestra clase trabajadora". (Véase sobre estas opiniones: "La Nación Día a Día", suplemento coordinado por Carlos Croes; EU; 5-09-1994; sp.)

Programa de Estabilización Económica incluye asunto de las Prestaciones.

El Programa de Estabilización y Recuperación de la Economía fue presentado el 5 de septiembre de 1994, por el Ministro Werner Corrales, ante el Episcopado, Fedecámaras y la CTV. El mencionado plan incluye la necesidad de reformar el actual régimen de prestaciones sociales. Esta modificación, según el referido programa que consta de 61 cuartillas, tenderá a darle solución a aspectos como el de la seguridad social y a eventuales sistemas de ahorro. Para su respectivo estudio se designaría una comisión de alto nivel que deberá considerar las alternativas y que presentará al Presidente la que considere más viable. Según Corrales, lo que se persigue es "mejorar la calidad de vida de la población y en particular la de los grupos más débiles, propiciar una mayor participación de las comunidades y propiciar una recuperación del ingreso real del trabajador".(EU;6-09-1994;2-4).

Pago de las Prestaciones Sociales mediante Plan de Viviendas.

Federico Ramírez León, Presidente de la CTV, informó a la prensa que, el Presidente Rafael Caldera asomó, extraoficialmente, la posibilidad de cancelar las prestaciones sociales de los trabajadores públicos mediante el otorgamiento de viviendas. Esto se llevaría a cabo a través de un crédito del Banco Interamericano de Desarrollo. Aunque el Presidente de la CTV indicó que ésta institución no conocerá de la materia hasta recibir una propuesta formal, calificó la idea de *excelente*. (EU;6-09-1994;1-10).

El Frente de Trabajadores Copeyanos y las Prestaciones Sociales.

Carlos Navarro, Jefe del Frente de Trabajadores Copeyanos, afirmó que "...las prestaciones sociales se han venido convirtiendo en un enemigo evidente del poder adquisitivo y del empleo... cualquier dirigente sindical que conozca sus funciones, tiene que saber que él no puede defender las prestaciones si éstas golpean el salario y el empleo... *tenemos como movimiento que fijar una posición sin dogmatismo y sin entrega...* Si se produce un cambio en el régimen de prestaciones sociales, estamos iniciando una nueva cultura del trabajo y estamos cambiando cincuenta años..." Cuando se le preguntó sobre *el modo* para resolver el problema de las prestaciones en un momento de inestabilidad y bajos salarios, el dirigente respondió: "*El Estado debe presentar una propuesta que constituya un sistema de seguridad social integral donde dé respuestas concretas al problema del salario, del empleo de la salud, de la educación, de las pensiones y de las jubilaciones, de la vivienda y de la recreación... este sistema de seguridad social debe ser un instrumento de transformación... No puede ser obra de una élite sino de la participación activa de la sociedad estructurada.*" Según la información reseñada en prensa, es quizás la primera vez que un dirigente sindical fija posición con respecto al tema, ahora cuando el gobierno en el Plan Corrales plantea una modificación del actual sistema. "*Al parecer el Gobierno estaría pensando en implantar en el país los fondos de pensiones modelo chileno y argentino...*".(EU;17-09-1994;1-12)

TENSION SOCIAL

Siete manifestaciones frente al Congreso en apenas un día.

Las siete manifestaciones ocurridas frente al Congreso en un mismo día (6 de septiembre de 1994) revelan una creciente tensión social por causas económicas y por falta de soluciones a problemas acumulados. *Los jubilados y pensionados* hicieron una vigilia frente al Congreso, para exigir el pago de su asignación mensual; los trabajadores de Aerpostal, para pedir la reapertura de la aerolínea. *Más de 200 personas provenientes del Edo. Sucre* en cabezadas por el Gobernador, Ramón Martínez, protesto la intención de recortar los 3 mil millones de bolívares previstos en la Ley de Crédito Adicional. *Jóvenes de la Escuela de Altos Estudios Cinematográficos*, pedían la democratización de los recursos del estado; trabajadores del CONAC, protestaron por el presunto despilfarro por parte de las autoridades del organismo de 111 mil millones de bolívares. *Empleados obreros y técnicos de Venezolana de Televisión* se oponían al cierre de la planta y pedían mil 900 millones de bolívares para el funcionamiento adecuado. *Trabajadores del puerto de Guanta y Puerto Cabello*, protestaban por el cierre inminente del Instituto Nacional de Puertos. Un grupo de caroreños reclamaba por agua. *Personas preocupadas por el destino del Fondo Nacional de Investigaciones Agropecuarias (Fonaiap)* solicitaron recursos para salvar el instituto. *Una delegación del SUNEP-SAS* encabezada por Alexis Espejo, fue a la Comisión de Contraloría de la Cámara de Diputados y solicitó que se investigase la desaparición de 700 millones de bolívares para cumplir obligaciones del Contrato Colectivo. Los trabajadores de la mencionada organización amenazaron con paralizar el sistema de salud. (EN;7-09-1994;D-1).

EL CONFLICTO MEDICO

Amenaza de Paro de médicos.

En un comunicado firmado por el Dr. Dionisio Aparicio, Presidente del Colegio de Médicos y por el Dr. Carlos Guédez, Secretario General, se hace pública la decisión de la junta directiva y la comisión negociadora de declararse en estado de conflicto con la Gobernación del Distrito Federal por haber agotado todas las vías conciliatorias posibles para persuadir a la mencionada gobernación a cumplir con sus compromisos contractuales. De igual manera se ordenó: a) la suspensión de las actividades electivas así como informes estadísticos y epidemiológicos; b) convocar a una marcha para el día 9 de Septiembre; c) autorizar la promoción de las causas que originaron el conflicto; d) solicitar audiencia a las Comisiones de Salud de Senadores y Diputados y al Presidente de la República. (Véase: "Colegio de Médicos acordó paro"; EN;7-09-1994;2-16)

Paro de 48 horas anuncian médicos y sindicatos del sector.

El Dr. Abdelkrim Salomón, Presidente de la Federación Médica Venezolana, denunció la crítica situación en la que se encuentran los trabajadores de los gremios y sindicatos del sector salud debido a la paralización de las conversaciones que se

venían adelantando con motivo de la firma de los distintos contratos colectivos. Según informó, la mencionada situación motivó al gremio a tomar ciertas medidas de presión, entre las cuales se cuenta un paro nacional de todos los médicos, paramédicos, empleados y obreros del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, con una duración de 48 horas que se llevaría a cabo el jueves 8 o viernes 9 de Septiembre de 1994, dependiendo de la respuesta que se tenga por parte del Ejecutivo. Según Salomón, existen 17 Contratos Colectivos de los diferentes gremios y sindicatos del sector salud que se encuentran vencidos. Ante esta situación los dirigentes plantean: "*o hay Contratos Colectivos o los trabajadores de la Salud tomaremos las calles como medida de presión. Hay un gran terrorismo en el país proveniente directamente de los patronos. Si la lucha es institucional los gremios de la salud estamos dispuestos a sentarnos en la mesa de conversaciones, pero de no ser así vamos a tomar medidas drásticas.*" Al efecto se llevaron a cabo una serie de reuniones con el objeto de concretar una especie de pacto de solidaridad en defensa de los intereses de todos los trabajadores de la salud. Estas reuniones contaron con la presencia del Secretario General de Sunep-SAS, Felipe Nuñez Tenorio y el Dr. Jesús Méndez Quijada, Secretario de la FMV, quienes intervinieron en la ronda de conversaciones.(EU;8-09-1994;2-28)

El Ministro de Sanidad considera criminal la huelga médica.

Según información publicada en la sección "Miraflores a la Vista", del periodista Jesús Losada Rondón, el Gobernador del Distrito Federal, Asdrúbal Aguiar, se encontraba sorprendido por la anunciada huelga de médicos debido al trato que según su opinión se le había dado al problema. De igual forma, el Ministro de Sanidad Dr. Carlos Walter habló en tono enérgico: "nosotros consideramos que este es un acto criminal, y, responsablemente, lo señalo y asumo, y que no voy a permitir como Ministro de Sanidad que un gremio, llámese como se llame, pretenda dirigir la política de salud del país".(EU;8-09-1994;1-14)

Médicos se suman al paro de la salud.

Tras una maratónica reunión llevada a cabo en el Ministerio del Trabajo, en la cual participaron el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido; el Ministro de Sanidad, Carlos Walter y los representantes de la CTV y todos los organismos gremiales y sindicales del sector salud de todo el país, el Presidente de la FMV, Salomón Abdelkrim, ratificó la decisión de los médicos de sanidad y del IVSS de incorporarse al paro anunciado para el 26 de Septiembre de 1994. Durante el encuentro se analizó el pago de deudas por más de dos mil millones de bolívares contraídas por el IVSS, SAS, Ipasme y el INN con sus trabajadores; así como la contratación colectiva única. Carlos Walter fue enfático y ratificó que su despacho retendrá los sueldos y despedirá a aquellos que participen en la suspensión de actividades.(DC;25-09-1994;p.1)

Concluyó conflicto laboral en el sector salud.

Luego de tres horas de deliberaciones en el Despacho del Titular del Trabajo, concluyó el conflicto que amenazó con paralizar indefinidamente el servicio

hospitalario en el país. La solución se alcanzó mediante la firma de un acta convenio, donde el Ministerio de Sanidad, el IVSS, Imager, Ipasme y el Hospital Universitario asumen el compromiso de cancelar las deudas pendientes con los trabajadores establecidas en los Contratos Colectivos. De igual forma se acordó que los trabajadores de la salud se incorporaran a sus puestos de trabajo. (EU;27-09-1994;1-12); véase también: (DC;27-09-1994;p.7)

Declaraciones del Ministro del Trabajo en torno al problema de la salud.

El Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, anunció el fin del conflicto en el sector salud. "Ya no existe tal conflicto pues ayer se firmó un acuerdo con los representantes de Fetrasalud en presencia de la CTV, los médicos no han iniciado ninguna protesta". Planteamiento en franca contradicción con lo expresado por los representantes de Sunep-SAS y de la Federación Médica Venezolana, que por voz de su Presidente Alexis Espejo, señaló que aún se encontraban en paro sesenta y dos mil personas protestando la paralización de la discusión del contrato colectivo. Espejo afirmó además que el paro de los empleados del sector salud continuará hasta que atiendan sus reclamos.(EU;28-09-1994;2-18)

Protesta de los Médicos Residentes a las puertas del Congreso.

Un grupo de *médicos residentes*, encabezados por el Dr. Rafael Oropeza, Presidente de la Sociedad de Médicos Residentes del Hospital Clínico Universitarios, marchó hasta las puertas del Congreso Nacional. Los galenos reclamaron lo exiguo de su mensualidad (Bs.28.000), la cual ha permanecido igual desde 1991. Además reclamaron la ausencia total de insumos básicos para las intervenciones y curaciones, la falta de presupuestos curativos idóneos y la depreciación de los aparatos tecnológicos. Para enfrentar esta situación, los médicos residentes proponen la discusión y concreción del contrato colectivo. Estos aspiran percibir Bs. 75.000 por mes retroactivo desde el 1ro de Enero de 1994. "...Está establecido por la Organización Mundial de la Salud que el sueldo de un médico debería ser de mil dólares; y nosotros estamos ganando alrededor de los 155 dólares mensuales." (EU;28-09-1994;2-18).

Continúa el Conflicto de Médicos.

El 5 de Octubre de 1994, los profesionales y técnicos que laboran en los centros de salud dependientes de Sanidad, cumplían los primeros 9 días de huelga indefinida. Esta paralización que, según información de prensa, se realizó a "medias" (debido a que las emergencias seguían funcionando) fue resguardada por efectivos de la Guardia Nacional. "Setenta y dos mil personas (agrupadas en 5 sindicatos y 14 gremios) están de brazos caídos en 3 mil quinientos hospitales de todo el país, reclamando un incremento que lleve a sus salarios de 14 a 28 mil bolívares mensuales, exigiendo el cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo (bono nocturno, primas) que venció el pasado 31 de Diciembre. Rechazaban abiertamente la Normativa Laboral decretada por el Ministro del Trabajo.(EN;6-10-1994;C-4)

Cesó el conflicto del sector salud con reivindicaciones salariales.

Con el compromiso de las autoridades de los Ministerios de Sanidad y del Trabajo y del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de ajustar los salarios de los médicos adscritos a esas dependencias, concluyó el conflicto del sector salud. De esta forma, se cancelará de manera retroactiva, a partir de Enero de 1994, el aumento acordado por el Ejecutivo mediante el Decreto 387. Igualmente, se aumentarán los ingresos mensuales de los médicos internos a 49 mil bolívares, de los médicos residentes a 51 mil bolívares y de los médicos rurales a 47 mil bolívares para los meses de Noviembre y Diciembre de 1994. A partir del primero de Enero de 1995 está previsto un nuevo incremento de 20% sobre los sueldos anteriormente ajustados. De la misma forma, se acordó la conformación de una comisión especial que deberá analizar la crisis del sector, la cual estará integrada por representantes de la Federación Médica Venezolana, Sanidad, IVSS, Academia Nacional de Medicina y Sociedades Médicas. (EU; 28-11-1994;1-16; el periódico reproduce el Acta Convenio).

Médicos a 8 horas de contratación:

Grados IVSS	Médico General I	Médico General II	Especialista		Adjunto I	Adjunto II	Jefe de Servicio
			I	II			
I	56.107	59.024	62.093	65.321	68.717	72.292	76.051
II	58.912	61.975	65.198	68.587	72.153	75.907	79.853
III	61.858	65.074	68.458	72.017	75.761	79.702	83.846
IV	64.950	68.328	71.981	75.618	79.549	83.687	88.038
V	68.198	71.744	75.475	79.399	83.526	87.871	92.440
VI	71.608	75.331	79.249	83.368	87.703	92.265	97.062
VII	75.188	79.098	83.211	87.372	92.088	96.078	101.915
VIII	78.948	83.053	87.372	91.914	96.692	101.722	107.011
IX	82.895	87.205	91.740	96.509	101.527	106.808	112.361
X	87.040	91.566	96.327	101.335	106.603	112.149	117.980
XI	91.392	96.144	101.144	106.402	111.933	117.756	123.878
XII	95.961	100.951	106.201	111.722	117.530	123.644	130.072

(EU; 28-11-1994;1-16)

SINDICALISTAS DE AD Y EL GOBIERNO DE CALDERA.

Según palabras del Secretario Sindical de AD, César Gil, el Buró Sindical de Acción Democrática no está de acuerdo en seguir respaldando el Gobierno del Presidente Rafael Caldera, so pretexto de defender el sistema democrático, a costa de la liquidación del movimiento obrero nacional y de las agresiones directas a muchas instituciones. Esto fue expresado por el mencionado dirigente durante una reunión sindical llevada a cabo con el objeto de analizar la situación social del país. (EN;8-09-1994;D-1).

PRESENTADO EL "PLAN CORRALES".

El Programa de Estabilización y Recuperación Económica mejor conocido como "Plan Corrales" debido a que su inspirador fue el Ministro de Cordiplan, Werner Corrales, a pesar de no haber sido anunciado formalmente por el Ejecutivo, ya circulaba por los medios de comunicación. En sus líneas maestras parece concordar con el Fondo Monetario Internacional y contempla: ajustes en el precio de la gasolina; revisión del régimen de prestaciones sociales; promoción de una política de disciplina y equilibrio fiscal; la profundización del proceso de privatización; equidad, eficiencia y precios en los bienes y servicios producidos por el Estado; recuperación inmediata de la producción y el empleo; recuperación de la industria manufacturera; reestructuración de la deuda bancaria de la Pymi; fortalecimiento de los instrumentos de protección contra la competencia desleal internacional; incentivar la protección agrícola; racionalizar los precios de la cadena agroalimentaria; dinamizar la construcción. (EN;8-09-1994;D-2)

EL IVSS

Estado y empresarios deben más de tres billones al IVSS.

El trabajo realizado por la periodista Carmen Carrillo (El Universal), asoma algunas cifras manejadas por el IVSS. Según informa, este Instituto percibe diariamente 320 millones por concepto de cotización de trabajadores afiliados al organismo. "Una fortuna por día, eso sin actualizar todos los registros y sin eliminar la llamada nómina blanca y sin que existan controles, porque cuando se pueda modernizar todo el sistema, se percibirá, entonces dos mil millones de bolívares por día hábil. Esta fortuna procede de los bolsillos de los trabajadores, porque el Estado debe al llamado Fondo de Pensiones dos billones Setecientos mil millones de bolívares y el sector privado debe ochocientos mil millones de bolívares". A pesar de esto el Instituto funciona de forma ineficiente y no permite a los cotizantes escoger el centro asistencial en el que desean ser recludos. "Simplemente los que no tienen dinero se mueren los institutos públicos de salud, porque siempre falta algo... Mientras que la clase media, o lo que queda de ella, para obtener el servicio médico, además de pagar sus pólizas de seguro debe acudir a las finanzas familiares, a las prestaciones sociales, a la caja de ahorros de la empresa donde trabaja, pide prestado a amigos o bancos e hipoteca su existencia. Pero el trabajador cancela su cuota al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales..." (Carmen Carrillo;EU;17-09-1994;1-12)

Posteriormente, la periodista presenta un resumen del informe de Víctor Emiro Montero, ex miembro de la Comisión Re-estructuradora del IVSS, el cual fue aprobado por el Comité Nacional de Copei y elevado a consideración del Ejecutivo, tanto durante la gestión de Carlos Andrés Pérez como la de Ramón J. Velásquez. En el informe, Víctor Emiro Montero explica cuál es la manera que el trabajador adquiera derechos mediante la creación de un Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

1.-En primer lugar propone separar los servicios médicos del IVSS, a fin de lograr su funcionamiento eficiente. Esto se llevaría a cabo mediante la creación de un Subsistema Integrado de Atención Médica (SIAM). De esta manera se podrán crear juntas directivas en cada hospital con la participación de los principales entes responsables de la asistencia médica y seguridad social en cada estado. Allí podrán participar las comunidades organizadas a través de asociaciones civiles sin fines de lucro. Según su opinión los centros de salud pública deben ser abiertos y además autogestionarios y cogestionarios, así no existiría diferencia entre los centros públicos y privados.

1.a.-Para quienes no puedan pagar y puedan disfrutar del beneficio, debe ser creado un **Circuito Financiero**, el cual debe funcionar por niveles, según el grupo socioeconómico al que responde. Describe estos niveles en: personas pudientes o con altos ingresos (tienen capacidad para autoasegurarse); trabajadores públicos o privados; y, trabajadores afiliados a Institutos de Previsión (Ipasme, Ipsfa, etc), estos Institutos deberán proteger a sus afiliados mediante pólizas creadas bajo el sistema de autoseguro y contratando empresas aseguradoras privadas.

1.b.-Para quienes no tengan como pagar una cotización se crearía la **Póliza Nacional de Asistencia Médica**, la cual los protegerá contando con los aportes del Ministerio de Sanidad, los gobiernos regionales y los concejos municipales. Otra alternativa es la creación de un **Fondo Nacional de Garantías de Salud (FONAGASA)**, con la participación proporcional de los distintos niveles (Gobierno Central: 60%; Gobierno de los Estados 20%; y, Concejos Municipales:20%). Este fondo no se encargaría de administrar fondos de salud, sino de prestar ayuda a los más necesitados.

2.-En segundo lugar desarrolla la idea de la división del fondo. Victor Emiro Montero vincula, según normas aceptadas ya en países desarrollados, el concepto de prestaciones sociales al concepto de servicio público. En este sentido, los Fondos de Pensiones deben estar constituidos de la siguiente manera:

2.a.-Sector de Capitalización Individual, solidario y subsidiario que significaría el 11% del aporte.

2.b.-Sector de Ley de Política Habitacional que significaría el 3%.

2.c.-Sector del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales (aquí estaría colocados los dos billones Setecientos mil millones que adeuda el Estado y los ochocientos mil millones que deben los empresarios. "El Estado pagaría su deuda de prestaciones y fondos de jubilaciones en bonos de la República a cancelarse en treinta años y los empresarios en fideicomisos de cinco a diez años.

El Trabajador sería liquidado anualmente y ese dinero se colocaría en el **Fondo Nacional de Prestaciones Sociales**. (Carmen Carrillo;EU;17-09-1994;1-12)

Aumentarán cotizaciones al Seguro Social.

De 4,5% a 6% sobre el salario básico aumentará el aporte que hacen los trabajadores al IVSS, lo cual significará para el 80% de los asegurados que cotizan sobre la base del salario mínimo (15.000 Bs.) un incremento promedio de 175 bolívares mensuales. El Decreto mediante el cual se establecen los nuevos *topes* contempla también un incremento de 4,5% para los patronos privados y de 1%

cuando el empleador sea el Ejecutivo Nacional, La decisión está en manos del Consejo de Ministros. El Presidente del IVSS, Juan Vicente Vera, informó que la medida era consecuencia del proceso de reestructuración que atraviesa el Instituto para mejorar la calidad del servicio prestado a más de 8 millones de trabajadores. Además se tomarán acciones dirigidas a modernizar el sistema de cobranza (concesión de cobranzas) ya que el IVSS apenas cobra el 50% de lo que factura y factura solo el 50% de lo que debería cobrar. A estas acciones se le suman la concesión en el área de informática y la depuración laboral que implica una reducción de personal.(EN;4-10-1994;Economía-2).

La mora del sector público tiene en crisis al Seguro Social. El Profesor Carlos Pietri, amplio conocedor de la situación actual de la Seguridad Social en el país, destacó que la mora del sector público afecta gravemente la situación financiera del IVSS.(EU;13-10-1994;2-4)

Obligaciones del Sector Público con el Seguro Social.

Concepto	Monto
Fondo de Pensiones	330.000.000.000
Intereses, bonos de la deuda pública entregados al Fondo de Pensiones	5.500.000.000
Faltante en aporte del Ejecutivo: 1,5% de cotizaciones según Ley S.S.	2.700.000.000
Gastosa para la instalación de nuevos hospitales y ambulatorios	63.848.041
Préstamos al Ejecutivo para la adquisición de edificios para el S.S.	112.457.998
Saldo préstamo a Mindur para las construcciones médico-asistenciales	18.619.543
Préstamo para la construcción de ambulatorios	203.663.942
Proyecto de construcción del edificio sede	5.501.605
Fogade, BTV, créditos	246.770.337
Colocación BTV	300.000.000
Obligaciones pendientes de pago aporte como patrono	
Bono Unico 2 meses de salario (fin de año)	3.000.000.000
Obligaciones con los trabajadores IVSS (prestaciones acumuladas)	15.000.000.000
Total Obligaciones	369.147.769.000

(Fuente: EU;13-10-1994;2-4)

El Sector público debe al Instituto algo más de 369.000 millones de bolívares, tiene un déficit calculado en 4.000 millones de bolívares mensuales. De aumentarse las pensiones a los 350.000 beneficiarios que el seguro atiende, de 9.000 a 14.000 bolívares mensuales, esto significaría que el Instituto tendría que desembolsar 4.200 millones de bolívares mensuales sólo para esa finalidad; pero como el Seguro Social opera con 5.000 millones de bolívares que le ingresan mensualmente, su déficit sería gigantesco. Según Pietri, la evolución histórica de los Seguros Sociales en

Venezuela ha estado caracterizada por episodios de constante crisis, pero define la actual como la más severa. La situación actual se debe a: a) falta de cálculos económico financieros del IVSS; b) Incidencia de factores que no se tomaron en cuenta, como la inflación y los aumentos de sueldos y salarios; c) falta de ajustes periódicos basados en estudios actuariales, los cuales han debido realizarse para mantener en equilibrio los ingresos y egresos; d) falta de aportes por parte de los gobiernos los cuales han desconocido la Ley obligando al instituto a destinar buena parte de sus recursos para fines diferentes a los contemplados en esta (prestar asistencia médica a no contribuyentes, empleo de las reservas del fondo de pensiones para otros fines, etc); d) injerencia excesiva de los gobiernos de turno en el manejo de la institución así como de sindicatos y gremios. El monto de las obligaciones del Seguro Social se acerca a los 15.000 millones de bolívares, aunque aún no ha sido determinado con exactitud. A esto se añade que el personal actual del Seguro Social está por el orden de los 65.000 trabajadores. (EU;13-10-1994;2-4)

El caso de Aeropostal puede repetirse en el IVSS.

Edgar Romero Nava, Presidente de Fedecámaras, manifestó que de no buscarse soluciones definitivas y verdaderas, el colapso del IVSS es inminente por lo cual podría ocurrir una situación similar a la vivida por la LAV. De igual forma aprovechó para hacer un llamado al Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido y al Presidente de la CTV, Federico Ramírez León a promover una negociación social a puertas abiertas para hacerle frente a la problemática de ese organismo."Son inaceptables los pretendidos aumentos de las cotizaciones del Seguro Social, cuando el servicio que se ofrece no se cumple y cada vez es peor." (EU;6-10-1994;2-1) y (DC;6-10-1994;p.18)

ACTITUD ANTISINDICAL DEL EMPRESARIADO.

Víctor Moreno, coordinador Nacional del Nuevo Sindicalismo, ex Presidente de Sutiss y diputado de la Causa R, opinó sobre la posición actual del empresariado . Durante sus declaraciones acusó a los empresarios por su actitud de desconfianza, doble discurso y falta de solidaridad ante la problemática laboral. "*Se rasgan las vestiduras diciendo que ellos no les pueden aumentar los salarios a sus pobres trabajadores, pero acabamos de vivir una realidad. El Presidente Caldera decretó un bono de transporte. Ese bono inclusive viola las normas establecidas en la Ley del Trabajo, porque no tiene incidencia en las prestaciones sociales. ¿Cuál fue la acción de los empresarios?... corriendo a despedir a los trabajadores antes que se diese el incremento... Desde que entró en vigencia la nueva Ley del Trabajo, donde se dan una serie de prerrogativas a la mujer embarazada, se ha dejado de contratar empleadas. Ahora es fácil conseguir un hombre-secretario... En la mente de los empresarios funciona una maquinita, la de Rico Mac Pato. A ellos no les importa la cuestión social.*" Además manifestó que estaba convencido que el problema de las prestaciones sociales no se puede resolver de la noche a la mañana y que éstas han sido un subsidio de los trabajadores a la ineficiencia del Estado.(EU;17-09-1994;1-12)

DE NUEVO EL FANTASMA DEL RUMOR ANUNCIA SACUDON.

Los primeros días de Octubre de 1994, comienzan a aparecer en prensa, una serie de informaciones sobre ciertos rumores derivados de la situación socio-económica por la que atraviesa el país y del contenido de un informe de inteligencia publicado por el Diario de Caracas el Domingo 9 de Octubre de 1994. La editorial de este Diario titulada "El nuevo sacudón", hace referencia al contenido del mencionado informe el cual compara la situación socio-económica por la que atravesaba el país al momento de producirse el estallido del 27-F y la situación actual, supuestamente muy parecida a aquella. (DC;11-10-1994;p.2). A este respecto, el titular del Ministerio de Relaciones, Interiores, Ramón Escovar Salom, descartó la posibilidad de un nuevo sacudón afirmando que una revolución social en Venezuela no era más que una "fantasía tropical". Por el contrario, Humberto Celli, miembro del CEN de AD, advirtió que desde hacía ya tiempo existía en el país una triple conspiración: "...la de Chávez, otra de la alta oficialidad y la más peligrosa...la insurrección popular". Le dio alta veracidad al informe de inteligencia (DC;11-10-1994;p.2).

PLANTEOS DEFINITIVOS SOBRE LAS PRESTACIONES (II)

Creación de una Comisión Técnica.

El 17 de Octubre de 1994, el Ministro de Cordiplan, Werner Corrales, anunció que sería creada una *Comisión Técnica* para el estudio y la reformulación del sistema de Seguridad Social en Venezuela. Esta comisión presentará en un plazo de 90 días un informe a consideración del Ejecutivo y el Legislativo, que contendrá una propuesta definitiva de reformas al actual régimen de prestaciones sociales, seguridad social, salud y regimen de jubilaciones.(DC;17-10-1994;p.17).

Ofensiva neoliberal contra las prestaciones.

En un remitido anónimo hecho público en fecha 18 de Octubre de 1994, a través del Diario de Caracas, se denuncia una gran ofensiva para la eliminación de las prestaciones sociales de los trabajadores. Según se indica en su contenido, ésta sería la segunda arremetida contra las prestaciones, la primera fue en 1989 al iniciarse el proyecto neoliberal de CAP. La ofensiva estaría sustentada en un marco teórico neoliberal. (DC;18-10-1994;p.10)

Prestaciones Sociales: un "coco que debe abordarse".

En un amplio trabajo presentado por el periodista Rafael Rodríguez Olmos, del Diario Economía Hoy, el cual se titula "Prestaciones Sociales: un coco que debe abordarse", se presenta resumidamente un proyecto elaborado por el ILDIS y propuesto a los diferentes sectores que dominan la escena pública con el objeto de abordar el problema laboral más importante que atraviesa Venezuela en la actualidad. El periodista comienza a introducir el tema refiriéndose a la actitud asumida por los principales entes protagonistas del problema: En principio, todos actualmente

sienten la necesidad de reformar el régimen a fin de adecuarlo a los nuevos tiempos. Hasta el año 92 se hicieron múltiples propuestas para la modificación pero éstas no pasaron del papel. El hecho es que los entes incursos en el problema han preferido diferir todas las alternativas temiendo todos *meterse en camisas de once varas*.

Posteriormente, el periodista, presenta el proyecto desarrollado por los analistas Harald Allheimer y Rolando Díaz, investigadores del Ildis:

I. Primera Parte: salario actual y diferido son indivisibles.

En su primera parte, el documento sostiene que el país se enfrenta en la actualidad a dos problemas: 1) aumento creciente del desempleo, tanto en la empresa privada como en el Estado; y, 2) una represión salarial destinada a detener los efectos de la retroactividad o recálculo.

De igual forma, los analistas sostienen que en el funcionamiento de la economía a mediano y largo plazo deben evaluarse los efectos del actual régimen de costos laborales y la productividad, la competitividad y el consumo, la inflación, el empleo, el ingreso fiscal y la inversión. Dicho análisis "...parte de considerar el ingreso del trabajador (tal como lo hace la empresa al determinar los costos laborales) **como un todo indivisible**: salario actual, destinado al consumo inmediato y salario diferido (o ahorro laboral) destinado al consumo diferido y a la inversión...".

Allheimer explica que el ahorro e inversión futura del salario diferido del trabajador tiene dos vías, ambas necesarias y complementarias entre sí: 1) ...el ahorro a largo plazo, destinado al uso después de la vida útil del trabajador, básicamente en pensiones y salud, que se canaliza de manera natural a través de los fondos de pensiones; y, 2) ...el ahorro a mediano plazo, el cual será utilizado en la vida útil del trabajador (vivienda, salud, educación, seguro de paro forzoso, una empresa propia, etc), que encuentra su curso natural a través de un fideicomiso. Partiendo de estas bases, resulta evidente que la eliminación de cualquiera de ellos es imposible. En tanto que "... la fusión de ambas como lo ha demostrado ampliamente el traspaso de recursos del Fondo de Pensiones al Fondo de Salud, en el Seguro Social -es definitivamente indeseable".

