

REVISTA

sobre

RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
CARACAS / VENEZUELA

EDITORIAL

LOS HECHOS SOCIALES, EMPRESA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL

DOES PERFORMANCE-BASED PAY REALLY WORK:
CONCLUSIONS BASED ON THE CIENTIFIC RESEARCH

ETICA CONTRA CORRUPCION

EL AMBITO INTERNACIONAL: EL NUEVO CONTEXTO
MUNDIAL Y EL PROBLEMA DEL DESARROLLO

DESAYUNO CON CAMDESSUS

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA

AGENDA VENEZUELA

ESTADISTICA SOCIO-ECONOMICA Y LABORAL

UN NUEVO ACCESO BIBLIOGRAFICO VIA INTERNET

Enero/Diciembre 1996

32

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

Caracas, enero-diciembre, 1996

Nº 32

TEMARIO

5	EDITORIAL	
	PRESENTACION DEL CONTENIDO DE LA REVISTA	5
7	ESTUDIOS	
	LOS HECHOS SOCIALES, EMPRESA Y CULTURA ORGANIZACIONAL, por Rafael Ortiz-Ortiz	9
	DOES PERFORMANCE-BASED PAY REALLY WORK: CONCLUSIONS BASED ON THE CIENTIFIC RESEARCH, por George Milkovich and Matthew Bloom.....	37
85	COMUNICACIONES	
	ETICA CONTRA CORRUPCION, por Luis Ugalde Olalde S.J...	87
	EL AMBITO INTERNACIONAL: EL NUEVO CONTEXTO MUNDIAL Y EL PROBLEMA DEL DESARROLLO, por Mikel de Viana, S.J.....	97
	DESAYUNO CON CAMDESSUS, por Alberto Quirós Corradi...	111

117	CRONICA LABORAL	
	CRONICA LABORAL DOCUMENTADA JUNIO 1995 a JULIO 1996, por José I.Urquijo y Josué Bonilla...	119
205	DOCUMENTOS	
	AGENDA VENEZUELA: BASES PARA EL MEMORANDUM DE POLITICA ECONOMICA (DOCUMENTO I) UN PROGRAMA ECONOMICO EN OTRAS CONDICIONES (DOCUMENTO II)	207
219	ESTADISTICAS	
	SECCION DE ESTADISTICA SOCIO-ECONOMICA Y LABORAL, por Aurora Brito Querales.....	221
241	BIBLIOGRAFIA	
	UN NUEVO ACCESO BIBLIOGRAFICO VIA INTERNET, por Josué Bonilla García	243

EDITORIAL

PRESENTACION

En esta breve editorial nos limitaremos a hacer una presentación de los estudios, comunicaciones, vida laboral documentada y otras secciones que constituyen el contenido tradicional de nuestra revista. Van pasando los años, y a pesar de las dificultades propias de estas publicaciones tan especializadas, hemos continuado ocupándonos de los temas propios de las relaciones industriales y laborales, que atraen por el momento la atención de los estudiosos tanto en Venezuela como en otras partes del mundo.

La sección de ESTUDIOS se inicia con un trabajo de Rafael Ortiz-Ortiz sobre la Cultura Organizacional y los hechos sociales. El autor profundiza en la temática de las relaciones humanas, deteniéndose en el papel que en las mismas juega el liderazgo, para concluir que la cultura organizacional es una relación simbiótica de lo individual y lo social, que determina las maneras de sentir y presentir los valores, normas y costumbres en el seno de una organización. En consecuencia, la cultura organizacional no puede definirse por su mera finalidad, o por sus comunes intereses, sino fundamentalmente por la ordenación jerárquica de elementos delineados por los valores, costumbres y normas.

A continuación publicamos un importante estudio sobre sueldos y salarios del Dr. George Milkovich, y su colega Matthew Bloom, ambos de la Universidad de Cornell, que lleva por título "Does Performance-Based Pay Really Works" y aborda el debate planteado en el mundo académico y profesional sobre las remuneraciones extrínsecas y las remuneraciones intrínsecas. El estudio fue realizado a solicitud de la Compañía 3M, de los Estados Unidos, y posteriormente divulgado, con su autorización, en un folleto debido a la importancia y alcance de sus análisis y conclusiones.

Con ocasión del curso dictado por el Dr. Milkovich, en PDVSA, al que fuimos gentilmente invitados por un alto Ejecutivo, nos fue posible conversar con él sobre el controvertido tema de la remuneración salarial en Venezuela. Aprovechamos esta oportunidad para darle a conocer sobre la existencia de nuestra revista y otras publicaciones del Depart. de Estudios Laborales de la UCAB. Después de entregarle algunos números de la revista, solicitamos con cierto atrevimiento su posible colaboración en las columnas de la misma. Como generosa respuesta, nos entregó un folleto, en inglés, editado en colaboración con su colega Matthew Bloom, sobre el tema que hemos indicado, autorizándonos a su publicación. En un principio, pensamos traducirlo al castellano; pero, finalmente, decidimos publicarlo en inglés. Entre las razones que nos movieron a ello, podemos señalar dos, que creemos justifican la decisión: la primera, fue mantener, en todos sus matices, el sentido y significado preciso del texto original; la segunda, fue la suposición de que en

Venezuela, la mayor parte de nuestros lectores son, en la práctica, bilingües, y leen con facilidad el inglés profesional.

En la sección de COMUNICACIONES, ofrecemos un trabajo del P. Luis Ugalde Olalde sobre Ética y Corrupción, que fue presentado como ponencia principal en la Conferencia Internacional sobre los Problemas de Fraude en los Gobiernos, bajo la Temática General "Democracia contra Corrupción". Este evento se llevó a cabo en Caracas, a mediados del mes de junio de 1996. El P. Ugalde trata de evitar, en esta Ponencia, una presentación meramente principista y sin materialización práctica; para descender, más bien, a analizar las causas concretas operativas de la corrupción y, en especial, el papel que juega en la misma el humus cultural del que se alimenta.

En un segundo trabajo, el Pfr. Mikel de Viana ofrece una descripción orgánica de las principales categorías y variables del contexto internacional contemporáneo, que deben ser tomadas en consideración para el análisis de los problemas socio-económicos, dentro del nuevo esquema de la globalización mundial de la economía, que ha substituido el antiguo orden bipolar, pactado al final de la II Guerra Mundial. El nuevo escenario, está marcado: por una tendencia a la globalización, un sistema económico mundial, la redefinición del papel del Estado, un nuevo modelo de producción y la exaltación del mercado como "forma natural" del mundo. Desde un enfoque del subdesarrollo, se hace un balance de la última década, signada por las políticas de ajuste llamadas neo-liberales.

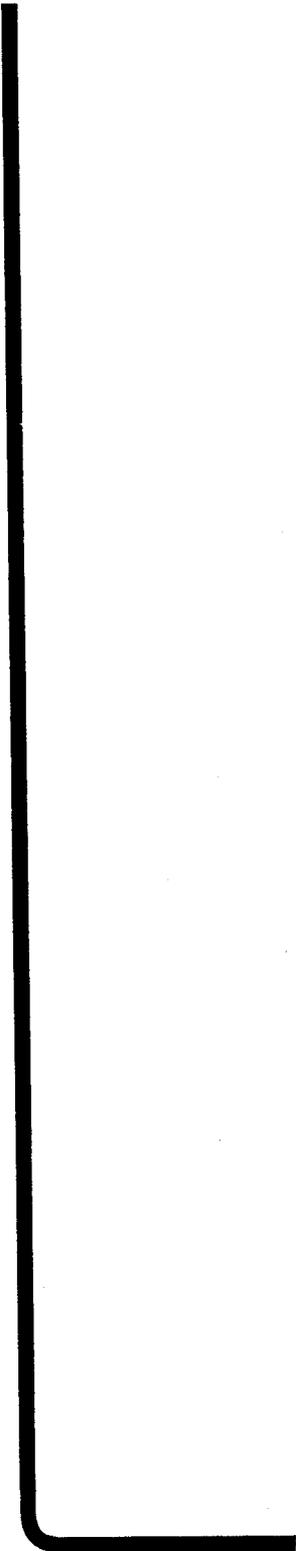
Finalmente, por el valor coyuntural del mismo, hemos reproducido un artículo del Dr. Quirós Corradi, que fue publicado en la prensa caraqueña bajo el título "Desayuno con Camdessus", en el cual se recogen, con agudeza crítica, algunos aspectos sobre los acuerdos entre el Gobierno de Venezuela y el Fondo Monetario Internacional, contenidos en el Memorandum de la llamada Agenda Venezuela.

En la Sección de la CRONICA LABORAL DOCUMENTADA, se reanuda el recuento de los acontecimientos socio-laborales más resaltantes, ocurridos en el país, durante el período comprendido entre el mes de agosto de 1995 y el mes de junio de 1996. El año 1996 estuvo marcado por la visita del Papa, el problema salarial, la devaluación del bolívar, el debate sobre las prestaciones sociales, los esfuerzos por revivir el Pacto Anti-Inflacionario, la firma del Memorandum con el FMI y el nuevo cambio de la economía de Venezuela con la Agenda Venezuela.

En la Sección DOCUMENTOS, presentamos el Memorandum sobre la Agenda Venezuela, que fue publicado en la Página del Web Auyantepuy, acompañada de cuadros y gráficos que la ilustran.

La sección de ESTADISTICA SOCIO-ECONOMICA y LABORAL, pretende suministrar, a los investigadores del campo de las relaciones industriales y a otros lectores de disciplinas afines, una información estadística, debidamente procesada, sobre cuestiones referentes al mundo del trabajo, tales como indicadores de la población económicamente activa e inactiva, etc.

Finalmente, en la sección dedicada a la BIBLIOGRAFIA, hemos introducido una novedad, concorde con la era del ciber-espacio. Se trata de una presentación de páginas Web, que abren a los estudiosos e investigadores acceso fácil a una inmensa variedad de fuentes bibliográficas y tópicos de relaciones industriales y laborales.



Estudios

LOS HECHOS SOCIALES,
EMPRESA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Por: Rafael Ortiz-Ortiz¹

SUMARIO: I.Introducción; II.Hechos Sociales y la empresa; III.Relaciones sociales dentro de la empresa; IV.Los roles y el liderazgo; V.La organización empresarial; VI.Conclusiones

I.- INTRODUCCION

El hombre no es una isla desierta como decía JHON DONNE, antes bien su estructura vital está determinada por dos dimensiones que son ínsitas a su naturaleza: la dimensión individual y la dimensión social². Por la primera encontramos su *esencia* y es lo que hace individual, específico e irreductiblemente irrepetible; la segunda deriva de la segunda declinación del ser: *su existencia*, y es lo que lo hace un ser sociable por naturaleza, el *homo politicus* del cual hablaba Aristóteles. La dimensión esencial hace a los hombres diferentes, mientras que lo existencial lo hace *igualarse* en el sentido de la especie y del género humano; como decía Teilhard de Chardín, la esencia nos hace ser superiores en el gran ejército de los monos, mientras que el sentido de la especie hace que busquemos nuevas formas de agrupación y desarrollo colectivo.

En esa dimensión existencial de lo humano es precisamente donde encontramos los hechos sociales, es decir, aquellas relaciones intersubjetivas con trascendencia colectiva y generadora de rechazo o aceptación e incluso tolerancia, por la conciencia colectiva; aceptación/rechazo que se manifiesta a través de lo que Émile Durkheim señalaba como *coacción*, y conciencia colectiva en el sentido que la agrupación de conciencias individuales produce un ente superior que se impone a las individualidades; de esa conciencia superior nace lo que se conoce en Derecho '*bien común*', y en el campo de la sociología precisamente los hechos sociales. Se requiere

-
- 1.-El autor de este estudio, Rafael Ortiz Ortiz, es abogado, egresado de la Universidad Católica Andrés Bello, Especialista en Derecho Procesal (UCAB) y del Trabajo (UCV) y Magister en Derecho Procesal.
 - 2.-El aspecto de la doble dimensión humana [lo esencial-individual y lo existencial-social] lo hemos estudiado con detenimiento en las siguientes obras: *La vida privada, el honor y la reputación. Criterios jurídicos para su definición y alcance*, Edit. Greco, Caracas-1993, pág. 32 y siguientes; también puede leerse *La dignidad humana y el desarrollo de la personalidad como premisa axiológica del constitucionalismo contemporáneo*, "Edit. PGR, Caracas, 1995, pág. 66 y ss; Cfr. ORTIZ-ORTIZ (95), RAFAEL: "La fundamentación filosófica de los Derechos humanos", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México*, N°. 28, pág. 123. México, 1995.

-según lo establece el mismo autor- la regularidad y la generalidad para poder hablar de hecho social, siendo que el elemento aglutinador es precisamente la *coacción*³.

Analizar como impacta esos hechos sociales en una organización es la finalidad de estas páginas, y sobre ello tenderemos nuestros esfuerzos.

II.- HECHOS SOCIALES Y LA EMPRESA

La sociedad está llena de *múltiples* voluntades colectivas y debe entenderse que una *sociedad* no es más que el encuentro focal de muchas '*voluntades colectivas*' en aras de objetivos comunes, y que comulgan de unas mismas ideas de paz, prosperidad y progreso. Sin embargo, dentro del marco general de la sociedad pueden distinguirse pequeñas agrupaciones -a veces y seguramente contrastantes entre sí- que pueden tener mayor o menor influencia en el rumbo a tomar por las *mayorías*. Es así como nacen los grupos y en definitiva las asociaciones.

Una empresa no es más que eso: la agrupación de varias voluntades individuales que se plantean un objetivo compartido; de hecho *las empresas* no viven, no respiran, no duermen, etc., son a lo sumo ficciones creadas por los hombres a quienes la ley los dota de facultades que corresponden, en principio, a las personas individualmente consideradas; este término de *empresas* lo utilizamos lato sensu para incluir en el *toda agrupación humana con forma societaria con independencia de su objeto civil o mercantil*. Es más la nueva Ley Orgánica del Trabajo extiende la noción de *patrono* no sólo a las empresas sino también a *cualquier explotación, abastecimiento o faena*; no obstante siempre se requerirá una cierta y determinada organización de elementos [dentro de los cuales se incluye el elemento humano] dispuestos de tal manera de obtener una finalidad previamente establecida.

Pues bien las empresas tampoco son entes aislados cual si fueran islas cerradas, antes bien por su mismo objeto y por su misma conformación societaria están *necesariamente* insertas en el medio social, y pueden dar lugar a afectar las relaciones sociales y ser afectadas por otras relaciones sociales.

Fijémonos entonces que hay una doble dirección, digamos implicativa de los hechos sociales con respecto de las empresas, a saber:

- 1º) Hechos sociales generados por las empresas, y
- 2º) Hechos sociales que afectan a las empresas.

³.-De las instituciones jurídicas la que mejor explica este elemento de coacción es la *costumbre como fuente de Derecho*; en efecto, cuando un hecho es repetido en el tiempo y adoptado por un conglomerado indeterminado de personas, los cuales actúan con la convicción de que tales hechos son *de obligatorio cumplimiento*, estamos en presencia de la costumbre jurídica. Tanto el Código de Comercio (art. 9) como la Ley Orgánica del Trabajo (art. 59) recogen la obligatoriedad de aplicar supletoriamente la costumbre y los '*usos sociales*' en la solución de los conflictos individuales o colectivos entre patronos y trabajadores.

En el primer caso la actividad de las empresas es tan influyente que determinan el *modus vivendi* de las personas, e incluso pueden determinar su calidad de vida, sus sentimientos y sus modos de sentir y de actuar; quizás el caso más clara de esta situación es la Industria Petrolera venezolana.

En efecto, la explotación y refinación de petróleo generó la necesidad de establecer asentamientos de trabajadores cerca de las áreas operacionales, esos asentamientos se denominaron *campos petroleros*; sin embargo al par de tales campamentos se estableció un incontrolado poblamiento urbano generado por la masa económica que implicó, y obviamente por ser la primera fuente de trabajo. Ciudades como El Tigre, Anaco y San Tomé representan el más vivo ejemplo de esta afirmación.

El petróleo determinó una manera de sentir y de ver las cosas, tanto es así que el maestro Miguel Otero Silva lo dejó plasmado en su novela Oficina N° 1, y Díaz García en su novela 'Mene'. La influencia de esta empresa en los hechos sociales que se generaron a raíz de la explotación petrolera es indudable.

El segundo caso es a la inversa: las empresas se ven afectadas por los hechos sociales, y en este caso entran todas las empresas con fines de lucro, pues la producción de bienes y servicios está determinada por las necesidades sociales que se derivan de las relaciones entre los consumidores. No hay duda que por ejemplo los sucesos del 27 y 28 de Febrero afectaron no sólo la manera de manejarse las empresas [*Verbigratia*, en el área de seguros y los planes de contingencia en caso de emergencias] sino también su comportamiento económico.

¿Cómo colabora el científico de los hechos sociales a la organización?. Fundamentalmente en la determinación de los comportamientos sociales y la tarea de predicción de esos fenómenos. La herramienta básica o mejor, la materia prima, con la que debe trabajar el sociólogo es precisamente partir de lo *dado: el fenómeno social*. En este sentido los estudios de Durkheim en combinación con la teoría de las relaciones industriales hacen más efectivo el aporte que el industriólogo puede hacer a la línea, en la definición de políticas y orientaciones generales de la empresa; el industriólogo debe por imperativo de la misma actividad que desempeña estar alerta a los cambios sociales y en la labor anticipativa-estratégica con base a los hechos sociales, tanto en los que genera la empresa como aquellos que afectan a las organizaciones.

III.-RELACIONES SOCIALES DENTRO DE LA EMPRESA

Los japoneses han visto en las corporaciones más que una '*máquina de hacer dinero*' sino como una gran familia; en otro sentido las ideologías preindustriales veían en las relaciones de trabajo una manera de mantener el control del feudo, de las familias, e incluso, el mantenimiento de los valores fundamentales de los grupos de poder.

Pues bien, aún dentro de las empresas se presentan *relaciones sociales* es decir hechos con trascendencia, generalidad, regularidad y con pretensión de obligatoriedad que son los elementos que definen a un hecho social. No hay duda por

ejemplo que en las grandes cadenas de consumo masivo confrontan un serio problema: el hurto pequeño por parte de clientes y empleados. ¿Cómo resolver el problema?: la pregunta debe ser respondida por el industriólogo o el hombre de los recursos humanos.

La empresa en tanto que *voluntad colectiva* es un complejo integrado de procesos, no sólo en tanto que son requeridos en la línea de producción, sino fundamentalmente procesos humanos; ambas nociones -voluntad y procesos- implican reglas autárquicas, querencias y valores que se ponen de manifiesto en cada momento en la organización. No hay duda que la *filosofía empresarial, los manuales de normas y procedimientos y la visión [misión] que se tenga en la organización es producto de los valores de la organización*, estos valores deben estar expresados en reglas de obligatorio cumplimiento, de modo que los hechos (individuales o colectivos) recibirán mayor o menor aceptación o rechazo dependiendo de esos valores.

Hechos elementales como la moda, el matrimonio, el concubinato, etc., resultan que tienen influencia en una organización cualquiera, así en el caso de la moda conocemos de muchas empresas *prohiben* a sus empleados el uso de minifaldas, licras, ropas transparentes, etc., llegando incluso al despido de los trabajadores que no acaten tal directriz; en el caso de matrimonio tiene importancia para aquellas organizaciones que prevén planes de vivienda para sus trabajadores, y en el caso concreto de la Industria Petrolera, está contemplado el uso de los Comisariatos [casas de abasto] los cuales están destinados a los trabajadores por familia, de modo que si contraen matrimonio dos trabajadores, uno de ellos pierde la llamada *tarjeta de comisariato*; en el caso del concubinato igualmente tiene impacto por cuanto muchos beneficios están dirigidos a la esposa a *'a la persona con quien se haga vida marital'*; en la Industria Petrolera el beneficio de *pensión vitalicia por muerte de un jubilado* se pierde cuando la cónyuge o la concubina contraiga nuevamente matrimonio o establezca un nuevo concubinato.

En todos estos casos observamos como dentro de la misma organización ocurren una serie de hechos que tienen fundamental importancia en la formulación de planes, normas y beneficios dirigidos a sus trabajadores, todo lo cual responde a las *reglas y valores* que la organización ha establecido como de obligatoria importancia.

Volviendo al tema de las empresas que trabajan con productos de consumo masivo, el gran problema que las mismas han presentado es el hurto de tales objetos; independientemente de las consideraciones jurídicas que se pueden hacer sobre este tipo de delitos que, sea dicho de paso, el Código Penal establece sanciones bastante fuertes en consideración al hecho (las penas pueden llegar hasta ocho (8) años de prisión con absoluta independencia del tipo o valor de los objetos hurtados), pues bien tales conductas evidentemente que constituyen un problema para la organización.

La determinación de las motivaciones, el incorporar los valores individuales de las personas en el marco de los valores organizacionales, el establecimiento de mecanismos idóneos de reclutamiento y posterior selección de candidatos, el establecimiento de normas y procedimientos, *debe partir necesariamente -en este tipo de empresas- por abordar el fenómeno delictivo desde una perspectiva global.*

¿Cómo puede el industrialólogo participar en la determinación de las soluciones más adecuadas?. Evidentemente que el experto en el manejo de los recursos humanos es el hombre de relaciones industriales, la línea confía en él y delega en él, la detección de las fuentes de los problemas y el establecimiento de mecanismos correctivos y preventivos de los mismos; con base en esto no es de perogrullo afirmar que el industrialólogo debe conocer ampliamente el campo de lo sociológico, es decir, de los procesos sociales que generan las conductas individuales o colectivos.

IV.- LOS ROLES Y EL LIDERAZGO

En un estudio que realizáramos algún tiempo establecimos los siguientes elementos de análisis:

La construcción de la ciencia de lo moral y de lo social debe partir necesariamente de los *hechos morales*, y abordarlos en cuanto fenómenos, como dice Dujovne: "para Durkheim, los ideales no lo son a priori ni se derivan de un principio moral único que pueda ser captado intuitivamente y aplicado a situaciones particulares. Lo que, a su juicio, corresponde es la investigación del fenómeno moral siguiendo un método positivo. Semejante estudio podría hacerse subjetivamente y objetivamente"⁴.

De esa investigación señala Durkheim se obtiene que *el bien y la obligación*, los dos elementos, en apariencia contradictorios, que integran lo que calificamos de moral, se hacen inteligibles cuando se observa la analogía entre lo moral y lo sagrado, analogía corroborada por el parentesco histórico que hay entre ambos. Entonces se comprueba que así como el ente sagrado es querido o temido, lo moral, a su vez, se impone por su autoridad, y suscita simultáneamente el deseo.

Dice Durkheim que los resortes psicológicos de acción solidaria en el mecanismo de la conducta moral, ambos se explican por la sociedad. En la experiencia, es la sociedad la realidad única que puede servir de fuente moral y, así, los actos *morales* respecto de los individuos lo son por modo indirecto con relación a la sociedad. Desde este punto de vista, es la sociedad quien consagra los valores morales, y aún el culto del individuo humano es obra social: el hombre por sí, como persona, sólo tiene valor cuando la sociedad se lo confiere. Esta concepción de la sociedad va más allá de una congregación de individuos -colectivamente considerados-, sino que es:

¿Cuál es el sujeto en relación con el cual el valor de las cosas es y debe ser estimado?. No podría ser el sujeto individualmente considerado por cuanto habría una diversidad de sensibilidades y '*representaría un obstáculo que no se podría eliminar con la referencia a un individuo medio*'. Luego tendría que ser necesariamente la

⁴.-Vid. DURKHEIM, ÉMILE: *Sociologie et Philosophie*, pág. 49, la traducción del francés es nuestra. Cfr. DUJOVNE (59), LEON: *Teoría de los valores y filosofía de la historia*, pág. 145 y siguientes, *et passim*.

sociedad, por cuanto: "El valor sería siempre intrínseco a la cosa, y la estimación sería objetiva por el solo hecho de su carácter colectivo. El individuo juzgaría de acuerdo con una escala de valores que él personalmente no ha creado"⁵.

En la concepción de Jean Piaget, la sociología considera al hombre en cuanto estructurado por las transmisiones exteriores, esto es, '*acción de unas generaciones sobre otras*' y pareciera que todos los '*hechos sociales*' se pueden reducir a interacciones entre individuos y, más precisamente, a las interacciones que modifican al individuo de manera duradera. Por consiguiente hay que considerar al individuo '*con sus conductas y su comportamiento mental como una función de esta totalidad y no como un elemento preexistente en estado aislable y provisto de antemano de las cualidades indispensables para dar cuenta del todo social*'⁶.

En este sentido distingue tres realidades sociales fundamentales: las reglas, los valores y los signos. Toda sociedad es un sistema de *obligaciones* (reglas), de *intercambios* (valores) y de signos convencionales que sirven de expresión a las reglas y a los valores. Dice el autor: "Reglas, valores de intercambio y signos constituyen así los tres aspectos constitutivos de los hechos sociales, puesto que toda conducta ejecutada en común se traduce necesariamente en la constitución de normas, valores y significantes convencionales".

Y esto -según Piaget- vale tanto para las conductas de lucha o de opresión como para las diversas formas de colaboración, porque incluso en toda guerra o en toda lucha de clases se defienden ciertos valores o se invocan ciertas reglas o se utilizan ciertos signos, independientemente de la importancia objetiva o subjetiva de estos diversos elementos y de su nivel con respecto de la superestructura o la infraestructura de los elementos en juego⁷. Es más, la escuela de Durkheim extrema las vinculaciones y llega a hacer depender los valores de lo establecido en las reglas (con pretensión normativa y por consiguiente de obligatoriedad).

¿Por qué tiene importancia estos estudios de Durkheim y Piaget?. Precisamente porque en la noción de liderazgo y la función de los roles es necesario echar manos a esas premisas: el *fenómeno de imitación* [Gabriel Tarde], la fundación de los valores sociales y de la moral [Emilio Durkheim] y el establecimientos de *valores de transferencia* [Jean Piaget].

⁵.-El mismo DURKHEIM está consciente que la teoría sociológica de los valores no logra explicar las diversas clases de valores -morales, estéticos, económicos-, y cómo han fracasado las tentativas de reducir unos a otros.

⁶.-Vid. PIAGET (51), JEAN: "L'explication en sociologie" en *Introduction à l'épistémologie génétique*, Vol III: *La pensée biologique, la pensée psychologique et la pensée sociologique*, pág. 31. Sin duda PIAGET sigue en este sentido al principal exponente del positivismo, AUGUSTE COMTE, pues este autor señala: "Es necesario explicar al hombre por la humanidad y no a la humanidad por el hombre", pero trasladando el énfasis de nociones abstractas a nociones concretas, esto es, como lo señalaba KARL MARX "No es la conciencia del hombre lo que determina su forma de ser, sino su forma de ser social lo que determina su conciencia", inaugurando así una *sociología del comportamiento*.

⁷.-*idem*, pág. 36.

A la organización moderna le interesa conocer los perfiles del líder, sus habilidades y sus aptitudes, con la finalidad de canalizar esa energía a los planes a corto, mediano y largo plazo que la misma organización se plantea; no hay duda que las funciones supervisorias y gerenciales deben tener un elemento de liderazgo.

En cuanto a los roles, ya PLATON había indicado que la justicia consistía en que cada quien *hiciera lo que le correspondía dependiendo de su ubicación en las funciones del Estado [gobierno (Phrōnesis), militares (andreia) y campesinos-labradoros (temperancia)]*; esta concepción de lo 'justo' significó un profundo avance de lo que entonces se creía. En efecto el poeta Simónides había señalado que la justicia significaba *'darle a cada quien lo que le corresponde' (Suum cuique)*, empero el viejo Aristocles (Platón) logró traspasar la idea a la siguiente *'cada quien hiciera lo que le corresponde' (Suum agere)*; de modo que el hombre -aún sin querer- ocupa 'roles', nosotros lo llamaríamos *'espacios sociales'*, e indistintamente se es padre, hijo, profesor, estudiante, trabajador, esposo, compañero, etc. No hay duda que toda la vida social es un complejo asistemático de roles duraderos o no, propios o transferidos, autónomos o heterónomos, pero roles al fin.

En la misma organización cuando se realiza el manual de análisis y descripción de cargos no es más que un análisis y descripción de roles, y mientras más clarificados estén, mientras más comprometidos se sientan las personas que los ocupan, en esa misma medida la empresa será más exitosa.

Además de este proceso de análisis y descripción de cargos encontramos la planificación individual de carreras. Cuando estamos en presencia de una organización que se preocupa por la planificación de carrera con base al desarrollo individual de los trabajadores, el industriólogo debe conocer los perfiles de liderazgo y la definición de roles, por cuanto aún dentro de la empresa, el desarrollo de carrera no es más que una sucesión continua de diferentes roles, y desarrollo de habilidades innatas o adquiridas en cuanto al liderazgo y la conducción de equipos.

¿Cómo participa el industriólogo en estos procesos?. El industriólogo no sólo participa sino que su intervención es definitiva en la toma de decisiones, él es el dueño del proceso aún que la línea tenga la última palabra por ser los dueños del negocio.

V.- LA ORGANIZACION EMPRESARIAL

5.1.- INTRODUCCION

Algunos autores⁸ parten de las definiciones de *'organización'* y *'cultura organizacional'* para concluir sobre las *fortalezas* y *debilidades* de la cultura organizacional. El autor que hemos consultado utiliza metodológicamente los

⁸.-Entre ellos OROZCO MONASTERIO (85), HÉCTOR: *Consideraciones sobre cultura organizacional*. Universidad Católica Andrés Bello. Mim., Caracas, 1985.

conceptos de *valores, costumbres y normas* y, como resultado de la interacción de estos elementos, establece la *socialización organizacional* como el mecanismo adecuado para la transmisión de aquellos elementos.

Nuestro propósito en este artículo es demostrar la tautología en algunas afirmaciones que se hacen en este sentido y la improcedencia lógica de alguna de sus conclusiones partiendo para tal crítica de los mismos elementos conceptuales señalados anteriormente. Para el lector es indispensable tener claros los conceptos de *valores, normas y costumbres* sólo así podrá aprehenderse lo que es el proceso de socialización organizacional; además debe tenerse en cuenta la doble dimensión de lo humano: lo individual y lo social, pues si lo segundo lo identifica con la especie humana, el segundo constituye parte de su radical esencialidad. En esta introducción establecemos como estrategia metodológica visualizar esta doble dimensión (individual y social) y particularmente el carácter ético de la *humanidad*, es decir el complejo mundo de valores que el hombre construye o adquiere.

5.2.- EL SER HUMANO ANTE LA CIENCIA SOCIOLOGICA

Por más que se pretenda que el único objeto de la sociología es el '*hecho social*' como lo pretendía Émile Durkheim, no hay duda que, en última instancia, lo que se persigue es el estudio del hombre en sus relaciones intersubjetivas, esto es, en tanto que el hombre es considerado *sub ratione alteritatis* (en relación o razón de su alteridad) y no aisladamente considerado.

Sin embargo, muchas ciencias tienen esta misma óptica: el Derecho estudia las normas que se generan en la relación del hombre con sus semejantes y lo que debe considerarse como obligatorio, de modo que pueden encontrarse *también* en esta ciencia, la presencia de *valores, normas y costumbres*; la antropología cultural aborda el estudio y desarrollo del hombre en relación con la cultura y con su tiempo, y parte de esa relación es también con el resto de sus congéneres; la psicología misma, si bien se centra en el estudio de la conformación de la *psiquis* no hay duda que tiene enorme importancia las conductas exteriormente manifestadas, dentro de las cuales están aquellas conductas en un medio social. Con vista a esta situación no pareciera ser *exclusivo* de la sociología la consideración del hombre en sus relaciones intersubjetivas, ¿cuál es entonces el elemento fundamental?.

A nuestra manera de ver, la situación la plantearon los fundadores de la Sociología contemporánea: en la relación que se producen entre los hombres surge una *nueva entidad* que es *superior* a los hombres aisladamente considerados, y esa superioridad implica una fortaleza que la hace *imponerse* en un momento determinado.

Esa nueva entidad que, Durkheim, Tarde y Piaget llamaban conciencia colectiva, es el campo específico de estudio de la sociología. Sobre esta base encuentro tres orientaciones filosóficas que determinan la conformación de la nueva ciencia:

- a.- El estructuralismo según el cual los planos de la realidad total producen una sumatoria mayor;

b.- El historicismo en tanto que se considera a la historia como *necesidad cultural*, es decir, cada época es *consecuencia necesaria de la anterior y causa suficiente de la consecvente*.

c.- El romanticismo alemán (*stürm und drang*) según la cual la emoción y la pasión está por encima de la razón, ello produjo el célebre aporte de Schelling y Hegel sobre la conciencia colectiva (*conciencia jurídica popular*).

La esencia y naturaleza humana va más allá de una muy bien conformada cadena de ADN sino también lo que Sócrates denominó el '*daimonium*', y ello constituye la dialéctica constante de lo humano; es, en definitiva, la oposición entre 'alma y cuerpo', 'materia y espíritu', lo 'natural y la moral', de modo que la misma noción de '*humano*' implica *no sólo el reconocimiento de nuestra materia (forma) sino del sentido de auto-responsabilidad (fondo) por medio del cual reconocemos nuestra libertad, la capacidad amorosa, la responsabilidad, etc.*, en definitiva, al par de la cadena de ADN con la cual podemos jugar, el hombre es también portador de un complejo mundo de valores y normas que nos hacen distinto de una mera capa superior en el ejército de los monos.

Con razón señalaba Renard que es preciso admitir primeramente que en la serie de los seres, existe un punto límite donde cesa la '*animalidad*' y comienza la '*humanidad*'. Dice el mencionado autor que la humanidad está circunscrita, por arriba y por abajo, entre dos fronteras precisas, más allá y más acá de las cuales, se convierte uno en ángel o en bruto. En el interior de esas fronteras todas las diversidades de raza, costumbres, de género de vida, siguen siendo humanas; pasadas esas fronteras, ya no hay humanidad⁹.

Diversos autores han defendido la idea de que la '*frontera*' entre la '*animalidad*' y la '*humanidad*' viene demarcada por la '*razón*', y es este elemento lo que nos hace superiores, de suerte que la '*falta de razón*' convierte al hombre en '*pura animalidad*'. Ahora, esta diferenciación del '*ser-humano*' en la categoría de los seres, debe tener otras consideraciones para obtener una clara visualización del problema. Esto es, lo humano "no es sólo un ser distinto de los demás seres, sino que es un '*ser fundamental*'"¹⁰. Esta fundamentalidad del ser humano con respecto al resto de los seres del universo es sostenida no sólo por Recasens Siches¹¹ sino también por Chardin¹².

⁹.-Vid. RENARD (47), GEORGES: *El Derecho, el orden y la razón*, pág. 158. Se observa, no obstante, que ello es una aproximación negativa del problema, es decir, es una aproximación a la "*humanidad*" a través de lo que no es.

¹⁰.-RECASENS SICHES (59), LUIS: *Tratado general de filosofía del derecho*, pág 72.

¹¹.-Vid. *ídem*. Cfr. RECASENS SICHES (52), LUIS: *Vida humana, sociedad y derecho*, pág. 60 y siguientes.

¹².-Vid. CHARDIN (64), TEILHARD: *El porvenir del hombre*, pág. 170. La noción de CHARDIN acerca de la humanidad está enmarcada en el '*sentido de la especie*', que impulsa al hombre hacia sus '*aspiraciones democráticas*'. Sobre este aspecto volveremos más adelante.

El primero de los autores citados dice que "...la vida humana es la realidad primera y radical, y a la vez, la base y ámbito de todos los otros seres y la clase para la explicación de éstos"¹³.

Esta vida humana se caracteriza porque '*se sabe a sí misma*', es decir, "en la vida humana se subraya ese carácter de ser para sí, de agilidad que constituye una nota de la realidad fundamental del pensamiento"¹⁴. De esta manera la nota diferencial de la '*animalidad*' y la '*humanidad*' no es sólo la superioridad por la razón sino que por medio de ésta nos hallamos en *intimidad con nosotros mismos*, un saberse y un asistirse a sí misma y al mismo tiempo, el hombre no se concibe como un ermitaño, alejado de sus semejantes antes bien, posee las mismas características de otros animales: busca la asociación con sus congéneres de la misma especie.

5.2.1.- LA DOBLE DIMENSION HUMANA: LO INDIVIDUAL Y LO SOCIAL

El hombre es esencialmente individual y existencialmente social es decir, ciertamente constituye una *unidad especial e irrepetible*, pero al mismo tiempo precisa, para su propio desarrollo de la inter-relación con los demás seres humanos, de allí que Aristóteles lo definiera como un '*homo político*' y a pesar del desdén con que el propio Rousseau explica la participación de la civilización en el hombre esto es, la sociedad como un elemento corruptor de la nobleza del hombre primitivo. Por ello en la próxima sección estudiaremos esta doble dimensión: lo *individual* y lo *social*. Estas consideraciones reflejan una línea definitoria de la persona humana, su '*individualidad racional*'; pero existe además, otra dimensión de vital importancia, el aspecto de la *sociabilidad*, y ciertamente la sociabilidad es '*un carácter distintivo de la personalidad*'¹⁵.

En cuanto al aspecto individual hay que advertir que no se trata de la consideración biológica -que ciertamente es importante- pues como enseña Abbagnano "en el campo biológico, el individuo puede ser para ciertas finalidades el *organismo*, para otros, la *célula*"¹⁶, y puede según importantes corrientes determinar la personalidad. El carácter histórico y moral del individuo es lo que se ha destacado en la Filosofía. Desde este punto de vista, el aspecto individual de la

¹³.-Vid. RECASENS SICHES (59), LUIS: *Locus citere*. La advertencia nos la hace el propio autor; esta visión no es desde el punto de vista biológico, pues en ello no sólo existen diferenciaciones poco trascendentes y no pasan de ser meras observaciones de la causalidad, aunque como más adelante señalaremos, la constitución biológica de los seres tienen influencia determinantes en la estructura de la personalidad. "Vida es lo que hacemos, pero no sería vida, si no nos diéramos cuenta de lo que hacemos"; *Opus citere*, pág. 73.