Profundizando en este aspecto, el analista añade una serie de razones por las cuales deben mantenerse separadas ambas formas de ahorro e inversión, a saber: a) división de riesgos a nivel de la recepción primaria de estos recursos, de manera que las instituciones que manejan ahorros de este tipo sean distintas y no vinculadas; b) en cuanto a la naturaleza de la inversión, es deseable que se conciba al fideicomiso como un fondo destinado no a inversiones seguras, rentables y de alta liquidez (capital de riesgo en definitiva), sino a una inversión libre de riesgo, de renta mínima garantizada con aseguramiento suficiente tanto del capital como del rendimiento oportunamente capitalizado; c) dejar abierta la posibilidad de destinar parte de esta fuente de recursos a la compra de papeles del Gobierno a corto o mediano plazo, plenamente garantizados en valor y rendimiento, máxime si consideramos las circunstancias de penuria fiscal. De igual forma, Allheimer considera inapropiada la transferencia forzosa, total o parcial al sector financiero, de las prestaciones de antigüedad ya devengadas que permanecen en el interior de la empresa, la razón es que estos recursos son a la fecha, de entera propiedad de los trabajadores, y sobre su

disposición, no tiene potestad constitucional ni autoridad administrativa el Poder Legislativo. En definitiva, *"no colocar todos los huevos en la misma canasta"*. (Rafael Rodríguez Olmos, EH;18-10-1994;p.8)

Otra de las causas por las cuales resulta delicada la transferencia compulsiva de estas prestaciones acumuladas del sector productivo al financiero es que ello supone un drenaje brutal de los activos de las empresas, que las obligan inclusive a endeudarse en el mercado y que en definitiva puede llevar a un porcentaje importantísimo de estas empresas a desaparecer. A fin de poder dispersar el riesgo debe aplicarse el criterio de dispersión, en este sentido, invertir las prestaciones ya devengadas en la propia empresa, en fiduciarias especializadas; y las por devengar en administradoras no vinculadas a las anteriores le da al trabajador la seguridad de no perder, en el peor de los casos, más que una parte de sus ahorros. (Rafael Rodríguez Olmos, EH;18-10-1994; p.9).

II.Segunda Parte (Excluir la retroactividad elimina la prestación misma).

En la segunda parte del trabajo, el analista Harald Allheimer profundiza en el problema que representa excluir la retroactividad ya que elimina la prestación misma... "Se acusa a las prestaciones sociales de impedir la retroactividad y la actualización salarial. No obstante... no se puede hablar de modificación al régimen vigente si no se evalúa el impacto de una actualización salarial en una eventual reactivación económica". El análisis del Ildis destaca que la causa principal de la inflación es el déficit fiscal, la emisión de dinero inorgánico y la devaluación cambiaria. ¿tendría sentido entonces profundizar la contracción actual de la demanda?. Una afirmación tajante del análisis es que desde 1982 no ha habido un aumento contractual o decretado que no fuera la convalidación a posteriori de una rebaja del salario real (capacidad adquisitiva). *Es por esta vía que el salario ha llegado a perder hasta el 80% de su poder de compra.* "La experiencia revela que la caída del salario corre pareja con la del empleo, lo que no es en absoluto de extrañar en economías cuyo desarrollo industrial se fundó en la sustitución de importaciones, sin que actualmente ni la exportación, ni la maquila brinden una alternativa significativa." Ante este panorama se hace vital tanto para empresarios como trabajadores detener y revertir la contracción del mercado interno, para lograr este fin es absolutamente prioritario detener la rebaja del salario real, para luego -de acuerdo con la productividad del trabajador y de la industria- iniciar mejoras de ese salario que se sustenten en la inversión y el crecimiento relativo del producto. (Rafael Rodríguez Olmos, EH;19-10-1994;p.14)

El problema se agudiza a partir de 1989 cuando la caída de la deuda, de la renta petrolera, las insuficiencias del ahorro interno, las dificultades del endeudamiento interno y la caída del déficit fiscal imponen la búsqueda de nuevas fuentes de recursos. Ante el lento proceso de privatización y el hueco fiscal (casi 25% del presupuesto Nacional) se presentan tres fuentes tributarias como las más esperanzadoras: el IVA, el Impuesto a los Activos y la Seguridad Social. Este último concepto es castigado por los bajos toques de cotización, la defectuosa recaudación, el elevado costo de gestión y el sistemático desvío de recursos hacia el sector salud, lo cual desvirtúan al actual IVSS como tradicional proveedor de dinero barato. Esto

motivó a proponer sistemas de recambio que reactualicen el potencial impositivo de la seguridad social. Bien sea bajo la forma de entidad financiera de segundo piso, con gestión de recursos reservada al sector financiero nacional y prestación de servicio privatizada (proyecto de Ejecutivo), bien bajo la forma de fondos de retiro privados y múltiples con participación de capital transnacional (proyecto Fedecámaras). La nueva propuesta impositiva se propone recaudar más de mil millones de dólares anuales bajo la forma de depósitos anuales destinados a proveer dinero fresco tanto al sector oficial como al privado. "Entonces lo que se pretende es darle solución a este problema. ...¿como darle solución sin que signifique un costo mayor para el empresario... ¿cuál es el porcentaje de aporte del empresario?: 10% anual del salario básico. Para dar esta cobertura creando los fondos de pensiones, tendría que modificarse el sistema de prestaciones sociales. Eliminando la retroactividad de las prestaciones -algo que perjudica a los trabajadores con mayor antigüedad-, ese ahorro que van a tener los empresarios pasaría a cubrir los fondos de pensiones. Con eso se crearían los fondos." (Rafael Rodríguez Olmos, EH;19-10-1994;p.14)

Tanto el ahorro que van a tener los empresarios como la "retroactividad" que debe ser eliminada consisten en el recálculo conforme al último salario devengado por el trabajador. El análisis indica que el recálculo de la prestación de antigüedad conforme con el último salario devengado no supone la indexación de las sumas adeudadas, si los aumentos de sueldos no compensan la inflación en 100%. En realidad las remuneraciones evolucionan mucho más lentamente que el nivel de precios al consumidor.

Esta situación podría ser compensada con el pago de los intereses devengados por las prestaciones causadas, sin embargo éstos (salvo para el período entre el 89 y abril del 94) han sido fuertemente negativos. En resumen, el recálculo de la prestación conforme al último salario (con remuneraciones evolucionando por debajo de la inflación), combinado con la capitalización de intereses negativos, han cumplido una función estrictamente indexatoria.(Rafael Rodríguez Olmos, EH;19-10-1994;p.15)

"Por regla general, las prestaciones sencillas actualizadas al último salario, más los intereses capitalizados, no han alcanzado a conservar el valor adquisitivo que las prestaciones tenían al momento de ser devengadas. En consecuencia, sería necesaria la doble indemnización, a fin de restaurar ese poder adquisitivo y proveer una rentabilidad mínima. Como este caso no es universal -y los intereses no siempre se pagan-, la empresa se capitaliza en la misma medida en que la prestación se deprecia. Si en esta circunstancia se eliminara el recálculo, sin reemplazarlo por un régimen superior, el valor de las prestaciones terminaría por desaparecer... esto se produce porque el valor íntegro del ahorro del trabajador ha sido percibido por las empresas y forma parte de sus activos actuales, pues oportunamente fue incorporado al precio de sus productos y recuperado a través de él. El valor de cada ajuste inflacionario fue también cada vez incorporado al precio del mismo título que los intereses de otros capitales tomados en préstamos. Cada Bs. 4,30 devengados por el trabajador hace años, que son su ahorro -y le pertenecen en propiedad- sirvieron a la empresa para comprar el equivalente a un dolar de edificio y equipos. Oportunamente depreciados, su costo fue incorporado por la empresa al precio de sus productos, recuperado y vuelto a invertir en re-equipamiento".

Un ejemplo es el de Perú que debido a la alta inflación del decenio pasado, la deuda real del Estado a la seguridad social se redujo con rapidez porque entre 1981 y 1988 se devaluó 99,8%. Esto significa que el gobierno se liberó de cada 1.000 dólares pagando sólo dos.

Esto significa que el propósito de eliminar toda forma de indexación como lo constituye el recálculo, es, obviamente, pagar las prestaciones acumuladas por su valor nominal, con moneda devaluada. **Es decir, no pagarlas.** En estas condiciones, se hace evidente que eliminar la retroactividad sin reemplazarla por un régimen que contemple todos los intereses en disputa significa, en última instancia, eliminar la prestación misma. (Rafael Rodríguez Olmos, EH;19-10-1994;p.15).

III.Tercera Parte: la retroactividad, un mecanismo a perfeccionar.

Según los investigadores del Ildis la retroactividad se ha convertido en un componente salarial y defenderla pasa por defender al salario. En vista de ello, su eliminación sólo puede ser negociada a cambio de alguna forma de indexación salarial continua y automática. De igual forma advierten que en el momento actual, la combinación de retroactividad e intereses positivos, con efectos limitados a la prestación, no se produce. Por lo tanto la doble indexación no existe "Esto es una distorsión potencial del sistema..." En vista de ello, la retroactividad genera una indexación eventual del salario y los intereses sobre las prestaciones -sólo positivos y capitalizados- generan una indexación de la prestación (Rafael Rodríguez Olmos, EH;20-10-1994;p.14).

En ninguno de los proyectos presentados en el pasado se excluyó el pago de la prestación por antigüedad debido a que para las empresas no hay diferencia entre pagarlos como un aguinaldo todos los años o depositarlos en una entidad fiduciaria. No obstante, para el trabajador el fideicomiso conserva íntegra la naturaleza del ahorro y el beneficiario no es sólo el trabajador sin toda una red de inversión productiva que contrapesa el eventual efecto inflacionario de actualidad salarial. "No obstante es menester comprender el funcionamiento del Fideicomiso en un ambiente inflacionario. *Todo cálculo de interés y de su capitalización y, en general, todo cálculo de rendimiento que no incluya alguna forma de corrección monetaria es simplemente absurda.* En vista de ello, si no se provee al ahorro de un mecanismo eficaz y viable, se estaría transfiriendo el valor real de ese ahorro de su propietario al tenedor".(Rafael Rodríguez Olmos, EH;20-10-1994;p.15).

"Está claro que la antigüedad ha descansado en retroactividad e intereses, pero el sistema está colapsado porque descansa en intereses negativos y congelación salarial. En consecuencia, el valor real de las prestaciones se erosiona con rapidez... También hay acuerdo sobre el cálculo. Todos los proyectos admiten que, al momento de producirse la reforma, las prestaciones devengadas, deben ser cuantificadas de acuerdo con el régimen actual. No obstante, es su suerte futura la que plantea incógnitas... Una vez cuantificadas, documentadas y garantizadas, las prestaciones ya devengadas deben ser objeto de una política de indexación y/o capitalización, equivalente, en cuanto a propósito y función, a la que merecen las prestaciones futuras.(Rafael Rodríguez Olmos, EH;20-10-1994;p.15).

Cambio de las prestaciones debe mejorar el actual régimen.

Gastón Vera, miembro del Comité Directivo de la CTV, afirmó que de darse un cambio en el actual régimen de prestaciones, éste debe ser sólo para mejorarlo. Además informó que no había hasta la fecha recibido invitación oficial para participar en la comisión que estudia su reforma. (EU;27-10-1994;1-13). Por otra parte, Federico Ramírez León, Presidente de la CTV, indicó que el organismo que preside no estaba dispuesto a negociar las prestaciones. "Este es un sistema que se sustenta sobre derechos constitucionales individuales y son irrenunciables para la masa trabajadora. Esta afirmación la hizo en el marco de la IX Convención de Fetrabolívar.(EN;30-10-1994;Economía-3)

Foro en la Asociación Venezolana de Ejecutivos.

Durante un foro celebrado en la Asociación Venezolana de Ejecutivos (AVE) sobre Desempleo, Salario Real y Prestaciones Sociales se concluyó que "mientras no se resuelva el problema de la retroactividad de las indemnizaciones o prestaciones sociales, difícilmente se alcanzarán niveles de ingreso que mejoren sustancialmente la capacidad adquisitiva del trabajador." En el encuentro participaron: Carlos Eduardo Febres (Cordiplan y miembro de la Comisión Técnica que estudiará el problema de las prestaciones); Carlos Sañz Muñoz (asesor de la CTV); José Ignacio Urquijo (Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB); Luis Argumosa (Asesor de Recursos Humanos) y Aurelio Concheso (Fedecámaras). Actuó como moderador Luis Alfredo Araque (Director de AVE). Todos analizaron el problema desde distintas perspectivas. Aurelio Concheso, señaló que el sector privado no tiene ninguna propuesta y que la formulada en 1989 por la Cámara de Comercio de Caracas y posteriormente acogida por Fedecámaras ya no cuenta con el respaldo que se le brindó en aquella oportunidad. "...el problema real es la inexistencia de un sistema de seguridad social en el que las prestaciones sociales es apenas uno de los aspectos del debate". Por otra parte, Carlos Eduardo Febres manifestó que la intención del Gobierno es resolver en su totalidad el problema de la Seguridad Social en el país, para así poder acometer algún tipo de reforma en el régimen de prestaciones. "El Gobierno Nacional no conoce ningún estudio que logre establecer una relación causalidad entre el carácter acumulativo de las prestaciones sociales y el deterioro salarial". A su vez, Luis Argumosa argumentó que es falso que las prestaciones, tal como se conciben en la actualidad, estén dando beneficio a los trabajadores en general. Las mismas pueden ser beneficiosas para algunos profesionales que hayan hecho carrera en una empresa, pero no para los niveles inferiores cuya rotación es muy alta. Sin embargo, Carlos Sañz Muñoz cuestionó estos planteamientos e insistió en que se puede mejorar la seguridad social y crear fondos de retiro sin que para ello se tenga que eliminar el beneficio de las prestaciones sociales. "...el Gobierno y los empresarios han venido sistemáticamente confundiendo las prestaciones sociales con las indemnizaciones sociales". El profesor José I. Urquijo señaló que, en definitiva, nos encontrábamos frente a un verdadero "nudo gordiano".(EU;6-11-1994;2-10) y (EN;6-11-1994;Economía-6).

Remitido en defensa de las Prestaciones Sociales.

Luego de celebrarse el primer encuentro nacional en defensa de las prestaciones sociales, al cual asistieron un nutrido número de sindicatos, aparece en prensa un remitido que hace público los acuerdos sostenidos por estas organizaciones con referencia a las prestaciones sociales. La reunión se realizó con el objeto de enfrentar la supuesta campaña, que según los remitentes, busca eliminar éste derecho de los trabajadores venezolanos. Al respecto afirman que hasta la fecha la opinión pública viene siendo objeto de manipulaciones por parte del sector privado y del gobierno; para apoyar la afirmación citan los juicios emitidos por el Padre José Ignacio Arrieta en la Revista SIC de Octubre: "Uno de ellos es culpabilizar al Régimen de Prestaciones Sociales de la crisis económica de modo exagerado. Se pasa por alto la ausencia de una racionalidad gerencial y una inversión tecnológica adecuada. Muchos de nuestros empresarios no son emprendedores, no saben asumir riesgos o ser realmente innovadores. Han dependido de los recursos del Estado, pero están prontos a las ganancias rápidas y fáciles. Cuánta sangría de las empresas se ha hecho, no por las prestaciones laborales, sino por los beneficios onerosos del capital. Recuérdese la fuga de capital privado en dólares al exterior. Lo sucedido en el sistema bancario no es el único ejemplo... se han indexado los precios pero no los salarios. Eso hace que los trabajadores tengan que pedir anticipos. Las prestaciones sociales no se agotan por culpa de los trabajadores, sino por la pésima seguridad social, por la morosidad de los empresarios y patronos, por su ineficiencia gerencial." Entre los acuerdos políticos estaban: 1.-La irrenunciabilidad a las prestaciones sociales; 2.-la lucha en defensa del actual régimen; 3.-el desconocimiento de la Comisión de Alto Nivel que estudia las prestaciones; 4.-el pronunciamiento de los partidos políticos, congreso, CTV y demás organizaciones sindicales, contra la modificación del actual régimen; 5.-Declararse en emergencia y en este sentido: -exhortar a todos los sectores a apoyar la lucha; -la pronta decisión de la Corte a la solicitud de inconstitucionalidad del artículo 128 de la LOT, hechas por varias organizaciones sindicales en el año 1991. Acuerdos Organizativos: 1.-fortalecer el Comité Nacional por la Defensa de las Prestaciones Sociales. El comunicado tiene fecha del 29 de Octubre de 1994 y está firmado por 47 organizaciones sindicales. (EN;6-11-1994;D-7).

Seminario sobre seguridad social, prestaciones y fondos de pensiones.

Entre los días 16 y 17 de Noviembre de 1994, bajo la tutela del Instituto de Capacitación Laboral, se realizaría un seminario sobre seguridad social, prestaciones sociales y fondos de pensiones. Al evento estaban invitados especialistas de varios países de América Latina y organizaciones de Venezuela como la CTV, la CUTV, la CGT, Codesa, Fedecámaras y representantes del Gobierno. En una entrevista hecha al delegado sindical de Chile, Andrés Bustos, se conocieron algunas particularidades del sistema de seguridad social que funciona en Chile: "En Chile funciona desde 1981 un sistema de capitalización individual, que en concreto significa que cada trabajador tiene que hacer sus ahorros y al empresario se le elimina la cotización que antes hacía... Hoy en día en Chile hay afiliados 4 millones 800 mil trabajadores, más del 90% de la fuerza laboral del país... los militares, que no se inscribieron en el nuevo

sistema sino que se mantuvieron en el esquema público son subsidiados por el Estado..." Bustos advierte que el nuevo sistema se puso en funcionamiento sin ninguna participación del sector laboral. Además admite que en el exterior existe la imagen positiva del sistema del fondo de pensiones pero eso es algo que tiene que ver con la publicidad, porque en la práctica ha sido un éxito pero no precisamente para los trabajadores sino para los empresarios.(EU;14-11-1994;1-14)

La CTV dispuesta a que se modifique el actual régimen de prestaciones.

En declaraciones al diario El Nacional, Federico Ramírez León, Presidente de la CTV, señaló que debido a las condiciones económicas y sociales por las que atraviesa el país, la máxima dirigencia de la CTV ha considerado pertinente que se discuta en profundidad el tema de las prestaciones sociales y está de acuerdo en que es necesario adelantar conversaciones con el sector empresarial, para concretar un acuerdo que beneficie a ambas partes. De igual forma, Ramírez León afirmó que durante el mes de Septiembre, la CTV ordenó la realización de un estudio de campo y una encuesta, ejecutada por Eugenio Escuela, la cual concluyó que el 60% de los trabajadores venezolanos quieren que se modifique el actual régimen de prestaciones sociales por un sistema mucho más novedoso, que le ofrezca mayor seguridad; además reconoció que la situación económica y social creada como consecuencia del sistema actual de prestaciones es muy difícil "El Gobierno debe un billón 330 mil millones de bolívares en prestaciones a sus trabajadores. Los empresarios le deben otro tanto: 800 mil millones de bolívares..."(EN;15-11-1994;Economía 11)

1er. Congreso Nacional de Formación Sindical hace un llamado al sacrificio.

Federico Ramírez León, Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, exhortó a la dirigencia sindical del país para que se produzca un cambio de conducta. Así lo manifestó en su intervención durante las sesiones del Primer Congreso de Formación Sindical para el Trabajo que se realizó en la ciudad de Caracas del 14 al 18 de Noviembre, con la participación de dirigentes nacionales e internacionales y de representantes del Ejecutivo Nacional. Ramírez León acotó que para solventar la crisis por la que atraviesa el país, se requiere de una cuota de sacrificio y, para ello, la dirigencia sindical debe renunciar a una serie de comodidades y conductas que desnaturalizan la esencia y la razón del sindicalista.(DC;17-11-1994;p.24).

Cincuenta sindicatos pidieron voz en la discusión de las prestaciones.

Representante de 50 organizaciones sindicales manifestaron frente al Capitolio pidiendo mayor participación en las discusiones sobre el Régimen de Prestaciones Sociales. El Comité Intersindical de Defensa de las Prestaciones Sociales, se reunió con una comisión especial del Congreso, designada por el Presidente del Congreso, Eduardo Gómez Tamayo, para hacer entrega de un documento donde advierten la existencia de una campaña de desinformación por parte de los empresarios. Anaís Arismendi, representante del mencionado Comité afirmó que los trabajadores no han sido llamados a la discusión del tema de las prestaciones. (EU;18-11-1994;1-16)

Juramentada Comisión de Prestaciones Sociales.

En una ceremonia llevada a cabo en el Salón de los Espejos del Palacio de Miraflores, el Jefe de Estado tomó el juramento de Ley a los integrantes de la Comisión creada para el Estudio Solidario de las Propuestas e Iniciativas en Materia de Seguridad Social y de Prestaciones Sociales, anunciada ya en el Plan Corrales. La comisión la constituyen: el Dr. Juan Nepomuceno Garrido (Ministro del Trabajo y Presidente de la comisión); el padre Luis Ugalde (Rector de la UCAB); Carlos Eduardo Febres (Diputado); y los doctores Alejandro Feo y Absalón Méndez. El Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera, agradeció la responsabilidad asumida por éstas personas de realizar un estudio a fondo y de explorar las posibilidades más convenientes para orientar la política de seguridad social. La conclusión del trabajo de la comisión deberá ser presentada en un plazo no mayor de 90 días.(EU;19-11-1994;1-14)

Sectores Universitarios rechazan modificación de prestaciones.

Como preámbulo a una posible marcha de profesores universitarios que se llevaría a cabo el 30 de Noviembre de 1994, el profesor Simón Sáez Mérida, historiador y asesor de la Asociación de Profesores de la UCV declaró que los profesores se oponen a la modificación del actual régimen de prestaciones sociales, por cuanto el mencionado régimen no tiene implícito todas esas consecuencias negativas que se le atribuye. Según Sáez Mérida, el actual régimen de prestaciones tiene una larga tradición histórico-jurídica que se remontan a 1936, año en que se consagraron en la Constitución las primeras indemnizaciones por antigüedad. "...las prestaciones son un paquete de protección socio-familiar del trabajador, cuando finaliza su tiempo de trabajo." Por otra parte, afirmó que el argumento que sostienen algunos como principal punto de crítica al sistema vigente es que resulta insostenible al sistema, es falso "... si esto fuera cierto los beneficios del capital-trabajo no estuvieran en el nivel en que están. En el curso de los últimos 15 años el reparto de estos beneficios ha favorecido al capital, hasta el punto de que hoy, según calculan algunos economistas de la universidad, la relación es de 70/30 a favor del capital en contra del trabajo. Si fuera tan oneroso y gravoso, el sistema de prestaciones, ese nivel de acumulación y beneficio no lo tuvieron... En el caso de la pequeña y mediana industria hay algunas consideraciones en la Ley que atenúan el sistema de prestaciones. Por ejemplo, hace modificaciones al concepto de trabajo. En los contratos colectivos que duran más de un año, en donde el sueldo sea superior al 20%, no se considera el excedente sobre el 20% para calcular las prestaciones. Hay también exoneraciones y disminuciones contra el salario mínimo."(Casto Ocando Hernández;EU;28-11-1994;1-14)

El académico citó los datos de la OCEI según los cuales entre 1978 y 1987, "a pesar de la inflación, las prestaciones sociales no llegaron a constituir una carga o presión inflacionaria inmanejable para las empresas... la eliminación de las prestaciones es parte de un modelo global que busca reducir los costos de producción sobre la base de reducir los costos laborales..." Simón Sáez Mérida, considera que la CTV no es un interlocutor válido para la discusión en torno al problema de las

prestaciones sociales. "Aquí hay muchas centrales obreras, muchos sindicatos y gremios. Tiene que haber una consulta amplia, en un espectro muy grande, donde haya mayor autoridad moral y gremial para discutir sobre esas cosas."

Entre las alternativas, el académico indicó que lo más importante del actual esquema "es no modificar la retroactividad, porque es lo que garantiza un escudo contra la inflación... salarizar las prestaciones desnuda el salario frente a la inflación en términos absolutos." Con respecto al cambio del régimen de prestaciones por el fondo de pensiones o jubilaciones afirmó que no es la solución: "Primero porque las prestaciones tienen un contenido de protección social y familiar del trabajador. Y en segundo lugar, porque la carga fundamental de esa indemnización está en manos del patrono, que se beneficia con el trabajo del obrero, y tiene que separar anualmente una cantidad determinada para cada trabajador para el fondo de prestaciones. Nosotros somos partidarios... que el fideicomiso no sea opcional sino obligatorio... el riesgo es que hay un sistema financiero precario. Pero eso es peor para un fondo de pensiones... si se hicieran los aportes correspondientes al seguro social tendríamos un sistema de protección social mejor que el de Inglaterra." (Casto Ocando Hernández;EU;28-11-1994;1-14).

Según el entrevistado, el objetivo principal de la marcha nacional es que "los gremios universitarios que tienen un nivel académico y docente importante, se conviertan en una pieza fundamental para la lucha por el mantenimiento de las prestaciones sociales... La propuesta es que Fapuv participe en la formación de un nuevo bloque gremial-sindical *que sea un nuevo interlocutor de nuevo signo, frente a los tradicionales interlocutores, algunos de ellos que no tienen la suficiente calificación como la CTV.*" (Casto Ocando Hernández;EU;28-11-1994;1-14).

Aclaraciones sobre el concepto de prestaciones sociales.

En un artículo de fondo titulado "Prestaciones Sociales" su autor, Pedro Ortega Díaz, hace un breve recuento del origen y significado de este concepto: "Las prestaciones nacen en el año de 1936 donde se establece una *indemnización* de una quincena de salario por cada año de servicio para todo trabajador que pierda su trabajo *por causa ajena a su voluntad*. En 1945 se estableció que tal indemnización era por un año *o una fracción de año superior a 8 meses* y se eliminó la disposición que reducía a meses la indemnización. En 1947 se establece el auxilio de cesantía con lo cual llegó a un mes lo que había que pagar al trabajador. En 1975 se declaran tales beneficios derechos adquiridos de los trabajadores, lo cual significa que éstos pertenecen al trabajador y por tanto no lo pierde ni por despido justificado. En 1975 la Ley contra despidos injustificados estableció que el patrono que quisiera despedir a un trabajador sin causa justificada debía pagar doble la antigüedad y la cesantía además del preaviso. En 1983 se reafirma que tales pagos se hacen por el último salario del trabajador en el momento del despido." Partiendo de estas bases, el autor defiende el actual régimen de prestaciones.(EN;30-11-1994;A-4).

Garantizar las Pensiones: clave de un sistema eficaz de seguridad social.

En un artículo de fondo, publicado en la Sección "Temas de Coyuntura", de El Diario de Caracas, el Profesor José Ignacio Urquijo hace referencia a la problemática

de las Prestaciones Sociales la cual, a pesar de ser el centro del debate, muchos consideran que "...debería enmarcarse en un cuadro más amplio, abarcando en forma global y orgánica todos los aspectos de la protección social del trabajador: el paro forzoso, la política habitacional, el seguro social con toda su variedad de compensaciones... Desde esta perspectiva el debate debiera ser orientado hacia el diseño de un Sistema Integral de Seguridad Social..." Para el académico, muchos países avanzados lo han entendido así y sus ciudadanos gozan de un excelente sistema de protección social. El Pfr. Urquijo continúa su análisis afirmando que aunque pocos confían en el funcionamiento del Seguro Social Obligatorio en Venezuela, éste no es un problema exclusivo del país y que muchos otros países también muestran una profunda preocupación por la ineficiencia de sus sistemas, los cuales caminan inevitablemente hacia la quiebra. "Todo sistema de reparto lleva intrínsecamente aparejado el conflicto de intereses que a la larga genera su destrucción: los cotizantes quieren pagar menos en tanto que los pensionistas quieren, lógicamente, percibir más." Por otra parte, hace referencia al caso chileno, uno de los primeros países en adoptar un sistema de Seguridad Social estatal (1924). En 1981 el Gobierno Chileno decide transformar su sistema de pensiones estatales en un sistema privado basado en la capitalización individual, lo cual fue posible debido a que se realizó en términos democráticos (los trabajadores tenían libertad de decidir, por un lapso de cinco años, si querían mantenerse en el Sistema o pasar al nuevo sistema privado. Eso sí, a partir de la fecha de la entrada en vigencia del mismo, todos los nuevos trabajadores incorporados al mercado laboral debían ajustarse a las normas del sistema privado). "Al momento de su implantación, se incrementaron los salarios en una proporción igual a las cuotas que las empresas aportaban a la Seguridad Social; lo cual permitió a los trabajadores pagar sobradamente las nuevas primas obligatorias, cuyo monto no podía ser inferior al 7 por ciento del salario mensual, o incrementarlas, si deseaban mejorar su pensión." En la actualidad, las Administraciones de los Fondos de Pensiones (AFP) en Chile suponen el 36% del PIB y se estima que en los próximos 10 años se elevaría a 1,2 veces el PIB. Por último, el Pfr. Urquijo enumera las ventajas más importantes del nuevo sistema chileno tomando como fuente un artículo publicado recientemente por la periodista Esperanza Aguirre Gil del diario ABC: 1) Garantiza la pensión, puesto que aunque los gestores de los fondos (AFP) puedan quebrar, los fondos de pensiones no pueden desaparecer, ya que están constituidos obligatoriamente por títulos o valores que no se volatizan y que en cada inversión no pueden sobrepasar el 5 por ciento del total del fondo; 2) El beneficiario tiene libertad de elegir su gestor y de cambiar sus fondos a otra AFP si la actual no le merece confianza; 3) Los fondos así administrados se asignan a los empleos más necesarios y más productivos del país, contribuyendo así a la creación de riqueza. 4) el sistema crece a razón de 200 millones de dólares al mes, pues cada vez hay más asalariados que quieren contribuir con cifras mayores de las obligatorias. 5) se mantiene seguro el dinero de los trabajadores, apartado de las manos dilapidadoras del Gobierno. "En definitiva, el papel del Estado es doble: por un lado garantiza el funcionamiento del sistema, estableciendo mediante Ley el porcentaje obligatorio, las clases de inversiones que

las gestoras pueden hacer y su cuantía para asegurar su solvencia; y por otro, introduce correcciones sociales, tales como la garantía de una pensión mínima, etc.” (DC;13-12-1994;p.4)

- 1995 -

El año 1995 se inicia bajo el impacto de la crisis bancaria, con un gobierno más asentado en el poder, al que se acusa de indecisión y de carencia de un programa consistente, que lo arrastra a un continuo cambio de rumbo a través de una serie de planes que muchos políticos consideran inconsistentes.

Balace de la economía venezolana de 1994.