¹⁴.-*ídem et passim*

¹⁵.-Vid. ORTIZ-ORTIZ (93), RAFAEL: *La Vida privada, el honor y la reputación*, pág. 134 y siguientes; la misma idea es recogida en nuestra obra: "*La doctrina judicial sobre la vida privada, el honor y la reputación*".

¹⁶.-ABBAGNANO (74-2), NICOLA: *Diccionario de filosofía*, pág. 654.

persona humana viene dado por la naturaleza racional del hombre, en cuanto dotado de *dignidad* y , en consecuencia debe '*valer como un fin-en-sí-mismo*'. Modo '*individual*' de vida -según el maestro Recasens Siches- es:

"aquello que el sujeto vive con radical originalidad, en tanto que persona singular, algo creado por él a su propia medida. Así, por ejemplo, son modos individuales de vida: los pensamientos que se han ocurrido a mí mismo; las emociones que me brotan como genuinamente mías; mis auténticos afanes; las decisiones tomadas íntegramente por mi cuenta, no sólo en cuanto al 'acto' de decidirme, sino también en lo que se refiere al 'contenido' de la decisión, en la medida en que éste ha sido elaborado por mí; las actividades cuyo plan he inventado" ¹⁷.

De esta manera, la *especificidad de la vida humana individual* se caracteriza, según nuestro punto de vista, no sólo por ocupar un punto en el espacio y un instante en el tiempo (absolutamente irrepetible) sino que además, cada ser así considerado está formado por una diferente carga histórica personal con una gran cantidad de contenidos y motivaciones individuales y, en definitiva, con una propia carga sentimental y emotiva¹⁸.

El hombre así concebido, en su ámbito puramente individual, excede de la consideración como una "mínima partícula de las relaciones causales"¹⁹ del universo; o como dice Del Vecchio y Spinoza es "una partícula infinitesimal de la naturaleza in genere (particula naturae) en cuyo caso la naturaleza es la totalidad de lo real empírico"²⁰ y *ello para enseñar que el hombre se comporta* "empíricamente" en cuanto es objeto de una cadena causal. Esto es lo que KANT denomina el '*homo phänomenon*' es decir, un ser empíricamente determinado causalmente; empero, el criterio causal permite una noción de realidad como serie, pero no da nivel de '*principio*' ni el '*fin*' de esta serie²¹.

¹⁷.-RECASENS SICHES (59), LUIS: *Opus cit.*, pág. 123.

¹⁸.-Esta consideración se hace con absoluta abstracción de los '*roles sociales*' o los '*personajes*' que cada individuo le corresponden en su dimensión social; lo que resulta afirmar que cada individuo es *único e insustituible*.

¹⁹.-Cuando hablamos de '*relaciones causales*' nos referimos al '*principio de causalidad*' según el cual y de manera muy elemental, enseña que '*toda causa tiene un efecto*' o de otra manera '*de todo antecedente se sigue necesariamente un consecuente*'. De suerte que un fenómeno explicado por el principio de causalidad sólo puede serlo en referencia a otro fenómeno, el cual, a su vez, reclama un tercero, y así indefinidamente.

²⁰.-Vid. DEL VECCHIO (47-5), GIORGIO: *Filosofía del Derecho*, pág. 500.

²¹.-Dice DEL VECCHIO que "no da el principio o comienzo porque éste, considerado a la luz de aquel criterio, es decir, como un momento en el orden de la sucesión fenoménica, sería un efecto sin causa. No da razón del fin, porque desde el mismo punto de vista, un dato último significaría una causa privada de efecto".

Decimos que excede a esta consideración por cuanto la '*persona humana*' tal como nos interesa, está dotado de *libertad*, lo que hace posible que puede ser iniciador de una nueva cadena causal. En otras palabras, el hombre puede considerarse como un sujeto influido por las determinaciones sensibles (*homo phänomenon*) o puede "*ser considerado simplemente, según su humanidad como personalidad independiente de toda determinación sensible (homo noumenon)*"²².

Pensarse como *noúmenon* es *pensarse libre*, en cuyo caso estamos en presencia del mundo de los valores. El principio de causalidad no nos permite en lo más mínimo, distinguir los '*valores*' de las cosas, y en la consideración del hombre -en tanto que fenómeno- escapa cualquier intento de indagar sobre la influencia y determinación de los valores.

En cambio, cuando pensamos al hombre en su '*yo-individualmente-libre*' lo asumimos como capaz no sólo de iniciar una cadena causal sino *descubridor del mundo de los valores* y el darse cuenta de sí mismo. Como veremos más adelante en el capítulo relativo a los valores, ciertamente es necesaria la capacidad valorativa de un ente y por demás relacionado con el ente valorado. Tal vez por esta dicotomía, las distintas teorías sobre los valores han perdido esfuerzo en indagar sobre su *subjetividad* u *objetividad*.

Según esto, la dimensión individual del hombre puede ser observada:

- a).-como un aspecto de la trama empírica del universo, en cuyo caso, el hombre está sujeto a las relaciones causales -como un fenómeno más de la naturaleza- y por tanto determinísticamente; lo que implica también que no haya cabida al mundo de los valores esto es, una naturaleza con unidad mecánica de los fenómenos bajo la ley de la reductibilidad de los *consiguientes* a los *antecedentes*; y en segundo lugar
- b).-encontramos al hombre como dueño de sí (autónomo) capaz de formular acciones libres fuera de todo determinismo causal. Como lo expresara Del Vecchio '*la naturaleza se entiende en el sentido del principio que se despliega en el mundo a través del orden ascendente de los tipos, la razón que vivifica la materia, y la esfuerzo a organizarse e individualizarse, hasta que se hace sujeto que siente y quien se refleja sobre sí como pensamiento*'²³.

Bajo esta última consideración observamos al hombre -*en tanto que persona individual*- como sujeto de valoraciones y como hacedor de cultura. Pensarse como libre es ser miembro de un mundo inteligible, como integrante de una comunidad de personas libres²⁴. Y ello es así, porque insertamos la libertad en la serie de nexos

²².-KANT (51), ENMANUEL: *Fundamentación de la metafísica de las Costumbres*, pág. 315. Cfr. ORTIZ-ORTIZ (92), RAFAEL: *La triple formulación del imperativo categórico kantiano y otros aspectos de su ética*, pág. 243 y siguientes.

²³.-DEL VECCHIO (47-5), GIORGIO: *Opus citere*, pág. 505 et passim.

²⁴.-Vid. KANT, (51), E. : *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, pag. 315.

causales, "algo así como causas primeras que no emanan de otras causas precedentes, pero que sí producirán efectos reales posteriores"²⁵.

Esta libertad es una '*libertad comunicada*' a los otros hombres, y es aquí donde se inicia la dimensión social de la persona humana. Esta naturaleza individual comunicada y comunicante, a nuestro modo de ver, caracteriza la esencial sociabilidad humana. Renard expresa esta idea de la siguiente manera: "Es preciso suponer alguna unidad interna, propia para apoyar en ella un derecho universal. De no ser así, habría tantos derechos naturales independientes como especies autónomas en lo que el vulgo tenemos el mal hábito de llamar *humanidad*"²⁶.

De tal manera que es lícito suponer una extraña comunicabilidad que nos hace sentir como '*formando parte de una especie*'. Hacemos nuestras las palabras del maestro Recasens, en el sentido de que se puede demostrar radicalmente, con el más estricto rigor, la esencialidad de lo social en la vida humana. Vivir es hallarnos en el mundo, dentro del cual la circunstancia o contorno concreto, en que estamos insertos nos depara un repertorio plural de posibilidades, entre las que tenemos que elegir por nuestra propia cuenta para ir tejiendo en cada instante la trama de nuestra existencia.

La cualidad asociativa de la naturaleza humana ya la habían entendido los griegos y a través de la filosofía Aristotélica, la cual entra en la cultura occidental a través de las cultura árabes, y *crístianizada* a través de Santo Tomás. Incluso, un pensador tan alejado de la filosofía aristotélica (es decir más cerca de Platón) como San Agustín podemos encontrar consideraciones de este tipo. Dice Truyol y Serra refiriéndose al maestro africano:

"Es el suyo un acento aristotélico cuando dice: *cada hombre en concreto es una porción del género humano y la misma naturaleza humana es de condición sociable*. No hemos de imaginarnos la tendencia social del hombre como una fuerza ciega, idéntica por ejemplo, a la que mueve a las abejas. ya Aristóteles había subrayado el carácter específico de la sociabilidad frente al instinto del bruto, basándose en que es propia del hombre la palabra, que le permite expresar el bien y el mal, lo justo y lo injusto: la comunidad de estas ideas fundamenta la familia y el Estado"²⁷.

El mismo criterio mantiene Maritain para quien '*la personalidad es un todo, pero no un todo cerrado, es un todo abierto, no es un pequeño dios sin puertas ni ventanas como la mónada de Leibnitz, o un ídolo que no ve, no oye, no habla. Tiende por naturaleza, a la vida social y a la vida en comunión (...) así la sociedad se forma como una cosa exigida por la naturaleza (naturaleza humana)...*'.

²⁵.-Vid. ORTIZ-ORTIZ (92), RAFAEL: *Ensayo sobre los principios metafísicos del Derecho en la filosofía crítica kantiana*, pág. 158 y 159.

²⁶.-RENARD (47), GEORGES: *Locus cit.*

²⁷.-Vid. TRUYO Y SERRA(44), ANTONIO: *El Derecho y el Estado en San Agustín*, 136 y siguientes.

La vida social es para el hombre tan esencial como su propia *individualidad*, por lo que sería inútil colocar una al servicio de la otra; más la idea que surge de la interrelación -la idea de sociedad o Estado- o en definitiva el ente superior producto de la sociabilidad²⁸, es sólo una ficción que lleva implícito su propia destrucción si ahoga la íntima incomunicabilidad de cada persona en particular.

La historia humana ha demostrado que cuando el nuevo ente superior (el Estado o la sociedad) se aleja de las aspiraciones, sueños y anhelos de cada ser humano que lo conforma, lleva en su seno la cimiento de su propia destrucción, pues "nos olvidamos que es el hombre quien moldea, construye o destruye a las sociedades"²⁹; viceversa, cuando cada ser individual actúa en desmedro de los *finés de la colectividad*' (entre ellos el Bien Común) concebida como un todo, la barbarie y la desigualdad igualmente acabarán por destruir el vínculo comunicacional.

Ahora, es indudable que lo social o colectivo fue de alguna manera individual anteriormente; como ideal, al fin y al cabo, es una creación de aportes individuales, como dice Recasens:

"lo colectivo es cristalización, fosilización, mecanización y, por ende, es estéril, y sólo se renueva, sólo se re-crea, merced a nuevas aportaciones individuales, que después consiguen socializarse. Y evoluciona y cambia merced a un proceso de interacción entre lo dado colectivo y la nueva aportación fecundante de los individuos"³⁰.

La humanidad -bajo esta óptica de la sociabilidad- es '*disposición a la comprensión de los demás o a la simpatía hacia los demás*'³¹; En Kant la humanidad significa, por un lado, el sentimiento universal de la simpatía; por el otro, la facultad para comunicar, íntima y universalmente las propiedades que, en su conjunto, constituyen la sociabilidad propia de la humanidad por la cual se diferencia del aislamiento animal³².

En Santo Tomás de Aquino la '*humanidad*' estaría conceptuada también como *principios esenciales de la especie, tanto formales como materiales, prescindiendo de los individuales*³³. Se dice humanidad en cuanto que alguien es hombre, y el hombre es alguien, no por sus principios individuales, sino sólo porque tiene principios esenciales de la especie. Hasta aquí podemos hacer las siguientes relaciones:

28.-Para DEL VECCHIO en *Opus citere*, pág. 415, la sociedad es "un complejo de relaciones por las cuales viven y obran conjuntamente, formando una nueva y superior unidad". Siendo el Estado apenas uno de los vínculos que unen a los hombres: *el vínculo jurídico o político. ídem, pág. 423.*

29.-ORTIZ - ORTIZ (93), RAFAEL: *La vida privada, el honor y la reputación*, pág. 135.

30.-Vid. RECASENS SICHES (59), LUIS: *Tratado general de Filosofía del Derecho*, pág. 139.

31.-Vid. ABBAGNANO (74-2), NICOLA: *Opus citere*, 618.

32.-KANT (51b), INMANUEL: *Crítica del juicio*, Párraf. 60, *Apud ídem*.

33.-AQUINO, SANTO TOMAS: *Summa Contra gentiles*, IV, 81. *Apud* ABBAGNANO (74-2), NICOLA: *Opus citere.*, 618-619..

a).-la persona humana por su *sociabilidad comunicante y comunicada* constituye la expresión más irreductible de la humanidad.

b).-la humanidad tiende a resaltar lo común y específico de cada individuo, o mejor, el sentido de la especie.

Sobre este último aspecto Teilhard de Chardin ha expresado que *'todos cuantos hacen profesión de estudiar y construir la sociedad, trabajan como si el hombre social fuera entre sus manos cera virgen que pueden moldear a voluntad, sin sospechar que la sustancia viviente que manejan, por su propia formación, estará señalada mediante ciertas 'lineas de crecimiento' estrictamente definidas; líneas lo bastante flexibles para dejarse utilizar por los arquitectos de la nueva Tierra, pero lo bastante 'recias' también como para hacer saltar todo intento de ordenación que no las respete'*³⁴.

Para Chardin esas *'lineas de crecimiento'* por el fenómeno de *'convergencia humana'*³⁵ tiene como fase principal la *'sociabilidad de comprensión'* que posibilita y hace aflorar las aspiraciones democráticas³⁶.

Así pues, *'la realización sobre la tierra de un arreglo social verdaderamente democrático depende en última instancia de la conservación y acrecentamiento de conciencia humana de lo que he denominado 'el sentido de la especie' ... sólo así es posible hacer que reine una atmósfera de no coerción, es decir, de unanimidad, en lo que, en última instancia, consiste la radical y huidiza esencia de la democracia'*³⁷.

5.2.2.- EL 'HOMO ETHICUS'

Según lo hemos visto, el hombre no es -en modo alguno- una exclusividad *ab extra* de lo individual o social, sino más bien un *todo* inseparable por naturaleza, inescindible por su definición; en algún momento construimos una definición de *persona humana* que aún hoy nos parece válida:

³⁴.-CHARDIN (64), TEILHARD DE: *El porvenir del hombre*, pág. 292 Apud. FERNANDEZ GOMEZ(88), LORENZO: *Temas de Filosofía del Derecho*, pág. 165.

³⁵.-*Covergencia humana* es el hecho de ordenarse en sistemas cada vez más complejos y centralizados y el cual forma parte de una *convergencia universal del cosmos*.

³⁶.-La *pasión democrática* es el sentimiento, acompañado de atracción, que el hombre experimenta por un movimiento que, debido a la organización colectiva del grupo zoológico a que pertenece, le encamina hacia nuevos estadios de super personalización o lo que es lo mismo, de super-reflexión. Vid *in Opus citere*, pág. 193 y siguientes.

³⁷.-Vid. *in locus citere et passim*.

"el conjunto de valoraciones el cual es imputable un ser y las cuales apuntan a una dimensión en cuanto individuo dotado de libertad, y otra dimensión social que no es otra cosa que su comunicación con la especie que le es propia"³⁸.

Esta definición, a nuestra manera de ver, recoge lo que hasta ahora hemos dejado establecido: la dimensión individual (autónoma) de cada ser y por otro lado su sentido de pertenencia a un ente ideal, abstracto como la 'especie' que lo lleva a construir y a diseñar una sociedad. Otros autores como Doral³⁹ establecen como notas distintivas de la persona en su sentido filosófico lo siguiente:

a).-TOTALIDAD: la persona es un todo, cosa íntegra, conjunto, plenitud. La persona como todo abarca la naturaleza del hombre, sus principios individuales, su ser propio. No estamos de acuerdo con esta afirmación; en nuestra manera de ver las cosas no puede hablarse de un 'conjunto o una totalidad' sin especificar a su vez, las partes. La noción de 'todo' es relativa a sus partes; y por otro lado, identificar esta totalidad con la 'naturaleza del hombre' es caer en una tautología.

Según los razonamientos que hemos hecho hasta ahora nos permiten señalar un rasgo de totalidad en el sentido que toda consideración de persona humana debe puntualizar su doble dimensión individual y social.

b).-AUTONOMIA: "ese todo en que consiste la persona comprende la libertad e independencia, como propiedades de la naturaleza humana, parte fundamental del todo".

Tampoco compartimos esta noción, pues en nuestro concepto, la 'autonomía' viene dada por la libertad (esto es, no supeditado a las condiciones causales del determinismo empírico) y sólo en este sentido puede hablarse de 'hombre-autónomo'. Pero como lo hemos señalado, la dimensión individual del hombre se 'comunica' a los demás hombres⁴⁰, comunicación que procede del sentido de la especie. Concebir al hombre-autónomo con prescindencia de su dimensión social como ya lo hemos dicho, es negar su propia naturaleza. De tal forma que en nuestro criterio la noción filosófica de persona tiene las siguientes perspectivas:

³⁸.- Vid. ORTIZ-ORTIZ (95), RAFAEL: *Fundamentación filosófica de los Derechos humanos*, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México*, Año. XXIII, N° 17, México, 1995. También en ORTIZ-ORTIZ(95), RAFAEL:

IX Premio Anual de la Procuraduría General de la República, *Revista de la Fundación* N° 14, Caracas, 1995.

³⁹.-Vid. DORAL (75), JOSÉ: *Concepto filosófico y jurídico de persona*, pág. 116 y siguientes. Las mismas consideraciones son aceptadas y reproducidas por MARTINEZ BULLÉ (88), VICTOR en *Dignidad de la persona y derechos*, pág. 722 y siguientes.

⁴⁰.-El término 'comunicar' lo entendemos en el sentido de que el hombre 'participa' de los elementos de la especie humana y, es además, lo que denominamos *naturaleza humana*.

- a).-un ser individual dotado de libertad y autonomía en su voluntad ⁴¹.
- b).-un ser social que comunica su individualidad a la especie que le es propia y lo impulsa a organizarse en formas complejas de asociación.
- c).-ambos aspectos están enmarcados en un *conjunto de valores que el hombre es capaz de descubrir y aplicar*.

La persona humana en su consideración individual nos apunta y facilita el camino hacia el mundo de los valores. Esto es, considerar al hombre individualmente -ya no desde el punto de vista del fenómeno empíricamente determinado- sino como un ente '*libre*' nos coloca de cara a la dimensión de sus anhelos, sus sueños, su voluntad y sus complejos motivacionales, y en definitiva, frente a sus propias valoraciones individuales.

Por otra parte, la *sociabilidad* nos pone frente a lo que es común en la '*especie*' pues debe existir un vínculo comunicante entre los diversos '*individuos*' de lo contrario la '*humanidad estaría conformada por múltiples individualidades*' y *habrían tantas 'naturalezas humanas'* como individuos existan. Más, la dimensión social tiene íntima relación con el '*sentido de la especie*' cuyas líneas de crecimiento apuntan a la trilogía mágica de los derechos. Tan inseparable son ambos elementos que el fin de lo *colectivo* no puede ser negación de los *fines individuales* antes bien lo colectivo o lo social se crea y *re-crea* por la aportación de cada sujeto individual, como lo afirma Recasens Siches. Sería falaz e ilógico argumentar que como la delincuencia se ha desatado y desde el punto de vista social se debe garantizar la *seguridad personal* de los ciudadanos entonces hay que implantar la *pena de muerte*⁴²; como también es falaz sostener que por cuanto la sociedad existe por y para el individuo, el fin de la sociedad y los derechos sociales en general deben estar supeditados y limitados (e incluso excluidos) por los derechos individuales.

El asunto está en que el hombre es un '*animal ético*', es decir, un '*homo ethicus*' derivado de su auto-desarrollo como individuo (epistemológico), y su desenvolvimiento como un ser social; en ambos casos estamos en presencia no de la mera *animalidad* pero tampoco de la mera '*racionalidad*', sino en el campo concreto de los valores relativos a su conducta social. Bien entendida está relación entonces es fácil ver que el tema de la cultura organizacional -sin dejar de ser producto de la dimensión colectiva- es, sin duda alguna, producto también de esa individualidad que se sabe a sí misma, con sus múltiples cargas motivacionales y de valores, reglas o costumbres.

Con estas herramientas estimamos estar preparados para el objetivo de este escrito: las consideraciones sobre la cultura organizacional.

⁴¹.-Es el carácter racional que lo desliga de la gradación de los seres, y lo que además, posibilita la *imputabilidad* de deberes, esto es, lo que posibilita el *hombre-ético*.

⁴².-Este ha sido el debate de la sociedad venezolana durante el mes de noviembre de 1.994 a raíz de una proposición realizada por un miembro del partido Demócrata-cristiano al Congreso de la República que estudia la Reforma de la Constitución.

5.3.- ORGANIZACION Y CULTURA ORGANIZACIONAL

5.3.1.- LA TESIS DE MONASTERIO

El autor Monasterio Orozco comienza planteando una definición preliminar de lo que hay que entender por '*organización*', y a tales efectos dice: '*grupo humano cuyas relaciones mutuas están formalmente definidas y que buscan obtener un objetivo común compatible con sus objetivos individuales*'.

Sin embargo, la Organización no es sólo un *grupo humano con intereses comunes*, esto no diferenciaría al grupo humano asistente a un juego de fútbol de un grupo de boyscouts. En nuestro criterio la organización es:

"un todo complejo de elementos jerárquicamente establecidos, sistemáticamente relacionados, con objetivos comunes, los cuales están diseñados para que esos elementos (materiales y humanos) vayan dirigidos a la consecución de un fin previamente fijado. En ella las relaciones están formal o materialmente definidas".

Decimos que es un todo complejo de elementos pues no es sólo la presencia de un grupo humano sino también de bienes materiales e inmateriales (espirituales) que se sistematizan jerárquicamente en importancia; ciertamente existen objetivos comunes compatibles con los objetivos individuales, pero de cualquier modo existe una finalidad última previamente fijada al cual tiende la organización; por último las relaciones pueden estar formalmente establecidas (leyes, códigos, reglas, costumbres, etc.) pero también pueden existir unas relaciones materialmente establecidas derivadas de la cotidianidad, y de las labores en grupo.

¿Qué es lo que distingue a las diversas organizaciones?. Como lo expresa Monasterio, no sólo es el *objetivo* diseñado sino también el '*como*'. Sin embargo, ninguno de estos dos elementos es definitivo, un ejemplo nos mostrará esta afirmación: las operadoras de petróleo en Venezuela filiales de la multinacional Petróleos de Venezuela (Corpoven, Lagoven y Maraven) *tienen un mismo objetivo formalmente establecido como organización (producción, explotación y refinación de hidrocarburos)*, y tienen un mismo '*como*' (normas y procedimientos idénticos, misma tecnología e idénticos procesos), incluso tienen un mismo contrato colectivo, pero *las tres operadoras tienen una diferente cultura organizacional y cada una está definida como organización*.

La respuesta nos lleva a conclusiones opuestas a las de MONASTERIO: *no es la cultura lo que determina las conductas, sino las conductas determinan la cultura*; no es la estructuración de las empresas lo que determinan las conductas, sino que las conductas van a generar los cambios necesarios para adaptarse a la manera en que la gente siente y pre-siente los valores de la organización.

Monasterio propone la idea de que las organizaciones tienen factores (no se aclara si esos factores son *'producto de'* las organizaciones, o factores que inciden en las mismas), y tales factores pueden ser:

A).-FACTORES TANGIBLES: condiciones físicas como ruido, temperatura, etc.; tecnologías; y el tipo de personal requerido (en cuanto a la educación).

B).-FACTORES RELATIVAMENTE TANGIBLES: como la estructura de la organización (centralizada o descentralizada).

C).-FACTORES MENOS TANGIBLES: conformado por la cultura organizacional.

Crea la duda si la cultura organizacional es un factor de la organización, o si la organización es un factor de la cultura organizacional. Para responder esta inquietud es conveniente precisar lo que hay que entender por cultura organizacional. Para el autor *in comento*, la cultura organizacional se entiende *'la forma de ser y de hacer de un determinado grupo'*.

La forma de *'ser'* en el sentido de lo que los miembros de la organización consideran importante y se toma como guía para la toma de decisiones, y la *'forma de hacer'* en término de las modalidades de conducta preferidas para llevar a cabo actividades que igualmente podrían desarrollar de otra manera. Ahora bien, si la forma de ser *guía en la toma de decisiones* y la forma de hacer se refieren a *modalidades de conducta*, en realidad no hay diferencia alguna, pues ambas estarían dirigidas a la conducta exteriormente expresadas; además de ello, es preciso determinar si la cultura *es un factor de la organización*, o por el contrario, la organización *es un factor de la cultura organizacional*.

5.3.2.- LA PROPUESTA: RELACION SIMBIOTICA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Repetimos que para responder a este planteamiento es necesario establecer una definición operacional de lo que es cultura organizacional:

Se debe entender por cultura organizacional al complejo de valores, reglas, costumbres que determinan la manera de sentir y presentir de los individuos agrupados en una organización, y que moldean la manera en que sus actividades se llevan a cabo para obtener los fines que se hubieren establecido'

Conforme a esta definición pueden distinguirse dos elementos:

A).- ELEMENTO INTERIOR O ESPIRITUAL

El cual tiene que ver con la *interiorización que los individuos que pertenecen a la organización sienten los valores, asimilan las normas y se adecuan a las costumbres*. Hablamos -en la definición- de maneras de '*sentir*' y '*presentir*', en el sentido de que los valores se hallan a nivel de conciencia, mientras que las reglas y las costumbres sólo exige la adecuación de la conducta exterior a lo establecido en ellas; en el primer caso [valores] puede usarse el verbo '*presentir*' para indicar la interioridad de conciencia, y el de '*sentir*' para referirla a la adecuación de las conductas a las reglas y valores.

B).- ELEMENTO EXTERIOR O CORPORAL:

Indica las diferentes maneras en que la organización dispone de los elementos materiales en orden a la consecución de los fines que la misma ha establecido previamente.

Conforme a esto no podría establecerse que la '*cultura organizacional es un elemento de la organización*' pues como hemos visto, la organización establece *a priori los valores de la organización, las reglas e incluso trata de moldear las costumbres*; pero tampoco puede decirse que '*la organización sea un factor de la cultura organizacional*', pues es también cultura *la manera en que los individuos asimilan e interiorizan tanto los valores como las reglas y las costumbres*.

A nuestro modo de ver la relación entre '*cultura organizacional*' y '*organización*' es una '*relación simbiótica*', en la cual tanto la organización como la cultura se desarrollan en paralelo, adecuándose la una a la otra, según los fines que previamente se hubieren establecido. En este sentido la organización *es un elemento de la cultura organizacional* no sólo porque sin aquella, la cultura no tiene sentido; y por otro lado, *la cultura organizacional es un elemento de la organización* porque aún sin establecerlo previamente, es de la naturaleza humana valorar, establecer reglas expresas o impresas, exteriores o interiores, y obviamente, las costumbres.

5.4.- VALORES, COSTUMBRES Y NORMAS

a).- valores

Sin duda es imprescindible para una cabal comprensión del tema el establecimiento conceptual de los valores, normas y costumbres. Para ello haremos un análisis crítico de la posición de Monasterio, y luego plantaremos nuestro propio punto de vista:

Señala el referido autor que los valores se definen como '*actitudes hacia conceptos y como criterios sostenidos por un individuo o grupo social para tomar decisiones ante situaciones conflictivas*', y con base en ello se señala que un valor es '*considerado importante y trascendente para él*'.

En esta materia es importante asumir una posición -precientífica digamos- en la cual se establezca si los valores son *absolutos* o, si por el contrario, son *relativos*. Un valor es absoluto cuando su validez no depende de los sujetos o grupos sociales, mientras que es relativo cuando el valor depende de un sujeto individualmente considerado o colectivamente visualizado. El autor se coloca en la esfera de la *relatividad de los valores* pues cuando señala que un valor es '*aquello que es importante o trascendente para un individuo*', le quita sustantividad a los valores para endosarlo en las querencias y los motivos individuales. Conforme a esto puede ser un valor *matar niños en una escuela, o vender drogas en una guardería infantil* ⁴³.

De plano se observa que los valores no pueden depender de lo que *un sujeto determine que para él es importante o trascendente*. Tampoco es cierto que los valores funcionen '*ante situaciones conflictivas*', pues al ser criterios orientadores de conducta, entes irrales que se polarizan en las cosas, y que gozan de independencia del ente material que los soporta, es irrelevante la presencia de un conflicto; lo que si es importante es que las conductas de los individuos en una organización o fuera de ella, actúan con base a máximas y principios éticos de comportamiento.

¿Qué entendemos por '*valores*'?

'Los valores son entes irrales que si bien recaen sobre las cosas y las personas (conductas) están desligados de éstas, ordenados jerárquicamente según un orden emocional y que se estiman según ese orden: Al ser propiedades de las cosas y personas no agregan realidad, sino que los convierten en un bien'

Los valores como la bondad, belleza, utilidad, justicia, etc., son '*entes irrales*', es decir no son *superficies corpóreas* sino que se agregan a las personas o cosas para convertirlos en bienes, así, hay flores bellas, sentencias justas, actos buenos o malos; estos valores ciertamente están ordenados jerárquicamente (escala de valores) de acuerdo a un sentir emocional pero *impuestos racionalmente*. Ante la presencia de la justicia y la injusticia, obviamente se preferirá la justicia; entre lo bueno y lo malo, se preferirá lo bueno; ante la lealtad y la justicia, se preferirá la justicia, y así sucesivamente.

Los valores necesitan condicionamientos empíricos externos para hacérsenos conscientes; pero no es la experiencia, ni la costumbre, ni la asociación lo que les da existencia. Son más bien contenidos de razón, y constituye por ello una marca inconfundible que separa fundamentalmente al hombre del animal.

⁴³.-Esperamos se nos dispense de los ejemplos tan radicales, pero precisamente en estos casos es donde mejor se visualiza que los valores no pueden depender de la querencia individual de cada persona, sino que constituyen un ente irreal que acompañan a las acciones de esos mismos individuos.

Si trasladamos el término de los valores a la cultura organizacional puede analizarse que existen *valores absolutos e independientes de las organizaciones y que se le imponen a las mismas por fuerza de la razón*, por ello encontraremos que la probidad y honestidad son valores objetivos pues la deshonestidad o la improbidad no pueden ser un criterio, racionalmente hablando, para el comportamiento de los individuos que componen la organización; matar o pelear no puede ser un criterio de valor en las organizaciones, en cambio que es perfectamente viable afirmar que no-matar o no pelear son valores absolutos que no dependen de las preferencias individuales.

Estamos de acuerdo con que en términos organizacionales se desarrollan -por parte de las organizaciones- escalas de valores que influyen la conducta de sus miembros; pero el autor señala: *'en resumen, al considerar los valores organizacionales, estos se acercan más a nuestra definición preliminar de actitudes hacia conceptos, se estructuran en forma de una escala e influyen en el comportamiento de sus miembros y en la toma de decisiones organizacionales'*.

Observamos -sin embargo- alguna confusión entre *'reglas y valores'* cuya relación no siempre es *necesaria*, así por ejemplo, la puntualidad *no es un valor* es una *regla* cuyo incumplimiento puede acarrear la salida del individuo de la organización; en cambio que la honestidad será siempre un valor pues una organización cuya actividad esté signada a la deshonestidad tiende pronto a desaparecer.

Los valores no sólo guían a las personas en la toma de decisiones ante situaciones conflictivas, como propone Monasterio, sino que a lo largo de la vida el hombre actúa con base a principios de ética, y de reglas las cuales no deben confundirse con los valores, pues si bien las reglas pueden expresar valores, también pueden ser ajenas a los mismos.

b).- costumbres

Monasterio define las costumbres como *'formas repetitivas de conducta que caracterizan a un grupo social u organización'*, las cuales muchas son intrascendentes pero otras marcan *pauta de comportamiento en la organización*. Nosotros señalaríamos:

'...son conductas repetidas en el tiempo por una generalidad de personas con la convicción de que los hechos que la constituyen son de obligatorio cumplimiento'.

En este sentido es contradictorio hablar de *costumbres intrascendentes* pues lo que realmente cualifica una costumbre (tanto desde el punto de vista jurídico como sociológico) es que los individuos que ejecuten los hechos que la conforman, consideren que tal costumbre es de obligatorio cumplimiento. Se distinguen en la costumbre dos elementos: uno de carácter objetivo (las conductas repetidas en el tiempo) y el otro de carácter subjetivo (la convicción de obligatoriedad). Luego, cuando se habla de costumbre intrascendente debe entenderse como *uso* más nunca

como costumbre, y el mismo autor nos da la razón cuando establece que *'las costumbres son normas tácitas y más efectivas que si estuvieran gravadas en piedra'*.

Los ejemplos que coloca el autor de costumbres (comités para resolver problemas corporativos, líneas jerárquica, etc.) es una visión, sin duda, de la organización pero no desde el punto de vista de la cultura organizacional; las costumbres, en tanto que elemento de la cultura, tienen que ver con las formas repetitivas, relativamente constantes, con la convicción de obligatoriedad en que *se comportan los individuos de una organización*, visto así puede establecerse como un *'elemento de la cultura'*.

Por último debemos decir que no es cierto que las costumbres coincidan con los valores pueden, tal vez, ser indiferentes; así si en la organización se acostumbra dar vehículos a los ejecutivos, ello necesariamente no responde a un valor sino a una regla; o si es costumbre laborar más allá de la jornada de trabajo, ello no responde al valor de eficiencia sino a un compromiso personal con las tareas encomendadas.

c).- normas

Las normas -dice Monasterio- es una expectativa formal de conducta que especifica (generalmente por escrito) el comportamiento apropiado de los miembros ante una situación determinada. Aceptamos estos criterios pero con el añadido de que las normas pueden tener dos fuentes:

1°.-heterónoma a la organización las cuales son aquellas normas que vienen impuestas por el colectivo social donde la organización se desarrolla (códigos, leyes, reglamentos, etc.); y

2°.-autónomas, cuando las normas son elaboradas por la misma organización al cual están dirigidas, por lo general se expresan en un manual de normas, o simplemente en forma de instructivos, avisos, y otras formas de comunicación.

5.5.- FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La definición del autor de fortaleza de una cultura como *'el grado en el cual sus componentes coinciden entre sí, están claramente definidos para sus miembros y son compartidos por ellos*, nos parece bastante acertada si lo acompañamos del siguiente esquema:

...las normas y las reglas deben ser una articulación de los valores mientras que las costumbres deben ser una materialización de las normas y las reglas. Desde este punto de vista, los valores definen lo que es algo valioso (un bien), las normas y las reglas las definen formalmente por escrito y cumplen la función de divulgación, y, por último, las costumbres llevan a la práctica directamente las normas e indirectamente (a través del cumplimiento de las normas) los valores.

Una cultura será débil, evidentemente, cuando estos elementos no están lo suficientemente cohesionados como para cumplir los objetivos y fines que la organización se ha establecido, o cuando tales fines se cumplen en contra de los elementos de la cultura organizacional que hemos reseñado.

6.6.- SOCIALIZACION ORGANIZACIONAL

Monasterio establece: "*se entiende por socialización el proceso por el cual un grupo transmite a sus nuevos miembros los componentes culturales que lo caracterizan (valores, costumbres, normas, etc.); se le ha denominado incorporación o asimilación y en todo caso refleja el fenómeno por medio del cual un individuo pasa a identificarse con la organización y a adquirir un sentido de pertenencia dentro de ella*".

Sin desconocer los méritos de la definición, estimamos que es incompleta y sólo refleja un aspecto del asunto. En efecto, al principio de este trabajo establecimos que el hombre es un ser *totalitario* compuesto (no dividido) por un aspecto individual o otro de carácter social; la socialización ciertamente es un fenómeno por el cual el grupo transmite a los individuos los componentes culturales; pero *también el individuo es capaz de influir en la conciencia colectiva*, de modo que existen mutuas relaciones entre *individuo-grupo y grupo-individuo*⁴⁴.

No hay duda que en las organizaciones empresariales se establecen:

- a).-mecanismos de reclutamiento y selección para explorar el área de los valores individuales;
- b).-mecanismos de evaluación de desempeño, para el seguimiento del cumplimiento de metas y valores organizacionales;
- c).-mecanismos de planificación, normas y procedimientos para difundir los valores y patrones organizacionales;

Pero los individuos -colectivamente considerados- generan conductas en forma de costumbres, establecen un común visión de los reglas, y crean vínculos espirituales comunicantes entre todos, que de alguna u otra manera influyen tanto en la toma de decisiones de la organización como en el establecimiento de aquellos

⁴⁴.-Véanse nuestras consideraciones sobre la naturaleza humana y la imposibilidad de abordar el estudio de las organizaciones empresariales sin la apreciación del aspecto individual y social del hombre; por su condición social el hombre es *comunicado [valores, normas y costumbres] por el medio social*; pero su esencial individualidad genera que el mismo sea fuente de valores y normas que de alguna manera transmite a los restantes miembros de su grupo.

como costumbre, y el mismo autor nos da la razón cuando establece que *'las costumbres son normas tácitas y más efectivas que si estuvieran gravadas en piedra'*.