El periodista de El Universal, C. R. Chávez, en su columna sobre cuestiones económicas, presentó, a comienzos del año 1995, una análisis de la situación del país al finalizar el año 1994, bajo el título "Hechos y cifras de una realidad en decadencia". Estos hechos revelan pocos aciertos del Gobierno en su esfuerzo para impedir el derrumbe y la postración en que se encuentra el país. En su opinión el Gobierno demostró *manifiesta ineptitud* durante 1993, cuando debió actuar para evitar el colapso financiero. El año 1994 arranca con la explosión del sistema financiero dejando el siguiente saldo en auxilios: Banco Latino, 504.000 millones de bolívares; resto de los bancos intervenidos, 300.000 millones de bolívares; Banco de Venezuela, 80.000 millones y Banco Consolidado, 96.000 millones. Es decir que la suma total de auxilios otorgados por Fogade alcanzan los 980.000 millones de bolívares. El "Plan Corrales" carecía de aciertos, en lo que respecta al logro de equilibrios macro-económicos y a crear condiciones para el crecimiento estable y el reinicio del dinamismo productivo. Una prueba de ello era que en agricultura se importa el 70% de lo que comemos, y en la industria manufacturera, además de haberse echado a la calle a más de 100 mil trabajadores, los volúmenes y el valor de la producción industrial han descendido en forma alarmante. Por si esto fuera poco, la industria de la construcción presenta una capacidad ociosa del 60%, y 3.000 empresas del sector fueron cerradas durante 1994. El ambiente, en las relaciones entre el gobierno y el sector privado, se había enrarecido, evidenciándose en las declaraciones del Presidente Caldera en contra de los banqueros, tildando de mafiosos a un sector de los mismos. Finalmente, Chávez presenta, los resultados de una investigación publicada en la revista Número, que reflejan la realidad socio-económica por la que atraviesa el país (EU; 11-1-1995;2-9):

Fuerza de Trabajo:	7.500.000
Informales:	3.000.000
Desempleados:	500.000
Subempleados:	1.500.000
Subpagados	4.000.000
Subremunerados:	4.100.000
Hab. en Barrios:	11.000.000
Paludismo (infestados):	47.000
Mortalidad Infantil:	35 por 1.000

CONVERGENCIA Y EL MOVIMIENTO SINDICAL PETROLERO.

La introducción de un anteproyecto de Contrato Colectivo por parte del Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolera, SINTRAIP, marca el primer paso que adelanta el partido Convergencia para intentar penetrar el movimiento obrero de este sector y tener un piso político más sólido. Esto se hace en un momento clave, por cuanto la discusión del contrato colectivo, que regirá las relaciones laborales a partir de Noviembre de 1995 y hasta 1998, podría resultar bastante compleja con ingredientes como un nuevo régimen de prestaciones sociales, la incursión de nuevas fuerzas políticas (Causa R y Convergencia) y la actividad de empresas privadas en áreas tradicionalmente reservadas al Estado. Es sabido que hasta ahora las negociaciones se han llevado a cabo con Fedepetrol, desde 1945, y con Fetra-hidrocarburos, desde 1967 (aunque fue creada en 1962). Ambas organizaciones agrupan la mayoría (70%) de los 44.000 trabajadores petroleros de las operadoras de Pdvsa y empresas contratistas de construcción y proveedoras de bienes y servicios. Con la firma del contrato colectivo de 1995 se arribaría al 50 aniversario de la firma del primer contrato celebrado en Lagunillas (1945). (EN;9-1-1995, D/8)

CONVENCION COLECTIVA DE MEDICOS.

En un Boletín Informativo de la Federación Médica Venezolana, publicado en el Diario El Nacional del 14 de Febrero de 1995, el Comité Directivo informa sobre los logros alcanzados por el gremio en la Convención Colectiva negociada con el IVSS, lo cual pone fin al conflicto médico nacional. En el boletín se presenta el tabulador salarial (01-01-95) para los médicos a 8 horas de contratación que es como sigue:

Grado	Médico		Especialista		Adjunto		Jefe de
	General I	General II	I	II	I	II	Servicio
IVSS							
I	67.328	70.829	74.512	78.386	82.482	86.750	91.261
II	70.694	74.370	78.238	82.305	86.585	91.088	95.824
III	74.229	78.089	82.150	86.420	90.914	95.642	100.615
IV	77.941	81.993	86.257	90.741	95.460	100.424	105.646
V	81.838	86.093	90.570	95.278	100.233	105.446	110.928
VI	85.929	90.397	95.098	100.042	105.245	110.718	116.474
VII	90.226	94.917	99.853	105.044	110.507	116.254	122.298
VIII	94.737	99.663	104.846	110.296	116.033	122.067	128.413
IX	99.474	104.646	110.088	115.811	121.830	128.170	134.834
X	104.448	109.879	115.593	121.602	127.926	134.578	141.575
XI	109.670	115.373	121.372	127.683	134.322	141.307	148.654
XII	115.154	121.141	127.441	134.066	141.039	148.373	156.087

(EN; 14-2-1995;D-11)

Según lo señalado en el mencionado Boletín, estos montos representan incrementos promedios de 114% a 125% con respecto a cifras anteriores, y a partir del 01-07-95 habrá un incremento adicional del 10%. (EN; 14-2-1995;D-11).

DE NUEVO EL DEBATE SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES (III).

A partir del nombramiento de la Comisión para la reforma de su régimen actual, el debate sobre prestaciones sociales, alcanza en la prensa tal magnitud que nos parece importante condensarlo en los términos más escuetos posibles.

La CTV anuncia apertura a discusión

El Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, anunció la disposición por parte del organismo que preside, de sentarse a dialogar con Fedecámaras con el objeto de revisar toda la materia salarial, señalando que "ellos deben entender que la retroactividad no puede ser eliminada por decreto ni debe condicionar los incrementos salariales. (EH;8-2-1995;p.14). Ramírez León dijo que esperarían ver cuál era la recomendación de la comisión de alto nivel, la cual no es vinculante, y a partir de allí la central obrera presentaría su tesis. Por su parte, César Olarte, Secretario General de la CTV, considera que el punto principal que se debe discutir es el de la retroactividad y señaló que de acuerdo al especialista Carmelo Mesa Lago, "donde se han impuesto nuevos regímenes de Seguridad Social, no se ha hecho por cuestiones de retroactividad de las prestaciones, que es algo que solo se da en Venezuela". (EU;9-2-1995;2-4).

En un estudio sobre el problema de las prestaciones la periodista Tania Vegas, presenta una cronología de la historia de las prestaciones sociales, que nos parece interesante reproducir a continuación (Tania Vegas en EU;12-2-1995;1-14/1-15):

La historia de las Prestaciones Sociales en Venezuela comienza en 1936, cuando en el proyecto presentado por la Oficina Nacional del Trabajo se incorporó una cláusula de indemnización que procedía, sólo para los contratos por tiempo indeterminado con un monto de un mes de salario por cada año y un tope máximo que no podía exceder del salario de cada año. Sin embargo, la Ley del Trabajo promulgada ese mismo año modificó la cláusula y estableció una indemnización de 15 días por año y disminuyó el tope máximo al salario de seis meses.

Posteriormente, en la reforma parcial de 1945, se reguló de forma autónoma la indemnización por antigüedad, equiparándose la fracción de 8 meses de tiempo ininterrumpido de servicio al año, la eliminación del tope máximo de salario de seis meses y la precisión del salario básico para el cálculo de la indemnización.

Luego, en la reforma parcial de 1947, fue introducido un artículo que consagró el "auxilio de cesantía", el cual reforzó la indemnización de antigüedad en los casos de despido injustificado. La cesantía consiste en un auxilio que se le otorga al trabajador mientras logra colocarse en otro trabajo. Esta indemnización tenía un alcance más restringido, tanto en lo relativo a las causales de terminación del contrato de trabajo por las cuales procedía como al hecho de establecer un tope máximo de ocho meses de salarios.

En 1966 se efectuó una nueva reforma parcial de la Ley que tuvo relación con la cesantía, por cuanto el objeto de la misma era adecuar la Ley del Trabajo a las contingencias que cubría la reformada Ley del Seguro Social.

Por otro lado, en buena parte de los contratos colectivos, se estipulaban cláusulas en donde se reconocía la antigüedad como derecho adquirido; y en un porcentaje menor se incorporaba con igual carácter el auxilio de cesantía.

En 1974 y enmarcado dentro de una boyante economía como productos de los altos ingresos provenientes de los incrementos de los precios de exportación del petróleo, fueron transformados en derechos adquiridos tanto la indemnización de antigüedad como la de auxilio de cesantía, lo cual extendió la conquista lograda por los trabajadores amparados por contrataciones colectivas a toda la masa laboral del país sujetos a la Ley del Trabajo.

Como consecuencia de ello, quedaron sin protección los despedidos injustificadamente, pues la antigüedad y la cesantía procedían cualesquiera que fuera la causa de la terminación laboral. Ello dio pie a la necesidad de instituir una normativa a la protección de la estabilidad y se aprobó un sistema de estabilidad relativo que permitía el despido injustificado a cambio de una indemnización equivalente a los salarios caídos y al doble de la antigüedad, cesantía y la indemnización sustitutiva del preaviso, lo cual se acompañó al establecimiento de la denominada "estabilidad numérica", que no funcionó en la práctica y que obligaba al patrono a sustituir a todo trabajador despedido. Tal sistema fue consagrado por la controvertida Ley contra Despidos Injustificados de 1974.

En 1975 se efectuaron dos reformas parciales a la Ley del Trabajo. La primera trató de determinar el destino y funcionamiento de las dos prestaciones sociales transformadas en derechos adquiridos, y la segunda, con el fin de eliminar el tope máximo de ocho meses a que estaba sometido el auxilio de cesantía.

Con esa segunda reforma de 1975, prácticamente se igualaron ambas prestaciones, tanto en naturaleza jurídica, como en la finalidad perseguida, por lo que bajo ese esquema, al perderse el carácter indemnizatorio, es decir, de reparación de un acto o de una omisión del patrono, ya no se justificaba la existencia de dos artículos diferentes que la regulasen.

Para abril de 1983 se produjo una nueva reforma legal en concordancia con una Sentencia de la Corte Suprema de Justicia que declaró que en virtud de los términos en que estaban redactados los artículos (reformados) 37, 39 y el incorporado 41, las sumas o anualidades correspondientes a esas dos prestaciones, ingresaban anualmente al patrimonio del trabajador sin posibilidad de ser reajustadas posteriormente y con la limitación de no tener de inmediato la libre disponibilidad, a fin de que los trabajadores no la dilapidaran cada año.

Hacia finales de los 80, en el anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo presentado por el Senador Vitalicio Rafael Caldera se propuso un sistema que contemplaba una prima de antigüedad, con carácter de derecho adquirido, que se calcularía año a año, sin romper la relación de trabajo, con base en el concepto de salario integral equivalente a los salarios que haya devengado el trabajador en el mes inmediatamente anterior a aquel en el cual cumplía el año de trabajo ininterrumpido y

una indemnización por despido equivalente a 30 días de salarios por cada año o fracción mayor de seis meses a fin de fomentar la estabilidad en el trabajo. Esta propuesta no fue aprobada por la oposición de la mayoría parlamentaria que decidió mantener el sistema vigente.

Pero se dejó una previsión para futuras reformas reflejadas en el artículo 128 de la Ley Orgánica del Trabajo que quedó de la siguiente manera: "Con el objeto de facilitar que el trabajador reciba el salario que requiere para satisfacer sus necesidades fundamentales y sin menoscabo de la cuantía de los derechos que esta Ley consagra en su interés con motivo de la permanencia en el trabajo, podrá dictarse una Ley especial sobre el régimen a cumplir por patronos y trabajadores acerca de sus relaciones y derechos patrimoniales (...) y la organización de un sistema a cargo de la seguridad social al cual contribuyan patronos y trabajadores, que ampare a éstos en caso de cesantía y los protejan en el retiro, vejez o invalidez".

Con base en este artículo la Cámara de Comercio de Caracas formuló en 1989, en la etapa final de la discusión de la Ley Orgánica del Trabajo, una propuesta para sustituir el sistema vigente que establecía el pago anual de las prestaciones sociales calculadas al salario de cada año y que buscaba compensar al trabajador estableciendo un sistema de fondos de retiro que le permitirían la capitalización de una pensión adecuada a la hora del retiro.

Se señalan como fuentes: La Reforma del Régimen de Prestaciones Sociales; III Congreso Venezolano de Derecho Social; Napoleón Goizueta Herrera (UCV); Oscar Hernández Alvarez (UCLA); Héctor Jaime Martínez (UCAT). (EU; 12-2-1995;1-15).

Tania Vegas reproduce la proposición presentada, en noviembre de 1989, por la Cámara de Comercio de Caracas. Finalmente, valiéndose de fuentes conseguidas en el Consejo Nacional de Universidades (CNU), en la Oficina Central de Presupuesto (OCEPRE), el Ministerio de Hacienda (MH) y la Oficina Central de Personal (OCP), presenta los cálculos de una parte de la deuda estatal de las prestaciones sociales, distribuidos de la siguiente manera:

Parte de la Deuda Estatal de las Prestaciones Sociales.

Administración Pública	Dic.93-Marzo 94	Abril-Dic.94	Total
Empleados Administrativos	14.748.400.000	7.267.360.000	22.015.760.000
Universidades Nacionales	13.544.680.000	9.563.200.000	23.107.880.000
Obreros		7.078.510.000	7.078.510.000
Total	28.293.080.000	23.909.070.000	52.202.150.000

(Tania Vegas en EU;12-2-1995;1-14/1-15):

El 14 de Febrero de 1995, los representantes del partido Copei, anunciaron la presentación de un Plan sobre Prestaciones Sociales (DC;14-2-1995;p.20). Por su parte, Emilio Platt, Coordinador Sindical de Convergencia, declaró en entrevista con el periodista Alcides Castillo, el rechazo a los cambios en el régimen de prestaciones, señalando que el sector empresarial ha emprendido una arremetida para despojar a los trabajadores de un importante instrumento social. (DC;19-2-1995;p.18)

El Instituto Latinoamericano de Investigación Sociales (ILDIS), presentó a mediados de Febrero de 1995, un Anteproyecto de Ley sobre Prestaciones, que el periódico Economía Hoy, publicó textualmente. (EH;15-2-1995)

A finales de Enero, la Comisión Presidencial sobre Prestaciones Sociales anunció que se disponía a discutir las propuestas que habían sido entregadas hasta la fecha. En apoyo a esta labor, se cuenta con la asesoría de Carmelo Mesa Lago, un experto que ha participado en la reforma de los sistemas laborales aplicados en varios países de la región como Chile, Perú y Colombia. Dicho asesor regresará al país en el mes de marzo. (DC;26-2-1995;p.17)

Luis Manuel Escalante, en un amplio estudio publicado en El Universal del jueves 2 de Marzo de 1995, presenta un cuadro comparativo, en el que se resume: el sistema vigente desde 1936, la proposición de la Cámara de Comercio de Caracas de 1989, el Método Suma y Sigue presentado por el propio Escalante en 1993,³ la proposición de Napoleón Goizueta de 1993, la proposición de Cavecon-Fedecámaras de 1994, la proposición de Mireya Rodríguez de 1994, la proposición de ILDIS de 1995, la proposición de Fetra-Carabobo de 1995 y la proposición de Pepsi-Cola de 1995. (Luis Manuel Escalante; EU,2-3-1995; pp. 2-12 y 2-13)

A estos documentos, deben añadirse: el de "La posición de la CTV frente a la propuesta de cambio del régimen de prestaciones sociales", publicado por INAESIN-CTV, en forma de folleto en Caracas, Mayo de 1991; propuesta de Araque, Reyna, De Jesús, Sosa, Viso, Pittier and Hinestrosa, "Prestaciones Sociales: posibles alternativas.", documento mimeografiado sin fecha; Luis I. Argumosa, "Desinformación y contradicción en la Ley de prestaciones", publicado por editora Triángulo, Caracas, s-f. y "Efectos de una posible reforma del Régimen de Prestaciones Sociales en la Relación Empresario-Trabajador, ponencia presentada en la UCAB, el 8 de Marzo de 1995; José Ignacio Arrieta, "Ambigüedades en la discusión sobre las prestaciones sociales", publicado en la Revista SIC, N° 569, del mes de Noviembre de 1994; propuesta de la Asociación Nacional de Relaciones Industriales (ANRI), "Proyecto Prestaciones Sociales", entregado al Ministro del Trabajo el 24 de febrero de 1995 (EU,25-2-1995;1-15); el artículo de opinión de Luis Manuel Escalante publicado en El Universal del 8 de marzo de 1995 (pg.2-4) bajo el título "Le quedan pocos días a la Comisión: urge modificar las prestaciones para alcanzar el salario real", donde pasa revista al sistema vigente, al de la Cámara de Comercio de Caracas, el Método Suma y Sigue, la Tesis Goizueta, Cavecon, Mireya Rodríguez, Ildis, Fetracarabobo y Pepsi Cola.

Entrega de la Propuesta por la Comisión

Con fecha **9 de marzo de 1995**, los miembros de la Comisión para la reforma del actual régimen de Prestaciones Sociales, después de transcurrir los 90 días hábiles, establecidos para llevar a cabo su estudio, presentó al Presidente de la

³.Una versión de esta propuesta fue publicada bajo el título "Cómo alcanzar el salario real: método de suma y sigue", segunda edición ampliada y corregida; gráficas Evi, Caracas, Octubre de 1994.

República Dr. Rafael Caldera su Informe Final bajo el título "Propuesta para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales". (Ver Sección *Documentos* de este número de la revista). Caldera recibió en La Casona el Proyecto Final presentado por la Comisión (EN;10-3-1995;D-4)

Primeras reacciones al informe de la Comisión.

El periodista Carlos Urdaneta Finucci, razona en El Universal del 11 de Marzo de 1995 "Porqué la capitalización es la mejor alternativa para sustituir la retroactividad de las prestaciones", presentando un cuadro con cálculos al respecto (EU;11-3-1995;2-2). Por su parte el periodista Luis Manuel Escalante, dedica dos días después toda una página de El Universal para presentar una visión comparativa de los sistemas privados de pensiones de Chile, Colombia, Perú, Argentina, señalando que en ningún país se vinculan con las indemnizaciones sociales, y se pueden crear fondos de pensiones sin las prestaciones sociales.(EU;13-3-1995;2-1)

En declaraciones publicadas el 15 de marzo de 1995, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, despejó algunas interrogantes sobre el Proyecto de Seguridad Social y Prestaciones Sociales: una comisión tripartita concedería aumentos salariales cada vez que la inflación superara el 5% mensual, se eliminaría la retroactividad de las prestaciones, se liquidarían anualmente y lo acumulado por este concepto sería depositado en fondos especiales administrados por el Estado, el trabajador tendría que esperar por lo menos 15 años para poder retirar el dinero que le corresponde. Este último fue uno de los aspectos rechazados por la CTV. De acuerdo al Presidente de Fedecámaras, Romero Nava, el tema de las prestaciones decidirse en un lapso no mayor de 45 días. (DC;15-3-1995;p.15)

La CTV anuncia reparos al nuevo régimen de prestaciones sociales propuesto por la Comisión, en tanto que el Presidente Rafael Caldera juramenta la Junta Reestructuradora del IVSS.. (LR; 16-3-1995;p.11)

Con fecha, Domingo, 19 de marzo de 1995, El Diario de Caracas publica un suplemento dedicado a las "Prestaciones Sociales dentro del cascarón de la incertidumbre", en el cual se recoge: un artículo de Máximo Peña bajo el título esperanzador "Prestaciones sociales: un cuento que sí parece acabar"; le sigue una referencia al análisis de Mireya Rodríguez en su libro "Trabajo y Modernidad", respecto a los modelos de Inglaterra, Argentina, Singapur, Chile, Brasil, Bolivia; un resumen de la propuesta de la Comisión, con dos comentarios precisos sobre el rechazo de la CTV a negociar la retroactividad y la falta de pronunciamiento por parte de Fedecámaras; y finalmente, un artículo de Alcides Castillo en el que se considera que "Los partidos se cuadraron para eliminar la retroactividad", con la excepción de la Causa R. (Suplemento encartado en El Diario de Caracas, 19-3-1995;especial 1-8)

La CTV, ante el inminente cambio del régimen de prestaciones, propone realizar un referendun. (EN;25-3-1995; Economía/3) El Nuevo Sindicalismo, publicó el 27 de marzo de 1995, un remitido de prensa en el periódico El Nacional, sentando su posición "Ante la Modificación del Régimen de Prestaciones Sociales". En el texto del documento se hace mención a varios aspectos referentes a la problemática, entre los cuales destacan: *la retroactividad*, que a juicio de la dirigencia de este movimiento obrero, no es la causa principal de los males de la economía venezolana. En el

documento se señalan como condiciones previas a cualquier modificación del régimen de prestaciones, algunas premisas: no se puede imponer a los trabajadores un régimen sin consultar su voluntad; debe ponerse a funcionar al IVSS, mediante un plan de recuperación a corto plazo; recuperar la pequeña y mediana industria; plan audaz de capacitación a los trabajadores; un aumento del salario mínimo al nivel del costo de la cesta básica; etc. (EN;27-3-1995;D-3).

El Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, presentó ante un Directorio Nacional Extraordinario de Fedecámaras, la propuesta de la Comisión sobre Prestaciones, abriendo un diálogo gobierno-empresarios sobre este tema. Para los empresarios, lo importante es la eliminación de la retroactividad y que el nuevo régimen sea voluntario. Para el Ministro, la Propuesta de la Comisión se puede modificar si hay razones de peso para ello. (DC;28-3-1995;p.17)

De igual manera, el Ministro informó a la Comisión de Asuntos Sociales del Senado, que quedó satisfecha de la presentación, aunque algunos la consideraron un tanto ambigua y otros quedaron con la impresión que el Gobierno confunde las prestaciones con los fondos de retiro y fideicomisos.(EN;29-3-1995;D-10).

En reunión conjunta CTV-FEDECAMARAS, se aprobó exigirle a la Comisión Presidencial que estudió el tema de las Prestaciones Sociales, que realice un informe actuarial para determinar la incidencia de ese proyecto en la economía. Ambos organismos se proponen crear comisiones mixtas de alto nivel. El primer Vice-Presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, reconoció que este organismo no ha hecho un estudio completo de la citada propuesta, pero el voto salvado del representante del sector privado refleja una línea de desacuerdo. Por su parte, Federico Ramírez León, Presidente de la CTV, considera que el aumento del salario mínimo se hace imprescindible, descartando la idea de un bono especial.(DC;29-3-1995;p.15)

Según una encuesta realizada por la firma Dataanálisis, el 67 por ciento de los trabajadores apoya una Reforma de las prestaciones sociales. La muestra realizada en forma aleatoria muestra que sólo el 44% de la población económicamente activa trabaja para la economía formal y, de ellos, sólo el 30% se beneficia del actual régimen. (EU;25-51995;2-4)

Defensa de la propuesta de la Comisión en Foro Anti-inflacionario.

El martes 30 de Mayo de 1995, se celebró un Foro sobre Seguridad Social y Prestaciones Sociales en el Centro Avila, bajo los auspicios de la Fundación Pensamiento y Acción, en el que formaron parte del panel: el Presidente de la República Rafael Caldera, el Presidente de la Fundación Eduardo Fernández, el Ministro del Trabajo Juan Nepomuceno Garrido, el Padre Luis Ugalde y otros miembros de la Comisión para la Reforma de las Prestaciones Sociales. El Dr. Rafael Caldera, luego de firmar los lineamientos generales del compromiso anti-inflacionario, hizo referencia a la propuesta sobre el problema de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales presentada por la Comisión. A continuación, el Padre Luis Ugalde expuso y defendió dicha propuesta, explicando entre otros puntos, las ventajas de la creación de los Fondos de Ahorro de Capitalización Individual y los beneficios de la tabla de cálculo. Posteriormente tomó la palabra el Dr. Alejandro

Feo la Cruz, quien resultó ser el único miembro de la Comisión Presidencial que no firmó el informe final. Feo la Cruz, actualmente miembro de la Comisión reestructuradora del IVSS, manifestó no estar de acuerdo con la obligatoriedad de establecer una Comisión que durante los tres primeros meses de cada año, se encargaría de decretar un incremento del salario mínimo en un monto no menor a 85% de la inflación durante el año anterior. Según Feo la Cruz, esta situación lejos de beneficiar al trabajador, estimula la economía informal creando una espiral inflacionaria, por el efecto cascada, que sería sumamente perjudicial para todos. Finalmente planteó algunas situaciones hipotéticas para demostrar el funcionamiento de las nuevas tablas de remuneración de prestaciones que ofrece la Comisión en su informe y se refirió al Seguro Social destacando que el mismo sigue cumpliendo una función importante en el país. Seguidamente le tocó el derecho de palabra al Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, quien hizo especial referencia a los aspectos relacionados con la salud y las decisiones que toman los distintos poderes que terminan siendo sumamente onerosas para el país. Entre los casos citados por el Ministro está la aprobación de la homologación de las pensiones del Seguro Social "...se aprobó sin saber de dónde iban a salir los recursos para ello". (EU;31-5-1995;2-4)

CONFLICTO DE CONTROLADORES AEREOS. Resumen de la Crónica.

Inicio de la Operación Morrocoy (EU;12-2-1995;2-24). En manos del Gobierno conflicto de los controladores (DC;12-2-1995;p.7). Combate Jurídico entre controladores y empresas aéreas (EU; 17-02-1995;1-18). Rumor de militarización no asusta a los controladores (EU;18-2-1995;1-13). Ratificado amparo en favor de líneas aéreas (DC;18-2-1995;p.5). Militarizadas las operaciones de control de vuelos (EU;19-2-1995;1-13). Fuerte trabajo para controladores militares (EN; 21-2-1995; D-1). ¿Insuficiencia de personal militar? (EN;21-2-1995; D-1). ¿Sabotajes en los procedimientos de control aéreo? (DC;21-2-1995; p.17). Controladores apelan la decisión del tribunal (DC; 21-2-1995; p.8). Controladores aéreos se convierten en funcionarios de Seguridad de Estado, mediante un Decreto Oficial signado con el N° 572 y publicado en la Gaceta Oficial N° 35.663 de fecha jueves 2 de Marzo de 1995 (EM;3-3-1995; p.2). Se inicia proceso de reestructuración del transporte aéreo (DC;4-3-1995;p.5). Reacción ante el Decreto (EU;9-3-1995;1-19).

PRESTACIONES, SALARIOS Y PACTO ANTI-INFLACIONARIO

Preludios.

La CTV aspiraba a inicios del año a un incremento del 100% en el salario mínimo (EU; 12-1-1995;2-4), es decir, ubicarlo en 30.000 bs.(EU;16-2-1995;1-13). Fedecámaras respalda el aumento del salario mínimo, pero supeditándolo a la solución del problema de las prestaciones, bajo la idea de un pacto anti-inflacionario (DC; 18-1-1995;p.18). El Ministro del Trabajo anuncia aumento del Salario (La Religión 15-3-1995;p.1) Será un Bono Subsidio, con características muy particulares (EN;31-3-1995;Economía/2).

Compromiso anti-inflacionario entre Trabajadores, Empresarios y Gobierno.

El Gobierno del Presidente Rafael Caldera propuso a principios de abril, un compromiso anti-inflacionario similar a los pactos socio-políticos establecidos en México y Colombia, cuyo objetivo sería controlar, de manera concertada, durante los próximos 12 meses, las principales variables vinculadas a la inflación como lo son: el déficit fiscal, las presiones generadas por el exceso de liquidez monetaria, los salarios y los precios. Bajo estos principios, el Gobierno se comprometería a no utilizar la devaluación, manteniendo la actual paridad cambiaria de 170 bolívares por dólar; la reducción presupuestaria en 300 mil millones de bolívares; la aplicación de una severa política fiscal; y la flexibilización de las exigencias para la adquisición de divisas. (EN;9-4-1995; Alicia Aguilar, 2/Economía-1)

Fedecámaras expresó, a través de su Presidente, Edgar Romero Navas, que el compromiso anti-inflacionario propuesto por el gobierno era una especie de carta de intención o pacto de caballeros, que el sector privado respaldará firmemente en la medida que el Gobierno Nacional defina, de manera clara, cuales son las fórmulas que aplicará, cuáles son las fórmulas que aplicará en las áreas monetaria, fiscal, cambiaria de precios y salarios. (EN;9-4-1995; Alicia Aguilar, 2/Economía-1)

Berend Roosen, Presidente de Consecomercio se manifestó sorprendido por el supuesto pacto anti-inflacionario anunciado por el Gobierno, debido a que el sector que representa no tiene conocimiento de los fundamentos del citado acuerdo y no fue convocado a la reunión en la sede del BCV. (EN;9-4-1995; Alicia Aguilar, 2/Economía-1), Alexis Delgado, Presidente de la Federación de Pequeños y Medianos Industriales, aseguró que aunque no tenía conocimiento de los lineamientos del pacto, lo consideraba de mucha importancia, pero bajo una orientación de consenso de todos los sectores involucrados. (La queja principal se centraba en la falta de consulta). "El sector de la PYMI", dijo, "está cansado de retórica y mitos." (DC, 10-4-1995; pg.16)

CTV acepta "bono salarial" sin efecto en prestaciones.

La CTV limitará sus peticiones de aumento salarial y aceptará que la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores se efectúe mediante un bono o subsidio sin incidencia en las prestaciones sociales. *Este sería parte de su aporte para la estrategia anti-inflacionaria* que ha propuesto el Ejecutivo. Sin embargo, la CTV pedía al Ejecutivo un decreto que le asegurase inamovilidad laboral a los trabajadores, *como condición para que se diese el mencionado pacto.* (EN., 9-4-1995, Economía/1)

Empresarios aceptan congelar precios.

Luego de ciertas discusiones entre el Ejecutivo y el sector privado, el Ministro de Hacienda Luis Raúl Matos Azócar señaló que los empresarios a través de sus representantes (Fedecámaras, Conindustria y Cavidea), aceptaron "auto-congelar" los precios. Pero también se habló de revisar las escalas y de garantizar que no incida en los pasivos laborales. (Todo ello tuvo lugar dentro del esquema del pacto anti-inflacionario). (EU., 9-4-1995, 2-1)

La PYMI no conoce el pacto anti-inflacionario.

En nuevas declaraciones sobre el pacto, el Presidente de la PYMI, Alexis Delgado, señaló que un compromiso tan importante para controlar la inflación, como lo es el pacto anti-inflacionario, debe contar con la presencia de todas las partes involucradas en el sector productivo. "...Fedecámaras no es solamente el representante de los empresarios... una vez más el Gobierno está equivocado en su orientación del consenso. A Fedeindustria, quien representa más del 60% de los industriales del sector productivo, no se nos convocó a esta conversación..." Sin embargo, el dirigente destacó que por su propia iniciativa han venido adelantando encuentros con el Congreso Nacional, el Ministerio de Fomento y la CTV, con el fin de presentar documentos de trabajo en los cuales se plasma la disposición de la PYMI para dar pasos firmes en favor de la sociedad civil. (DC;10-4-1995;p.16)

Se aclara el panorama con respecto al subsidio.

El miércoles 12 de Abril, los principales titulares de prensa anuncian la aprobación de un Decreto por parte del Ejecutivo, donde se establecen las condiciones en las que sería cancelado el "bono-subsidio" a los trabajadores, lo cual se venía discutiendo durante las últimas fechas. La decisión fue tomada luego de un maratónico Consejo de Ministros dejando de lado un sin número de especulaciones que se habían generado en torno al tema. El *Decreto* ordena un pago de 500 bolívares diarios, por jornada efectivamente trabajada, a los trabajadores del sector privado cuyo salario sea hasta de 165.000 bolívares. En cuanto a los trabajadores del sector público, el decreto contempla que éstos serán beneficiados a través de la aplicación de los respectivos tabuladores. Luego de largas discusiones el Consejo de Ministros desechó la idea de una escala de porcentajes para la aplicación de esa medida. Según declaraciones del ministro del trabajo, el decreto entraría en vigencia desde el mismo momento en que fuese publicado. El Ministro de Fomento, Werner Corrales, informó que en las reuniones preparatorias del compromiso hubo acuerdo unánime en que era necesario, como primer paso del compromiso anti-inflacionario, mejorar el ingreso de los trabajadores. El subsidio no tendrá incidencias en las prestaciones sociales. (DC;12-4-1995;p.17); (EN;12-4-1995;D-1) y (EU;12-4-1995;1-12)

Los trabajadores consideraron, no obstante, que el subsidio laboral propuesto era insuficiente, y casi una "burla". (DC;15-4-1995;p.14)

Entrada en vigencia del subsidio salarial.