Los ejemplos que coloca el autor de costumbres (comités para resolver problemas corporativos, líneas jerárquica, etc.) es una visión, sin duda, de la organización pero no desde el punto de vista de la cultura organizacional; las costumbres, en tanto que elemento de la cultura, tienen que ver con las formas repetitivas, relativamente constantes, con la convicción de obligatoriedad en que *se comportan los individuos de una organización*, visto así puede establecerse como un *'elemento de la cultura'*.

Por último debemos decir que no es cierto que las costumbres coincidan con los valores pueden, tal vez, ser indiferentes; así si en la organización se acostumbra dar vehículos a los ejecutivos, ello necesariamente no responde a un valor sino a una regla; o si es costumbre laborar más allá de la jornada de trabajo, ello no responde al valor de eficiencia sino a un compromiso personal con las tareas encomendadas.

c).- normas

Las normas -dice Monasterio- es una expectativa formal de conducta que especifica (generalmente por escrito) el comportamiento apropiado de los miembros ante una situación determinada. Aceptamos estos criterios pero con el añadido de que las normas pueden tener dos fuentes:

1°.-*heterónoma a la organización* las cuales son aquellas normas que vienen impuestas por el colectivo social donde la organización se desarrolla (códigos, leyes, reglamentos, etc.); y

2°.-*autónomas*, cuando las normas son elaboradas por la misma organización al cual están dirigidas, por lo general se expresan en un manual de normas, o simplemente en forma de instructivos, avisos, y otras formas de comunicación.

5.5.- FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La definición del autor de fortaleza de una cultura como *'el grado en el cual sus componentes coinciden entre sí, están claramente definidos para sus miembros y son compartidos por ellos*, nos parece bastante acertada si lo acompañamos del siguiente esquema:

...las normas y las reglas deben ser una articulación de los valores mientras que las costumbres deben ser una materialización de las normas y las reglas. Desde este punto de vista, los valores definen lo que es algo valioso (un bien), las normas y las reglas las definen formalmente por escrito y cumplen la función de divulgación, y, por último, las costumbres llevan a la práctica directamente las normas e indirectamente (a través del cumplimiento de las normas) los valores.

1°.- Los hechos sociales afectan la labora de las empresas tengan o no fines de lucro, por cuanto su creación y su vida misma responden a necesidades colectivas. El mismo concepto de trabajo está conceptualado modernamente como un *hecho social* acogido en el artículo 1° de la Ley Orgánica del Trabajo ⁴⁵.

2°.- Además de este impacto que tienen las empresas por los hechos sociales puede también verificarse que algunas empresas son *creadoras o motoras de hechos sociales y su actividad puede influir en el modo de ser, actuar, comportarse, crear y des-crear de una determinada colectividad*, en este sentido puede verse la influencia de las grandes corporaciones como PDVSA y sus filiales y las empresas básicas de Guayana, y su influencia en el medio social donde desenvuelven su actividad.

3°.- Además de esta doble influencia de los hechos sociales y la empresa, también podemos ver los mismos hechos sociales *dentro de las empresas* y la manera en que tales hechos generan la aplicación de normas, procedimientos, valores y reglas, e incluso la definición de roles de acuerdo con el comportamiento colectivo de los trabajadores; en este sentido pusimos como ejemplo los problemas de las grandes cadenas de consumo masivo de productos y el caso del hurto; pero también puede analizarse la influencia del matrimonio entre empleados, el concubinato, etc. y su influencia en la elaboración de políticas, planes y normas.

4°.- Según hemos visto los hechos sociales tiene influencia *desde fuera hacia dentro de la empresa* (punto 1°), *desde dentro hacia afuera* (punto 2°) y *desde dentro hacia dentro de la empresa* (punto 3°), pero además de ello están las personas individualmente consideradas pero desde el punto de vista de su relación con la empresa y con los compañeros de trabajo, es decir, el asumir el papel de roles [con la carga de reglas y valores que la organización propone e impone] y la detección de necesidades de liderazgo, e incluso en el desarrollo y canalización de ese liderazgo enmarcados en los fines de la organización. Este mismo estudio de roles y liderazgo debe servir de base para la planificación de la vida laboral de las personas en una organización.

Con base en estas cuestiones siempre nos hicimos la misma pregunta: ¿Cómo puede colaborar el industriólogo en estas tareas?: la respuesta es, a la sazón, muy sencilla: el industriólogo es del dueño de estos procesos aunque la línea tenga la última palabra; esto es, el establecimiento de las políticas, planes y normas; la articulación de los valores organizacionales; los estudios de clima necesarios y el

⁴⁵.-Dicho artículo dice: "Esta ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como *hecho social*".

avocamiento de la empresa en la definición de roles [manual de análisis y descripción de cargos] y los perfiles de liderazgo [planificación de carrera y desarrollo] es *una función del industrialólogo*.

Una pregunta adicional: ¿cuál es la principal herramienta del industrialólogo para hacer efectiva esta participación?: el estudio de los fenómenos sociales, de sus procesos y sus interferencias dan las herramientas y mecanismos necesarios para realzar la función.

Con respecto a la cultura organizacional podemos señalar lo siguiente:

1°.- El hombre no puede considerarse como estancos separados de su aspecto individual y social, sino más bien un todo comunicado y comunicante, y por sobre todas las cosas, un animal ético por excelencia;

2°.- La cultura organizacional no puede definirse por sus mera finalidad o por sus comunes intereses sino fundamentalmente por la ordenación jerárquica de elementos delincados por los valores, costumbres y normas;

3°.- La cultura organizacional es un relación simbiótica de lo individual y lo social que determinan las maneras de sentir y presentir los valores, normas y costumbres en el seno de una organización.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ABBAGNANO (82²_{2r}), NICOLA: *Diccionario de Filosofía*. (Trad. ital. Dizionario di filosofia por ALFREDO GALETTI), FCE, México, 19
- CHARDIN (64), TEILHARD DE: *El porvenir del hombre* (Trad. fr. 'L'avenir de l'homme), Editorial Taurus. Madrid, 1964.
- CHARDIN (84), TEILHARD DE: *El fenómeno humano*, (Trad. fr. *Le phénomène humain* por M. CRUSAFONT PAIRO) Ediciones Orbis, S.A. Barcelona, 1984.
- DEL VECCHIO (47), GIORGIO: *Filosofía del Derecho* (Trad. ital. LUIS LEGAZ Y LACAMBRA), Bosch, Casa Editorial. Barcelona, 1947.
- DORAL (75), JOSÉ A.: *El concepto filosófico jurídico de persona en 'Persona y Derecho*, Editorial UNSA. Pamplona, 1975.
- DUJOVNE (59), LEON: *Teoría de los valores y filosofía de la historia* Editorial Pidos. Buenos Aires.
- DURKHEIM (28), ÉMILE: *La división del trabajo social*. (Trad. por CARLOS POSADA). Daniel Jorro, editor. Madrid, 1928.
- DURKHEIM (81), ÉMILE: *Las reglas del método sociológico* (Trad. fr. '*Les regles de la methode sociologique*' por ANIBAL LEAL). Editorial La Pleyade. Buenos Aires, 1981.
- FERNANDEZ GOMEZ (88), LORENZO: *Temas de Filosofía del Derecho*. Manuales de Derecho. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 1988.
- KANT (13), MANUEL: *Crítica de la razón práctica*. (Trad. MIÑANA Y VILLAGRASA Y GARCIA MORENTE, MANUEL) Librería General de Victoriano Suárez. Madrid, 1913.
- KANT (51^a), INMANUEL: *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (Trad. al. 'Grundlegung zur metaphisik der sitten' por MANUEL GARCIA MORENTE). Editorial El Ateneo. Buenos Aires, 1951.

- MARTINEZ BULLÉ-GOYRI (88), VICTOR: *Dignidad de la persona y derechos. La Constitución española de 1978*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año XXI, N° 62. Agosto, 1988.
- OROZCO MONASTERIO (85), HÉCTOR: *Consideraciones sobre cultura organizacional*. Universidad Católica Andrés Bello. Mim., Caracas, 1985.
- ORTIZ-ORTIZ (93), RAFAEL: *"La vida privada, el honor y la reputación. Criterios jurídicos para su definición y alcance"*, Edit. Greco, Caracas-1993.
- (95): *"La dignidad humana y el desarrollo de la personalidad como premisa axiológica del constitucionalismo contemporáneo"*, IX Premio Anual de la Procuraduría General de la República. Edit. PGR, Caracas, 1995.
- (95): *La fundamentación filosófica de los Derechos humanos*, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, N° 28, pág. 123. México, 1995.
- (92): *La triple formulación del imperativo categórico kantiano y otros aspectos de su ética* Separata de la Revista de la Facultad de Derecho N° 44 Págs. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 1992.
- (92): *Ensayo sobre los principios metafísicos del derecho en la filosofía crítica kantiana*. Separata de la Revista de la Facultad de Derecho N° 45, Págs. 125-192. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 1992.
- (92): *La Doctrina judicial sobre la vida privada, el honor y la reputación*. Separata de la Revista de la Fundación Procuraduría General de la República. Número 7 Págs. 126-230. Procuraduría General de la República. Caracas, 1993.
- PAGANO (17), ANTONIO: *Il fondamento filosofico de la personalitá guirídica*, en Studi Giuridici in onore de VICENZO SIMONCELLI) Anuario de Filosofía del - Derecho, Tomo II. Madrid. 1954
- PIAGET(77), JEAN: *Estudios sociológicos* (Trad. 'Etudes sociologiques' por MIGUEL QUINTANILLA). Demos Biblioteca de sociología. Editorial Ariel. Barcelona, 1977.
- PIAGET(41), JEAN: *Essai sur la théorie des valeurs qualitatives en Sociologie statique (Synchronique)*. Faculté des Sciences Economiques et Sociales. Université de Genève. Ginebra, 1941.
- RECASENS SICHES (63), LUIS: *Axiología jurídica y Derecho Natural*. En Symposium sobre Derecho Natural y Axiología. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1963.
- RECASENS SICHES (52³), LUIS: *Vida humana, sociedad y derecho. Fundamentación de la filosofía del derecho*. Editorial Porrúa. México, 1952.
- RECASENS SICHES(59), LUIS: *Tratado general de filosofía del derecho*. Editorial Porrúa. México, 1959.
- RENARD (47), GEORGES: *El derecho, el orden y la razón*. (Trad. fr. 'Le droit, l'ordre et la raison' por SANTIAGO CUNCIILLOS MANTEROLA). Ediciones Desclée de Brower. Buenos Aires, 1947.
- TRUYOL SERRA (44), ANTONIO: *El Derecho y el Estado en San Agustín*. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1944.

DOES PERFORMANCE-BASED PAY
REALLY WORKS:
CONCLUSIONS BASED ON THE
SCIENTIFIC RESEARCH

A Report Prepared for the 3M Company

by George Milkovich
and Matthew Bloom¹

EXECUTIVE SUMMARY - DOES PERFORMANCE-BASED PAY REALLY WORK?
WHICH APPROACH MAKES SENSE? - STRATEGIC PERSPECTIVES: BUSINESS BASED
AND RESOURCE-BASED - CAVEAT EMPTOR OR THE IMPORTANCE OF BEING AN
INFORMED CONSUMER - WHAT DO WE KNOW ABOUT PERFORMANCE-BASED PAY?
- THE DARK SIDE TO PERFORMANCE-BASED PAY - APPENDIX.

EXECUTIVE SUMMARY

This Report intends to inform 3M executive leadership about the conclusions that can be drawn from the scientific research on performance-based pay. Answers to two questions are sought:

- +Does performance-based pay really work?
- +Which approach makes the most sense?

Research findings are the focus of this Report. Yet in the final analysis, managing employee compensation is perhaps more art than science; research informs but cannot replace judgment and leadership.

The Report has four sections and draws the following conclusions:

I.-Strategic perspectives matter. The manner in which employees are compensated with performance-based pay can be treated strategically as a potential source of competitive advantage.

¹George Milkovich and Matthew Bloom, are Professors-members of the Research Staff of the ILR School, Cornell University, August 1995. En julio de 1996, durante su visita a Venezuela, el Dr. Milkovich, a solicitud del Director de la Revista sobre Relaciones Laborales e Industriales de la UCAB, concedió su autorización para la publicación de este estudio realizado con su colega Matthew Bloom. Le estamos sumamente agradecidos. Hemos transcrito el folleto original que nos entregó en dicha fecha.

+There exists a widely held belief that incentive pay is woven into the fabric of the overall compensation system and the total HR strategy. It does not operate in a vacuum.

+Two strategic models currently compete, offering two different perspectives on how performance-based pay should be used to achieve competitive advantage.

1.-Business-based perspective asserts that tailoring performance-based pay to support the business strategy and vision is a source of competitive advantage.

2.-Resource-based perspective turns the business-based perspective on its head. Its premise is that human resources are the crucial resources, that the business strategy must be based on them k) achieve competitive advantage. Advocates argue that answers to incentive pay questions are known. However, they disagree on the answers. One set advocates success sharing, the other advocates at-risk plans.

+Strategic intent reflects the philosophy of an organization. Options include:

1.-Predictability-Security (base pay + merit) which offers employees economic predictability and encourages commitment to high-performance initiatives without fear or insecurity.

2.-Success sharing or mutual gains (profit sharing and gainsharing), in which employees and organizations strive to continuously learn and improve, Gains from such improvements are shared.

3.-Risk sharing in which the increasingly competitive and risky economic environment requires a partnership with employees to share the risks and returns.

+Competitors' strategic intent cannot be overlooked and may influence the approach chosen by 3M. Research does not yet offer much evidence about how to respond or position against competitors' strategic intent with incentive pay,

+Five criteria for judging whether 3M's compensation and performance-based pay system achieves competitive advantage include:

1.-Be difficult for competitors to imitate.

2.-Provide unique access to value-added HR capabilities and competencies.

3.-Support significant contributions to customers' benefit.

4.-Support value-added contributions to owners.

5.- Support 3M's employee relationship philosophy,

II.-A consumer's guide to compensation research seeks answers to three questions:

1.-Does the research measure anything useful?

2.-Does the study separate correlation from causation?

3.-Are there competing explanations?

III.-The preponderance of evidence strongly suggests that performance-based pay influences performance, employee satisfaction, and other behaviors.

+Merit Pay

There are virtually no scientific studies that investigate the effectiveness of merit pay. So much money going to so many people without knowing its effects. Yet the pattern of evidence that does exist suggests that merit pay supports a performance philosophy in which individual contributions matter.

When employees believe their pay increases are truly based on performance, both motivation and higher satisfaction follow.

While conventional merit is justifiably criticized, it is being mismanaged, employees' perceptions of the link between their merit increase and their performance is important.

+Unit and Firm Level Bonuses

Greater incentive pay for management employees results in improved performance. A 10% increase in bonus-to-base ratio is associated with a 1.5% increase in subsequent ROA. A 10% increase in the number eligible for long-term incentives (options) yields a 0.2% increase in subsequent ROA. If the long-term incentive plan covers 48% of the managers with 20% incentive ratio, ROA improves by 7.1% (\$341 million in the average Fortune 500 firm).

Uncertainty and risk seemed to mitigate the effects of performance-based pay. Risk sharing plans may be more viable under crises or high external threat conditions. Research is very preliminary.

+Be careful, you may get what you pay for. Case histories (e.g., Sears, Prudential, Green Giant) highlight that incentive pay is a powerful tool. It may encourage dysfunctional behaviors.

+ESOPs/Stock Options

Little research exists on ESOPs' relationship to employee and organization performance. Employees seem to treat stock ownership as they would any other financial investment; it does not appear to increase their perceptions of involvement.

Unfortunately, the effects of extending stock options to all employees is unstudied, though evidence does suggest that wider participation among managerial employees has positive effects on subsequent firm performance.

+Gainsharing-Profit Sharing

The overwhelming pattern of findings is that gainsharing positively influences group and unit performance. Productivity improvements ranged up to 30% over

three to four year time periods. Improvements in quality and increased employee suggestions also occurred.

Findings from unionized and nonunionized firms lend support to the proposition that implementing either gainsharing or profit sharing does have positive effects on subsequent performance.

A review of 26 scientific studies estimated that profit sharing plans are associated with higher company performance. Productivity increases average between 3.5 and 5%.

Conflicting findings exist over whether coupling employee involvement initiatives with group-based performance plans is necessary for the incentive plans to matter. In general, behavioral researchers find it does, economists tend to report that it does not.

Employees favor performance-based pay, all else equal, which it seldom is.

Employees' perceptions of fairness and lack of bias in these plans seems critical.

Loss of star performers under group-based plans is a potential problem. So-called hybrid plans (based on a combination of individual, team, and unit performance) may overcome this loss. But research on such hybrids has yet to be conducted.

+Critical Success Factors

- 1.-Link performance measures clearly to organization objectives.
- 2.-Multiple objectives may require balanced score cards.
- 3.-Employee behaviors must be able to influence the performance results.
- 4.-Employees' perceptions and sense of fair treatment must be continuously fostered.
- 5.-Payouts must be large enough to be meaningful to employees.

IV. Performance-based pay has a potential dark side

+Some critics assert that "Attaching larger pay incentives for successful performance decreases employees' intrinsic motivation and performance" (Kohn). Research evidence directly contradicts this assertion. Intrinsic and extrinsic rewards do not necessarily compete; they can be combined to increase total motivation.

+Political and social criticisms of incentive pay are embedded in the emerging debate over the new social contract in the work place. This debate is worldwide—witness the debate over the European Community Social Contract and Ontario's recent social contract law.

+Employment relationships emerging in the U.S. are shifting increased risks to individual employees. History teaches us that employees faced with increased uncertainty and unprepared to manage it will seek remedies either through the courts or public regulation.

+Such forces are already operating. The public rationale is to increase business competitiveness, yet closer examination suggests initiatives for major changes in public policy regulating employment and labor law. The Dunlop Commission represents an early stage of this emerging public debate. Research does not offer much guidance with respect to the political aspects of the emerging new social contracts in the workplace. Yet it is our belief that the new employment relationship with employees and government's role may be the most strategic of human resource issues.

DOES PERFORMANCE-BASED PAY REALLY WORK? WHICH APPROACH MAKES SENSE?

We are in a period where long-held beliefs about pay and traditional pay practices are being increasingly questioned and scrutinized. Managers face economic pressures to improve productivity, boost quality, control costs and focus on delighting customers and stockholders. In responding to these pressures, managers face decisions about whether performance-based pay really works, under what conditions, for which employees, and does it really make sense for their operation?

A host of sources are available to inform managers' decisions. Personal experience and expertise of the managers are certainly one source. Experts abound and their admonishments are widely available. Fads and fashions also play a role; like geese winging southward, when one organization adopts a certain practice, others follow. Other decisions are based upon beliefs of both managers and employees. Hence, using focus groups to solicit the views of managers and employees helps inform decisions about incentive pay. It is human nature that beliefs drive behaviors, and managers and academics are not exempt. Finally, there is the research evidence. Led by theory and employing scientific methods and statistical analysis, researchers attempt to identify important variables and understand critical relationships.