A partir del martes 11 de abril, cuando salió publicado en la *Gaceta Oficial* N° 35.691, entró en vigencia el bono del subsidio salarial. De acuerdo a lo previsto en el decreto presidencial 617 de esa misma fecha, el mismo será responsabilidad de los patronos del sector privado y su monto quedó fijado en 500 bolívares por jornada diaria laborada para los trabajadores urbanos y en 300 bolívares para los trabajadores rurales. Quedarán exceptuados de este bono los trabajadores domésticos y los conserjes. Dada la nueva modalidad que incluye este Decreto, nos ha parecido oportuno reproducirlo literalmente, de acuerdo a la transcripción del propio periódico (EU;18-4-1995;2-5):

Rafael Caldera. Presidente de la República. En ejercicio de las facultades que se derivan del Decreto N° 285 de fecha 22 de Julio de 1994, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.754 extraordinario de esa misma fecha, en Consejo de Ministros, *CONSIDERANDO*. Que la crisis del sistema financiero ha deteriorado sensiblemente el poder adquisitivo de los trabajadores, *DECRETA*. *Artículo 1°:* Se establece a cargo de los patronos privados un subsidio en beneficio de los trabajadores urbanos y rurales, según se determina en este decreto, con ocasión de la pérdida del poder adquisitivo de sus salarios para facilitarles la adquisición de bienes y servicios. *Artículo 2°:* Los trabajadores urbanos que devenguen por concepto de salario normal hasta ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000,00) mensuales, tendrán derecho a recibir un subsidio mensual de quinientos bolívares (Bs. 500,00) por cada jornada diaria de trabajo efectivamente laborada. El derecho a continuar percibiendo el subsidio previsto en este Decreto, se extinguirá cuando el trabajador beneficiario llegare a disponer de ingresos mensuales en dinero equivalentes a ciento sesenta y cinco mil bolívares (Bs. 165.00,00) mensuales. *Artículo 3°:* Los trabajadores rurales a que se refiere el artículo 315 de la Ley Orgánica del Trabajo tendrán derecho a percibir un subsidio mensual de trescientos bolívares (Bs. 300,00) por cada jornada diaria de trabajo efectivamente laborada. *Artículo 4°:* El pago del subsidio a que se refiere el artículo 2° del presente decreto se hará de conformidad con lo establecido en el artículo 194 de la Ley Orgánica del Trabajo. *Artículo 5°:* el subsidio a que se refieren los artículos anteriores no se considerará formando parte del salario para el cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones que legal o convencionalmente puedan corresponder al trabajador durante la prestación de sus servicios o con ocasión de la terminación de su relación de trabajo. *Artículo 6°:* no serán beneficiarios del subsidio a que se contrae este decreto: a) los trabajadores domésticos, y b) los conserjes. *Artículo 7°:* a los subsidios que se otorguen los patronos privados a los trabajadores que devenguen más de ciento cincuenta mil bolívares (150.000,00), dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este decreto, se les aplicará lo previsto en el artículo 5°. *Artículo 8°:* el Ministro del Trabajo queda encargado de la ejecución del presente decreto.

La CTV anunció que pediría la inamovilidad laboral. (EU., 18-4-1995, 2-4); y, de darse alzas de precios, la CTV se retiraría del pacto. (EU., 19-4-1995, 2-4; EN., 19-4-1995, D-7) En opinión de sus dirigentes, el bono-subsidio debe ser una parte de toda una política salarial global (EN., 20-4-1995, D-10) y proponen reactivar Ley de Costos, Precios y Salarios (EU., 22-4-1995, 2-9)

Desde el 31 de Mayo de 1974, cuando se estableció por primera vez el salario mínimo en Venezuela (15 bs. diarios), mediante el decreto presidencial 122; hasta el 11 de Abril de 1995, cuando por decreto se concedió un subsidio salarial de 500 bolívares por jornada trabajada, el salario mínimo se ha elevado en 6.566%, sin embargo la capacidad adquisitiva está por debajo de los niveles que existían cuando se emitió el primer decreto. A lo largo de estos 21 años han ocurrido 23 aumentos de salarios (incrementos directos y bonificaciones), pero ninguno ha estado vinculado a la producción ni a la productividad, ... (EU., 23-4-1995, 2-1)

EL PRIMERO DE MAYO DE 1995

Preparativos al desfile del 1ro de Mayo.

Al acercarse la fecha del 1ro de Mayo de 1995, se daba por hecho que, de acuerdo a lo sucedido en los últimos años, el Presidente de la República no asistiría al desfile del 1ro de Mayo. Únicamente estaría previsto dirigir un mensaje televisado a los trabajadores, donde se anunciaría un decreto de inamovilidad laboral. Esta información trascendió en fuentes del Palacio de Miraflores. (DC; 29-4-1995;p.20).

Según lo anunciado por el Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, la marcha sería una jornada de protesta contra el alto costo de la vida, por el aumento del salario mínimo y por la defensa de las prestaciones sociales. La CTV tenía la confianza de poder concentrar para el desfile del 1º de Mayo, unas 200 mil personas. De igual forma, César Olarte, Secretario General de la CTV, afirmó que los trabajadores son los más interesados en que se llegue a un acuerdo anti-inflacionario, tal como se logró en Israel, México y Colombia. (DC; 29-4-1995;p.20).

Por otra parte, se pudo conocer que para la celebración del día del trabajador, además de la marcha encabezada por la CTV, estaba prevista una marcha alternativa de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) en defensa del actual régimen de prestaciones sociales. La marcha partiría desde la Redoma de la India, en El Paraíso, hasta la plaza de la Maternidad, en la Avenida San Martín. (EU;30-4-1995;1-15)

Marcha anti-inflacionaria de la CTV

La fiesta del 1ro de Mayo de 1995, se celebró como es costumbre con desfiles organizados por las principales centrales obreras del país. La situación laboral, muy peculiar por la que atraviesa el país para la fecha dan un matiz característico a la fiesta del trabajo. El deterioro del poder adquisitivo del salario, ha generado reacción de parte de los principales actores de las relaciones laborales la cual se espera que cristalice en una especie de pacto o acuerdo entre las partes para mantener los niveles de inflación (pacto anti-inflacionario).

La marcha organizada por la CTV arrancó desde el Parque Carabobo y culminó al lado del Liceo Fermín Toro. Estuvo encabezada por el comité ejecutivo de la CTV, presidido por Federico Ramírez León. Desfilaron 220 sindicatos y 72 federaciones. Durante el acto vocearon consignas similares a las de años anteriores: "aumento de salario"; "congelación de precios"; "cárcel para especuladores", a las cuales se agregaron consignas en defensa del régimen de prestaciones sociales y denuncias en contra del Alcalde Aristóbulo Istúriz. Según lo informado en prensa, el desfile fue más nutrido que el año pasado, lo cual llevó a decir al Presidente de la CTV que "la marcha fue parecida a la del 23 de Enero de 1958, cuando se derrumbó la dictadura militar de Marcos Pérez Jiménez". Algunos llegaron a afirmar que al acto asistieron 700 mil personas; otros, sostenían que unos 300 mil, mientras que los más conservadores reducían su estimación a sólo 100 mil. Entre lo más vistoso, la prensa señaló: "el escaso consumo de licor e intentos de saboteo".

Durante el acto, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, se ganó la protesta colectiva "por estar de lado de los patronos explotadores" y el economista Marrero, que sigue buscando un empleo, asistió al desfile con toga y birrete y la copia del título de egresado de la UCV "nadie sabe por qué dejó su cargo en la Alcaldía de Caracas.

Ramírez León, luego de aclarar que la manifestación no era un desfile sino una protesta contra la especulación, refutó la cifra de 190\$ señalada por el Dr. Rafael Caldera, en cuanto a que el salario mínimo de los trabajadores venezolanos estaba ubicado por encima del resto de los trabajadores de América Latina. "Eso no representa directamente el ingreso real porque hay subsidios y bonos que no inciden sobre el salario real. En Colombia, por ejemplo, el salario mínimo es de 147 dólares sin incluir otros aspectos que tienen que ver con el salario...con todo el respeto que me merece el Presidente de la República, las cifras no se ajustan a la verdad. (Alcides Castillo J; DC; 2-5-1995;p.17 y EN;2-5-1995;D-1)

Marcha alternativa de la CUTV

Mientras esto ocurría, otra marcha protagonizada por unos dos mil trabajadores de la CUTV y otros sindicatos disidentes de la CTV se llevaba a cabo paralelamente. El acto se realizó entre la Vega y San Martín y, según la prensa, estuvo menos concurrido que las tres ediciones anteriores. Durante el acto se oían consignas contra el paquete "Cap-dera", exigiendo la restitución de las garantías constitucionales, la defensa del actual régimen de prestaciones sociales y la renuncia inmediata del Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido. La Coordinadora Nacional por la Defensa de las Prestaciones divulgó un comunicado en el que acusa al Ministro del Trabajo de pretender militarizar todos los conflictos laborales. La marcha terminó pacíficamente, sin embargo, todas las estaciones del metro fueron tomadas por la Guardia Nacional. Para algunos, la razón de la escasa asistencia fue que muchas organizaciones, entre ellas el MBR-200, decidieron mantener este año un "bajo perfil". (DC; 2-5-1995;p.18)

Ausencia del Presidente en el Acto.

El Presidente de la República no estuvo presente en ninguna de las marchas. La ausencia de los Presidentes en las marchas del 1º de Mayo, de estos últimos años, se han debido a dos causas: a su propia decisión o al hecho de no haber sido invitados oficialmente. (Puntualmente, a las 11 de la mañana del 1ro de Mayo, el Jefe de Estado se situaba, bien en el balcón principal del Banco Industrial de Venezuela en la Avenida Universidad, o en la tarima ubicada en la entrada del bloque uno de El Silencio, desde esos lugares escuchaba no las quejas sino las peticiones de los asalariados que, naturalmente, al final quedaban en eso, en simples peticiones). El último año que asistió un Presidente a la marcha fue en 1987, cuando Lusínchi presenció el desfile desde la tarima de la Plaza O'Leary. A partir de 1988, las cosas cambiaron, Lusínchi no asistió ese año por un "impasse" con César Gil, dirigente de la CTV. Así, desde entonces, la ausencia de nuestros Presidentes ha sido notoria. (Alcides Castillo J; DC; 2-5-1995; pg.17)

Mensaje del Presidente de la República con motivo del 1ro de Mayo.

En su mensaje del día del trabajador, Caldera garantizó que se lograría una solución satisfactoria a la discusión sobre prestaciones sin atentar contra los derechos adquiridos de los trabajadores. De igual forma, Caldera puntualizó en algunas cifras sobre el ingreso de los trabajadores: "el salario mínimo de los venezolanos (sumando el bono subsidio recientemente aprobado), llega a 190 dólares mensuales, cuando el promedio de los países vecinos es de 100 dólares (algunos que están en mejor situación llegan a los 200)". El mandatario hizo un mensaje de tono optimista afirmando que está comprometido con el Pacto Anti-inflacionario, y que se proponía realizar un severo recorte del gasto público. Además resaltó el ejemplo de los trabajadores frente a los gremios profesionales "quienes insisten en hacer paros sin comprender la difícil situación del país". Finalmente, el Presidente se refirió a los aumentos de los precios del petróleo: "La madre María de San José nos está ayudando en eso". (Alcides Castillo J; DC; 2-5-1995; p.17 y EU; 2-5-1995; 1-13)

Otro de los aspectos resaltantes, son las señalamientos del Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, al declarar a Arturo Uslar Pietri como enemigo de la clase trabajadora por haber afirmado que las prestaciones sociales son una monstruosidad que ha paralizado la economía. *La verdad es que al movimiento sindical organizado no le sorprende en absoluto esta afirmación... por cuanto desde que era ministro del gobierno de Isaías Medina Angarita siempre fue enemigo de los trabajadores... no es más que una ratificación de lo que en toda su historia y en su vida lo ha caracterizado*" (DC; 2-5-1995; p.18)

XI CONGRESO DE LA CTV

Preludios: un plan de diálogos con la sociedad civil.

Como preparación del XI Congreso de la CTV, los Directivos de la Central Obrera anunciaron que, desde principios de marzo, se iniciarían una serie de diálogos con la Industria Petrolera, los Militares, los Empresarios e Industriales, la Cámara de Comercio, los Educadores, etc., están pautados hasta la celebración del XI Congreso de la CTV

Dentro de este programa, a mediados de Marzo, se celebró el Diálogo CTV-Iglesia, abordándose distintos tópicos, entre los que se incluía la modificación propuesta del régimen de prestaciones sociales y de un nuevo proyecto de sistema de seguridad integral solidaria que maneja el Gobierno. Por la iglesia asistieron el diácono Ricardo Reyes, director del Departamento de Pastoral Social de la Conferencia Episcopal de Venezuela; Ramón Viloria, Presidente del Consejo Nacional del Apostolado Seglar; Padre José Ignacio Arrieta, de la revista SIC, Padre José Ignacio Urquijo del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB; Padre Pablo Priú, asesor de la Juventud Obrera Católica; y Mari Pili Hernández, coordinadora de Pastoral Juvenil de la Arquidiócesis de Caracas. Federico Ramírez León, Presidente de la CTV manifestó su satisfacción por la altura del diálogo. (EN;16-3-1995;Economía 9) y (EU;16-3-1995;2-4)

A principios de mayo de 1995, a través de un reportaje de Rafael Rodríguez Olmos, en *Economía Hoy*, se anunció la convocatoria al XI Congreso de la CTV, que tendría entre sus objetivos la defensa de las prestaciones sociales y la creación de un sistema de seguridad social competente. En el transcurso de los últimos 25 años la CTV ha realizado cinco Congresos. Cada uno de ellos estuvo marcado por la problemática coyuntural. Así se abordaron temas como: la Reforma Agraria durante el primer gobierno de Caldera; la Nacionalización del hierro y el petróleo bajo la presidencia de Carlos Andrés Pérez; el Capitalismo de Estado, punto de cuestionamiento en el gobierno de Luis Herrera; y el pacto social propuesto por el Presidente Jaime Lusinchi, y que fue acogido por al CTV, pero sin resultados concretos (*Economía Hoy*, Caracas, sábado 13 de mayo de 1995; Rafael Rodríguez Olmos, "¿La CTV busca adecuarse a los nuevos tiempos", pg. Laboral, 4).

El XI Congreso de la máxima central obrera, se iniciará este año en medio de los más férreos cuestionamientos que están recibiendo no sólo los líderes sindicales, sino el conjunto de la dirigencia del país, a nivel popular. De acuerdo a Rafael Rodríguez, que suministra los datos con toda precisión, las elecciones ya están perfectamente cocinadas. El Comité Ejecutivo continuará bajo el control de Acción Democrática. De los 17 miembros, 10 serán adecos, cuatro de Copei, dos del MEP y uno del MAS. No obstante, siguen las conversaciones entre el MAS y el MEP para una posible coalición. De darse, COPEI perdería uno (si el cuociente le da) y lo ganaría la alianza. Los electores serán unos 1.800 delegados. Cada 98 de ellos suman por un delegado. La distribución de delegados es la siguiente:

AD	1.200	
COPEI	425	
MEP	137	
MAS	121	(o 139 si prospera una impugnación)
Total:	1.883	

Así, el nuevo Comité Ejecutivo estaría presidido por el actual Presidente (encargado) Federico Ramírez León, mientras que Cesar Olarte, al salir jubilado, daría su lugar a Carlos Navarro, o bien a Ramón Petít, ambos copeyanos.

Instalación del XI Congreso de la CTV.

El 15 de Mayo de 1995, fue instalado el XI Congreso de la CTV bajo el lema "DE LA CRISIS AL DESARROLLO". Al mismo asistieron más de 2.118 delegados de todo el país, que se congregaron en la Sala Plenaria del Parque Central⁴. (EN;16-5-1995; A-1 y D-10). Entre los invitados se encontraban representantes de la OIT (Jean Maninat), de la ORIT (Diego Olivares) y de la Federación Norteamericana de Trabajadores (Jessi Freeman). Los objetivos establecidos para el evento eran dos principalmente: la elección las nuevas autoridades de la máxima central obrera del

⁴El periodista Luis Escalante de *El Universal* reduce, en su crónica, la presencia de los delegados a 1.527, de 2.019 electos. (EU; 16-5-1995;2-4).

país; y la discusión de una serie de materias de actualidad (prestaciones sociales, seguridad social, problemática educativa, situación laboral, situación habitacional, medio ambiente, participación de la mujer en el movimiento sindical y la reestructuración organizacional de la CTV). (EU;16-5-1995;2-4)

Luego de comprobarse el quorum por el Presidente de la Comisión Electoral, Freddy Iriarte, se procedió a instalar el Congreso Cetevista designándose como Presidente del mismo a César Gil; secretario general, a Tito López; cuatro VicePresidentes entre los que figuraban Emilio Platt y Humberto Anzola, y seis relatores. Poco después de las dos de la tarde, se inició el acto inaugural, con la salutación de Federico Ramírez León, Presidente del Comité Ejecutivo, y las intervenciones de César Gil y Angel Zerpa Mirabal (Presidente del Comité Organizador).

Federico Ramírez León, aspirante a ser electo como Presidente de la Confederación, declaró que, de acuerdo al nuevo Reglamento, las elecciones del XI Congreso serían las últimas de tercer grado. En lo sucesivo las elecciones se harán en forma directa por la base. (EU;16-5-1995; Luis Manuel Escalante, pg. 2-4)

Tanto Ramírez León, como César Gil, informaron que la CTV se mantenía firme en su posición de apoyar el llamado pacto anti-inflacionario. Con respecto a la Caja de Conversión, como mecanismo alternativo, el dirigente cetevista Ramírez León se abstuvo de opinar. En su intervención, Cesar Gil exigió una mayor participación de la clase trabajadora en las decisiones del país. (EU;16-5-1995;2-4)

El representante de la Federación Norteamericana del Trabajo, Jessi Freeman destacó que las luchas sindicales no deben circunscribirse a los países, ni a que se respeten los derechos de los trabajadores, sino que, al igual que la economía, debe responder al reto de la globalización. (LEU;16-5-1995;2-4)

Diego Olivares, representante de la ORIT, denunció que una de las políticas del neo-liberalismo era debilitar al movimiento sindical por la vía del descrédito y la mayor experiencia de ello, -señaló- se ha tenido en Venezuela, por lo que la ORIT "decidió trasladar su Oficinas desde Ciudad de Méjico, donde tenían cuarenta años, hacia Caracas, para solidarizarse con el movimiento sindical venezolano y ayudarlos en su lucha."

Para concluir la parte de los saludos, tomo la palabra el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido. Los delegados presentes en la sala "armaron un formidable coro de pitas y abucheos" en contra del Titular de ese Despacho, gritando "tenemos hambre, tenemos hambre". El Ministro Garrido, enfrentó la situación, señalando la importancia de "darse la mano todos, trabajadores, empresarios, gobierno" para poder sacar al país de la terrible crisis que tiene, que de acuerdo al lema del Congreso debe transformarse en desarrollo, y la cual no es culpa del actual Gobierno ni de los empresarios y menos de los trabajadores. En velada alusión a la actitud de algunos presentes, el Ministro Garrido aseguró que nunca ha irrespetado a ninguno de los dirigentes sindicales de la CTV ni a ninguna organización de su tipo, pues si bien es cierto que se vive una terrible inflación también lo es que el Gobierno hace esfuerzos directos con acciones y con gestiones con todos los agentes de la vida nacional para que se pueda producir un cambio real que ataque de verdad la inflación. No obstante haber exigido respeto hacia su persona, de vez en cuando los

trabajadores volvían a interrumpir sus palabras con protestas que calificó como posiciones destempladas. (EN.16-5-1995; pg. D-10 y EU, 16-5-1995; 2-4). En el transcurso del acto, se evidenció la disposición de la CTV de no cerrarse a un diálogo sobre una posible modificación del actual sistema de prestaciones sociales, pero sin permitir desmejoras en éste. (EU;16-5-1995;2-4)

Nuevo Comité Ejecutivo de la CTV.

En esa primera jornada de trabajo, del 16 de Mayo de 1995, se realizó la elección de los nuevos miembros del Comité Ejecutivo de la CTV, el cual quedó integrado de la siguiente manera (EN, 17-5-1995, D-10):

Presidente	Federico Ramírez León.
Secretario General	Carlos Navarro
Tesorero	Angel Zerpa Mirabal
Secretarios Ejecutivos:	César Gil, José Beltrán Vallejo, Freddy Iriarte, Luis Ramos, Gustavo Gago, Amarilis Valor, Luis Román, Amilcar Aponte, Rito Alvarez, Tito López, Ramón Petit, Pablo Castro, Rodrigo Penso, Tomás Castillo o Rafael Meléndez (estos últimos dependen del acuerdo que logren Convergencia y URD).

El paro petrolero durante las jornadas del XI Congreso.

Paralelamente a las jornadas del XI Congreso, se cumplía un paro de los trabajadores de la industria petrolera en las zonas de operaciones de las Empresas Lagoven y Maraven, situadas en la Costa Oriental del Lago y Maracaibo. La acción se realizó en protesta por la negativa de PDVSA de reconocerles el pago del Bono Subsidio aprobado por el Gobierno Nacional. Los dirigentes sindicales de la industria sostienen que de acuerdo al artículo 8 de la Ley de Reserva al Estado la Exploración, Explotación y Comercialización de los Hidrocarburos, ellos no son empleados públicos, por lo tanto exigen de PDVSA y sus filiales el pago de este subsidio salarial. Aunque el paro no afectó la producción petrolera del Estado Zulia, debido a un plan de contingencia diseñado por la empresas, un alto porcentaje de los trabajadores participaron en el conflicto por un período de 10 horas (desde las cinco de la mañana hasta las tres de la tarde).⁵ Según declaraciones del Presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega, la versión de la casa matriz, la cual informó que no hubo repercusiones en la producción, no era cierta e indicó pérdidas cuantiosas. En este sentido, la empresa de noticias Venpres informó que "Lagoven salió perjudicada en

⁵.No existe información precisa sobre el porcentaje, debido a que ambas partes manejan cifras diferentes. Mientras Fedepetrol, sindicato que agrupa a los trabajadores petroleros, asegura que al paro se habían sumado el 90% de los 30 mil trabajadores afiliados en el Estado Zulia; PDVSA informaba que al paro sólo se incorporaron entre el 30 y 40 por ciento de los trabajadores.(DC., 16-5-1995, p.1)

su balance diario, pues 5 mil quinientos trabajadores no acudieron a sus puestos de trabajo, paralizándose 7 cuadrillas, 15 taladros de perforación, siendo necesario activar el plan de contingencia... no pudo conocerse las repercusiones en Maraven. (DC., 16-5-1995, p.1 y 15).

De igual forma, se pudo conocer que para cubrir los 65 mil empleados de la industria se requiere de un desembolso mensual de entre 700 y 1.000 millones de bolívares. Ante la situación, el Presidente de PDVSA suspendió su viaje a Mercosur. Por su parte, la CTV, a través de su Presidente, se solidarizó con los trabajadores petroleros insistiendo en que éstos se rigen por la Ley Orgánica del Trabajo.

No obstante, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, fue reiterativo en señalar que toda empresa en la cual tenga participación el Estado venezolano es una empresa pública y en consecuencia sus trabajadores, aun cuando se rijan en algunos casos por la Ley del Trabajo. Garrido insistió que a los trabajadores petroleros “no les corresponde el bono decretado”. Ante esta difícil situación planteada a la industria, PDVSA ha propuesto pagar una compensación similar a la del bono de subsidio. Sin embargo, la mencionada propuesta fue calificada de “vacía y sin suficiente soporte” por el Presidente de Fedepetrol Carlos Ortega Sandoval, quien aseguró que de no llegarse a un acuerdo en las próximas horas, ordenarían un paro a nivel nacional, “ocasionará grandes pérdidas al país, pero los trabajadores también necesitamos que se nos respeten nuestros derechos”. (EU., 16-5-1995, 2-1; EU, 16-5-1995, 2-14; DC., 16-5-1995, p.1 y 15)

Al día siguiente cesaba la amenaza de paro nacional cuando PDVSA y Fedepetrol negociaron una fórmula alternativa al bono-subsidio de 500 bolívares diarios. La negociación se concretó tras una reunión celebrada a tempranas horas de la mañana del 16 de Mayo de 1995 en la sede de la Casa Matriz, a la cual acudieron el Presidente de PDVSA y Fedepetrol, Luis Giusti y Carlos Ortega, y el Vicepresidente y asesor de la presidencia de Petróleos, Luis Urdaneta y Manuel de Pablos. Según fuentes del sector petrolero, la acción huelgaria en el Zulia se pudo evitar, pues desde que se emitió el decreto N° 617, PDVSA ya tenía previstos los recursos para cancelar el bono a los trabajadores de las empresas contratistas (a ellos ya las compañías les estaban cancelando el bono por pertenecer al sector privado) y de su nómina. El contrato colectivo de la industria prevé que cualquier beneficio aplicado a los trabajadores de PDVSA o de las contratistas, automáticamente se aplican a todos por igual. (EN., 17-5-1995, D-5).

El Ministro de Energía y Minas, Erwin Arrieta, desmintió de manera categórica que los precios del petróleo hayan subido debido al conflicto que tienen los trabajadores del sector y señaló que el paro de estos trabajadores se cumplió parcialmente. De igual forma agregó que el paro había cesado y que ya habían comenzado las negociaciones con PDVSA y el Ejecutivo a los fines de lograr una compensación equivalente en términos cuantitativos, pero que no corresponde al caso específico de los empleados del sector privado y tampoco suscrita a los términos del decreto del bono-salario. Con relación a la consideración que se hace de que los trabajadores petroleros no son empleados públicos, destacó que PDVSA es un ente público ya que su propietario es el Estado razón por la cual las Leyes de Contraloría, Presupuesto y Salvaguarda, son las normas que rigen la industria y donde la junta

directiva tiene que presentar su declaración jurada de bienes como empleados públicos. (EN., 17-5-1995, D-2)

El 17 de Mayo de 1995 Luis Giusti, Presidente de PDVSA, anunció oficialmente que todas las empresas filiales pagarán a sus trabajadores 500 bolívares por cada jornada laboral, con lo cual se equiparan con los demás trabajadores que reciben subsidio salarial. El pago se hará retroactivo al 11 de abril y se estima una erogación de 2.500 millones de bolívares para cubrir este compromiso hasta finales de 1995. (EU., 18-5-1995, 2-4)

Conclusiones del XI Congreso de la CTV.

El 16 de Mayo de 1995, se realizó la clausura de sesiones del XI Congreso de la CTV. Se aprobaron un conjunto de recomendaciones y un documento central, que induce a cambios sustanciales en la forma como se ha manejado el país en las últimas décadas. (Rosita Regalado; EN;17-5-1995;D-10)

Los 2.167 delegados reunidos en la Sala Plenaria del Parque Central (la mayor de las cifras indicadas en la prensa) se comprometieron a trabajar para que las propuestas sean acogidas por el Presidente Caldera. El documento, que consta de 35 páginas, fue elaborado por un grupo de economistas y profesionales de diferentes ramas identificados con la clase obrera organizada en la CTV. Según la periodista Rosita Regalado, desde 1980, cuando el Congreso de Trabajadores realizado en Margarita emitió el *Manifiesto de Porlamar*, no se producía un material de esta naturaleza. (R.R.; EN;17-5-1995;D-10)

En el mencionado tratado, se establece que el desarrollo social, tal como ha sido concebido, plantea explícitamente un esquema de valores que sitúa a la economía en un plano tridimensional, donde se articulan inter-dependientemente tres aspiraciones de la vida contemporánea: la eficiencia económica, la justicia social y la democracia política. Partiendo de este enfoque se busca establecer las estrategias más indicadas para la solución de los problemas del país. (EN;17-5-1995;D-10)

Con respecto a la crisis que atraviesa la Seguridad Social en Venezuela, se plantea lo siguiente: 1) urge reformar la Ley del Seguro Social, para que se adecúe a la nueva realidad política, económica y social; 2) el objeto del paro forzoso se ha constituido en una frustración para los trabajadores, siendo más bien una fuente de financiamiento de otros fondos del seguro social; 3) es necesario preservar todas las conquistas y beneficios que a través de años de lucha ha logrado el movimiento sindical. (EN;17-5-1995;D-10)

Entre otras conclusiones recogidas en el documento, resaltaban las siguientes: 1) los mecanismos de libre mercado son esenciales para la asignación eficiente de los recursos productivos, pero no garantizan una distribución justa del ingreso generado. Se necesita abrir nuevas oportunidades a la población que no es favorecida por las leyes de mercado; 2) la superación de la pobreza constituye el eje central de la estrategia de desarrollo., la vía para lograrlo no es a través de acciones de *caridad social* o a través de decisiones *compulsivas* y *administrativas* del Estado que comprometen la eficiencia, la productividad y el progreso económico. El Estado deberá desempeñar rol protagónico en este propósito de erradicar la pobreza por medio

de la inversión social; 3) el equilibrio macro-económico debe hacerse compatible con el equilibrio social y la estabilidad política. Por cuanto los primeros, por sí solos, no son indicadores que la economía está funcionando de una manera sana o correcta; y 4.-la estrategia de desarrollo debe contemplar el diseño de políticas económicas de transformación y crecimiento que refuercen los objetivos de mejorar la calidad de vida, de avanzar en la equidad social y de consolidar y profundizar la democracia política. (EN;17-5-1995;D-10 y EU; 17-5-1995;2-1)

En otro orden de ideas, se pudo conocer que los delegados al Undécimo Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela aprobaron por unanimidad, un voto de censura contra el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, "por su actitud anti-obrera". La solicitud fue hecha por el Presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega Sandoval, quien argumentó que la actitud del titular del trabajo ha sido en contra de los trabajadores en todos los casos que han llegado a su despacho, los cuales, lejos de llegar a la conciliación han terminado en conflicto. En tal sentido, destacó el caso de Aeropostal, de los controladores aéreos y el de los trabajadores petroleros. Ortega reiteró que de acuerdo al artículo 8 de la Ley de Reserva al Estado la Exploración, Explotación y Comercialización de los Hidrocarburos, ellos no son empleados públicos. A esto se agrega la decisión del Ministro de suspender "de un solo plumazo" el Instituto de Salud y de Seguridad Laboral, previsto en la Ley de Medio Ambiente y Seguridad del Trabajo, según lo denunció Ismarío González, dirigente de la CTV. (EU;17-5-1995;2-1)

Otro de los puntos aprobados en el Undécimo Congreso de Trabajadores de Venezuela, es el concerniente a la transformación del Ministerio del Trabajo en un ente autónomo, similar a la Fiscalía General de la Nación o la Contraloría General de la República, para que actúe en forma imparcial. El planteamiento sería elevado al Congreso Nacional para que se hagan los respectivos estudios. Al respecto, el especialista en derecho, Carlos Saíñz Muñoz opinó: "siendo el Ministerio del Trabajo parte del Ejecutivo y siendo el Gobierno Nacional el principal empleado, mal podría cumplir su función de mediador en los casos en que se ventilan situaciones con los trabajadores del sector público. Saíñz Muñoz junto a José Rojas Medina, integraron la Comisión Legislativa del XI Congreso de la CTV, que además insistió en la necesidad de aprobar una Reforma a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con el objeto de agilizar los casos laborales. Esto se lograría a través de los juicios orales, los cuales no deben durar más de 30 días. (EU.,17-5-1995, 2-1)

Clausura del XI Congreso

El 17 de mayo de 1995, bajo grandes medidas de seguridad, implementadas por la casa militar, con un numeroso contingente de soldados, que impidieron el acceso a los periodistas al Teatro Teresa Carreño, se llevó a cabo el acto de clausura del XI Congreso de la CTV. El evento se realizó en la sala Ríos Reina, y contó con la presencia diversas personalidades del ámbito nacional e internacional entre los cuales destacaban: el Presidente de la República, Rafael Caldera; del representante de la OIT, Jean Maninat; de la directiva del Congreso Nacional, Eduardo Gómez Tamayo y Carmelo Lauría; de los Presidentes de Fedecámaras y de la CTV, Edgar Romero Nava y Federico Ramírez León; del procurador José Petit Da Costa; del Ministro de

Relaciones Interiores, Ramón Escovar Salom, y algunos ministros y miembros del gabinete ejecutivo. (Luis Manuel Escalante; EU; 18-5-1995;1-12)

Luego del Himno Nacional, interpretado por el tenor, Carlos Almenar Otero, César Gil, tomó el juramento a las nuevas autoridades de la CTV, posteriormente intervino informando a la audiencia sobre los aspectos esenciales discutidos durante el encuentro, los cuales concretó en cinco puntos: 1) las prestaciones sociales en lo cual se acordó mantenerse abiertos al diálogo, pero insistiendo en no ceder lo relativo a la retroactividad de las mismas, ni aceptar alternativas que afecten las conquistas alcanzadas por los trabajadores; 2) la vivienda, en este sentido, solicitaron una modificación de la política habitacional y el estímulo de un audaz programa de desarrollo inmobiliario; 3) la salud, tema que se desarrolló en varias comisiones de trabajo y fue objeto de uno de los diálogos que mantuvo la Federación en la etapa preparatoria del Congreso; 4) la educación, tema que fue tocado desde diversos ángulos y en el cual se contó con la participación del Ministro de Educación, Antonio Luis Cárdenas; y, 5) la generación de empleo y el mejoramiento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores. Gil, agregó que en el XI Congreso, a diferencia de otros Congresos, se iniciaron las comisiones de trabajo y los diálogos con los diversos sectores del país desde mucho tiempo antes y se fue al evento ya con las conclusiones, a discutir sus acuerdos y recomendaciones, las cuales formarán parte de un documento que aportarán al país para pasar “de la crisis al desarrollo”, lema del Congreso. (Luis Manuel Escalante; EU; 18-5-1995;1-12)⁶

Luego de la intervención de César Gil, el Presidente electo de la CTV, *Federico Ramírez León*, realizó su discurso de orden. Ramírez León calificó este acto como de reafirmación de fe en el sistema democrático, reconociendo que se está pasando por una profunda crisis y que la actitud de muchos sectores en no ceder sus posiciones podría conducir a un mayor malestar social y hasta a destruir el propio sistema democrático; y convocando a una cruzada nacional contra la inflación. De igual forma, recordó algunos momentos históricos donde el sector sindical comprendió la difícil situación del país y aceptó ciertos sacrificios, citando el ejemplo de 1960 cuando hubo una reducción del 10% de sus salarios y una paralización de las discusiones contractuales por un período de tres años. A este particular caso, se añade el sacrificio que han aceptado en la actualidad para combatir la inflación, el cual debe ser un esfuerzo no sólo de los trabajadores, sino de todos los venezolanos. Avanzando en su discurso, que fue interrumpido por aplausos en varias ocasiones, el Presidente de la CTV anunció la aprobación de un Código de Ética, cuyo objetivo será la depuración del movimiento sindical venezolano. Dijo que ha ocurrido una fuerte arremetida contra el mismo, “ya que es objetivo del neoliberalismo acabar con el movimiento sindical en el mundo y Venezuela no escapa de estas tentaciones... las

⁶La postura, con respecto a las prestaciones, del presidente del XI Congreso, César Gil, se ganaron un “NO” en la página editorial de El Diario de Caracas “por su retrógrada posición en contra de una modificación del régimen de prestaciones sociales... cuando ya se creía que la dirigencia sindical del país empezaba a mostrar signos de evolución, Gil nos lleva de nuevo al pasado...” (DC., 17-5-1995, p.2)

debilidades que puedan tener algunos dirigentes sindicales constituyen material para acometer esas arremetidas, y no podemos permitirlo... Por eso aquellos dirigentes que desvíen sus acciones y traicionen al movimiento sindical con actitudes diferentes a aquellas que los llevaron a ocupar una posición *serán destituidos del movimiento sindical*". Ramírez León aprovechó la ocasión para destacar la extraordinaria labor que ha desempeñado el Presidente Caldera en favor de los trabajadores, por su dedicación al derecho laboral y aseguró estar plenamente seguro que el primer mandatario no le pondrá el ejecutarse a una Ley que vulnere los derechos de los trabajadores. Ramírez León se refería a una eventual modificación al régimen de prestaciones, que calificó como un derecho individual e irrenunciable y un patrimonio del trabajador y de su familia. Además destacó el interés del neoliberalismo en flexibilizar las relaciones de trabajo a través de las relaciones directas sin la presencia de los sindicatos; y, la actividad de las maquilas que generan grandes ganancias a sus inversionistas, pero a cambio acaban con el recurso humano, "ese tipo de inversiones no la queremos".(Luis Manuel Escalante; EU;18-5-1995;1-12 y EN;18-5-1995; Economía/1).

Seguidamente, *Jean Maninat*, representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tomó la palabra. Al inicio de su intervención, Maninat presentó un saludo del Director General de la OIT, Michael Hansenne, a los trabajadores venezolanos e hizo un breve resumen sobre la realidad de la mundialización de la economía. (EU;18-5-1995;1-13).

El vocero de la OIT insistió en que el desarrollo de la competitividad no puede basarse en el deterioro de los niveles de vida y de protección social de los trabajadores, recalando que "... si el desempleo y la degradación de la realidad social son afectados indefectiblemente como algo natural para lograr el ajuste y la transición económica, se pondría en peligro el objetivo mismo de dicha política: el bienestar de la sociedad". A este respecto señaló que de no modificarse las políticas actuales, las perspectivas de crecimiento de empleo seguirán siendo sombrías. De igual forma, hizo mención a la situación de los latinoamericanos, los cuales enfrentan la década de los 90 siendo más pobres que hace diez años. "... la economía informal tiende a imponerse y con ella se diseminan diversas formas de trabajo precario y desprotegido y cada vez son más vastos los sectores de la sociedad dejados por su cuenta y sin amparo". Ante esta realidad, se pregunta Maninat: "¿puede una sociedad como la descrita producir las energías necesarias para competir? ¿puede un trabajador de la llamada post-modernidad convivir durante el día con la más sofisticada de las nuevas tecnologías y luego regresar por la tarde a la penuria cotidiana y aún ser competitivo?. Todo eso indica que no es suficiente, entonces, con tener economías competitivas, es imprescindible que la sociedad en su conjunto sea también competitiva." La OIT no cree que todo se arregle con políticas de mercados abiertos, "es necesario ofrecer un mínimo de seguridad a los trabajadores..." Entre las vías señaladas destacó la necesidad de mejorar el acceso a todos los servicios sociales básicos, como la sanidad y la educación, los cuales podrían financiarse con el recorte del gasto público correspondiente a actividades improductivas. Más adelante señaló algunas de las causas que determinaron el éxito de las economías asiáticas basadas en la intensa formación de capital físico y humano, incluyendo la protección a sus

trabajadores. Por esto fue enfático en señalar que: “no hay democracia sin sindicatos. Es una tarea fundamental que une a la OIT y a la CTV.” Para finalizar recordó que el año pasado la OIT arribó a su 75 aniversario y que este aniversario no es sólo para conmemorar los logros obtenidos sino que “es una oportunidad para redoblar su compromiso por fortalecer la justicia social”. (EU., 18-5-1995, 1-13)

Para finalizar, el Presidente de la República, *Rafael Caldera*, pronunció un emotivo discurso en el que hizo mención a diferentes temas de interés público. En primer lugar se refirió a la difícil situación por la que atraviesa el país descartando indirectamente a una matriz de opinión que según sus palabras “desearía diéramos un manotazo, un palo a la lámpara, que arrasáramos con todo lo existente para empezar a construir de nuevo la vida del país”. Partiendo de este planteamiento, Caldera indica una serie de hechos históricos en los cuales esta idea cobró fuerza y que desembocaron en regímenes autocráticos que significaron un alto costo para el país. Al respecto, en épocas que reclaman cambios, Caldera se inclina por revoluciones pacíficas que busquen respetar y preservar a las instituciones logradas a través de muchos sacrificios, de un gran número de venezolanos provenientes de diversos sectores que merecen nuestro respeto. Posteriormente hizo mención a una “nueva conciencia sindical”, un sindicalismo para el nuevo país que queremos construir. “Se acabó esa idea de que el dirigente sindical más capaz era el más gritón, el más demagogo, el más extremista, el más exagerado en sus peticiones y planteamientos, ya no es el dirigente sindical el que promueve huelgas a cada momento para interrumpir la vida del país; el dirigente sindical de hoy sabe que debe defender los derechos de los trabajadores, pero dentro de esos derechos tiene que ver la preservación de las fuentes de trabajo que constituyen el elemento fundamental para resolver todos los demás problemas sociales del país, porque de todos los males sociales, el más grave es el desempleo.

En materia de prestaciones se mostró confiado en una solución y recordó la comisión que se había constituido para el estudio del caso, de la cual derivó un estudio que está siendo considerado por las partes. “Yo estoy convencido de que el momento es oportuno, porque el ánimo de todos es lograr no entorpecimiento, sino facilitación del nuevo desarrollo de la vida económica del país”.

Por otra parte, Caldera aplaudió la presencia del Presidente de Fedecámaras en el acto y recordó la conveniencia de generar nuevos empleos, para generar nuevos puestos de trabajo. En este sentido indicó que las partes deben abrirse al entendimiento y la armonía. Con respecto a los decretos de inamovilidad laboral señaló que este no era el mejor camino para la solución a problemas de inestabilidad laboral y despidos masivos. Para lograr una salida, los trabajadores deben recurrir al Ministerio del Trabajo, donde serán atendidas con prioridad, sus peticiones al respecto. Esta situación está contemplada en la normativa laboral vigente.

Finalmente Caldera se refiere a las luchas contra la especulación y la inflación. La inflación es un fenómeno que tiene muchas causas, entre ellas el déficit fiscal, por ende se deben establecer políticas restrictivas y de austeridad, pero los compromisos del Gobierno son muchos, “Quiero que los trabajadores se lleven esta idea de que tienen que apoyar al Gobierno cuando el Gobierno no es que no quiera ceder, no es

que no quiera conceder los beneficios que más y más piden las universidades, los organismos educativos, los organismos públicos y en general, los organismos de la salud, sino que tenemos que tener una actitud seria en este sentido, una actitud algunas veces hasta muy severa, para que podamos responder a ese compromiso anti-inflacionario, sin el cual sabemos que el respaldo de los trabajadores es fundamental...” La especulación es otro de los problemas que Caldera resalta como importante. “... los especuladores abusan, es indudable que las cadenas de comercialización se exceden en mucho de la ganancia legítima que les corresponde por sus funciones de intermediación. Yo quisiera que los voceros de Consecomercio que tanto critican las medidas del Gobierno alguna vez se fijaran también en sus compañeros que están especulando al país y no dando mensajes absolutamente indebidos, por eso tenemos que defender a los consumidores... estamos dispuestos a usar las medidas que sean indispensables si es que no entran en razón, si es que no admiten que la defensa del país contra la inflación es una defensa que a todos nos concierne...” Para cerrar abogó por que el compromiso o pacto anti-inflacionario pueda llevarse a feliz término con la colaboración de los trabajadores, representados por la CTV y ratificó su respaldo a las instituciones haciendo un llamado de lucha por el fortalecimiento de la democracia. Al término del discurso el Presidente de la República fue largamente ovacionado y aplaudido(EU;18-5-1995;1-12; EN;18-5-1995, Economía/1; DC;18-5-1995;p.22).

Gil Rivera, se retira de las filas de la CTV.

El veterano dirigente sindical Casto Gil Rivera, con más de 25 años de militancia en las filas de la CTV, decidió no seguir formando parte de este organismo por considerar una “farsa” el XI Congreso de Trabajadores y por la poca voluntad política para elegir de forma directa, universal y secreta a las autoridades regionales y nacionales. En carta pública, Gil Rivera, del partido Movimiento Electoral del Pueblo (MEP), denunció que no es posible que sean premiados con un cargo en el Comité Directivo de la CTV “personas que aparecen señaladas en hechos de corrupción o malos manejos administrativos en las Federaciones o cajas de ahorro de los trabajadores”. (DC;17-5-1995;p.20)

NOTA: Una Crónica Laboral Documentada más amplia y completa, de la cual hemos elaborado este resumen, puede ser consultada en los Archivos del Departamento de Investigaciones Laborales del IIES-UCAB (Edificio de Postgrados, 1er Piso, MONTALBAN, CARACAS)



Documentos 

DOCUMENTO

DOCUMENTO DE LA COMISION PRESIDENCIAL PARA LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

CONTEXTO DEL DOCUMENTO: Como contexto general de este Documento, puede leerse la Crónica Laboral, que se publica en este mismo número de la Revista. En especial lo referente a las Prestaciones Sociales.

CARTA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO

Ciudadano Rafael Caldera
Presidente de la República. Su Despacho

Caracas, 09 de marzo de 1995

Muy apreciado Señor Presidente:

El 09 de noviembre de 1994 usted decretó la creación de la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales, y nos honró con su confianza al encomendarnos una difícil y delicada labor.

Hoy, transcurridos los noventa días hábiles, entregamos a usted las **PROPUESTAS** que hemos elaborado para mejorar el conjunto de la seguridad social y de las prestaciones sociales.

Durante este tiempo hemos trabajado para llegar a un acuerdo final que tenga el respaldo de toda la Comisión y que al mismo tiempo sea, para empleadores y trabajadores, objetivamente mejor que el actual sistema y contribuya positivamente a la dinámica económica.

Estamos convencidos de que estas propuestas representan una sustancial mejora, pero su puesta en ejecución requiere un fuerte liderazgo con autoridad moral y un esfuerzo colectivo gigantesco de entendimiento y de producción de servicio de calidad.

En el área de seguridad social, las propuestas afectan positivamente a la inmensa mayoría de los venezolanos, que dramáticamente necesitan una buena atención de su salud y la garantía de ingresos dignos para su vejez, siendo digno de especial mención la extensión de la cobertura al sector informal. Para lograrlo es necesario desterrar vicios y prácticas negativas hondamente arraigadas en el actual sistema y que naturalmente ofrecerán resistencia.

En el área de prestaciones sociales creemos que las propuestas favorecen al trabajador al acabar con la incertidumbre sobre la indemnización por recibir y solidifican su carácter de ahorro de mediano plazo; al mismo tiempo, liberan al empleador de un conjunto de cargas que actúan de manera distorsionante.

Estamos convencidos, de que en esta área, la tarea fundamental consistirá en una correcta información para que todas las partes interesadas puedan entender y comparar las ventajas del sistema que se propone frente al actual.

La elaboración de esta proposición hubiera sido imposible sin la intensa colaboración asesora de Alejandro Cardozo y el asesoramiento del experto internacional Carmelo Mesa Lago. Buena parte de la labor se debe al comisionado Absalón Méndez, aunque él no nos haya acompañado hasta el final.

Por último, queremos expresar nuestro reconocimiento a la amplia colaboración que nos ha prestado CORDIPLAN y la constante labor realizada junto con nosotros por Rocío Fitó Masero y de Pedro González Marín, colaboradores cercanos de los Ministros de Trabajo y de Hacienda, respectivamente.

Creemos, Señor Presidente, que con su decidida conducción en este momento hay la posibilidad de que todos los venezolanos produzcamos un Sistema de Seguridad Social y de Prestaciones Sociales que brinde protección y seguridad, mejore la retribución integral del trabajador y ayude a dinamizar la economía. Así confiamos y le deseamos pleno éxito. Atentamente, Juan Nepomuceno Garrido (Ministro de Trabajo), Luis Raúl Matos Azócar (Ministro de Hacienda), Carlos Eduardo Febres F., Eduardo José Fernández H., Alejandro Feo La Cruz, Luis Ugalde, s.j., Alejandro Cardozo F. (Asesor).

DOCUMENTO

SUMARIO: PRESENTACION; I PARTE: PROPUESTAS PARA LA TRANSFORMACION DEL SISTEMA DE LOS SEGUROS SOCIALES; II PARTE: PROPUESTAS PARA LA TRANSFORMACION DEL REGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES.

PRESENTACION

El presente Informe se realiza luego de haber revisado un conjunto de estudios, opiniones y propuestas desarrollados en Venezuela, en los últimos años, sobre el complejo tema de la Seguridad Social y la polémica cuestión relacionada con el régimen legal de Prestaciones Sociales. Ambos aspectos fueron tratados por la Comisión con extremo cuidado, pensando siempre en el interés nacional y no en el de sectores y parcialidades, procurando mantener el equilibrio debido, dentro de un contexto de gran conflictividad social y graves desajustes económicos, sociales y políticos.

El Señor Presidente de la República encontrará en el Informe propuestas que una vez evaluadas en todas sus dimensiones, le permitirán adoptar decisiones para mejorar sustancialmente la Seguridad Social de la población en Venezuela.

La Comisión espera haber cumplido satisfactoriamente con la misión encomendada por el Jefe del Ejecutivo Nacional y con las expectativas despertadas en distintos sectores de la opinión pública venezolana. En el tiempo previsto, la Comisión hace entrega del Informe que registra la labor realizada y somete a las instancias decisorias del país una propuesta, bien evaluada, para corregir errores, fallas y deficiencias en las principales instituciones de Seguridad Social existentes en el país y superar los posibles obstáculos que el régimen legal de Prestaciones Sociales plantea al desarrollo de la economía nacional y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

1. Creación de la Comisión Presidencial y sus funciones

La Comisión fue creada por Decreto Presidencial N° 414 del 09-11-94. A la Comisión se le encomendó el estudio, bajo un enfoque solidario, de las propuestas e iniciativas de Reforma de la Seguridad Social y de las Prestaciones Sociales en un lapso de noventa días, contado a partir de la fecha de su Juramentación.

2. Plan de Trabajo de la Comisión

Instalada la Comisión Presidencial, acordó el Plan de Trabajo siguiente:

a. Abordar, en forma separada, el tema de la Seguridad Social y el de las Prestaciones Sociales; b. Determinar el alcance de la Comisión Presidencial en cuanto refiere a cada uno de los temas. En tal sentido, se acordó distinguir entre acciones a corto, mediano y largo plazo; c. Iniciar una etapa de consulta nacional para que los sectores interesados sobre los temas, materia de trabajo de la Comisión, emitieran su opinión o propuesta; d. Consultar expertos nacionales e internacionales; e. Elaborar estudios e investigaciones puntuales sobre algunos temas de interés para el trabajo de la Comisión; f. Analizar los documentos presentados a la consideración de la Comisión; g. Elaborar la propuesta de la Comisión.

3. Apreciación sobre la consulta y la documentación presentada.

Las distinguidas personalidades e instituciones que atendieron la convocatoria y que tuvieron a bien presentar sus opiniones y propuestas por escrito, centraron su atención en su gran mayoría, sobre el tema de las Prestaciones Sociales. Lo relacionado con la Seguridad Social, particularmente, con el Seguro Social, fue referido tangencialmente, más como consecuencia del cambio en el régimen legal de Prestaciones Sociales, y menos como un asunto de fundamental importancia, susceptible de ser tratado con absoluta independencia, no supeditado a otros temas.

Los documentos que abordan la Seguridad Social, lo hacen en forma general y ambigua, como un deseo o un querer, sin llegar a precisiones sobre su concepción, naturaleza, comprensividad, organización y modalidades de financiamiento. Situación contraria se presentó en el tema de las Prestaciones Sociales. Las opiniones se polarizan entre los afectos al régimen actual por considerarlo un derecho adquirido de los trabajadores; y los desafectos al régimen de Prestaciones Sociales por considerarlo obstáculo al desarrollo de la economía nacional y al mejoramiento de los salarios de los trabajadores.

Las propuestas mejor substanciadas sobre modificación del régimen de Prestaciones Sociales, fueron evaluadas actuarialmente, y al comparar sus resultados con el régimen actual se comportan por debajo de éste, en cuanto a beneficios económicos se refiere.

Por las razones expuestas, la Comisión optó por formular una propuesta de reforma de la Seguridad Social y de las Prestaciones Sociales.

4. Necesidad de un Sistema de Seguridad Social Integral

En Venezuela ha llegado la hora de las grandes decisiones. Es necesario abandonar la práctica de la improvisación para dar lugar a la cultura de lo estable, sólido y permanente. La actual situación económica, social y política que vive el país obliga a iniciar una reconstrucción de la sociedad venezolana, en especial, de su marco institucional, sobre bases firmes. Uno de los graves problemas que aquejan el país es el de la desprotección social de la población. Múltiples y diversos diagnósticos se han elaborado sobre el particular.

La situación es ampliamente conocida. No obstante, ha fallado la voluntad política para intentar transformaciones profundas en el campo de lo social. El juego utilitario de la conservación de intereses ha postergado soluciones que eran inaplazables. Una de ellas, la definición y puesta en marcha de un auténtico y verdadero sistema de Seguridad Social, capaz de garantizar bienestar a los habitantes del territorio nacional.

El requerimiento de adoptar medidas de emergencia no debe oscurecer la visión del largo plazo. Una estrategia correcta en el momento actual es combinar adecuadamente las acciones de corto y mediano plazo con las acciones de largo plazo.

En materia de Seguridad Social debe definirse un plan para diseñar, a mediano y largo plazo, un sistema de Seguridad Social integral. Las medidas de corto plazo que se sugieren deben entenderse como el punto de partida para el propósito antes señalado. Este objetivo concuerda plenamente con lo enunciado en el IX Plan de la Nación sobre Seguridad Social.

La Seguridad Social en la hora actual y dadas las condiciones socio-económicas de las grandes mayorías del país no pueden abandonar sus principios orientadores; pero, igualmente, debe fortalecer una concepción participativa de la población protegida y garantizar la mayor eficiencia posible. Ello explica, el por qué el Estado no puede renunciar a su función social. El desarrollo de la misma, en las actuales circunstancias de la nación, implica un mayor vínculo con la población para hacerla actor principal, no exclusivo, en su protección a través de diversas modalidades participativas. Los procesos de descentralización regional y municipal se presentan como vías expeditas para el funcionamiento y operatividad de los regímenes protectivos y para una Seguridad Social participativa.

Las acciones que se desarrollan para mejorar la situación de inseguridad Social de la población venezolana deben estar en concordancia con las acciones que se comprendan en otras áreas de la vida nacional.

La Seguridad Social guarda relación estrecha -afecta y es afectada-, por los factores macroeconómicos y microeconómicos.

La Seguridad Social para que sea efectiva requiere de una base económica sólida, de un aparato productivo capaz de generar en calidad y cantidad los bienes y servicios que la población demanda, empleos estables y bien remunerados, y las condiciones laborales que eviten o disminuyan la ocurrencia de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Una economía con sólidas bases de sustentación es garantía de mayor y mejor Seguridad Social. El estado actual de desequilibrio financiero y actuarial que caracteriza a la mayoría de los sistemas de Seguridad Social de los países latinoamericanos, y que en algunos de ellos, ha forzado su reforma, en buena medida es producto de la recesión económica, la cual ha generado inflación, desocupación, subempleo y trabajo informal, factores que atentan contra la estabilidad y permanencia de las instituciones de Seguridad Social. Por consiguiente, mejorar nuestra Seguridad Social exige controlar las causas estructurales y coyunturales generadoras de la crisis económica, social y política.

5. Condiciones de posibilidad de los cambios

a. La puesta en práctica de las recomendaciones de la Comisión requiere un alto espíritu de negociaciones entre las partes o con un empeño práctico de conseguir mejoras dentro de un espíritu de solidaridad y de bien común. Se trata de crear un sistema integral sano, eficiente y justo sin el cual las partes no pueden obtener mejoras duraderas. Este espíritu de negociación práctica y efectiva es algo que hay que promover y liderizar. Se trata de que todos aporten de acuerdo a sus capacidades a fin de transformar el actual funcionamiento del sistema de Seguridad Social en el que todos perdemos.

b. Es indispensable un fuerte liderazgo político con alta credibilidad y solvencia moral, que pueda iniciar y sostener el proceso con tenacidad durante un buen número de años, hasta que todos los elementos integrantes de las propuestas estén funcionando correctamente.

c. Hace falta que este liderazgo prevea una política de información clara, constante, pedagógica y masiva para que los venezolanos entendamos las graves limitaciones del sistema actual, las virtudes de los que se está proponiendo y desarrollemos masivamente una nueva cultura de Seguridad Social con sus implicaciones sociales y económicas.

d. A fin de desarrollar el espíritu de ahorro y preservar el valor de lo que se va acumulando para responder a las contingencias sociales que atiende el sistema de Seguridad Social, es indispensable reducir muy significativamente el índice actual de inflación. Con él, cualquier sistema que se proponga no tendrá éxito.

e. Para desarrollar los fondos de previsión y de ahorro es fundamental llegar a tasas de interés positivas y recuperar el dinamismo económico, de tal manera que haya verdaderas y amplias oportunidades de inversión productiva rentable en la economía venezolana.

f. Es absolutamente necesario desarrollar en el manejo de los fondos y de los servicios de Seguridad Social criterios y prácticas de efectiva competencia entre los entes gestores, sean públicos o privados, con una total transparencia y estricta supervisión, control y sanciones. Con la habitual manera de hacer las cosas en la gestión pública, en el sistema financiero y en el de los seguros privados, inevitablemente fracasará el nuevo sistema.

Para asegurar el éxito se tienen que dar la mano estas nuevas prácticas de gestión y una nueva mentalidad que entienda que la Seguridad Social debe ser contributiva de parte de toda la población.

g. Es difícil encontrar un programa social más ambicioso y de efectivo bienestar, con mayores repercusiones en la economía, en las finanzas del país y en su política laboral, que la reestructuración integral del sistema de Seguridad Social. En consecuencia, ella es una tarea del Estado que deben realizar los tres poderes públicos y la sociedad civil, uniendo todas sus fuerzas.

h. Las propuestas que hacemos requieren para su ejecución análisis complementarios. Particularmente, hay que hacer estudios precisos y especializados en el área de organización y utilización de los fondos y sus inversiones.

i. Así mismo, hay que establecer una secuencia y cronograma de ejecución midiendo bien el momento en que debe realizarse cada paso una vez previstas todas las condiciones de éxito. Sin embargo, la decisión global hay que tomarla cuanto antes e iniciar el proceso a la mayor brevedad.

PRIMERA PARTE: PROPUESTAS PARA LA TRANSFORMACION DEL SISTEMA DE LOS SEGUROS SOCIALES.

Las propuestas que presentamos a continuación tienen como objetivo la transformación integral del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, e incluyen una serie de acciones y decisiones que deben iniciarse inmediatamente, y desarrollarse en unos dos años, para la creación de un nuevo sistema de los Seguros Sociales. Como complemento, contiene recomendaciones sobre los otros regímenes de jubilaciones y pensiones existentes en el sector público.

Las propuestas apuntan hacia la creación a mediano plazo de un nuevo Sistema de Seguridad Social Integral.

El orden de presentación es el siguiente: I. Principios básicos orientadores y contenido; II. Intervención y Transición del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.); III. Creación de un nuevo Sistema de los Seguros Sociales; IV. Transición de otros regímenes de jubilaciones y pensiones en el sector público.

I. PRINCIPIOS BASICOS ORIENTADORES Y CONTENIDO

A. PRINCIPIOS

Los principios filosófico-doctrinarios y administrativos que orientan las propuestas de transformación del Sistema de Seguros Sociales son la UNIVERSIDAD, la SOLIDARIDAD, la INTEGRALIDAD, la UNIDAD, la PARTICIPACION y la EFICIENCIA.

Ellos se expresan en los siguientes fundamentos básicos:

1. La Seguridad Social es responsabilidad del Estado, la sociedad y los individuos.
2. La Seguridad Social debe procurar, en progresiva, protección para todos los habitantes de la República.

3. Los Seguros Sociales constituyen el Régimen General y uniforme de protección social. Otras formas previsionales serían complementarias.
4. El Sistema de los Seguros Sociales debe estar en concordancia con la política de descentralización del Estado.
5. El financiamiento debe estar basado en las cotizaciones de los asegurados y empleadores, más los aportes del Estado como tal.
6. Debe promoverse la participación de los asegurados en el funcionamiento del Seguro Social y en las nuevas modalidades de la Seguridad Social.

B. CONTENIDO

El contenido protectivo mínimo a garantizarse incluye:

1. *Cuidado integral de la salud*: Promoción, prevención, curación, rehabilitación, suministro de medicamentos y prótesis.
2. *Pensiones*: Vejez, invalidez, viudedad y orfandad.
3. *Indemnizaciones y asignaciones familiares*: Por enfermedad e incapacidad temporal y por muerte del asegurado del titular.
4. *Seguro de Paro Forzoso*: Indemnización por despido.

II. INTERVENCIÓN Y TRANSICIÓN DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES (I.V.S.S.)

El I.V.S.S. requiere una intervención pronta que permita realizar un conjunto de acciones para sanearlo y poner las bases para la transición hacia el nuevo sistema de Seguridad Social.

La intervención ha de ser eminentemente técnica con fuerte apoyo y decisión política, de modo que sea capaz de enfrentar presiones indebidas o resistencias de intereses creados.

A. INTERVENCIÓN

Designar una *Junta Interventora* integrada por cinco miembros: un presidente, nombrado directamente por el Presidente de la República, y cuatro interventores designados por el presidente de dicha Junta atendiendo sólo a principios de capacidad y excelencia.

La intervención tendrá un plazo de ciento ochenta (180) días continuos, prorrogables por un período igual.

La intervención debe considerar las siguientes áreas:

- Área técnico-actuarial; - Área administrativa;
- Área de salud; - Área de los recursos humanos.

Cada interventor será responsable de un área específica. El Presidente coordinará dichas áreas y estará encargado de la información y las relaciones con todas las instancias políticas, gremiales e institucionales, a fin de que los directores puedan trabajar en su particular cometido.

En el momento de la intervención, el Ejecutivo ordenará la custodia de las instalaciones del I.V.S.S. por diversos entes de seguridad y vigilancia del Estado y deberá inventariar los bienes muebles e inmuebles, propiedad del I.V.S.S.

La Junta Interventora realizará las siguientes tareas:

1. Estudios Actuariales y Legales

- Hacer los estudios actuariales del régimen actual y del nuevo Sistema de los Sistema de los Seguros Sociales.
- Elaborar el proyecto de Reforma parcial de la Ley de Seguros Sociales y lograr su aprobación.
- Preparar el proyecto de la Ley de Seguridad Social y gestionar su aprobación.

2. Información

- Desarrollar una campaña masiva de información y divulgación acerca de la necesidad de la transformación del I.V.S.S., para crear una imagen de credibilidad y confianza en la actuación de los interventores y en el rescate de los servicios que se deben prestar a los contribuyentes.

3. Servicios

- Con el mismo objetivo, los organismos correspondientes deben garantizar que no se interrumpan y que mejoren los servicios, particularmente los de salud y el pago de pensiones a los jubilados.