While recognizing the value of these other sources, the research findings are the focus of this report. Yet in the final analysis, managing compensation is as much an art as a science. Research informs, but it cannot take the place of judgment and leadership. Therefore, this presentation focuses on informing executive decision makers.

This report is divided into four sections. Section I provides a strategic framework which focuses on the strategic intent of performance-based pay and also serves to direct this review of the research. Section II is a "consumer's guide" for managers to use when evaluating compensation research in terms of its quality, relevance, and

value. Section III answers the questions, what does the research on performance-based pay tell us about what really works, and which approach makes sense. Section IV examines the criticisms and shortcomings of incentive pay. There is also an appendix which briefly reviews the relevant theories underlying performance-based pay, with special emphasis on "so what?" does theory really tell us.

At the start, an important caveat should be kept in mind: Knowledge is a matter of degree; changes in our understanding occur constantly. We can draw an analogy between the insights gained from research and legal proceedings. Like the participants in a trial, researchers ask questions and make judgments about the preponderance of evidence—what does the pattern of evidence suggest? Often, the evidence is circumstantial; eyewitnesses or smoking guns are rare. Each piece of evidence is weighted to judge its veracity and information content. Drawing clear-cut conclusions is difficult and potentially misleading, especially when those conclusions are based upon limited, often indirect, evidence. Our conclusions will often be inferred from the preponderance of evidence and based on our judgments.

STRATEGIC PERSPECTIVES: BUSINESS BASED AND RESOURCE-BASED

Two different strategic perspectives are currently popular both in academic and business circles. These perspectives form a mind set—a way of thinking about performance-based pay to insure that it supports the strategy of the business. Both perspectives recognize that performance-based pay does not operate in a vacuum. Rather, it operates as part of a total human resource management system. It is important to recognize that while our discussion focuses on performance-based pay, it is woven into the fabric of the overall compensation system and the total HR strategy.

Business-Based Mind Set: Tailoring Compensation to Support Business Strategy

The traditional strategic perspective, sometimes known as the contingency model, views compensation decisions as deriving ultimately from corporate strategic intent. The corporate vision and objectives determine the structure and process which cascade throughout the organization. Achieving competitive advantage is usually the ultimate purpose. As depicted in Figure 1, 3M's HR strategy is designed to support 3M's corporate vision and business strategy. One part of 3M's HR strategy involves its compensation systems. Decisions about employee compensation are tailored to support 3M's business, its vision, and so on. The purpose is to align employees' work behavior and efforts to help achieve and sustain 3M's competitive advantage. This is a mind set based on the business strategy. As suggested in Figure 2, HR and compensation are most likely to be sources of competitive advantage when decisions about HR programs are focused on supporting the strategic intent of the business. The basic premise is that one size does not fit all, so a cookie cutter approach to incentive pay is not sound.

One of these HR programs is the compensation system. The decisions about compensation are tailored to fit the business. Integral to the compensation system is the total compensation process: the delivery of returns to employees for the work contributions they make. Compensation and other HR systems (e.g., development, employee relations, etc.) influence employees' attitudes and behaviors. HR (and compensation) becomes a source of 3M's competitive advantage through aligning HR initiatives with 3M's vision and strategic objectives. According to the perspective summarized in Figure 2, HR and compensation strategies are an outgrowth of matching compensation decisions with 3M's business strategies. 3M's approach to compensation must be tailored to fit its business and its vision.

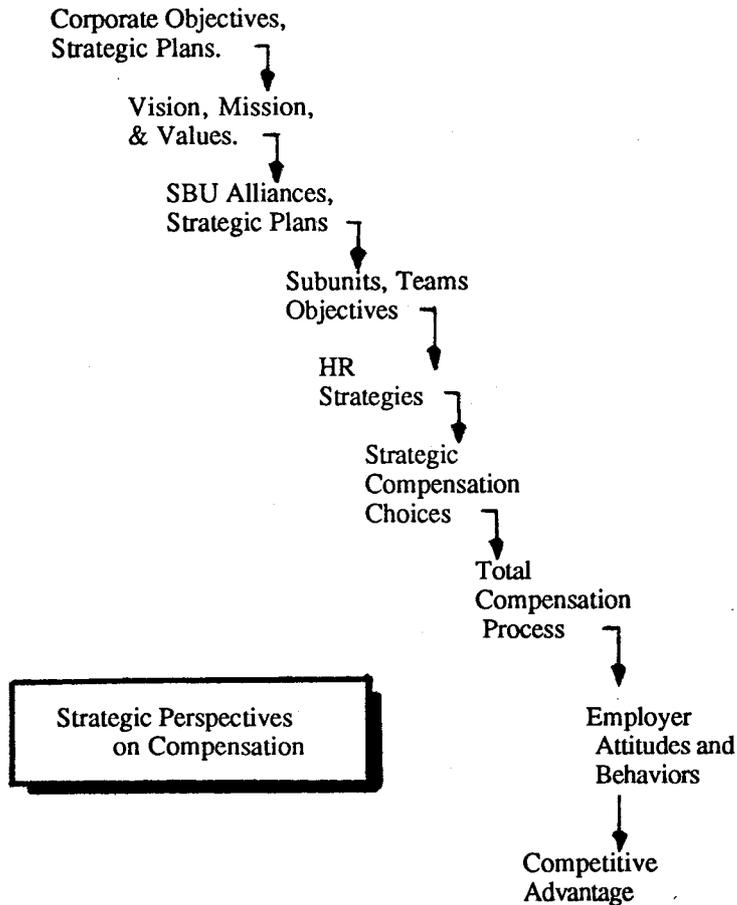


Figure 1

Resource-Competency Mind Set: Business Decisions Depend on HR Competencies

An alternative perspective, commonly called the resource-based view (Figure 3), asserts that an organization's unique resources are the source of its competitive advantage. An organization's ultimate business strategy is determined by the assets and resources it possesses. This view turns the business-based perspective on its head: value-added resources and assets now drive the strategy rather than strategy driving resource allocation. Under this view, an organization's competitive advantage is gained through maximizing its access to unique value-adding resources. Human resources are critical resources. Some executives even assert people are the most valued assets. Treated as assets (the skills, abilities, and knowledge present in the work force) and capabilities (the value-adding potential of HR assets), the role of the compensation system is to support the value-adding HR capabilities. The first challenge is to decide how to treat people, since they are the most important asset. Then, given our HR capabilities and unique assets, we decide what businesses we can compete in.

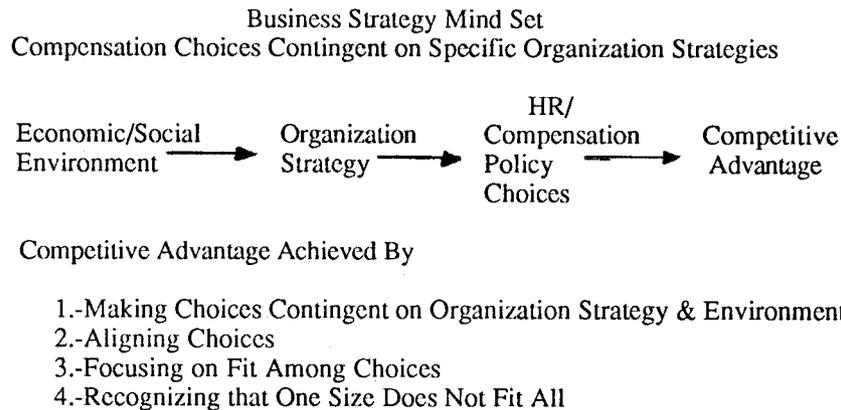


Figure 2

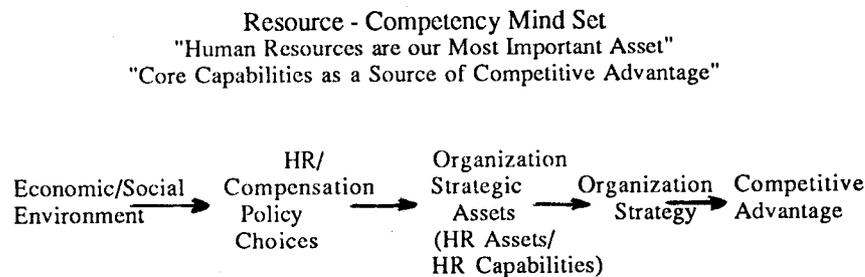
The resource-based perspective supports a series of beliefs about how to pay employees. Some label these beliefs the "new pay," others "enduring truths," "mutual gains," or "high performance systems." Stripped of all the rhetoric, this view asserts that the most effective approach to employee compensation is known. Unfortunately, advocates of each of these beliefs are not in agreement about which incentive approach is best. For example, some (Schuster and Zingheim, 1992) advocate risk-sharing incentives; others prescribe sharing the mutual gains but not the risks (Lawler, 1987; Kochan, 1994; Pfeffer, 1994). So advocates of the "new

pay" do not agree on the best approach to incentive pay. But they do agree that how pay and HR programs operate as a source of competitive advantage is known—all you have to do is ask them. In contrast to the resource-based perspective, the business-based perspective advocates crafting the compensation system to fit the circumstances. Achieving an appropriate "fit" where performance-based pay supports the business, they argue, is the key to using incentive pay as a source of competitive advantage.

Strategic Intent

The strategic intent of performance-based pay is also important. Strategic intent takes one of three general approaches which we refer to as security, success sharing, and risk sharing. Intent relates to the general philosophy or vision an organization sets for itself. And that vision reflects how performance-based pay is used to achieve the desired results. The general approaches are depicted in Figure 4.

The security option uses base pay with merit pay, and/or other predictable increases (COLAs) to foster long-term commitments and support meritocracy. An example of the security option is 3M's merit-based plan for Level 13 and below or even its pay system negotiated with its unionized employees. Employees receive an annual base salary and periodic increases based on merit, but no performance incentives or sharing of any performance gains are included. Promotions and merit increases are the principal mechanisms to motivate performance. Not surprisingly, employees try to behave in ways that yield promotions and merit increases.



Competitive Advantage Achieved By

- 1.-Gaining preferential access to greater value adding assets and capabilities
- 2.-Making choices contingent on securing better access to preferred capabilities
- 3.-Basing policy choices on a vision or set of beliefs
- 4.-Implementation of specific practices

Figure 3

The success sharing policy is the "gravy" approach. The commitment to share some of the successes with employees encourages them to perform beyond current targets. However, the sharing arrangement is not equal: The employer, who assumes all of the risk, often keeps the majority of the returns. An example is Corning's Goal Share program. Employee base pay is set at competitive levels. Goal sharing payouts are based on quality measures, customer satisfaction surveys, and production targets. Individual bonuses are based upon annual earnings or base pay, and bonuses increase as the performance measures exceed targets. These payouts are on top of competitive base pay. Pepsico's SharePower plan is another example. Here, all employees (truck drivers to secretaries to bottlers) participate in stock options which are granted on top of usual compensation. These options equal 10% of base pay and operate in much the same fashion as executive stock options. Many of the current advocates of the resource-based strategy advocate a success-sharing or mutual gains approach.

The risk sharing alternative repositions base pay below market levels, which creates a downside potential: compensation is "lost" if additional payouts do not equal the amount that base pay was repositioned. In Figure 4, base pay is set at 90% of the market rate. The tradeoff for imposing the possibility of downside loss is significant upside potential: employees can garner much greater rewards through outstanding performance. The message here is, "We are partners; we will win or lose together; we share the risks as well as the rewards." 3M's profit sharing plan for level 13 and above is a risk sharing plan. Other examples include plans at Scott Paper, Carbide, Nucor Steel, and Praxair. Praxair's Performance Sharing Plan bases payouts on return on capital (ROC) in excess of a target level (8.5%). Individual bonuses are based upon annual earnings and increase as ROC levels exceed the target.

Contrasting Performance-Based Policies

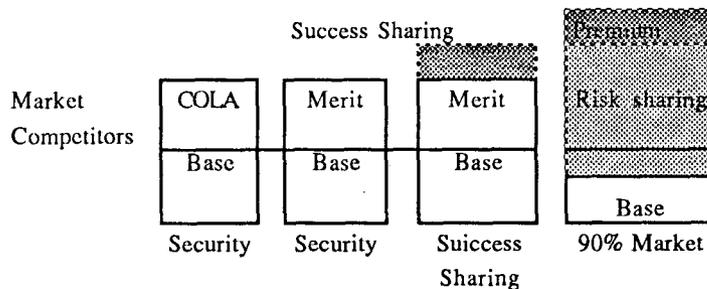


Figure 4

Another example of such an approach is Nucor Steel's plan for plant managers. Plant manager's base pay is set at 25% less than market rates, but 5% of every dollar earned in excess of a target goes toward manager bonuses. The average 1992 plant manager bonus equaled base salary; Nucor Steel's managers ended up earning 150% of competitive market levels. Perhaps the clearest example of the risk sharing approach is the incentive approach used in brokerage houses for sales staff. Pay is completely commission; no base pay is awarded. Brokers earn commissions on every dollar they sell and the commission percentage increases as their sales surpass target levels. The highest-producing brokers earn in excess of one million dollars a year.

This differentiation of the strategic intent for performance-based pay is important. It mirrors the corporate vision and culture; how we are going to use performance-based pay to win in competitive global markets. By emphasizing:

- (1).Predictability and security; (Financial predictability will encourage employees to be committed to high performance without fear and insecurity.)
- (2).Success sharing or mutual gains; (We are striving to continuously improve and will share these gains.)
- (3).Risk sharing. (We face an increasingly competitive and risky environment. This is a partnership involving shared risks and rewards.)

Failure by researchers to differentiate among these three makes their results harder to interpret. Failure by managers to be explicit about the intent of the incentive plans often causes such plans to undercut the entire pay strategy. For example, expanding the 3M profit sharing plan (a risk-sharing approach) to level 6 employees presumes that repositioning level 6 base pay will not be a significant financial hardship on support staff, thereby causing employees to murmur against 3M and lose their commitment to 3M. Likewise, merit pay as practiced at 3M does not support a risk-sharing culture. It was not intended to do so.

Competitors' Strategic Intent

Up to this point, the strategic perspective and intent of 3M have been emphasized. However, 3M operates in a highly competitive environment where increasingly sustainable quality and focus on delighting the customers are part of every corporate strategic statement. So positioning 3M's employee compensation competitively becomes important if it is to be a source of competitive advantage. Indeed, if competitors are adopting incentive plans consistent with the risk sharing intent, then is 3M forced to follow to insure variable labor costs, too? Or will a success sharing or security approach offer competitive advantage not through variable labor costs but through preferential access to critical value-adding human resources?

These are key strategic choices in managing compensation. And as this report will reveal, research does not offer much guidance yet—much is left to executive judgment. However, we can offer five criteria for judging whether 3M compensation and performance-based pay programs are sources of competitive advantage.

Briefly stated, such programs should:

- 1.-Be difficult for competitors to imitate;
- 2.-Provide unique access to value-added HR capabilities and competencies;
- 3.-Support significant contributions to customers' benefit;
- 4.-Support value-added contribution to owners;
5. -upport the employee relationship philosophy.

These standards, particularly "difficult for competitors to imitate", strongly suggest that when making decisions about alternative approaches to incentive pay, both positioning against external competitors and insuring internal alignment are important.

A Field Guide To Performance-Based Pay

Performance-based pay is a financial return to employees that is dependent, both in amount and timing, on attaining performance objectives. Our field guide to performance-based pay is organized along three dimensions: (1) whether it is added to base pay; (2) the level of performance measurement upon which it is based; and (3) the time orientation of potential payoffs. Figure 5 shows how various types of plans fit under this three-dimensional scheme. The first dimension differentiates those plans that compound over time by being added to base pay from those that must be renewed over time. Plans that compound (e.g., merit pay has an annuity effect) may have longer-term effects because the size of current increases is in part dependent upon past increases.

The second dimension, the level at which performance is measured, differentiates plans that are based upon individual performance objectives from those that are based upon team, unit, or total business results. The most direct separation on this line occurs between measurement based upon individual efforts from that based upon the effort of a group of individuals. However, as we shall note later, the size of the group and actual measures used to assess performance are also critical issues in understanding the usefulness of performance-based pay.

The final dimension, time, differentiates plans that focus on short-term compared to longer-term results. For example, commissions on sales are earned as soon as the sale is completed. Long-term incentives (options) are often dependent upon multi-year performance and may not pay off (be exercised) until sometime in the future. This three-dimensional model guides our review of compensation research.

Benchmarking Practices

Notwithstanding all the attention, incentive pay has diffused very slowly among corporations. Figure 6 illustrates how the use of different types of performance-based pay has changed over the past five years. Based upon this information, the potential value-added attributed to performance-based pay has not been matched by growth in its use. Figure 7 illustrates the prevalence of different performance-based pay plans among a sample of U.S. organizations. For example, even with all the press given to gainsharing, only about 14-17% report using it, and it has remained relatively stable over the past five years (Figure 6). The last row and column of Figure 7 indicates that while almost 70% of organizations surveyed used some form of performance-based pay, there was no clear-cut favorite in terms of the specific type. Further, these surveys usually only ask if the plan is used someplace (a facility or unit) within an entire corporation. They do not tell us anything about how widespread eligibility is within a corporation. A skeptic might be suspicious about the purposes of these surveys. Are they to inform or to advocate? Perhaps the take-away here is that popularity and media attention indicate interest in performance-based pay rather than actual use or benefits of such plans.

Classification of Performance-Based Pay Plans

Level of Performance (Measurement)		Division /			
Individual	Group	Organization			
Time Orientation					
Short-term	Long-term	Short-term	Long-term	Short-term	Long-term
Annual Bonus	Commissions	Gainsharing	Profit Sharing	Annual Performance Awards	Stock Options
Piece Rates		Profit Sharing			Stock
:Not added into base					
Merit Bonus	Commissions	Annual Bonus	Commissions		Bonus Ownership LTIs
:Added Into base					
Merit pay	Merit Pay				

Figure 5

CAVEAT EMPTOR - OR, THE IMPORTANCE OF BEING AN INFORMED CONSUMER

Our understanding of performance-based pay grows as research evidence accumulates. Nevertheless, evidence needs to be evaluated to determine its quality, relevance, and information value. Managers need to be informed consumers. Just as developing a portfolio of high quality stocks or the successful acquisition of another firm requires judgment, so does understanding the state of knowledge about performance-based pay. Whether it is managing your stock portfolio or managing compensation, belief is a poor substitute for informed judgment.

Here we offer a consumer's guide to evaluating the value of research. Too often, case studies or benchmarking surveys are presented as studies which reveal cause and effect. They are not. Case studies are descriptive accounts whose values and limitations must be recognized. Similarly, scientific studies vary in their information value, but sometimes jargon and statistics hide a lack of quality in the evidence. Statistics and data do not, by themselves, make useful research. Becoming a knowledgeable consumer of performance-based pay research hinges on answering the following three questions.

1.-Does the Research Measure Anything Useful?

How useful are the research variables used? How well are the variables measured? For example, many studies purport to measure performance.