4. Personal

- Reducir y racionalizar la nómina de personal.
- Paralizar totalmente la contratación de nuevo personal, salvo el que se requiera con motivo de la intervención.
- Paralizar totalmente la celebración de nuevas convenciones colectivas y revisar las vigentes.
- Eliminar el uso de vehículos para el personal, viáticos, concesiones graciosas o de favor y gastos de representación.
- Reducir al mínimo necesario y con autorización expresa de la Junta Interventora los viajes, compra de materiales, equipos y contratación de servicios.
- Revisar y actualizar al momento de la intervención el Plan de Jubilaciones y Pensionados del Personal del I.V.S.S. y entregarlo en administración al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios, constituyendo un fondo separado mientras se unifique y homologue con el nuevo sistema de Seguridad Social, tal como se explicará más adelante.

5. Salud

- Convenir con el Ministerio de Sanidad, gobernaciones, municipios, gremios y otros entes públicos y privados, la administración directa de las instalaciones de hospitales y la prestación indirecta de los servicios de salud.
- Inventariar las medicinas y los materiales médico-quirúrgicos, trasladándolos, una vez concertada la administración de la salud, a los centros médicos del IVSS, responsabilizando a los directores por el destino de los mismos.
- Separar la administración del tratamiento de las enfermedades críticas y mentales.

6. Administración y financiamiento

-Delegar al momento de la intervención, la administración e inversión de los actuales recursos financieros del I.V.S.S. a una institución con suficiente infraestructura física, técnica, administrativa, funcional, solvencia financiera, confianza del público y experiencia comprobada en estas tareas.

Dicha institución recaudará las cotizaciones y las distribuirá de acuerdo con las leyes y normas actuales (el 6,25% de los salarios de cotización lo pasará a los administradores de la salud y el resto de las cotizaciones lo imputará al fondo de pensiones y de otras prestaciones monetarias, en conformidad con los artículos 71 al 77 de la Ley del Seguro Social y 112 al 116 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social) hasta que los estudios actuariales determinen el monto futuro de las cotizaciones y su distribución.

-Solicitar al Ejecutivo el 1,5% de los salarios cotizados para cubrir los gastos administrativos, como lo establecen el artículo 69 de la Ley del Seguro Social y los artículos 93 al 97 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social. Esta suma la entregará a los administradores de los servicios respectivos.

-Asegurar que las intervenciones de los recursos recaudados y de las reservas técnicas se harán en:

- Títulos de crédito emitidos por los entes regidos por la Ley General de Bancos y del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo.
- Títulos de crédito emitidos o garantizados por la Nación en moneda nacional o extranjera.
- Títulos de crédito emitidos por el BCV en moneda nacional o extranjera, de acuerdo a la ley que rige sus funciones.
- Otros títulos emitidos de acuerdo con la Ley de Mercado de Capitales.

-Los recursos invertidos deberán producir intereses a tasa de mercado o a la tasa mínima de rendimiento que fije el BCV para las operaciones pasivas de los intermediarios financieros, cualquiera que sea la mayor. El plazo de estas inversiones no podrá exceder de dos (2) años desde su fecha de colocación .

-Identificar las deudas con el personal, los proveedores y por pensiones, y establecer un plan de pagos.

-Congelar la deuda con los proveedores a la fecha de la intervención.

-Recuperar, de acuerdo a un cronograma, la deuda por cotizaciones, tanto del sector público como del privado, así como el aporte para los gastos de administración previsto en el artículo 69 de la Ley del Seguro Social.

-Solicitar al Ejecutivo Nacional los recursos para sanear las deudas previamente establecidas.

B. TRANSICION

De aprobarse la Ley del Nuevo Sistema de Seguridad Social dentro del período máximo de la intervención, ésta terminaría y se entraría en el nuevo sistema. Si esto no fuera posible, habrá un período de transición no mayor de un año.

Si por razones legales la Junta Interventora no pudiera seguir actuando más allá del plazo máximo de un año, se nombrará una Junta Directiva de acuerdo a la Ley reformada del Seguro Social. Esta Junta, que actuará hasta que termine la transición, ya no administrará las pensiones, ni los servicios de salud, ni el cobro y distribución de las recaudaciones, ni las inversiones.

Su tarea fundamental será establecer las políticas, evaluar el proceso, supervisar e impulsar la aprobación de la nueva Ley de Seguridad Social y hacer la campaña informativa para el cambio. Por eso necesitará poco personal.

Previa evaluación del desempeño de las inversiones en el período de intervención, se determinará si se debe continuar o no con la institución escogida para la administración e inversión de los recursos financieros del I.V.S.S. durante el período de transición.

Culminando los períodos de intervención y transición, se deberá concertar con los actores del sector financiero y de seguros que dispongan de infraestructura especializada y garanticen el mayor grado de confianza y solvencia financiera, modalidades, la administración e inversión de los recursos de los distintos fondos.

III. CREACION DE UN NUEVO SISTEMA DE LOS SEGUROS SOCIALES

A. CAMPO DE APLICACION POBLACIONAL

1. Asegurados titulares

a. Amparar progresivamente por el sistema de los seguros sociales, en forma obligatoria, bajo el régimen de prestaciones básicas y complementarias

- Los venezolanos y los extranjeros, con residencia legal en el país, que trabajen bajo relación de dependencia para el sector privado de la economía, cualquiera sea el tipo de actividad laboral, el ingreso, la renta, la remuneración o el beneficio obtenido, siempre y cuando no estén incluidos en virtud de una ley o acuerdo en otro régimen obligatorio de Seguridad Social.
- Los funcionarios públicos al servicio civil del Estado, las entidades federales, los municipios, las instituciones autónomas y las empresas públicas o con participación del sector público, siempre y cuando no estén incluidos en virtud de una ley o acuerdo en otro régimen obligatorio de Seguridad Social.

b. Amparar progresivamente por el Sistema de los Seguros Sociales, en forma facultativa, bajo el régimen especial de prestaciones básicas, adicionales y complementarias a:

- Los trabajadores por cuenta ajena, en actividades agrícolas, pecuarias, forestales, y los trabajadores del mar.
- Los trabajadores independientes, autónomos, por cuenta propia.
- Los socios trabajadores de cooperativas y organizaciones asociativas.
- Los miembros del clero y órdenes religiosas con sede en el país.
- Otros grupos de personas no incluidas en los apartados anteriores.

2. Beneficiarios calificados

La protección se extiende a los familiares del afiliado, en el orden siguiente:

- a. Cónyuge o concubina, no sometido a un régimen de protección propio.
- b. Hijos menores de dieciocho (18) años y los mayores hasta veinticinco (25) años, siempre que por su condición de estudiantes resulten personas dependientes. Los hijos de cualquier edad incapacitados para el trabajo.
- c. Ascendientes por consaguinidad, no sometidos a un régimen de protección propio.

B. REGIMENES PRESTACIONALES

Habrán dos regímenes de protección:

1. Régimen General Obligatorio de prestaciones básicas y facultativo de prestaciones complementarias, que comprenderá:
 - Cuidado integral de la salud.
 - Pensiones básicas de vejez e invalidez.
 - Pensiones básicas de viudedad y orfandad, sólo para beneficiarios carentes de protección social.
 - Indemnizaciones y asignaciones familiares.
2. Régimen Especial Facultativo de prestaciones básicas y complementarias, que comprenderá:
 - Atención básica de la salud.
 - Pensiones básicas de vejez e invalidez.
 - Cuidado integral de la salud.
3. En ambos regímenes el asegurado podrá facultativamente, por su sola cotización, recibir prestaciones complementarias de pensiones y salud.
4. Prestación de servicio de salud
 - a. La prestación básica de salud comprenderá: prevención, atención primaria, emergencias, y educación para la salud. El cuidado integral de la salud comprenderá los anteriores servicios más atención médica, hospitalaria y odontológica a niveles secundarios y superior, suministro de medicinas, rehabilitación y prótesis, tratamiento del enfermo psiquiátrico y del anciano indigente. Un incremento voluntario de la cotización del asegurado dará lugar a las pensiones y prestaciones complementarias de salud, que serán superiores a las anteriores. En el régimen especial facultativo el asegurado, solo o con un empleador, podrá con una cotización adicional adquirir el derecho al cuidado integral de la salud.
 - b. El sistema de salud coordinará y descentralizará las instalaciones y recursos de los Seguros Sociales y del M.S.A.S., y otorgará prioridad a la atención primaria de salud.
 - c. No se requerirá período de cotización previo para la atención primaria de salud. Para los cuidados por maternidad y enfermedad común que ameriten hospitalización y cirugía, el titular deberá tener acumulado como mínimo un año continuo de cotizaciones.

d.El tratamiento de las enfermedades críticas o catastróficas, se financiará así: Un fondo inicial constituido por aportes del Estado, empleadores y trabajadores, por contribución de los asegurados activos con límite en el monto de la cobertura. Si el asegurado activo quiere ampliar su cobertura personal, y/o extenderla a sus familiares, deberá realizar aportes complementarios.

5.Pensiones

- a.Las pensiones serán básicas adicionales y complementarias; la cuantía de la pensión básica se fijará en relación al salario mínimo. La pensión básica de vejez, viudedad u orfandad tendrá un monto mínimo equivalente a un salario mínimo y un máximo de cinco salarios mínimos. Todo aumento de la pensión básica deberá ajustarse a las reservas técnicas y cálculos actuariales.
- b.El asegurado, voluntariamente, podrá añadir una cotización complementaria que se sumaría a la básica.
- c.Los requisitos mínimos para tener derecho a la pensión (básica y complementaria) de vejez son: sesenta (60) años de edad, para ambos sexos, y quince (15) años de cotizaciones. La edad de retiro será ajustada de acuerdo con la evolución de la esperanza de vida.
- d.La pensión por invalidez se concederá de acuerdo al grado de la misma, solo si la incapacidad para trabajar es igual o superior a los dos tercios. La pensión de invalidez no causa pensión de sobrevivencia.
- e.Para tener derecho a la pensión por viudez y orfandad, el titular debe tener acumulados quince (15) años de cotizaciones y el beneficiario demostrar su desprotección social.
- f.Las pensiones obtenidas por cualquier otro sistema o convenio colectivo, superiores a la básica que ofrezca el sistema de los seguros sociales, serán consideradas complementarias.

6.Paro Forzoso

Las cotizaciones para el Seguro de Paro Forzoso serán transferidas a cualquiera de los dos fondos previstos para las Prestaciones Sociales: El Fideicomiso Individual o el Fondo de Prestaciones Sociales. Las mismas podrán ser retiradas total o parcialmente cuando cese la relación laboral de acuerdo a lo establecido en el Artículo 99 de la Ley Orgánica del Trabajo, y previa inscripción del beneficiario en el Servicio Nacional de Empleo.

C.FINANCIAMIENTO

- 1.Se crearán las cuentas individuales para los sistemas de capitalización individual.
- 2.El nuevo Sistema de los Seguros Sociales estará integrado por los cinco (5) fondos siguientes: Cuidado de la Salud (Básica e integral); Pensiones; Indemnizaciones y Asignaciones Familiares; Solidaridad; y Enfermedades Críticas y Catastróficas. Los mismos estarán separados en forma real y absoluta.

3. Se establecerá un sistema único de recaudación que la distribuirá entre los cinco (5) fondos.
4. El Fondo de Solidaridad estará destinado a permitir la incorporación al Sistema de los Seguros Sociales a los trabajadores amparados en forma facultativa bajo el régimen de prestaciones básicas, que no puedan cubrir con sus ingresos el equivalente de las cotizaciones del empleador. A tal efecto, deberán presentar cada año la certificación correspondiente de sus ingresos y gastos, donde demuestren la necesidad de ser beneficiarios del Fondo. El financiamiento del Fondo se hará con el uno por ciento (1%) de las cotizaciones de los asegurados activos, el monto de las cotizaciones parciales de los propios beneficiarios y un aporte del Fisco Nacional.
5. El tope salarial máximo de referencia será de quince (15) salarios mínimos para la cotización destinada a prestaciones básicas, en ambos regímenes. Las prestaciones complementarias se harán de acuerdo a la contribución del asegurado, para los sistemas de capitalización individual.
6. Las tasas de cotización establecidas, y las que se establezcan en el futuro, se ajustarán de acuerdo a lo que determinen las evaluaciones actuariales periódicas, y no podrán mejorarse las prestaciones sin previo estudio actuarial y el correspondiente aumento de la cotización, salvo que aquellas sean posibles por el aumento de la eficiencia interna.
7. Se fijará una cantidad no inferior al salario mínimo correspondiente como base de la cotización a las personas que al momento de su afiliación, no puedan determinar el monto del salario o ingreso de referencia.
8. Los regímenes de prestaciones básicas para la salud, la invalidez y las indemnizaciones y asignaciones familiares, serán financiados con sistemas de reparto y solidaridad contributiva. Los regímenes de pensiones básicas de vejez, viudedad y orfandad, serán financiados conforme a un esquema de capitalización individual colectiva y solidaria y las pensiones complementarias bajo un esquema de capitalización individual pura, sin que ello implique, en ambos casos, la devolución de los aportes hechos.
9. Se creará una Comisión Clasificadora de Riesgos con plena autonomía y remuneración para sus miembros, que promueva una rentabilidad de los recursos no inferior a la tasa técnica prevista en los cálculos actuariales.
10. Se creará una Comisión de Inversiones, con plena autonomía y remuneración para sus miembros, la cual establecerá la política de inversiones en atención a lo que dictamine la Comisión Clasificadora de Riesgos.
11. Se establecerá un porcentaje mínimo sobre los salarios de cotización o el producto de las inversiones (regla de severidad) para financiar los gastos administrativos, cuyo incumplimiento acarreará, para los administradores, sanciones civiles, penales y administrativas, según el caso.
12. Se realizará la inspección y ejecución de los cobros y se establecerán sanciones pecuniarias superiores a las tasa de inflación o interés bancario por mora, evasión o fraude, de conformidad con lo previsto en el Código Orgánico Tributario.

D.ORGANO GESTOR RESPONSABLE

1. Se creará por ley un nuevo ente institucional público de Seguros Sociales, otorgándole autonomía funcional.
2. Se separará la administración institucional y la prestación de servicios. El nuevo Instituto de los seguros sociales tendrá dos (2) modalidades administrativas:
 - a. Directa, por gestión propia o delegada, responsable de:
 - Los bienes muebles e inmuebles
 - La afiliación de los empleadores, de los asegurados y de los familiares calificados, y los pensionados.
 - La recaudación de las cotizaciones y el mantenimiento de las cuentas individuales.
 - El pago de las prestaciones monetarias.
 - Las inversiones de las reservas técnicas.
 - El aspecto técnico actuarial de los fondos.
 - b. Indirecta, encargada del cuidado básico e integral de la salud.
3. La Dirección General del Instituto estará a cargo de una Junta Directiva, integrada por:
 - a. Un Presidente, designado por el Presidente de la República. Los candidatos deberán postularse o ser postulados ante el Presidente de la República por el Gobierno Nacional, los empleadores y los trabajadores asegurados, o contar con el apoyo de estos sectores. El Presidente durará cinco (5) años en sus funciones y su mandato podrá ser revocado siguiendo el mismo procedimiento utilizado para su designación.
 - b. Los Directores de salud, pensiones, indemnizaciones y asignaciones familiares y de solidaridad, serán designados por el Presidente del Instituto. Su reemplazo o sustitución se hará garantizando la continuidad administrativa.
4. El nuevo instituto tendrá una estructura organizativa acorde con la autonomía regional y local, de conformidad con lo preceptuado en las leyes que regulan la descentralización de la Administración Pública.
5. Se establecerán mecanismos de control y aseguramiento de los bienes a ceder en administración o concesión para servicios de salud.
6. Se creará un régimen idóneo para los trabajadores de la Seguridad Social, que garantice la libre escogencia y remoción, así como su formación profesional.
7. Se crearán procedimientos administrativos expeditos, con determinación de obligaciones y responsabilidades para los funcionarios.
8. Se definirán con precisión los derechos, deberes y acciones de los asegurados, como los verdaderos titulares de los Seguros Sociales.
9. Se creará la red nacional de información del Sistema de los Seguros Sociales.
10. Se creará la ficha social (personal-familiar) del afiliado que especifique la condición de sus ingresos.
11. Se creará el carnet del asegurado, cuyo número de afiliación corresponderá al de la cédula de identidad.

IV. TRANSICION DE OTROS REGIMENES DE JUBILACIONES Y PENSIONES EN EL SECTOR PUBLICO

1. Modificar parcialmente la Ley del Estatuto del Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y los Municipios.
2. Crear un régimen uniforme de jubilaciones y pensiones para todo el personal del sector público, eliminando progresivamente, en un plazo no mayor de cinco (5) años, todos los institutos de previsión y regímenes especiales existentes, incluyendo el de los cargos de elección, salvo que formen parte de la carrera del funcionario público o prolongación de ésta. Lograr la incorporación plena del funcionario público al fondo de jubilaciones y pensiones del sector público dentro del sistema de los Seguros Sociales, y se regirá por las mismas directrices de éste.
3. Los regímenes proteccionales de salud en el sector público se mantendrán hasta tanto se logre su unificación en el nuevo Sistema de los Seguros Sociales, en un plazo no mayor de cinco (5) años.
4. A partir del quinto año de entrada en vigencia de la nueva ley, los funcionarios o empleados del sector público no tendrán derecho a la concurrencia de pensiones y éstas deberán unificarse en un sólo ente.
5. El nuevo régimen tendrá las siguientes características:
 - a. Será aplicable a todo trabajador con cinco (5) años o menos de servicio. A los trabajadores activos con más de cinco (5) años de servicio se les respetarán sus derechos adquiridos en los regímenes existentes, hasta su desaparición.
 - b. Tendrá carácter contributivo obligatorio para todo trabajador.
 - c. La pensión mínima por jubilación, viudedad y orfandad será igual a un salario mínimo correspondiente. Cualquier escalación de la pensión debe ajustarse a las reservas técnicas.
 - d. La pensión por invalidez se concederá de acuerdo al grado de la misma.
 - e. El derecho a pensiones de jubilación, viudedad y orfandad se obtendrá, con la concurrencia de trescientas (300) cotizaciones mensuales y sesenta (60) años de edad.
 - f. Las jubilaciones anticipadas estarán sometidas a un régimen especial de excepción. Para su otorgamiento se requiere un tiempo de espera no menor de quince (15) años de servicios o ciento ochenta (180) cotizaciones mensuales.
 - g. Se eliminará la concurrencia de este programa provisional con otros programas de igual o similar propósito protectorio fuera del sector público. Para el caso de los multiempleos, se cotizará a prorrata y se unificará el beneficio hasta el porcentaje correspondiente.
 - h. Se dará al Fondo de Jubilaciones y Pensiones las mismas directrices que se establezcan para el Fondo de Pensiones de los Seguros Sociales: Capitalización individual, colectiva y solidaridad universal.

Las inversiones se deberán jerarquizar de forma tal que un alto porcentaje esté destinado a la financiación de programas de viviendas a través de las instituciones hipotecarias especializadas.

SEGUNDA PARTE: PROPUESTAS PARA LA TRANSFORMACION DEL REGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES

Las propuestas que presentamos a continuación tienen como objetivo la modificación del actual Régimen de Prestaciones Sociales, e incluye un diagnóstico de su principales aspectos positivos y negativos, así como un conjunto de alternativas que permitan al trabajador una selección racional entre ellas. Asimismo, enunciamos unos lineamientos para la estructura y administración de los Fondos de Prestaciones Sociales, donde dejamos abierta la posibilidad para que el Ejecutivo estudie con detenimiento cuál es la mejor vía entre las opciones señaladas.

El orden de presentación es el siguiente: I.Evaluación del Régimen existente; II.Propuestas; III.De la estructura y administración de los Fondos de Prestaciones Sociales.

IEVALUACION DEL REGIMEN EXISTENTE

A.ASPECTOS POSITIVOS

- 1.Las Prestaciones Sociales (indemnización de antigüedad) constituyen el auxilio de cesantía y un seguro de desempleo, de indemnización única, existente en las relaciones laborales venezolanas. De acuerdo a como están diseñadas, a pesar de la rotación de personal y al aumento de la duración del desempleo, acumulan, en base al recálculo, un número de salarios nominales que son superiores a los que ofrece el Seguro de Paro Forzoso o cualquier otra alternativa similar en otros países.
- 2.Son un mecanismo de ahorro para el trabajador, ya que las mismas no son monetizadas y le son entregadas al término de la relación laboral.
- 3.Constituyen un fondo de ahorro de mediano plazo, que ha sido utilizado primordialmente para la construcción, ampliación o mejoramiento de vivienda, además de ser la base o complemento para el pago de institutos privados de educación, fondo de emergencia para intervenciones quirúrgicas de elevado costo o para enfermedades "especiales" (SIDA, cáncer, etc.). No es despreciable el porcentaje utilizado para la adquisición de pequeños comercios y servicios, asumidos como protección para la vejez.
- 4.A partir de la creación de los fideicomisos y el establecimiento de los intereses a tasa de mercado, su funcionamiento es igual al de un fondo de capitalización individual.
- 5.El procedimiento llamado de "recálculo" por unos, y de "retroactividad" por otros, consiste en reajustar las indemnizaciones de antigüedad causadas en cada año al último salario, lo que, sin lugar a dudas, es un procedimiento

indexatorio, y aunado a los intereses señalados por el Banco Central de Venezuela, mes a mes, es de suma importancia para el trabajador, sobre todo, en tiempos de inflación.

6. Las Prestaciones Sociales, por la vía de los hechos, se han convertido en complementarias con otras formas protectivas, y podrían potenciarse en esta dirección y asociarse legalmente con la Seguridad Social.

B. ASPECTOS NEGATIVOS

1. No se estableció obligatoriedad en la constitución de fideicomiso, pudiendo el empleador conservar las Prestaciones Sociales acumuladas.
2. Las reservas contables son, en un número no despreciable, una formalidad legal, sin ningún respaldo efectivo. En el caso de grandes y medianas empresas, simplemente es una manera más económica de financiarse. Las pequeñas empresas, especialmente de comercio y servicio, donde el factor trabajo representa un elevado porcentaje de la estructura de costos y los beneficios de la empresa son bajos, se ven obligadas a recurrir a las prestaciones como capital de trabajo, no sólo por su bajo costo, sino por carecer de acceso al financiamiento bancario.
3. Las investigaciones realizadas no han permitido concluir en la existencia general de una relación de casualidad entre baja producción, baja productividad, salarios deprimidos, baja calificación del personal y baja antigüedad de la fuerza de trabajo con los costos de las Prestaciones Sociales. A pesar de ello, un número elevado de empleadores han utilizado el costo del actual sistema de Prestaciones Sociales como argumento para mantener deprimidos los salarios de sus trabajadores.
4. El procedimiento de recálculo se constituye, en términos de la estructura de costos, en un valor de difícil determinación, por lo que el incremento del pasivo laboral no puede ser presupuestado con exactitud, año a año.
5. La inflación y sus consiguientes reajustes salariales, han originado un efecto expansivo en los pasivos acumulados de las Prestaciones Sociales. Esta situación hace dificultosa, para muchos empleadores, el pago oportuno de las Prestaciones Sociales acumuladas y en consecuencia ha aumentado el riesgo de quiebras dudosas o ciertas que impiden el pago de los pasivos acumulados.
6. Existen empleadores que no honran sus compromisos de pago anual de los intereses, ni del término de la relación de trabajo, por lo que una de las acciones fundamentales de los sindicatos son los reclamos, por vía conciliatoria o conflictiva, sobre el cálculo o pago de las Prestaciones Sociales y las Inspectorías y Tribunales de Trabajo registran como una de sus principales actividades las denuncias y reclamos por esta materia.
7. Asimismo, el proceso inflacionario, sin los aumentos salariales equivalente, ha significado para los trabajadores un envilecimiento de los mismos y una tendencia creciente de disminución de los salarios reales. Al no estar indexados los salarios nominales, el efecto compensatorio del recálculo de las Prestaciones Sociales, no es suficiente para compensar el deterioro de su valor

real. Además, las actuales tasas de interés, inferiores a la tasa de inflación, reducen el valor del ahorro de las prestaciones.

- 8.El procedimiento de recálculo premia al empleador con trabajadores de menor antigüedad, de lo que se han derivado prácticas perversas para la estabilidad del trabajador.
- 9.La deuda de la Administración Pública (Central, Descentralizada, con Autonomía Funcional, Gobernadores y Alcaldías) por concepto de Prestaciones Sociales e intereses, con sus empleados y obreros, no ha podido ser honrada, salvo en un porcentaje muy pequeño y debido a que para el cálculo de los pasivos laborales de los funcionarios públicos amparados por la Ley de Carrera Administrativa, las Prestaciones Sociales y sus intereses se adeudan sólo en el momento en que el funcionario egresa del servicio, el monto de lo acumulado alcanza cifras multimillonarias, cuya cancelación no está debidamente prevista.
- 10.El monto tan elevado de los pasivos laborales de la Administración Pública, es uno de los obstáculos para su transferencia, descentralización y privatización.

C.CONCLUSION

Las Prestaciones Sociales fueron diseñadas adecuadamente como un mecanismo protectorio para los trabajadores, pero debido a que no se constituyeron los fideicomisos, a la imprevisión e incumplimiento de la ley por parte de algunos empleadores, así como por el aumento del valor nominal de las prestaciones acumuladas como consecuencia de la inflación, éstas se han convertido en un beneficio relativo, que cada día cubre a menos sectores laborales de la población y repercute en la acumulación de la antigüedad, en el aumento de los salarios y en la calificación profesional, y ciertamente se ha aleatorizado la posibilidad de cobrarlas. Por lo que se hace necesario una modificación del actual Régimen, previa una reestructuración radical del Sistema de los Seguros Sociales, que conduzca a preservar las bondades del Régimen de Prestaciones Sociales y a una corrección de los componentes que originan efectos perversos.

II.PROPUUESTAS

- 1.Establecer un sistema de Prestaciones Sociales que estimule la estabilidad en el empleo, recompense la antigüedad del trabajador y lo ampare en caso de cesantía; opcional para los trabajadores actuales y obligatorio para los nuevos.
- 2.Establecer que los ingresos máximos anuales a ser considerados como salario de base para el cálculo de las Prestaciones Sociales corresponderán a 180 salarios mínimos.
- 3.Elevar el salario mínimo urbano, simultáneamente con el establecimiento del nuevo sistema de Prestaciones Sociales, en correspondencia con la variación porcentual del índice general de precios al consumidor del Area Metropolitana de Caracas de los últimos doce meses, a partir de la entrada en vigencia del

nuevo Sistema de Prestaciones Sociales, y consolidarlo con el bono de transporte, que desaparecería a partir de ese momento.

4. Establecer, en caso de despido injustificado, que el empleador abonará en el Fondo de Prestaciones Sociales, como indemnización, el doble de lo previsto en la nueva escala de salarios normales no monetizados de Prestaciones Sociales y el trabajador podrá retirarlos inmediatamente.
5. Crear los Fondos de Prestaciones Sociales de Capitalización Individual, destinados a ahorros de mediano plazo para cubrir necesidades de vivienda, educación, salud y recreación. Estos Fondos no podrán ser retirados por el trabajador en un plazo inferior a 15 años o al cumplir 60 años de edad, independientemente de que cambie de empleador. El trabajador podrá solicitar créditos contra estos Fondos sólo a los fines antes determinados, con intereses y plazos a convenir con el administrador de los mismos, según reglamento. Estos Fondos puede ser incrementados incorporando las contribuciones de los trabajadores y empleadores al Seguro de Paro Forzoso y a las cajas de ahorro y coordinar sus funciones con los institutos de previsión social existentes. Los aportes a estos Fondos no sustituyen las cotizaciones obligatorias de trabajadores y empleadores al nuevo Sistema de los Seguros Sociales.
6. Convocar a una Comisión Tripartita, cuando la inflación a fin del año precedente sea superior al 5%, con el fin de evitar el deterioro del poder adquisitivo salarial, para que esta decida ajustar el salario mínimo, antes del 1° de marzo, tomando en cuenta el índice general de precios al consumidor del Area Metropolitana de Caracas. El incremento en el salario mínimo entrará en vigencia a partir del 1° de enero del año en curso .
7. En caso de que la Comisión Tripartita no haya tomado determinación antes del 1° de marzo, se aplicará en forma automática, un incremento sobre el salario mínimo en un 85% del índice general de precios al consumidor del Area Metropolitana de Caracas del año precedente, a partir del 1° de enero del año en curso.
8. Transferir las cotizaciones para financiar el Seguro de Paro Forzoso a cualquiera de los dos Fondos previstos para las Prestaciones Sociales: Fideicomiso Laborales o Fondos de Prestaciones Sociales, y la indemnización sólo podrá ser retirada, previa inscripción en los servicios de empleo, al cumplir con una de las causales previstas en el artículo 99 de la Ley Orgánica del Trabajo.

A. PARA QUIENES SE MANTENGAN EN EL ACTUAL REGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES

1. Sector privado

a) Alternativas:

- Fideicomiso inmediato para las prestaciones acumuladas y futuras.
- Conservar las Prestaciones Sociales acumuladas, dentro de la empresa, con acuerdo expreso sobre la naturaleza y acreencia por parte del empleador y del trabajador.

- * con garantías especiales, aprobadas por la Superintendencia de Bancos o la Superintendencia de Seguros, a través de los intermediarios financieros o compañías de seguros, o
 - * con Fondos de Garantía de Prestaciones Sociales bajo Sistema de Reparto, financiados por los empleadores, depositados en los intermediarios financieros o compañías de seguros, en la modalidad de fideicomisos.
- b) Las Prestaciones Sociales acumuladas (antes del incremento del salario mínimo), en base al último salario y los intereses acumulados correspondientes, sobre el total del monto adeudado, le serán canceladas en un máximo de tres (3) años, siempre que la alternativa seleccionada sea la creación inmediata del fideicomiso.
- c) En todos los casos, podrá negociarse un porcentaje no superior al 75% de lo acumulado para su capitalización o conversión en activos (en acciones de la empresa con garantías especiales y libre transmisibilidad de las mismas, venta de activos, títulos de crédito del mercado monetario o de capitales, títulos de crédito emitidos o garantizados por la Nación).
- d) El porcentaje no capitalizado o no convertido en activos, en un monto no inferior al 25%, combinando las opciones o escogiendo una de ellas, se destinará a:
- Fideicomiso Individual.
 - Fondos de Prestaciones Sociales de Capitalización Individual.
 - Fondos Complementarios para Atención a la Salud.
 - Fondos Complementarios de Capitalización Individual para Pensiones.
- e) El trabajador podrá aportar en forma voluntaria y sin límites, a cualquiera de estos Fondos, así como los empleadores podrán contribuir con aportes logrados por contratación colectiva o individual.

2. Sector público

- a) Apertura inmediata de un Fideicomiso Individual o un Fondo de Prestaciones Sociales de Capitalización Individual para depositar las Prestaciones Sociales futuras.
- b) El trabajador podrá aportar en forma voluntaria y sin límites, a cualquiera de estos Fondos, así como los empleadores podrán contribuir con aportes logrados por contratación colectiva o individual.

B. PARA QUIENES CAMBIAN AL NUEVO REGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES

1. Sector privado

- a) El empleador pagará anualmente las Prestaciones Sociales, y serán depositadas en los Fondos, según lo previsto.
- b) El empleador pagará al trabajador, en el momento de cambio del Régimen una suma no menor del 10% del monto total de las Prestaciones Sociales acumuladas, que será depositada en los Fondos, según lo previsto.

c) Las Prestaciones Sociales acumuladas (antes del incremento del salario mínimo), en base al último salario y los intereses acumulados correspondientes, sobre el total del monto adecuado, le serán canceladas en un máximo de tres años, siempre que la alternativa seleccionada sea la creación inmediata del fideicomiso.

2. Sector público:

a) Apertura inmediata de un Fideicomiso Individual o un Fondo de Prestaciones Sociales de Capitalización Individual para depositar las Prestaciones Sociales futuras.

b) El empleador pagará anualmente las Prestaciones Sociales, y serán depositadas en los Fondos, según lo previsto.

c) Las Prestaciones Sociales acumuladas le serán canceladas al trabajador en un máximo de diez (10) años, a través de instrumentos financieros de renta que sean redimibles contra acreencias del Estado y negociables en las bolsa de valores.

d) El trabajador podrá aportar en forma voluntaria y sin límites, a cualquiera de los Fondos, así como los empleadores podrán contribuir con aportes logrados por contratación colectiva o individual.

3. Común a ambos sectores:

a) En todos los casos, podrá negociarse un porcentaje no superior al 75% de lo acumulado para su capitalización o conversión en activos (en acciones de la empresa con garantías especiales y libre transmisibilidad de las mismas, venta de activos, títulos de crédito del mercado monetario o de capitales, títulos de crédito emitidos o garantizados por la Nación).

b) El porcentaje no capitalizado o no convertido en activos, en un monto no inferior al 25%, combinando las opciones o escogiendo una de ellas, se destinará a ser colocado en los Fondos.

c) El trabajador podrá aportar en forma voluntaria y sin límites, a cualquiera de estos Fondos.

d) Cada año el empleador le liquidará al trabajador un número de salarios normales no monetizados, por concepto de Prestaciones Sociales, no menor de dos (2) y en base a la siguiente escala:

- 1 a 3 años = 2 salarios normales no monetizados
- 4 a 6 años = 3 salarios normales no monetizados
- 7 a 9 años = 4 salarios normales no monetizados
- 10 y más años = 5 salarios normales no monetizados

e) Estos salarios normales no monetizados, serán depositados en los Fondos correspondientes, debidamente prorratedos, mensualmente, y al final del año se hace la corrección, por la parte no entregada.

f) Estos aportes de los empleadores son los mínimos legales y podrán ser mejorados por contratación colectiva o individual.

g) Un octavo (1/8) de los salarios normales no monetizados se destinará, obligatoriamente, a complementar la pensión básica de jubilación del nuevo Sistema de los Seguros Sociales. Este aporte puede aumentarse a juicio del trabajador.

- c. Para los nuevos trabajadores
- a) Todos los trabajadores que se incorporen por primera vez al mercado de trabajo se regirán por el nuevo Régimen de Prestaciones Sociales.
 - b) Los salarios de los trabajadores guardarán correspondencia con la productividad y el costo de la vida.
 - c) Cada año el empleador le liquidará al trabajador un número de salarios normales no monetizados, por concepto de Prestaciones Sociales, no menor de dos (2) y en base a la escala propuesta.
 - d) Estos salarios normales no monetizados, serán depositados en los Fondos correspondientes, debidamente prorrateados, mensualmente, y al final del año se hace la corrección, por la parte no entregada.
 - e) Estos aportes de los empleadores son los mínimos legales y podrán ser mejorados por contratación colectiva o individual y colocados en los Fondos, así como tener acceso voluntario y sin límites a los mismos.
 - f) Un octavo (1/8) de los salarios normales no monetizados se destinará, obligatoriamente, a complementar la pensión básica de jubilación del nuevo Sistema de los Seguros Sociales. Este aporte puede aumentarse a juicio del trabajador.

III. DE LA ESTRUCTURA Y ADMINISTRACION DE LOS FONDOS DE PRESTACIONES SOCIALES

- 1. Estos Fondos son propiedad de los trabajadores y su uso está destinado a mejorar su calidad de vida.
- 2. Los trabajadores, como dueños de los Fondos, estarán representados en las directivas de las administradoras en un porcentaje no inferior a una tercera parte.
- 3. Los Fondos de Prestaciones Sociales tendrán un rendimiento no menor de lo que fije el Banco Central de Venezuela; tomando en cuenta los intereses pasivos del mercado de ahorro en el país, las condiciones del mercado monetario y la economía en general.
- 4. El beneficio de las administradoras de los Fondos se obtendrá de deducir del producto total de las inversiones de un año, la tasa mínima prevista en la Ley Orgánica del Trabajo; sobre esta diferencia hasta el 20% le corresponderá a la administradora.
- 5. Los Fondos de Prestaciones Sociales de Capitalización Individual, los Fondos Complementarios para Atención a la Salud, y los Fondos Complementarios de Capitalización Individual para Pensiones, estarán garantizados por el Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria.

A. Opción 1

- 1) Los Fondos Sociales de Capitalización Individual serán administrados bajo la figura de Contratos de Administración de Recursos, en consecuencia, los recursos provenientes de los Fondos serán separados de los activos de los bancos y de las entidades de ahorro y préstamo, donde estén depositados.

- 2) Los Fondos Sociales de Capitalización Individual serán instituciones sujetas a la Ley de Banco, a Ley de Seguros y Reaseguros y a la Ley del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo.
- 3) Los Fondos Sociales de Capitalización Individual serán supervisados por la Superintendencia de Bancos, a cargo de un Superintendente adjunto Ad Hoc.

B. Opción 2

- 1) Se aprobará una Ley de Prestaciones Sociales y de Fondos de Prestaciones Sociales de los Trabajadores.
- 2) Los Fondos de Prestaciones Sociales de Capitalización Individual, Los Fondos Complementarios para Atención a la Salud, y los Fondos Complementarios de Capitalización Individual para Pensiones, serán supervisados por la Superintendencia de Fondos Sociales de Capitalización Individual.

GLOSARIO DE TERMINOS TECNICOS

FONDO: Figura jurídica financiera mediante la cual un grupo de personas se afilian con un fin determinado. Las personas, naturales o jurídicas, contribuyen con un aporte fijo o variable a la formación del Fondo. Regularmente la contribución se calcula por métodos actuariales con la finalidad de prever los posibles reclamos ante la aparición de una eventualidad o siniestro, el cual debe indemnizarse con una suma fija o variable, bien sea de una sola vez, por un tiempo determinado o durante la vida de una persona.

Los fondos se catalogan de acuerdo a su fin último; citaremos algunos ejemplos: fondos de pensiones o jubilaciones; fondos para la salud; fondos para garantizar depósitos en intermediarios financieros; fondos para garantizar créditos; fondos para la contingencias de muerte; fondos para cubrir pérdidas por la ocurrencia de fenómenos naturales o eventuales, tales como incendios, terremotos, daños por agua, por inundaciones etc.; fondos para la construcción o financiamiento de viviendas; fondos para la cobertura de pérdidas en las operaciones cambiarias; fondos en fideicomiso; fondo de Prestaciones Sociales. En Venezuela existen varios fondos conocidos: Fondo de Garantía de la Ley de Política Habitacional, Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria, Fondo de Desarrollo Urbano, Fondo para Financiamiento de las Exportaciones, Fondo de Pensiones del Seguro Social, Fondo de Paro Forzoso, Fondo de Asistencia Médica del Seguro Social, Fondo de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional.

Los fondos no son compañías aseguradoras ni deben tratarse como tales, no cubren a una persona o un bien en particular sino a un conjunto de personas o de bienes, cuyo carácter es colectivo. Estos fondo cubren contingencias y sus cálculos actuariales, son semejantes a los de una aseguradora privada.

Los fondos, en general, son de carácter obligatorio e impuestos mediante leyes.

Los fondos se constituyen, generalmente, mediante un aporte inicial de los contribuyentes, del Estado o la combinación de ambos. El cómputo del financiamiento de estos fondos proviene del cálculo actuarial el cual determina el aporte inicial y las contribuciones periódicas.

Los fondos una vez constituido corren dos tipos de riesgos; uno inherente a las contingencias previstas y el otro corresponden a la inversión de los aportes recibidos. El primer riesgo puede ser perfectamente determinado dentro de ciertos parámetros probabilísticos. El segundo no puede ser predeterminado y es de difícil seguimiento. Un ejemplo del primer riesgo es la esperanza de vida, si la esperanza de vida es de 70 años y la persona vive hasta los 90 años, el riesgo calculado fue inferior al hecho ocurrido; por el contrario si la persona vivió 60 años el riesgo calculado fue mayor al hecho ocurrido. Un ejemplo del segundo riesgo son las inversiones del mercado monetario o de capitales, si la inversión, es en acciones de una empresa comprada a un precio y el precio se desploma, se registran pérdidas patrimoniales; por el contrario, si el precio aumenta se registran beneficios patrimoniales. Lo aconsejable para minimizar el riesgo financiero y evitar pérdidas patrimoniales que conduzcan a la ruina del fondo; es no concentrar las inversiones sino atomizarlas, distribuir las o dispersarlas. Un fondo puede ser conducido a la ruina por varias razones: un exceso de siniestros que rebasen los cálculos actuariales pérdidas patrimoniales provenientes de las inversiones, manejo fraudulento de las inversiones y administración fraudulenta de los recursos confiados. Existen correctivos de prevención para disminuir las posibilidades de ruina; la revisión periódica de los cálculos actuariales y una supervisión permanente sobre los administradores para que cumplan las leyes y las reglamentaciones.

Un fondo no puede ser formulado con menos de cincuenta mil afiliados, bien sean directos o por intermedio de una institución. De afiliar una menor cantidad de personas se puede conducir a la ruina del fondo o la prima pudiera ser muy elevada e impagable por los afiliados.

Los fondos pueden ser de reparto, de capitalización individual pura o de capitalización individual colectiva y solidaridad. Los fondos de reparto son todos de solidaridad.

Los fondos de reparto pueden ser de reparto simple, o de prima escalonada llamados también de capitalización parcial.

El fondo se entiende de reparto simple cuando los activos financian los siniestros sin cálculos de reservas técnicas. Ejemplo, el Fondo de Salud del Seguro Social.

El fondo de reparto, de prima escalonada o de capitalización parcial es cuando los activos financian los siniestros mediante un cálculo periódico de la prima y la constitución de la reserva técnica. Ejemplo: el Fondo de Pensiones del Seguro Social. El Fondo de Garantía de la Ley de Política Habitacional.

Un fondo es de capitalización individual, colectivo y solidario cuando el afiliado acumula en su cuenta particular las cotizaciones y el producto de las inversiones y la indemnización tiene un límite, si no logra acumular lo suficiente para la indemnización, recibe del resto de los afiliados la parte no cubierta. Por el contrario cuando la acumulación se excede, recibe la indemnización prevista. Ejemplo: el Fondo de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados o Funcionarios de la Administración Pública Nacional.

PRIMA O COTIZACION: La prima o cotización es la cantidad de dinero que aporta periódicamente una persona natural o jurídica afiliada al fondo para la cobertura de las contingencias. La cotización puede ser financiada en forma compartida. Ejemplos: en un fondo de pensiones la cotización la aportan entre el empleador y el trabajador; en el Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria, la prima la paga el intermediario financiero; en el Fondo de Garantía de la Ley de Política Habitacional, las primas la paga el deudor hipotecario.

Se consideran dos tipos de primas o cotizaciones: la prima pura de riesgo; y la prima recargada, comercial o de tarifa, cuya característica es que incluye además del riesgo, los gastos administrativos o de otra índole.

En el caso de las primas puras o de riesgo, los gastos se pueden cubrir por aportes externos, una contribución adicional de los afiliados, mediante un porcentaje del producto de la cartera de inversiones o una combinación de ellas.

En el caso de las primas recargadas, comerciales o de tarifa no se requieren aportes de ninguna naturaleza para la cobertura de gastos.

Un ejemplo de prima pura o de riesgo, se tiene en el Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria, donde los gastos se financian por medio del producto de las inversiones, aportes del Fisco Nacional o una combinación de ambos. Un ejemplo de prima recargada comercial o de tarifa es el caso del Fondo de Garantía de la Ley de Política Habitacional, donde los gastos se financian como un porcentaje de la prima.

En ambos casos para efectos de control, los administradores no pueden excederse de los gastos permitidos en el plan técnico, de lo contrario se exponen a sanciones administrativas, civiles o penales dependiendo de la gravedad de la falta, esto es lo que se conoce como regla de severidad en el gasto.

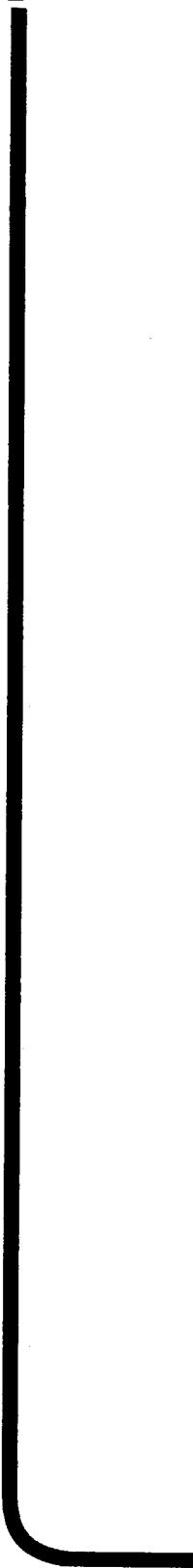
SINIESTRO: Se entiende como siniestro la ocurrencia de una contingencia prevista. Ejemplo: La muerte es un siniestro cuando esta ocurre. El incendio es un siniestro cuando este se presenta. La pensión es un siniestro cuando comienza a pagar. La liquidación de un intermediario financiero es un siniestro. La insolvencia de un deudor es un siniestro. La hospitalización, la cirugía, la maternidad, son siniestros.

INDEMNIZACION: Se conoce como indemnización la cantidad de dinero que recibe el afiliado, sus familiares, o una institución, por la ocurrencia de un siniestro. La indemnización puede ser de pago único o de pago periódico. Ejemplos: En caso de muerte los familiares del afiliado reciben una suma

única por una sola vez. En el caso de una pensión, esta comienza recibirse cuando se cumplen determinadas condiciones y se percibe hasta la muerte del afiliado. La devolución de un depósito se obtiene por una sola vez y tiene un límite establecido por la Ley. Cuando el deudor se insolventa, el acreedor recibe el saldo deudor. La institución médica que atiende al afiliado o al familiar en caso de hospitalización cirujía o maternidad recibe el costo de los servicios.

La indemnización puede ser parcial o total. Parcial, cuando el afiliado contribuye con una parte de la indemnización. Ejemplo, en un incendio, el beneficiario puede recibir la totalidad del daño o una parte de él. Las pensiones y el beneficio por muerte es de indemnización total.

RESERVA TECNICA: Se conoce como reserva técnica la suma necesaria calculada que debe tener un fondo para atender las obligaciones futuras. Estas reservas deben estar representadas en inversiones y la relación inversiones a reservas debe ser mayor o igual a la unidad, de otra manera pueden suceder dos cosas: o la ruina del fondo o la reposición de las inversiones para equipararlas a las reservas. Las reservas técnicas provienen de un cálculo actuarial conforme al plan técnico concebido, estas reservas deben calcularse anualmente.



Estadística

SECCION DE ESTADISTICA SOCIO-
ECONOMICA Y LABORAL

Por Aurora Brito Querales¹

I.Introducción

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

Los cuadros que se han considerado en esta oportunidad recogen los datos referentes en primer lugar, 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 1995,² inclusive; en segundo lugar, Indicadores de Remuneración, así como también las últimas Escalas Salariales para el personal de la Administración Pública venezolana para el año 1995, estas últimas recopiladas de las Gacetas Oficiales respectivas y, la situación cambiaria del bolívar frente al dólar.

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 socioeconómica.

Hemos decidido incluir unas breves definiciones o conceptos, para facilitar la interpretación de la información contenida en los cuadros.³

1. *Categoría Ocupacional*: La categoría ocupacional clasifica a los trabajadores en los siguientes grupos:

1.1. *Empleados u Obreros*: Este grupo incluye a todas las personas que trabajan para patronos o empleadores públicos o privados y que reciben remuneración por su trabajo en forma de salario, comisión, propinas, pagos a destajo o en especie. A las personas en esta categoría se les denomina comunmente "asalariados". Para efectos de la encuesta se consideran empleados aquellos asalariados cuyo cobro es mensual y obreros a los que reciben pago semanal.

¹. La Lic. Aurora M. Brito Querales es egresada de la Especialidad de Relaciones Industriales (año 1991) y Magister en Relaciones Industriales (año 1995) de la UCAB. Actualmente forma parte del Comité Directivo de esta Revista y se desempeña como Profesor-Investigador en el Departamento de Estudios Laborales IIES-UCAB.

². La Oficina Central de Información (OCEI) para el momento de editar este número de la Revista no había aún publicado la información para el 1er. y 2do. semestre de 1994 y 1er. semestre de 1995, razón por la que en algunos cuadros encontrarán información preliminar o datos calculados mediante una proyección partiendo de un ajuste lineal.

³. Fuentes: OCEI: Indicadores de la Fuerza de Trabajo, total nacional y por regiones, 2do. sem. 1992; y OCEI: Encuesta de Hogares por Muestreo, Documento Técnico, 1987, p.33-36.

-
- 1.2. *Patrono o Empleador*: Es aquél que dirige su propia empresa, cualquiera que sea el tamaño de la misma. Debe tener por lo menos un empleado u obrero a su servicio que no sea familiar o aprendiz sin remuneración.
 - 1.3. *Trabajador por Cuenta Propia*: Es la persona que explota una empresa económica propia, sólo o asociado con otros dueños; que trabaja independientemente en una profesión o negocio percibiendo utilidades u honorarios o que explota una empresa agrícola propia o arrendada.
 2. *Cargos Administrativos y de Apoyo Técnico*: Todos aquellos cargos cuyo desempeño implica la realización de tareas que exigen estudios correspondientes a un primer o segundo nivel de educación formal, o estudios incompletos del tercer nivel y a los cuales se les aplica la Escala de Sueldos para cargos Administrativos y de Apoyo Técnico.
 3. *Ingreso Mensual*: Se refiere al ingreso por trabajo de cada miembro del hogar y comprende las ganancias netas de las personas que trabajan por su cuenta y los jornales o salarios de las personas que trabajan como empleados u obreros y patronos o empleadores. Se obtiene el ingreso semanal o mensual (incluyendo propinas y comisiones y excluyendi viáticos) que cada miembro del hogar ha recibido.
 4. *Ocupación*: Se define como el tipo o clase de trabajo que efectúa una persona económicamente activa ocupada durante el período de referencia o la desempeñada por una persona económicamente activa desocupada en su último trabajo. La ocupación al momento de la encuesta puede ser idéntica a la profesión de la persona entrevistada o en algunos casos diferentes.
 5. *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.
 6. *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.
 7. *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.
 8. *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.
 9. *Profesionales y Técnicos Superiores*: Todos aquellos cargos cuyo desempeño implica la realización de tareas que exigen estudios terminales del tercer nivel y a los cuales se les aplica la Escala de Sueldos para cargos de Profesionales Universitarios y Técnicos Superiores.
 10. *Tasa de Actividad*: Población activa de 15 años y mas /Población Total *100
 11. *Tasa de Desocupación*: Población de 15 años y mas Desocupada / PEA *100
 12. *Tasa de Ocupación*: Población de 15 años y mas Ocupada / PEA *100

II. Indicadores de la Fuerza de Trabajo

A. Indicadores de la Población Total y la de 15 años y más según años, por sexo.

Población Total de Venezuela						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	14.010.607	100%	7.018.688	50,10%	6.991.919	49,90%
1981	14.408.709	100%	7.220.371	50,11%	7.188.338	49,89%
1982	14.818.215	100%	7.427.901	50,13%	7.390.314	49,87%
1983	16.500.459	100%	8.341.429	50,55%	8.159.030	49,45%
1984	16.966.290	100%	8.573.628	50,53%	8.392.662	49,47%
1985	17.424.682	100%	8.802.286	50,52%	8.622.396	49,48%
1986	17.899.423	100%	9.039.199	50,50%	8.860.224	49,50%
1987	18.388.817	100%	9.283.344	50,48%	9.105.473	49,52%
1988	18.881.763	100%	9.529.150	50,47%	9.352.613	49,53%
1989	19.368.894	100%	9.771.915	50,45%	9.596.979	49,55%
1990	19.853.029	100%	10.015.555	50,45%	9.837.474	49,55%
1991	19.890.090	100%	10.031.486	50,43%	9.858.604	49,57%
1992	20.351.645	100%	10.261.493	50,42%	10.090.152	49,58%
1993	20.814.087	100%	10.491.832	50,41%	10.322.255	49,59%
1994	21.779.754	100%	11.000.105	50,51%	10.779.649	49,49%
1995	22.306.801	100%	11.268.612	50,52%	11.038.189	49,48%

Población de Venezuela (de 15 años y más)						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	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	10.535.980	100%	5.300.954	50,3%	5.235.026	49,7%
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%
1993	13.039.706	100%	6.528.683	50,1%	6.511.023	49,9%
1994	13.569.615	100%	6.785.839	50,0%	6.783.776	50,0%
1995	13.715.493	100%	6.857.781	50,0%	6.857.712	50,0%

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

Nota: Los datos para los años 1994 y 1995 han sido calculados a través de una proyección hecha a partir de un ajuste lineal.

B. Indicadores de la Población Económicamente Activa e Inactiva en la Fuerza de Trabajo, por sexo.

Años	Población económicamente activa en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.499.506	100%	3.261.681	72,5%	1.237.825	27,5%
1981	4.607.126	100%	3.380.498	73,4%	1.226.628	26,6%
1982	5.347.831	100%	3.908.481	73,1%	1.439.350	26,9%
1983	5.527.654	100%	4.033.070	73,0%	1.494.584	27,0%
1984	5.716.207	100%	4.139.744	72,4%	1.576.463	27,6%
1985	5.918.794	100%	4.300.634	72,7%	1.618.160	27,3%
1986	6.107.115	100%	4.433.105	72,6%	1.674.010	27,4%
1987	6.321.566	100%	4.568.451	72,3%	1.753.115	27,7%
1988	6.572.049	100%	4.732.808	72,0%	1.839.241	28,0%
1989	6.900.588	100%	4.846.311	70,2%	2.054.277	29,8%
1990	7.229.128	100%	4.952.572	68,5%	2.276.556	31,5%
1991	7.417.929	100%	5.028.599	67,8%	2.389.330	32,2%
1992	7.537.817	100%	5.135.590	68,1%	2.402.227	31,9%
1993	7.546.241	100%	5.191.198	68,8%	2.355.043	31,2%
1994	8.009.736	100%	5.489.501	68,5%	2.520.235	31,5%
1995	8.608.825	100%	5.645.431	65,6%	2.963.394	34,4%

Años	Población Económicamente Inactiva					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	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%
1993	5.493.465	100%	1.337.485	24,3%	4.155.980	75,7%
1994	5.559.880	100%	1.296.338	23,3%	4.263.542	76,7%
1995	5.106.668	100%	1.212.350	23,7%	3.894.318	76,3%

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

Nota: Los datos para 1994 son cifras preliminares, y los de 1995 corresponden sólo al 1er. trimestre del año, ya que la OCEI no había publicado para el momento de la edición de la Revista los datos para el 1er. semestre de dicho año.

C. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada en la Fuerza de Trabajo.

Años	Población Ocupada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.245.050	100%	3.061.169	72,1%	1.183.881	27,9%
1981	4.328.682	100%	3.157.854	73,0%	1.170.828	27,0%
1982	4.967.380	100%	3.608.826	72,7%	1.358.554	27,3%
1983	4.959.959	100%	3.591.320	72,4%	1.368.639	27,6%
1984	4.952.712	100%	3.564.450	72,0%	1.388.262	28,0%
1985	5.201.203	100%	3.758.421	72,3%	1.442.782	27,7%
1986	5.477.787	100%	3.959.326	72,3%	1.518.461	27,7%
1987	5.785.402	100%	4.151.941	71,8%	1.633.461	28,2%
1988	6.116.605	100%	4.383.179	71,7%	1.733.426	28,3%
1989	6.238.704	100%	4.343.591	69,6%	1.895.113	30,4%
1990	6.528.937	100%	4.458.987	68,3%	2.069.950	31,7%
1991	6.769.251	100%	4.585.515	67,7%	2.183.736	32,3%
1992	7.003.868	100%	4.744.263	67,7%	2.259.605	32,3%
1993	7.068.336	100%	4.844.479	68,5%	2.223.857	31,5%
1994	7.322.327	100%	5.027.272	68,7%	2.295.055	31,3%
1995	7.630.576	100%	5.084.312	66,6%	2.546.264	33,4%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más ocupada, según la PEA

Años	Pobl. Economic.Act.		Población Ocupada de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj		Hombres		Mujeres	
	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
1980	4.499.506	94,34%	3.061.169	68,0%	1.183.881	26,3%
1981	4.607.126	93,96%	3.157.854	68,5%	1.170.828	25,4%
1982	5.347.831	92,89%	3.608.826	67,5%	1.358.554	25,4%
1983	5.527.654	89,73%	3.591.320	65,0%	1.368.639	24,8%
1984	5.716.207	86,64%	3.564.450	62,4%	1.388.262	24,3%
1985	5.918.794	87,88%	3.758.421	63,5%	1.442.782	24,4%
1986	6.107.115	89,70%	3.959.326	64,8%	1.518.461	24,9%
1987	6.321.566	91,52%	4.151.941	65,7%	1.633.461	25,8%
1988	6.572.049	93,07%	4.383.179	66,7%	1.733.426	26,4%
1989	6.900.588	90,41%	4.343.591	62,9%	1.895.113	27,5%
1990	7.229.128	90,31%	4.458.987	61,7%	2.069.950	28,6%
1991	7.417.929	91,26%	4.585.515	61,8%	2.183.736	29,4%
1992	7.537.817	92,92%	4.744.263	62,9%	2.259.605	30,0%
1993	7.546.241	93,67%	4.844.479	64,2%	2.223.857	29,5%
1994	8.009.736	91,42%	5.027.272	62,8%	2.295.055	28,7%
1995	8.608.825	88,64%	5.084.312	59,1%	2.546.264	29,6%

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

Nota: Los datos para 1994 son cifras preliminares, y los de 1995 corresponden sólo al 1er. trimestre del año, ya que la OCEI no había publicado para el momento de la edición de la Revista los datos para el 1er. semestre de dicho año.

D. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada Remunerada en la Fuerza de Trabajo por sexo.

Años	Población Ocupada Remunerada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.107.351	100%	2.966.277	72,2%	1.141.074	27,8%
1981	4.188.866	100%	3.058.232	73,0%	1.130.634	27,0%
1982	4.812.039	100%	3.500.686	72,7%	1.311.353	27,3%
1983	4.766.629	100%	3.446.518	72,3%	1.320.111	27,7%
1984	4.755.902	100%	3.414.056	71,8%	1.341.846	28,2%
1985	4.988.861	100%	3.599.926	72,2%	1.388.935	27,8%
1986	5.285.663	100%	3.818.577	72,2%	1.467.086	27,8%
1987	5.605.504	100%	4.025.664	71,8%	1.579.840	28,2%
1988	5.953.544	100%	4.270.383	71,7%	1.683.161	28,3%
1989	6.065.396	100%	4.225.889	69,7%	1.839.507	30,3%
1990	6.364.472	100%	4.351.048	68,4%	2.013.424	31,6%
1991	6.624.164	100%	4.498.587	67,9%	2.125.577	32,1%
1992	6.878.499	100%	4.671.931	67,9%	2.206.568	32,1%
1993	6.941.439	100%	4.774.073	68,8%	2.167.366	31,2%
1994	7.233.252	100%	4.937.426	68,3%	2.295.826	31,7%
1995	7.461.130	100%	5.075.541	68,0%	2.385.589	32,0%

Años	Ayudantes Fliars. no remunerados de la Pobl. Ocupada en la FT.					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	137.699	100%	94.892	68,9%	42.807	31,1%
1981	139.816	100%	99.622	71,3%	40.194	28,7%
1982	155.341	100%	108.140	69,6%	47.201	30,4%
1983	193.330	100%	144.802	74,9%	48.528	25,1%
1984	196.810	100%	150.394	76,4%	46.416	23,6%
1985	212.342	100%	158.495	74,6%	53.847	25,4%
1986	192.124	100%	140.749	73,3%	51.375	26,7%
1987	179.898	100%	126.277	70,2%	53.621	29,8%
1988	163.061	100%	112.796	69,2%	50.265	30,8%
1989	173.308	100%	117.702	67,9%	55.606	32,1%
1990	164.465	100%	107.939	65,6%	56.526	34,4%
1991	145.087	100%	86.928	59,9%	58.159	40,1%
1992	125.369	100%	72.332	57,7%	53.037	42,3%
1993	126.897	100%	70.406	55,5%	56.491	44,5%
1994	150.320	100%	90.888	60,5%	59.432	39,5%
1995	148.406	100%	87.850	59,2%	60.556	40,8%

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

Nota: Los datos para los años 1994 y 1995 han sido calculados a través de una proyección hecha a partir de un ajuste lineal, ya que la OCEI no había publicado para el momento de la edición de la Revista los datos para dichos años.

E.Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la FT por sexo.

Años	Población Desocupada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	254.456	100%	200.512	78,8%	53.944	21,2%
1981	278.444	100%	222.644	80,0%	55.800	20,0%
1982	380.451	100%	299.655	78,8%	80.796	21,2%
1983	567.695	100%	441.750	77,8%	125.945	22,2%
1984	763.495	100%	575.294	75,4%	188.201	24,6%
1985	717.591	100%	542.213	75,6%	175.378	24,4%
1986	629.328	100%	473.779	75,3%	155.549	24,7%
1987	536.164	100%	416.510	77,7%	119.654	22,3%
1988	455.444	100%	349.629	76,8%	105.815	23,2%
1989	661.884	100%	502.720	76,0%	159.164	24,0%
1990	700.191	100%	493.585	70,5%	206.606	29,5%
1991	648.678	100%	443.084	68,3%	205.594	31,7%
1992	533.949	100%	391.327	73,3%	142.622	26,7%
1993	477.905	100%	346.719	72,5%	131.186	27,5%
1994	687.410	100%	462.230	67,2%	225.180	32,8%
1995	978.249	100%	561.119	57,4%	417.130	42,6%

Distribución Relativa de la Población Desocupada por sexo, según la PEA.

Años	Pobl. Economic.Act.		Población Desocup. de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj		Hombres		Mujeres	
	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
1980	4.499.506	5,66%	200.512	4,5%	53.944	1,2%
1981	4.607.126	6,04%	222.644	4,8%	55.800	1,2%
1982	5.347.831	7,11%	299.655	5,6%	80.796	1,5%
1983	5.527.654	10,27%	441.750	8,0%	125.945	2,3%
1984	5.716.207	13,36%	575.294	10,1%	188.201	3,3%
1985	5.918.794	12,12%	542.213	9,2%	175.378	3,0%
1986	6.107.115	10,30%	473.779	7,8%	155.549	2,5%
1987	6.321.566	8,48%	416.510	6,6%	119.654	1,9%
1988	6.572.049	6,93%	349.629	5,3%	105.815	1,6%
1989	6.900.588	9,59%	502.720	7,3%	159.164	2,3%
1990	7.229.128	9,69%	493.585	6,8%	206.606	2,9%
1991	7.417.929	8,74%	443.084	6,0%	205.594	2,8%
1992	7.537.817	7,08%	391.327	5,2%	142.622	1,9%
1993	7.546.241	6,33%	346.719	4,6%	131.186	1,7%
1994	8.009.736	8,58%	462.230	5,8%	225.180	2,8%
1995	8.608.825	11,36%	561.119	6,5%	417.130	4,8%

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

Nota: Los datos para 1994 son cifras preliminares, y los de 1995 corresponden sólo al 1er. trimestre del año, ya que la OCEI no había publicado para el momento de la edición de la Revista los datos para el 1er. semestre de dicho año.