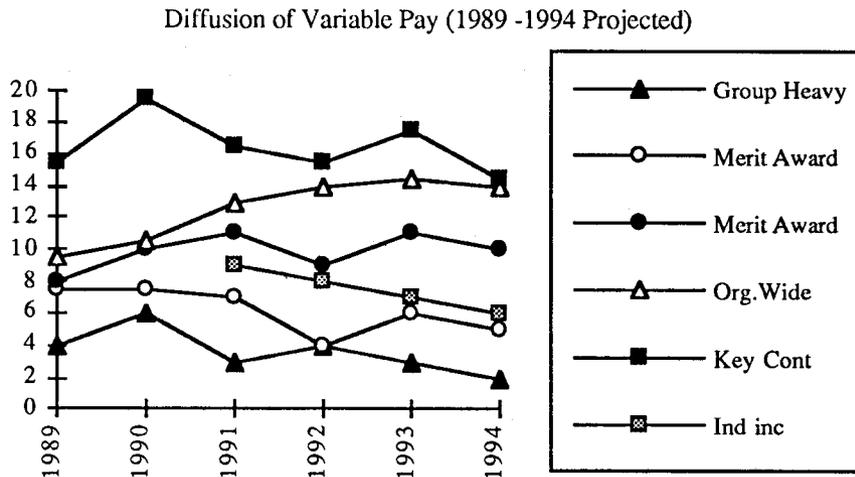


Figure 6.*Merit for those at top of range; **Special awards for Key Contributors
Source: American Comps.Assoc. Report of the Salary Budget Survey 1989-1994.

However, the way performance is actually defined and measured varies. Performance may be accounting measures such as return on assets or cash flow; it may be financial measures such as earnings per share or total shareholder return; it may be operational measures such as scrap rates or defect indicators; or it may be qualitative measures such as customer satisfaction. It may even be the opinions of compensation managers, as in, "How effective is your gainsharing plan?" (Answer choices are Highly effective, Effective, Somewhat effective, Disappointing, Not very effective.)

Many studies use managers' opinions as measures of performance or success. For example, a recent American Compensation Association (ACA) journal article makes heavy use of HR and operations executives' opinions about the effectiveness of their executive compensation plans. As part of their presentation, the authors state that the average effectiveness rating of HR executives of so-called low-performing firms is 4.3, while operating executives of these firms rate the program's effectiveness as 3.8. The authors note the "size's of this gap and assert it indicates these HR executives "...may be too optimistic (p. 76)." However, they offer no evidence that this "gap" really has any meaning or usefulness. More importantly, we have no way of assessing what this gap really means in terms of the plan's actual effectiveness. If we make some reasonable assumptions about the variation in the responses of the 126 HR and operational executives surveyed (responses were limited to 1 through 7), we find that the probability that such a "gap" could be due to chance alone is close to 100%. This means that there really is no difference in HR and operations executives' opinions of plan effectiveness, and therefore, not much of a gap at all.

Results Sharing: Prevalence & Diffusion

Type of Award	Prevalence (% of Companies)	
	Hewitt	Wyatt
Individual Performance Awards (Bonus/Incentives in Addition to Regular Merit Program)	35%	20.8%
Special Recognition Awards	28%	20.3%
Cash Profit-Sharing Awards (Based on Company-Wide Success)	17%	11.9%
Team/Group Productivity or Gainsharing Awards (Based on Local Operating Performance)	14%	16.8%
Stock Ownership/Option/Purchase Awards	11%	NA
Business Incentives (that Combine Financial and Operating Measures for Companies or Business Units)	10%	NA
Some Form of Incentive/Bonus Pay	NA	69.7%

• Percentages Indicate that a Plan is in Place for Any Group of Employees
Picture 7

ACA just published the results of a major project, *Organizational performance and Rewards: 663 Experiences in Making the Link* (McAdams and Hawks, 1994). Among the findings they report are:

- + At the median, organizations earned \$2.34 for every dollar they spent on payouts. This approximates a net return on plan investment of 134 percent;
- + The median gain—the dollar value placed on the performance improvement—is \$2,410 per employee per year.

It is extremely laudable that ACA is sponsoring studies on the effects of performance-based pay. And the findings are undoubtedly going to be widely reported. It seems like a no-brainer—134% return on performance plan investment. Unfortunately, little attention will be paid to the way returns are measured. Their report is somewhat unclear, but it refers to "respondents." By this we presume that someone with knowledge of each of the 663 included plans answered questions.

"We asked respondents to report the dollar value of performance improvement (gains) they realized while their plans were operating. This is not necessarily earnings for respondents; many plans had not been through the exercise of putting a dollar value on gains, and respondents often found their accounting systems were not especially helpful."

So the informed consumer must ask, "Help me understand. Does this research measure anything important?" The ACA study appears to measure compensation directors' opinions of the dollar value of performance improvement. Is this important? Certainly data on actual returns would have been better than the opinions of those who installed these plans.

Are such opinions useless? Not at all. They represent informed beliefs. But the point is to know that a 134% return that is really the opinion of compensation directors is different from measuring the actual returns. So the ACA results of the gains achieved through performance-based pay appear to reflect the opinions of "respondents"—compensation directors. Useful information, but being informed about what is really measured places the results in a different light.

ACA is not alone in using such data. The fact remains that opinion data of this sort is just that: data about opinions. It demonstrates what people think or believe is occurring, but may not indicate what is actually going on. A 1990 study by Gerhart and Milkovich was based upon compensation survey data from 124 companies. When asked to report how they defined their firm's target pay level, all 124 HR executives reported their companies were above the median! But there is no place other than Garrison Keillor's Lake Wobegon where the laws of statistics allow everyone to be above average.

While we do not mean to pick on ACA or question the veracity of their results, we suggest that there are different ways to assess any variable, including the results of incentive plans. The key to becoming an informed consumer is to scrutinize the measures, ask questions about what conclusions can reasonably be drawn from these measures, and then see what the authors do.

This issue of validity applies to all variables included in the study. If customer satisfaction (or even delight) is of interest, how is it measured? How soon after the product or service is delivered is the measure collected? The important question is whether the researchers accurately define and measure the variables of importance.

2.-Does the Study Separate Correlation from Causation?

Correlation does not mean causation. Many studies investigate the relationship between the use of performance-based pay and company performance. Just because the observed use of gainsharing plans is related to improved performance does not mean it caused the improvement. Other factors may be involved. Perhaps new technology, reengineering, improved marketing, or the overall economy underlie the results obtained.

Once we are confident that both performance and performance-based pay are accurately defined and measured, we must be sure that they are actually related. Most often this is answered through the use of statistical analyses. The correlation coefficient is a common measure of association and indicates how changes in one variable are related to changes in another. Many research studies use a statistical analysis known as regression. One output from a regression analysis is the R^2 . The R^2 is much like a correlation in that it tells us what percentage of the variation is accounted for by the variables we are using to predict or explain. For example, Jensen and Murphy (1990) conducted a study on the relationship between firm performance and CEO pay. They include a regression analysis of the change in CEO pay due to change in firm performance. Jensen and Murphy report R^2 s of between 0.8% and 4.5% which indicate that only a very small amount of change in CEO pay is related to changes in firm performance. (We review this study in more detail later.) Note that the word is "related," not that changes "caused" changes in CEO pay or vice versa. For example, just because a 3M facility initiates a new incentive plan and the facility's performance improves, we cannot conclude that the incentive plan caused the improved performance. The two changes are *associated or related*, but *causation* is a tough link to make.

Research on compensation often attempts to answer a number of questions that do not involve causality. For example, the survey data shown previously indicates the prevalence and diffusion of various performance-based pay plans. It is description—benchmarking information, but not causation. Indeed, "benchmarking best practices" often incorrectly implies causation. Just because the best-performing

companies are using a practice does not mean the practice is causing the performance. Indeed, IBM for a long time pursued a full employment policy. Clearly, that policy did not cause the value of IBM stock to increase or improve IBM's profitability. Other alternative explanations exist. However, compensation research often attempts to answer questions of causality. Does the use of performance-based pay lead to greater customer satisfaction, improved quality, and better company performance? Causality is one of the most difficult questions to answer and continues to be an important and sometimes perplexing problem for researchers.

3.-Are There Alternative Explanations?

Consider a hypothetical study that attempts to assess the impact of a pilot performance-based pay initiative at a 3M facility. The researchers measure performance by assessing quality, productivity, customer satisfaction, employee satisfaction, and the facility's performance to plan. The final step is to see if subsequent performance in 1995 improves over 1994. If it does, can we safely assume that it was the incentive pay that caused performance? Or, is it equally likely that the improved 1995 performance has alternative explanations such as the passage of NAFTA, or the declining value of the dollar, or perhaps a change in executive leadership in the facility. In this case, causality evidence seems weak. If the researchers had measured the performance indicators several years prior to and after installing the plan, then the evidence of causality is only a bit stronger. Further, if the researchers repeated this process in other facilities and the results are similar, then the preponderance of evidence is stronger: clearly, 3M is doing something right, and incentive pay seems to be part of it.

The best way to establish causation is to account for these competing explanations, either statistically or through control groups. A control group in our 3M example would be to study the effects of not putting in the incentive plan in one facility while others have it. Researchers must control for these other explanations by measuring their influence and including it in the analysis they conduct.

The point is that, often, alternative explanations exist. And if they do, they need to be accounted for to establish causality. Our experience suggests that it is very difficult to disentangle the effects of incentive pay to clearly establish causality. However, it is possible to look at the overall pattern of evidence to make judgments about the effects of incentive pay.

A study by Pritchard, Jones, and Roth is an excellent illustration of the importance of alternative explanations. They studied the performance gains from the introduction of team incentive plans. First, performance feedback was introduced to employees and their performance gains were measured. Then, in addition to feedback, the employees established specific performance goals-targets for which

employees and the group as a whole should strive. Performance improvements were again measured. Finally, a group incentive was introduced and changes in performance measured once again. The findings of the study were striking. First, the introduction of both feedback and goal setting resulted in dramatic performance improvements. Using a standard based on prior performance, the introduction of feedback resulted in a 50% increase in productivity; goal setting resulted in an additional 25% increase in performance, and the introduction of incentive pay resulted in a performance gain of only 1%. While the authors were very quick to point out that this does not confirm the effectiveness of feedback and goal setting alone nor the ineffectiveness of incentive pay, it does illustrate the necessity of exploring alternative explanations for results. It can be argued that had incentive pay been introduced first, it would have yielded better results. Since financial payments are usually more expensive than feedback and specifying goals, the incentive plan was probably the most costly initiative, too.

A final example of alternative explanations is the distinction between manager- and owner-controlled companies. Manager-controlled companies are those where no single large shareholder is present; owner-controlled firms are those where at least one non-manager shareholder controls 5% or more of the company's stock. Gómez-Mejía and Balkin (1987) studied the effects of differences in ownership control on managers' salaries. After accounting for alternative explanations such as organizational size, firm performance, and industry, they found significant differences in compensation between manager- and owner-controlled firms; managers in manager-controlled firms earned more. Executives in manager-controlled firms earned an additional \$89,949 in total compensation, of which about \$35,000 was base salary and \$23,900 was bonus. Perhaps the most interesting finding was the differences in use of performance-based pay. Managerial pay was much more contingent upon firm performance in owner-controlled firms than in manager-controlled firms!

Besides feedback, setting specific objectives, firm size, and owner-versus managerial-control, research has uncovered other factors that influence the effects of performance-based pay. *Employee* characteristics include age, education, gender, marital status, race, the actual job and job level, and span of control. *Organization* factors include industry, past firm performance, diversification, globalization of operations, and the level of business risk. Certainly additional factors exist, but these provide an idea of the range of important alternative explanations that may affect a study trying to establish a causal link between incentive pay and performance.

In sum, managers need to become informed consumers of research results. The costs of making the wrong decisions affect not only 3M and its reputation, but also 3M employees and their dependents.

WHAT DO WE KNOW ABOUT PERFORMANCE-BASED PAY?

Having placed performance-based pay in a strategic framework (business strategy versus resource based), reviewed strategic intent and competitive positioning (security, success sharing, and risk sharing), offered a field guide to organize the wide variety of approaches, and cautioned consumers to be informed, we now turn to the state of knowledge regarding performance-based pay. The research reported in this section is organized by what is measured and paid for—the level at which performance is measured (individual or group-based plan). We also examine the critical success factors which influence the usefulness of incentive pay.

Individual Performance Plans

Individual incentive pay plans come in a wide variety of forms and types (refer again to Figures 4 and 5). Merit pay is the only form that is added into base pay. The others include piece rates, commission plans, annual bonus, and one-time awards. All can be based upon the performance of a single employee. (To be sure, a criteria for bonuses or merit increases can be how well the employee works with a group, but the focus remains on the individual employee.) Therefore, performance is defined and measured in terms of individual employee outcomes. Individual-based approaches are often designed to support a meritocratic philosophy or vision. Basically, the message is that individual contributions matter and we are going to recognize them with pay increases.

Some of these plans assess short-term performance goals, such as monthly security sales by a stock broker or quality and volume assembled by a single employee (e.g., Lincoln Electric's bonus scheme). Others measure performance over a longer interval. For example, sales managers often receive bonuses based upon sustained performance over a year or even longer. The choice of performance measure is critical since it signals what is important. You get what you pay for. Employees make contributions in order to receive returns. Establishing the critical pay-performance link pivots on selecting measures on which the employee should focus. Time orientation is also crucial. Short-term bonuses reward short-term behaviors. If the firm wants to motivate employees to make long-term decisions, and if pay is to play a part in this motivation, then appropriate measures and messages must be implemented.

Individual Results: Merit Pay

Merit pay, which is the most common form of individual performance-based pay, has recently received substantial criticism (for examples, see Basset, 1994; Lawler, 1989; for a contrast, see Heneman, 1992). Critics claim that merit increases are not related to performance and that employees have come to view merit pay as an entitlement. Further, the compounding impact on costs (increases in base pay

increase fixed cost) has been noted. The use of merit increase grids often appears to be more of a budget management tool than a performance motivating technique. However, Heneman (1992) and Milkovich and Newman (1993) point out that most of these criticisms reflect the way in which merit pay is used, not problems inherent in the technique. *Indeed, along with stock options, merit pay is the sole performance-related pay program to focus on the long term. Just as it has a compounding effect on cost, it also has an annuity effect on employee earnings. The heart of merit pay is its long-term effects, though many compensation professionals have mismanaged merit to focus only on the size of the annual increase.* Given the mismanagement of merit, it is small wonder that it does not serve its purposes very well. If anyone wished to turn merit into a more powerful tool, the answer is simple: Focus on its long-term annuity payoff and fund its budget. Why, for example, can't merit budgets be funded based on corporate performance as well as market movement?

Placing all the rhetoric aside, there are virtually no scientific studies that investigate the effectiveness of merit pay. I chaired a National Academy of Science project which reviewed the state of knowledge on merit pay. Our task force included leading scholars and representatives from the business community. In addition to echoing the oft-heard remark about merit pay—"So much money going to so many people without knowing its effect..." *We concluded that the preponderance of evidence and beliefs is that merit pay supports a meritocratic philosophy or vision (i.e., that individual contributions matter), but virtually no scientific evidence exists regarding its effectiveness.* Evidence does suggest that many problems associated with merit (and other incentive plans) derive from the fact that employees do not perceive a strong link between their pay increases (and bonuses) and performance (Dyer and Theriault, 1976; Heneman, Greenberger and Strasser, 1988). *When employees believe their pay increases are truly based upon performance, both increased motivation and higher satisfaction with pay follows* (Miceli and Lane, 1991). We also know that when employees have a high degree of trust in their relationship with the company, strong associations between pay increases and performance are likely to exist.

So the message is that while conventional merit is being justifiably criticized, it likely is being mismanaged as a performance program. Employees' perceptions of the link between their pay increases and performance matters.

Individual Results: Unit and Firm-Level Performance Bonuses

A number of studies have directly investigated the relationship between use of individual incentive pay and subsequent firm performance (e.g., Abowd, 1990; Gerhart and Milkovich, 1991; Kahn and Sherer, 1990; Leonard, 1990). The managerial incentives are based on individual contributions against targets or objectives derived from corporate or unit objectives. *These studies consistently report that greater use of incentive pay for managerial employees results in*

improved performance. Gerhart and Milkovich found that annual bonuses were positively related to return on assets. In their study, a ten percent increase in bonus/base ratio was associated with a 1.5 % increase in ROA. Similarly, if a company increased the number of managers eligible for long-term incentives by 10%, its ROA increased by .2%. Using Gerhart and Milkovich's results; *a firm which uses an incentive-to-base pay ratio of 10% with 28% of its managers has a predicted ROA of 5.2%, which is \$250 million for the average Fortune 500 company. If that same firm increases the incentive ratio to 20%, its ROA increases by \$19 million (an ROA of 5.6%).* Likewise, if the firm keeps the ratio at 10%, but applies it to 48% of its managers, its ROA increases to 59% or \$283 million. Finally, if the managerial incentive plan covers 48% of managers with a 20% incentive ratio, Gerhart and Milkovich's results suggest improvement in subsequent ROA of \$341 million, or 7.1%. These effects are calculated after accounting for alternative explanations such as differences in firm size, industry factors, firm performance, employees' education, and their job level.

Abowd (1990) found a positive relationship between managerial annual incentive pay and a measure of stock appreciation. In his study, *an increase in incentive pay of 10% was followed by an increase in shareholder value of 0.3 percent.* Additionally, this relationship between managerial incentive bonuses and changes in firm performance varied by how successful the firm had been in the past. The largest increases in performance which could be traced to using performance-based pay occurred in the highest-performing firms. As past firm performance decreased, so did the relationship between using performance-based pay and subsequent improvements in firm performance. In other words, *managerial performance bonuses seemed to work better in strong-performing firms and poorly in poor-performing firms.*

Kahn and Sherer (1990) found that bonuses were linked to improvements in managerial performance. Their study indicates that companies might vary the use of performance-based pay by how critical an employee's performance is to the organization and whether the employee is a high, medium, or low performer. Based upon their sample, companies appear to give high performers the opportunities to garner greater rewards from continued high performance through the use of incentive pay. However, lower performers still receive increases, which suggests that their mediocre performance is tolerated by the firm.

The effects of an individual-performance pay plan in a non-managerial setting were investigated by Wagner, Rubin, and Callahan (1988). Firm performance after introducing the plan increased substantially, and this increased performance level was sustained over a 114-month period. The authors note that it was highly likely that employees had a great deal of trust that management would reward higher performance with larger pay bonuses which, in fact, occurred. In sum, all these studies and others like them were designed to account for alternative explanations of effects such as industry variables, the size of the organization, an organization's past performance, and employee characteristics such as job level, experience, and tenure

with the firm. All of these studies used longitudinal data sets and were, therefore, better able to infer causal relationships. *As a group, the results of these and other studies strongly suggest that individual incentive plans (i.e., managerial bonuses) can have a positive influence on subsequent employee and organizational performance.*

However, other studies raise some questions about the relationship. For example, Bloom and Milkovich (1994) found that the pay-performance link was influenced by the level of business risk. That is, more risky businesses which placed greater emphasis on performance-based pay tended to have lower performance than high risk firms which used less incentive pay. In their data, greater use of incentive pay by high risk firms was associated with lower performance on two measures: total shareholder return and return on equity.