F.Indicadores de la Población Desocupada Cesante y B.T.P.P.V. en la FT por sexo.

Población Desocupada Cesante en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	216.525	100%	180.062	83,2%	36.463	16,8%
1981	235.096	100%	197.228	83,9%	37.868	16,1%
1982	316.208	100%	261.973	82,8%	54.235	17,2%
1983	487.497	100%	399.270	81,9%	88.227	18,1%
1984	655.473	100%	517.433	78,9%	138.040	21,1%
1985	633.108	100%	498.264	78,7%	134.844	21,3%
1986	547.417	100%	429.575	78,5%	117.842	21,5%
1987	470.113	100%	378.920	80,6%	91.193	19,4%
1988	401.151	100%	319.781	79,7%	81.370	20,3%
1989	596.050	100%	469.206	78,7%	126.844	21,3%
1990	628.643	100%	460.360	73,2%	168.283	26,8%
1991	578.752	100%	414.168	71,6%	164.584	28,4%
1992	481.717	100%	367.655	76,3%	114.062	23,7%
1993	431.650	100%	324.001	75,1%	107.649	24,9%
1994	577.775	100%	407.108	70,5%	170.667	29,5%
1995	804.763	100%	482.099	59,9%	322.664	40,1%

Población Desocupada B.T.P.P.V. en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	37.931	100%	20.450	53,9%	17.481	46,1%
1981	43.348	100%	25.416	58,6%	17.932	41,4%
1982	64.243	100%	37.682	58,7%	26.561	41,3%
1983	80.198	100%	42.480	53,0%	37.718	47,0%
1984	108.022	100%	57.861	53,6%	50.161	46,4%
1985	84.483	100%	43.949	52,0%	40.534	48,0%
1986	81.911	100%	44.204	54,0%	37.707	46,0%
1987	66.051	100%	37.590	56,9%	28.461	43,1%
1988	54.293	100%	29.848	55,0%	24.445	45,0%
1989	65.834	100%	33.514	50,9%	32.320	49,1%
1990	71.548	100%	33.225	46,4%	38.323	53,6%
1991	69.926	100%	28.916	41,4%	41.010	58,6%
1992	52.232	100%	23.672	45,3%	28.560	54,7%
1993	46.255	100%	22.718	49,1%	23.537	50,9%
1994	109.636	100%	55.122	50,3%	54.514	49,7%
1995	173.486	100%	79.020	45,5%	94.466	54,5%

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

Nota: Los datos para 1994 son cifras preliminares, y los de 1995 corresponden sólo al 1er. trimestre del año, ya que la OCEI no había publicado para el momento de la edición de la Revista los datos para el 1er. semestre de dicho año.

G. Tasas de Actividad y Cesantía.

Años	TASAS					
	Tasa de Actividad			Tasa de Cesantía		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1980	55,1%	80,5%	30,1%	4,8%	5,5%	2,9%
1981	54,6%	80,7%	28,8%	5,1%	5,8%	3,1%
1982	55,7%	81,0%	30,2%	5,9%	6,7%	3,8%
1983	55,8%	81,0%	30,3%	8,8%	9,9%	5,9%
1984	55,9%	80,5%	31,0%	11,5%	12,5%	8,8%
1985	56,2%	81,1%	30,9%	10,7%	11,6%	8,3%
1986	56,1%	81,1%	30,9%	9,0%	9,7%	7,0%
1987	56,3%	81,1%	31,3%	7,4%	8,3%	5,2%
1988	56,8%	81,5%	31,9%	6,1%	6,8%	4,4%
1989	57,9%	81,1%	34,6%	8,6%	9,7%	6,2%
1990	58,9%	80,5%	37,2%	8,7%	9,3%	7,4%
1991	60,2%	81,4%	38,8%	7,8%	8,2%	6,9%
1992	59,4%	80,8%	37,9%	6,4%	7,2%	4,7%
1993	57,9%	79,5%	36,2%	5,7%	6,2%	4,6%
1994	59,0%	80,9%	37,2%	7,2%	7,4%	6,8%
1995	62,8%	82,3%	43,2%	9,3%	8,5%	10,9%

H. Tasas de Ocupación y Desocupación.

Años	TASAS					
	Tasa de Ocupacion			Tasa de Desocupación		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1980	94,3%	93,9%	95,6%	5,7%	6,1%	4,4%
1981	94,0%	93,4%	95,5%	6,0%	6,6%	4,5%
1982	92,9%	92,3%	94,4%	7,1%	7,7%	5,6%
1983	89,7%	89,0%	91,6%	10,3%	11,0%	8,4%
1984	86,6%	86,1%	88,1%	13,4%	13,9%	11,9%
1985	87,9%	87,4%	89,2%	12,1%	12,6%	10,8%
1986	89,7%	89,3%	90,7%	10,3%	10,7%	9,3%
1987	91,5%	90,9%	93,2%	8,5%	9,1%	6,8%
1988	93,1%	92,6%	94,2%	6,9%	7,4%	5,8%
1989	90,4%	89,6%	92,3%	9,6%	10,4%	7,7%
1990	90,3%	90,0%	90,9%	9,7%	10,0%	9,1%
1991	91,3%	91,2%	91,4%	8,7%	8,8%	8,6%
1992	92,9%	92,4%	94,1%	7,1%	7,6%	5,9%
1993	93,7%	93,3%	94,4%	6,3%	6,7%	5,6%
1994	91,4%	91,6%	91,1%	8,6%	8,4%	8,9%
1995	88,6%	90,1%	85,9%	11,4%	9,9%	14,1%

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

Nota: Los datos para 1994 son cifras preliminares, y los de 1995 corresponden sólo al 1er. trimestre del año, ya que la OCEI no había publicado para el momento de la edición de la Revista los datos para el 1er. semestre de dicho año.

I. Población Económicamente Activa de 15 años y más por Categoría Ocupacional.

Años	Categoría Ocupacional					
	Total	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes
	Hombres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares
1980	3.061.169	529.638	1.449.207	766.760	220.672	94.892
1981	3.157.854	542.417	1.507.450	751.797	256.568	99.622
1982	3.608.826	613.266	1.694.548	939.593	253.279	108.140
1983	3.591.320	611.544	1.562.431	1.040.145	232.398	144.802
1984	3.564.450	610.991	1.556.078	987.874	259.113	150.394
1985	3.758.421	589.041	1.737.214	917.918	355.753	158.495
1986	3.959.326	589.083	1.891.885	964.410	373.199	140.749
1987	4.151.941	595.281	2.093.495	913.223	423.665	126.277
1988	4.383.179	620.475	2.233.586	962.784	453.538	112.796
1989	4.343.591	636.605	2.090.900	1.069.820	428.564	117.702
1990	4.458.987	654.376	2.137.689	1.085.517	473.466	107.939
1991	4.585.515	653.197	2.278.035	1.096.001	471.354	86.928
1992	4.744.263	609.266	2.423.421	1.144.918	494.326	72.332
1993	4.844.479	579.378	2.443.543	1.301.002	450.150	70.406
1.994	5.028.314	639.882	2.539.717	1.218.168	539.659	90.888
1.995	5.163.391	644.870	2.620.256	1.247.812	562.603	87.850

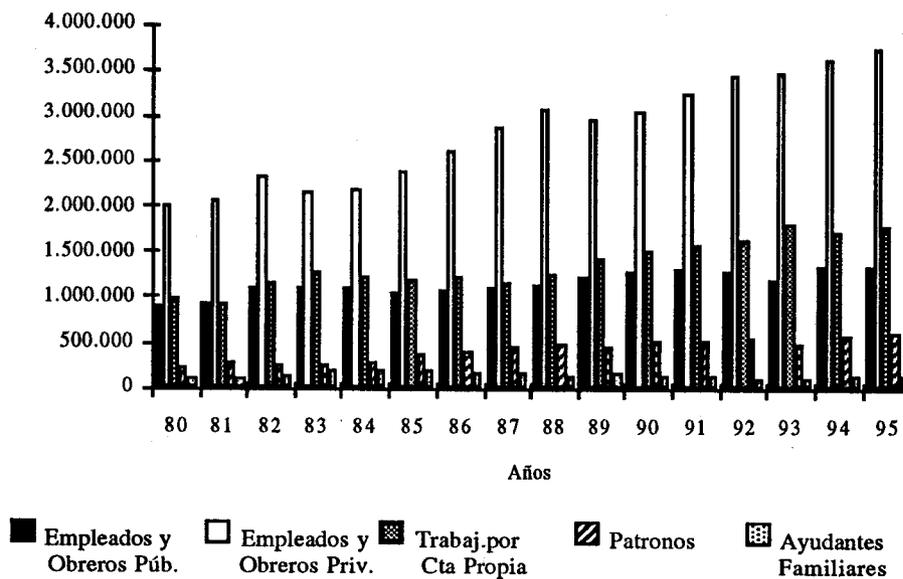
Años	Categoría Ocupacional					
	Total	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes
	Mujeres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares
1980	1.183.881	376.394	540.293	210.229	14.158	42.807
1981	1.170.828	385.305	549.541	179.849	15.939	40.194
1982	1.358.554	464.459	610.012	220.493	16.389	47.201
1983	1.368.639	488.186	594.484	222.436	15.005	48.528
1984	1.388.262	467.065	618.511	234.398	21.872	46.416
1985	1.442.782	460.201	640.366	265.661	22.707	53.847
1986	1.518.461	472.336	699.774	265.712	29.264	51.375
1987	1.633.461	495.940	778.459	267.766	37.675	53.621
1988	1.733.426	524.237	831.211	287.347	40.366	50.265
1989	1.895.113	591.158	855.978	349.810	42.561	55.606
1990	2.069.950	624.981	911.032	426.719	50.692	56.526
1991	2.183.736	638.192	965.285	470.887	51.213	58.159
1992	2.259.605	654.929	1.020.200	479.836	51.603	53.037
1993	2.223.857	608.874	1.029.534	482.816	46.142	56.491
1994	2.355.258	672.064	1.070.047	495.852	57.863	59.432
1995	2.446.144	692.604	1.111.342	520.404	61.239	60.556

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

Nota: Los datos para 1994 son cifras preliminares, y los de 1995 corresponden sólo al 1er. trimestre del año, ya que la OCEI no había publicado para el momento de la edición de la Revista los datos para el 1er. semestre de dicho año.

Años	Categoría Ocupacional					
	Total Hom+Muj	Empleados y Obreros		Trabajad. por Cuenta propia	Patronos	Ayudantes Familiares
		Públicos	Particulares			
1980	4.245.050	906.032	1.989.500	976.989	234.830	137.699
1981	4.328.682	927.722	2.056.991	931.646	272.507	139.816
1982	4.967.380	1.077.725	2.304.560	1.160.086	269.668	155.341
1983	4.959.959	1.099.730	2.156.915	1.262.581	247.403	193.330
1984	4.952.712	1.078.056	2.174.589	1.222.272	280.985	196.810
1985	5.201.203	1.049.242	2.377.580	1.183.579	378.460	212.342
1986	5.477.787	1.061.419	2.591.659	1.230.122	402.463	192.124
1987	5.785.402	1.091.221	2.871.954	1.180.989	461.340	179.898
1988	6.116.605	1.144.712	3.064.797	1.250.131	493.904	163.061
1989	6.238.704	1.227.763	2.946.878	1.419.630	471.125	173.308
1990	6.528.937	1.279.357	3.048.721	1.512.236	524.158	164.465
1991	6.769.251	1.291.389	3.243.320	1.566.888	522.567	145.087
1992	7.003.868	1.264.195	3.443.621	1.624.754	545.929	125.369
1993	7.068.336	1.188.252	3.473.077	1.783.818	496.292	126.897
1994	7.383.572	1.311.946	3.609.764	1.714.020	597.522	150.320
1995	7.609.535	1.337.474	3.731.597	1.768.216	623.843	148.406

Representación Gráfica



III. Indicadores de Remuneración de la Población de 15 años y más Ocupada, por categoría ocupacional y condición del jefe de hogar, según ingreso mensual y tipo de actividad. (Para los años 1990-1992, véase el número anterior de la Revista)

Año 1993	Total	Empleados u Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	7.001.439	1.807.494	2.853.835	458.119	98.173	1.048.017	735.801
Actividades							
Agrícolas	701.748	142.120	180.881	74.706	11.852	205.308	86.881
Hasta 3000	20.955	3.156	5.795	124	92	6.820	4.968
3001- 7000	102.829	24.039	43.801	1.011		18.894	15.084
7001- 9000	129.879	34.983	51.109	1.363	560	28.515	13.349
9001-15000	268.497	63.332	66.755	15.115	4.028	82.271	36.996
15001-20000	86.606	9.305	7.047	16.530	2.422	41.526	9.776
20001-25000	20.974	1.729	2.020	4.693	1.014	10.276	1.242
25001-30000	22.425	2.187	1.018	9.787	1.331	6.763	1.339
30001-40000	19.085	2.080	1.662	9.691	1.691	3.715	246
40001-50000	6.493	526	248	4.364		1.013	342
50001-60000	3.857			2.030		967	860
60001-70000	1.708	167		918		251	372
70001-80000	5.205		210	3.562	191	1.150	92
80001-90000	910			356	78	324	152
90001 y más	4.415	341		3.979	95		
NoDeclarados	7.910	275	1.216	1.183	350	2.823	2.063
Actividades							
No Agrícolas	6.299.691	1.665.374	2.672.954	383.413	86.321	842.709	648.920
Hasta 3000	121.428	11.257	43.941	737	195	24.527	40.771
3001- 7000	352.275	35.983	167.478	734	684	50.297	97.099
7001- 9000	418.611	67.209	247.757	1.323	514	40.065	61.743
9001-15000	2.340.565	568.479	1.246.838	25.122	11.693	260.587	227.846
15001-20000	1.243.836	367.550	458.951	57.368	24.219	212.278	123.470
20001-25000	430.435	161.964	162.713	19.622	5.392	61.683	19.061
25001-30000	428.499	134.406	105.785	51.787	16.300	86.585	33.636
30001-40000	339.866	126.830	93.911	47.415	11.127	44.222	16.361
40001-50000	152.633	57.283	42.102	30.319	3.873	14.904	4.152
50001-60000	107.577	37.592	18.853	27.629	5.170	13.420	4.913
60001-70000	43.478	18.512	6.605	10.521	1.441	5.277	1.122
70001-80000	122.495	20.468	7.406	79.888	2.620	9.923	2.190
80001-90000	11.293	3.543	1.970	4.161		1.006	613
90001 y más	46.551	16.518	5.008	18.684	1.436	4.093	812
NoDeclarados	140.149	37.780	63.636	8.103	1.657	13.842	15.131

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre de 1993.

Nota: No fue posible conseguir esta información para el 2do. sem. de 1994.

IV. Escalas de Sueldos y Salarios de la Administración Pública. Año: 1995

A. Escala de Sueldos de la OCP 1995: Gobierno del Dr. Rafael Caldera

Escala I. Para cargos de Funcionarios o Empleados clasificados como Administrativos y de Apoyo Técnico.

E1	Tarifa Mínima	Tarifas Intermedias											Tarifas Máximas				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	20.400	20.930	21.461	22.019	22.577	23.164	23.751	24.368	24.986	25.635	26.285	26.968	27.652	28.371	29.090	29.846	30.602
2	21.461	22.019	22.577	23.164	23.751	24.368	24.986	25.635	26.285	26.968	27.652	28.371	29.090	29.846	30.602	31.398	32.164
3	22.577	23.164	23.751	24.368	24.986	25.635	26.285	26.968	27.652	28.371	29.090	29.846	30.602	31.398	32.164	33.031	33.868
4	23.751	24.368	24.986	25.635	26.285	26.968	27.652	28.371	29.090	29.846	30.602	31.398	32.164	33.031	33.868	34.748	35.629
5	24.986	25.635	26.285	26.968	27.652	28.371	29.090	29.846	30.602	31.398	32.164	33.031	33.868	34.748	35.629	36.555	37.482
6	26.285	26.968	27.652	28.371	29.090	29.846	30.602	31.398	32.164	33.031	33.868	34.748	35.629	36.555	37.482	38.456	39.431
7	27.652	28.371	29.090	29.846	30.602	31.398	32.164	33.031	33.868	34.748	35.629	36.555	37.482	38.456	39.431	40.456	41.481
8	29.090	29.846	30.602	31.398	32.164	33.031	33.868	34.748	35.629	36.555	37.482	38.456	39.431	40.456	41.481	42.560	43.638
9	30.602	31.398	32.164	33.031	33.868	34.748	35.629	36.555	37.482	38.456	39.431	40.456	41.481	42.560	43.638	44.773	45.907
10	32.194	33.031	33.868	34.748	35.629	36.555	37.482	38.456	39.431	40.456	41.481	42.560	43.638	44.773	45.907	47.101	48.295
11	33.868	34.748	35.629	36.555	37.482	38.456	39.431	40.456	41.481	42.560	43.638	44.773	45.907	47.101	48.295	49.550	50.806
12	35.629	36.555	37.482	38.456	39.431	40.456	41.481	42.560	43.638	44.773	45.907	47.101	48.295	49.550	50.806	52.127	53.448
13	37.482	38.456	39.431	40.456	41.481	42.560	43.638	44.773	45.907	47.101	48.295	49.550	50.806	52.127	53.448	54.837	56.227
14	39.431	40.456	41.481	42.560	43.638	44.773	45.907	47.101	48.295	49.550	50.806	52.127	53.448	54.837	56.227		

Fuente: Decreto N° 537 de fecha 18 de enero de 1995; publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N°35.636, Caracas 20 de enero de 1995. Publicadas en El Universal, Caracas 22 de enero de 1995, 2-4.

Escala II. Para cargos de Funcionarios o Empleados contratados como Profesionales Universitarios y Técnicos Superiores.

E2	Tarifa Mínima	Tarifas Intermedias											Tarifas Máximas				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
15	43.372	44.500	45.627	46.814	48.000	49.248	50.496	51.809	53.122	54.503	55.884	57.337	58.790	60.319	61.847	63.455	65.063
16	45.627	46.814	48.000	49.248	50.496	51.809	53.122	54.503	55.884	57.337	58.790	60.319	61.847	63.455	65.063	66.755	68.446
17	48.000	49.248	50.496	51.809	53.122	54.503	55.884	57.337	58.790	60.319	61.847	63.455	65.063	66.755	68.446	70.226	72.006
18	50.496	51.809	53.122	54.503	55.884	57.337	58.790	60.319	61.847	63.455	65.063	66.755	68.446	70.226	72.006	73.878	75.750
19	53.122	54.503	55.884	57.337	58.790	60.319	61.847	63.455	65.063	66.755	68.446	70.226	72.006	73.878	75.750	77.719	79.689
20	55.884	57.337	58.790	60.319	61.847	63.455	65.063	66.755	68.446	70.226	72.006	73.878	75.750	77.719	79.689	81.761	83.833
21	58.790	60.319	61.847	63.455	65.063	66.755	68.446	70.226	72.006	73.878	75.750	77.719	79.689	81.761	83.833	86.012	88.192
22	61.847	63.455	65.063	66.755	68.446	70.226	72.006	73.878	75.750	77.719	79.689	81.761	83.833	86.012	88.192	90.485	92.778
23	65.063	66.755	68.446	70.226	72.006	73.878	75.750	77.719	79.689	81.761	83.833	86.012	88.192	90.485	92.778	95.190	97.603
24	68.446	70.226	72.006	73.878	75.750	77.719	79.689	81.761	83.833	86.012	88.192	90.485	92.778	95.190	97.603	100.140	102.678
25	72.006	73.878	75.750	77.719	79.689	81.761	83.833	86.012	88.192	90.485	92.778	95.190	97.603	100.140	102.678	105.348	108.017
26	75.750	77.719	79.689	81.761	83.833	86.012	88.192	90.485	92.778	95.190	97.603	100.140	102.678	105.348	108.017		

Fuente: Decreto N° 537 de fecha 18 de enero de 1995; publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N°35.636, Caracas 20 de enero de 1995. Publicadas en El Universal, Caracas 22 de enero de 1995, 2-4.

V.Control de Cambio

Venezuela 1983-1995: Tasa de Cambio

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
1983	4.30	7.50	8.20	9.15	9.95	11.40	14.50	14.35	12.55	12.65	12.85	12.40
1984	13.55	13.20	14.00	14.95	15.20	14.00	12.78	12.30	11.80	12.25	12.35	12.67
1985	13.40	13.40	13.07	12.83	13.18	14.25	14.30	14.45	14.58	15.00	14.70	15.05
1986	17.32	18.78	19.07	19.35	19.82	17.55	19.86	19.80	20.34	23.40	24.10	21.10
1987	22.95	22.92	23.15	24.75	28.47	27.85	29.08	31.90	32.70	32.20	30.35	30.70
1988	30.05	29.45	29.55	29.38	31.65	33.18	36.33	36.50	37.03	36.20	37.40	39.30
1989	37.30	38.68	36.23	37.40	38.68	37.37	36.68	38.03	38.70	43.05	44.50	43.20
1990	43.30	43.10	44.95	45.30	47.85	48.33	49.35	48.55	48.55	49.80	50.35	50.79
1991	52.95	54.00	54.15	55.10	55.15	55.58	59.50	59.35	59.35	60.00	60.95	61.68
1992	62.20	65.15	65.05	65.20	65.70	66.72	67.45	68.38	69.45	76.85	78.65	79.65
1993	80.65	82.11	84.27	85.40	87.13	89.12	91.30	93.79	96.65	99.36	102.06	104.82
1994	107.66	110.38	113.38	116.80	142.52	172.75	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00
1995	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00
Bonos Brady (2)								8/30/95	9/30/95	10/30/95	11/3/95	
(Bs/\$)								229.69	264.25	287.47	305.60	
Dolar-Brady (3)										10/30/95	11/3/95	
(Bs/\$)										287.47	305.60	

(1) Fuente general: Diarios Capitalinos.

*Últimas cotizaciones

(2) B.Brady: Papeles de la Deuda que sirven como referencia para el cálculo de la cotización del dólar en el mercado paralelo.

(3) \$ Brady: se llama a la paridad de la tasa cambiaria con los Bonos Brady, para viajes al exterior por turismo y negocios, por el Ejecutivo Nacional mediante el Decreto N° 899 publicado en la Gaceta Oficial del 27-10-1995.



Bibliografía

BIBLIOGRAFIA

DOCUMENTOS DEL XI CONGRESO DE LA CTV

Esta referencia bibliográfica ha sido llevada a cabo teniendo en cuenta los Documentos que se entregaron a los asistentes al XI Congreso de la CTV, durante sus sesiones o al finalizar las mismas. Y sólo pretende ser un simple adelanto con respecto a una publicación oficial más completa que se llevará a cabo en los próximos meses.

DOCUMENTOS INFORMATIVOS

- CTV; Programa de la Comisión de Eventos Regionales, Confederación de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo-abril de 1995.
- CTV; INSTRUCTIVO de la Comisión Organizadora y Comisión de Diálogos, Confederación de Trabajadores de Venezuela, XI Congreso, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; "Informe de la Comisión Organizadora", para el XI Congreso, Caracas, marzo, 1995.
- CTV; INFORMACIÓN GENERAL de la COMISION ORGANIZADORA; Confederación de Trabajadores de Venezuela, XI Congreso, Caracas, mayo de 1995.

DOCUMENTOS PRESENTADOS

- CTV; "Posición de la CTV sobre la Reglamentación de la Actividad Informal, en base a las experiencias obtenidas", elaborado por la Dra. Reyna Margarita Alemán, en agosto de 1994, e incorporado a los Documentos, de la Comisión Organizadora/Comisión de Diálogos, CTV, XI Congreso, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "Conferencia sobre privatización", del Secretario Ejecutivo de la CTV Rafael Castañeda, (Director de Cogestión y Desarrollo), pronunciada el 15 de febrero de 1995, e incorporado a los Documentos, de la Comisión Organizadora/Comisión de Diálogos, CTV, XI Congreso, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "Un sistema de Cogestión Avanzada para las Epocas de Crisis"; trabajo elaborado por el Departamento de Cogestión y Desarrollo de la CTV, el 29 de Marzo de 1995, a título de propuesta para modificar el actual sistema de Participación Comunitaria de los trabajadores, e incorporado a los documentos, de la Comisión Organizadora-Comisión de Diálogos, CTV, XI Congreso, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "La Privatización, un reto tripartito; estado, empresarios y trabajadores", estudio elaborado por el asesor de la CTV, Carlos Sainz Muñoz, el 29 de marzo de 1995; incorporado a los documentos, de la Comisión Organizadora/Comisión de Diálogos, Confederación de Trabajadores de Venezuela, XI Congreso, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "Proyecto de Estatutos de la CTV", (Para ser considerado por el XI Congreso Nacional de Trabajadores), elaborado por la Comisión de Reforma Estatutaria, XI Congreso, Caracas, mayo, 1995.
- CTV; "Proyecto de Reglamento sobre las Cotizaciones y demás Fuentes de Financiamiento de la CTV y sus Organizaciones Afiliadas", proyecto elaborado por Comisión de Reforma Estatutaria y el Estudio de la Estructura Sindical Cetevista, para el XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.

- CTV; Proposición para la consideración de los delegados del XI Congreso Nacional de los Trabajadores, de la Comisión de Reforma Estatutaria: "Acuerdos sobre la Reforma Estatutaria y el Estudio de la estructura Sindical Cetevista", XI Congreso de la CTV, Caracas, 15-18 de mayo de 1995.
- CTV; Propuesta de la Comisión de Reforma Estatutaria para ser considerada por el XI Congreso Nacional de Trabajadores: "Proyecto de Código de Ética y Disciplina Sindical de la CTV y sus Organizaciones Afiliadas", (versión Corregida al 08-05-95), XI Congreso de la CTV, Caracas, 15-18 de mayo de 1995.
- CTV; "Ante la situación de la vivienda de interés social", Documento de la Comisión N°5, del XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "La Seguridad Social: Crisis y Alternativas para un Nuevo Modelo", Documento de la Mesa 1, del XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "Cajas de Ahorro", Documento de la Comisión sobre Las Cajas de Ahorro, del XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "Acuerdos y resoluciones", de la Comisión de Educación Formal, Formación Profesional y Formación para el Trabajo", del XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "Ante la situación de la vivienda de interés social", Documento de la Comisión del tema: posición del sector laboral en la apertura petrolera; XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Documento de la Comisión sobre Salario y Empleo Rural y Urbano, XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Documento de la Comisión de Educación Formal, Formación Profesional y Formación para el Trabajo, XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "Situación de los Menores en Venezuela", Documento del Departamento de la Mujer y la Familia, XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Documento de la Comisión para la Revisión y Estudio del Informe Financiero Quinquenal (1990-1994), XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; "La Problemática de la Situación de la Justicia Laboral", Documento de la Comisión de Legislación, XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, mayo de 1995.

DOCUMENTOS EMANADOS DEL XI CONGRESO

- CTV; Elección de la directiva de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. Período 1995-2000, XI Congreso de la Confederación de Trabajadores, Primera Versión Caracas, 22 mayo de 1995.
- CTV; Documento de la Comisión de Análisis de la Crisis Financiera, XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Acuerdos: "1) En lo organizativo; 2) en lo jurídico-legal; 3) en lo socioeconómico y de cooperación técnica"; XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Acuerdos: sobre "Invenciones y Mejoras de la Empresa", XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Acuerdo sobre "El Sistema de Análisis de Políticas Públicas relativas a la Calidad de Vida", XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Acuerdos y Resoluciones de la Comisión de Prestaciones Sociales, del XI Congreso de la CTV, Caracas, mayo de 1995.

- CTV; Acuerdos y Resoluciones de la Comisión de Privatización, del XI Congreso de la CTV, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; Acuerdos y Resoluciones sobre Riesgos del Ambiente Humano para la Salud, XI Congreso de la CTV, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; Denuncia sobre el "Instituto Nacional de Salud y Seguridad Social", XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; "Una Verdadera Crisis de Salud en el País", Acuerdos y Resoluciones del XI Congreso de la CTV, Caracas, mayo de 1995.
- CTV; Recomendación sobre el "Defensor de los Derechos del Trabajador", XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Acuerdo sobre "Nutrición", XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.
- CTV; Posición del Sector Laboral en la Apertura Petrolera; XI Congreso de Trabajadores de Venezuela, Caracas, marzo de 1995.

DOCUMENTOS DE LOS DISCURSOS PRONUNCIADOS

- CTV; Palabras del Compañero César Gil, Presidente del XI Congreso de la CTV, y Juramentación del Comité Ejecutivo de la CTV, en el acto de clausura del XI Congreso de la Confederación de Trabajadores, Primera Versión Caracas, 22 mayo de 1995.
- CTV; Discurso del Sr. Jean Maninat, Representante del Directivo General de la OIT en el acto de clausura del XI Congreso de la CTV, Primera Versión Caracas, 22 mayo, 1995.
- CTV; Presentación del Compañero Federico Ramírez León, a cargo del animador de televisión Nelson Bustamante Oropeza, en el acto de clausura del XI Congreso de la Confederación de Trabajadores, Primera Versión Caracas, 22 mayo de 1995.
- CTV; Discurso del Compañero Federico Ramírez León, Presidente de la CTV para el período 1995-2000, en el acto de clausura del XI Congreso de la Confederación de Trabajadores, Primera Versión Caracas, 22 mayo de 1995.
- CTV; Discurso del Ciudadano Dr. Rafael Caldera Rodríguez, Presidente Constitucional de la República de Venezuela, en el acto de clausura del XI Congreso de la Confederación de Trabajadores, Primera Versión Caracas, 22 de mayo de 1995.

PUBLICACIONES DEFINITIVAS

- CTV; *De la Crisis al Desarrollo Sustentable*, Propuestas de los Trabajadores Venezolanos frente a la Degradación Económica y Social del País", XI Congreso, Caracas, mayo de 1995.
- CTV-INAESIN-DTC, *Acuerdos y resoluciones del XI Congreso de la CTV* (Taller), Modulo 1: "Estatutos y Estructuras de la CTV", editado por cortesía de PDVSA, Caracas, agosto, 1995.
- CTV-INAESIN-DTC, *Acuerdos y resoluciones del XI Congreso de la CTV* (Taller), Modulo 2: "Acuerdos y Resoluciones", editado por cortesía de PDVSA, Caracas, agosto, 1995.
- CTV-INAESIN-DTC, *Acuerdos y resoluciones del XI Congreso de la CTV* (Taller), Modulo 3: "Código de ética y disciplina sindical; tribunal de ética y disciplina sindical", editado por cortesía de PDVSA, Caracas, agosto, 1995.

ESTA REVISTA SE TERMINÓ DE
IMPRIMIR EL DÍA 30 DE NOVIEMBRE
DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO
EN LAS PRENSAS DE
EDITORIAL TEXTO,
EN LA CIUDAD DE CARACAS.