In a study of a pay-at-risk plan in a bank, Brown and Huber (1992) found that the introduction of incentive pay was followed by dramatic reductions in employee satisfaction. Reactions were so bad that the bank was forced to return to the old pay system. (Similar experiences are reported by Du Pont, Polaroid and others, which we will explore later.)

Evidence from these and similar studies suggests that *uncertainty influences the effectiveness of performance-based pay*. Although more research into this area is needed, it appears that when employees are faced with threats to the viability of their employer (e.g., threat of plant closing or relocation) or their own employment security, incentive pay might operate very differently than under conditions of greater security or certainty. Our hypothesis is that risk sharing plans may be more viable when the external threat or some crisis is at hand, whereas success sharing may be more likely to pay off under other conditions. However, that research remains to be done.

In studies of the relationship between executive pay and firm performance, Jensen and Murphy (1994) used longitudinal data collected over a number of years to see if executive pay was related to past firm performance. Part of their argument is that in order for incentive pay to induce effort, rewards must be commensurate with the effort expended. They found that practice does not follow this premise. In fact, their data indicate that a CEO's salary and bonus changes only \$.02, that is 2 cents, for every \$1,000 change in shareholder wealth. The value of a CEO's stock options, an incentive method that is supposed to directly tie CEO wealth to that of shareholders, changes only 15 cents for every \$1,000 increase in shareholder wealth. In response to the recent outcry against "excessively high" CEO pay, Jensen and Murphy also traced CEO pay over time. Using constant dollar adjustments, they found no difference in CEO pay of firms in the top quartile of the New York Stock Exchange during two time periods: 1934-1938 and 1974-1986. However, the market value of these same firms increased an average of \$1.8 billion (in constant dollars) from 1938 to 1986. They conclude that CEO pay is simply not tied strongly or sufficiently enough to firm performance to make a difference.

Gregg, Machin, and Szymanski (1993) used a British data sample to test the CEO compensation/firm performance relationship. Their sample included 288 of the largest companies on the U.K. stock exchange and included directors' (the U.K. equivalent to CEO) pay and a measure of shareholder return. Their results were strikingly similar to those of Jensen and Murphy. In the British sample, an increase in shareholder return of £100 million is associated with a change in director pay of only £ 221, or about 1/3 of 1% of total 1983-1985 compensation. Their data also indicate that this relationship has diminished over time, being much stronger in the early 1980s compared to early 1990s. The same £100 million improvement in shareholder returns in the post-1990 period is associated with no change in directors' pay. Nevertheless, the authors refer to the 1980s change of 1/3 of 1% as "comparatively strong." *One inference to draw from these studies on executive incentive pay is that if executive pay is not sufficiently related to performance, then it may be more difficult to argue that all employees' pay should be more strongly linked.*

Incentive pay based on short-term performance may cause employees to make less risky decisions. Research from a series of studies by Hoskisson and his colleagues indicates that use of incentive pay (managerial annual bonuses) can lead managers to make low-risk decisions that also have low potential for return (Hoskisson, Hitt, and Hill, 1993; Hoskisson, Hitt, Turk, and Tyler, 1989). For example, increases in the use of incentive pay was associated with lower investments in research and development. In effect, *managers under a longer-term plan may be more willing to make the decisions that have longer-term payoffs and not simply focus on decisions that affect next quarter's bottom line.*

Negative Findings: Be Careful, You May Get What you Pay For

Case histories of failed incentive plans can be instructive. The recent debacle at Sears auto repair centers is an example (Fisher, 1992). The State of California uncovered a number of cases where unnecessary repairs were done for unsuspecting customers. Sears employees reported a large portion of these bogus repairs were done because of the commission-based pay plan in place. In fact, Sears CEO Brennan blamed the incentive plan for these "mistakes." A similar situation may have gotten Prudential Securities into trouble with the Federal Trade Commission. Prudential has been forced to make amends totaling several million dollars for inappropriate sales of limited partnerships in the 1980s. However, the often-neglected part of this story is the incentive plan that surrounded sales of limited partnerships. In the early 1980s, most brokerage houses gave their commissioned sales staff significantly higher payoffs for sales of limited partnerships than for any other product they could offer. Often, these commission rates were more than double that available on stocks, bonds, annuities and other investment products. Given the much higher return tied to limited partnerships, the abuses are not surprising. Closer to 3M's home, several years ago Green Giant discovered that the quality of their pea pack was down—too many insect parts. To overcome this, they initiated a

bonus based on insect parts screened. Of course, just like Sears and Prudential, they got what they paid for: more insect parts screened. Eventually, someone revealed that employees were bringing insects from home to add to the pea pack prior to screening them out and collecting the gains. Sears, Prudential and Green Giant illustrate an oft-neglected point: Incentive plans can be powerful tools, but they may motivate employees to overlook other important objectives. The fault in the Sears case does not fall on incentive pay per se, but on inappropriate choices of performance measures. Similarly, the problems at Prudential were caused by sales people responding to incentive pay exactly as the company had hoped; they sold huge amounts of limited partnerships. Often, plan designers fail to consider the lengths that employees might go to reach sales targets. The measures of performance did not include safeguards against abuse such as the appropriateness of investment recommendations. *The need to carefully select and adjust performance measures is a lesson learned from these case histories.*

Critical Success Factors

These studies make clear that individual-based incentive plans can send powerful messages. Employee perceptions of what 3M pays for are important to manage. In effect, you get what employees believe you are paying for.

Several critical success factors can be inferred from this research.

+Performance measures should be closely tied to important organization objectives.

+If objectives change, then performance measures may need to change. Indeed, if multiple objectives exist (delighted customers, sustained quality, income before taxes, return on capital versus competitors), then perhaps a balanced scorecard is required (Figure 8).

+Employees must be able to influence performance measures. This is "line of sight." If employees do not have an impact on important performance targets, the pay plan is less likely to result in improved employee performance. If employees do not understand how they can impact important performance targets, the incentive plan is less likely to influence employee behavior.

+Many problems associated with merit and other individual incentive pay plans derive from the fact that employees do not perceive a strong pay-performance link. When employees believe that increases in pay are truly based upon increases in performance, both increased effort and higher satisfaction with pay will likely follow.

*+Employees' perceptions of what is valued needs to be continually managed.
+Employees' sense of fair treatment or trust in their employment relationship needs to be continually managed.*

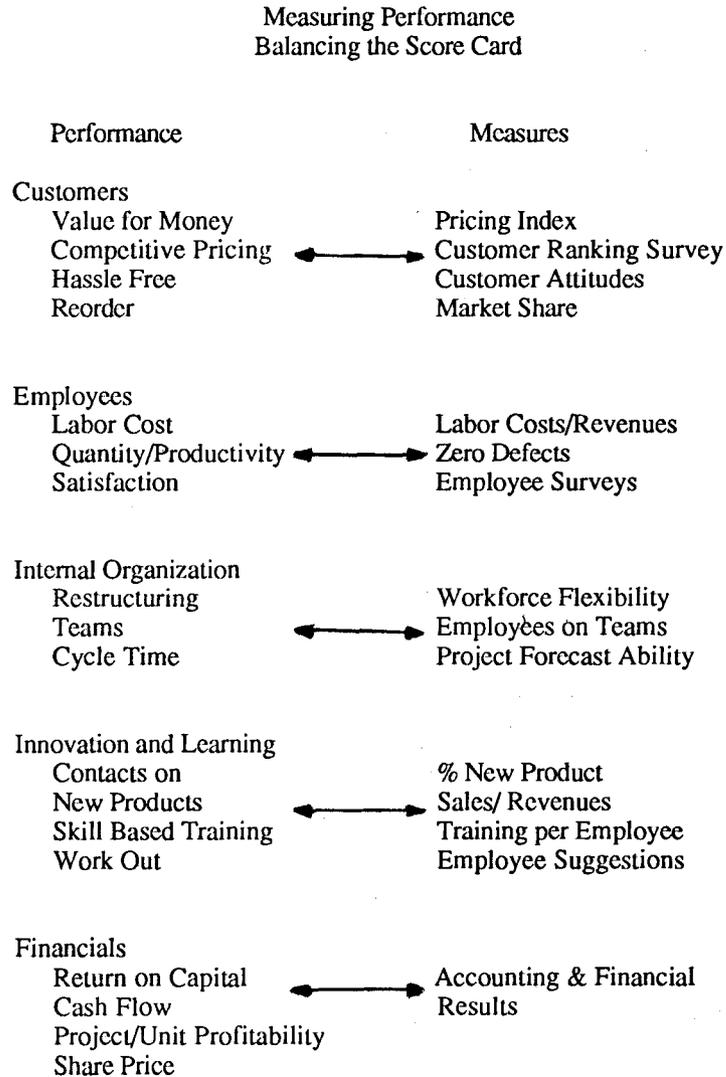


Figure 8

Group Performance-Based Plans

Group-based plans vary widely from gainsharing and profit sharing to stock options and other forms of ownership. First, we review the research evidence on ownership-based plans, then examine the gainsharing and profit sharing findings.

Ownership: ESOPs and Options

In general, the benefits from employee ownership are believed to result from the sense of shared goals, a partnership between the employee and the organization. Ownership links the financial success of the employee with the firm's financial success. Lawler (1987) states that ownership is little more than a symbol that signals that joint effort is needed. Hammer and Stern (1980) state that an employee ownership plan fosters "...some form of psychological partnership... that leads individuals to act on behalf of common goals."

The most common form of employee-based ownership is the *employee stock ownership plan* (ESOP). Under ESOPs, the value of an employee's holdings fluctuates directly with the price of the stock. In addition, dividends are credited to employee accounts and may be held as cash or reinvested. Another common form is *stock option plans*, which do not pay dividends until the options are exercised. Employees share in stock price appreciation in that they may exercise options at any time during the eligible period. Therefore, an individual has all the benefits of investment appreciation without incurring purchase costs until the stock has already increased in value. Pepsico's PepsiShare program annually grants options valued at 10% of salary to every employee (except in Egypt, where an options program is legally treated as an entitlement and cannot be dropped once granted).

ESOPs

The National Center for Employee Ownership surveys U.S. companies with ESOPs. In terms of employees covered, Kroger's plan is the largest, covering 170,000 employees. Included in the top ten are McDonnell Douglas, Rockwell International, Tandy Corporation, TWA, Coldwell Banker, Grumman, and Figgie International. Among the top twenty-five are Avis, Hallmark Cards, Armstead Industries, Morgan Stanley, and Lincoln Electric. The growth of ESOPs from 1975-1989 is shown in Figure 9.

One of the most consistent findings from ESOP research is the *crucial role employee participation plays in plan success. ESOPs alone appear to have little impact on firm performance (Long, 1978a,b). However, ESOPs coupled with a bona fide employee participation plan affecting the employees covered do appear to*

be related to improved company performance (Long, 1980; Tucker, Nock, and Toscano, 1989). A recent survey suggests that ESOPs in companies that stressed employee participation have 6% higher sales than they would have had without an ESOP. Participation was cited as a major factor in this success. Another study focused on ESOPs in 279 companies in Ohio. It reports that 49% outperformed peer organizations, 50% performed as good as peer organizations, and only 1% performed worse than comparable firms. Unfortunately, none of these studies provide much information about performance measures, nor were alternative explanations discussed.

Growth in ESOPs: 1975 to 1989

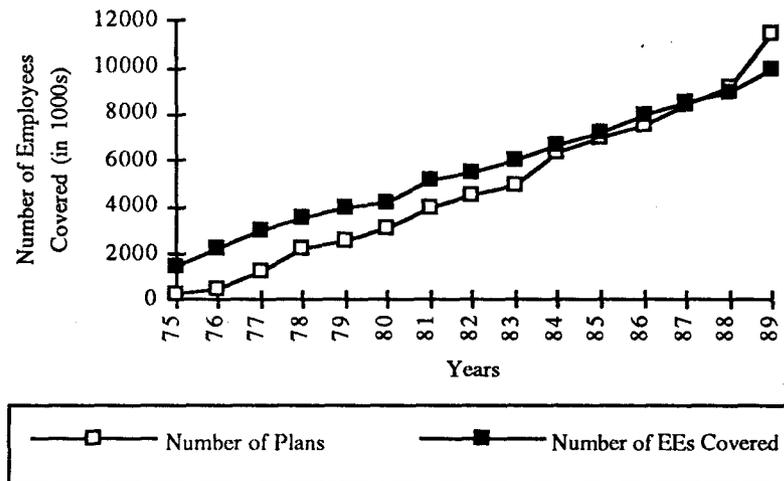


Figure 9 -

The issue of employee participation is complex and complicated.

Employee participation in decision making takes a variety of forms from a suggestion box to actual self-managed work teams (Leana, Locke and Schweiger, 1990). A complete discussion of employee participation is beyond the scope of this report. Obviously, suggestion boxes do not offer employees the same level of involvement or opportunity to affect performance as do work councils or self-managed teams. Nevertheless, the ESOP research clearly prescribes employee participation and implies that more is better. Our reading of this research is that this may be based more on wishful thinking than on scientific evidence. Indeed, as noted later in this report, *conflicting evidence on the importance of employee involvement coupled with performance-based pay exists.*

Some suggest that employees view ownership as a mechanism for affecting company decisions. Research has yielded mixed results on this point. For example, Hammer and Stern (1980) found that ownership did not increase employees' perceptions of control or the desire of employees to be involved in decision making. They conclude that employees viewed their ownership in the company as they would any other financial investment. *These studies have found that financial value did not increase employee perceptions of ownership, thereby suggesting that ownership operates as a general financial incentive and does not align employee objectives with those of the organization.* If this is the case, stock ownership may not offer advantages over other financial incentives.

Other researchers believe that positive results from ownership exist only when it proves to be financially rewarding for employees. Their research offers some support for this belief. *Employee satisfaction was related to the financial value of ownership* (Klein, 1987; Hochner and Granrose, 1985). The greater the financial value and the payoff, the more employees valued ownership—rational behavior after all (French and Rosenstein, 1984). Klein states that with respect to employee satisfaction with stock ownership plans, "...money matters."

Employee Stock Options

The effects of stock options for senior executives on subsequent firm performance have been widely studied and debated. There are a large number of critics of such programs (Crystal, 1991). These critics argue that too often such grants are pure gravy and have no effect on firm performance or shareholder returns except to dilute them. Others (e.g., Baker, Jensen, and Murphy, 1988) argue that CEOs and other senior executives should have a major part of their personal wealth tied up in the value of their employing firm. Unfortunately, the effect of stock options on other employees remains unstudied. Some companies, as we have noted, extend stock options to all employees, including many local nationals beyond the U.S. Others have given one-time grants (Merck), hoping that the effects of ownership catch on at all levels. But their actual effects on employees' performance are unknown.

Gainsharing and Profit Sharing

This section examines some of the research related to profit sharing, gainsharing, and their various permutations. What makes these plans distinctive is that the payoffs are based upon the performance of an identified employee' group e.g., team, facility, business unit, and/or corporation, and the payout is usually based on group membership or salary level, but not on individual performance. One difference between profit sharing and the various forms of gainsharing (e.g., Scanlon, Improshare, customized plans) lies in the measures of performance. As the

name suggests, profit sharing plans are based on some measure of profit, often in the form of a return on capital, assets, or investment, or some target of before-tax profits or even market share. Gainsharing plans usually focus on measures closer to the workplace such as costs, safety, productivity improvements, total quality measures, and the like.

Proponents of gainsharing plans assert that employees have a much greater line of sight under such plans because the performance targets are phrased in terms employees understand and can influence. Employees are rewarded for working harder, smarter, and for making better decisions. The objective is to encourage workers to find ways to shorter cycle time for new products, shave time from production processes, improve customer reorder rates, provide assistance to other workers, reduce scrap and waste, share information, and so on. The differences among most gainsharing plans lie in the methods used to calculate cost savings, the performance improvements, and differences in the payout schedules (thresholds, caps, timing of bonuses).

In what remains *one of the most complete studies of gainsharing*, Schuster (1984) looked at the changes produced by the implementation of a gainsharing plan in six different facilities over time. Productivity was measured as output per worker-hour and quality by scrap produced. Over 101 months of data were collected, beginning before the plans were implemented and continuing for a period of time after implementation. *Productivity improved an average of 30% after plan implementation in five plants.* A sixth plant, although not reporting near-term productivity improvements, had a plan in place for over 20 years. Schuster suggested the plan must be meeting objectives, otherwise it would no longer be in place. (We are somewhat skeptical...inertia is a competing explanation.) Employment and turnover levels did not change, but the number and usefulness of employee suggestions increased significantly. Although it was not part of his analysis, Schuster believes that management commitment to the plan was also an important success factor.

Hatcher and Ross (1991) report that gainsharing improves employee attitudes as well as productivity. Their sample was an auto part manufacturer which replaced a piece-rate system with a gainsharing plan. Attitude and productivity measures were available before and after implementation of the group incentive plan. Attitudes improved; employees reported greater concern for improving quality, cutting costs, and looking for ways to improve overall production and service. And quality improved: Defects per 1,000 shipped parts dropped from an average of 20.93 under the piece-rate system to just 2.31 under the gainsharing plan. Savings were estimated at \$800,000 for the first year expressed in 1985 dollars. Like Schuster, Hatcher and Ross note the probable importance of organizational factors such as a culture amenable to group incentives and a top management team commitment to the plan.

In one of the largest studies to date, Cooke (1994) analyzed group incentive data from 841 unionized and non-unionized companies located in Michigan. Two performance measures were used: value-added per employee, and ratio of labor-to-total production costs. Employee participation was measured by whether the firm used work teams. Cooke was careful to account for alternative explanations such as the effects of company size, technological and capital sophistication, and industry. Unfortunately, he lumped both gainsharing and profit sharing plans together into a single category called group-based performance pay.

He concluded that:

- +Unionized firms with no teams or group-based pay had, on average, 13% higher performance, a 16% lower labor-to-total cost ratio, and paid 19% more in wages than similar non-unionized firms.

- +Among unionized firms, the addition of a profit or gainsharing plan resulted in 19.13% performance improvements without also using teams and 18.60% improvement with teams.

- +Among non-unionized firms, the addition of group-based pay resulted in performance improvements of 18.27% without teams and 20.73% with teams.

- +The advantages of adding teams to a nonunion firm which already uses a group-based pay plan is only a 2.46% increase in performance.

The take-away is that Cooke's findings lend support to the proposition that the addition of group-based pay (either gainsharing or profit sharing) does have positive effects on subsequent performance in both unionized and nonunion firms. However, the introduction of teams also yielded positive results perhaps with less impact on labor costs compared to the incentive plan. Cooke's findings point out that incentive pay is only one alternative for influencing performance; teams is another, and the relative effectiveness of these options needs to be considered. Further, Cooke's data suggest using these options in combination did not add as much value. This is consistent with the earlier study by Pritchard that suggests the value-added achieved by each performance improvement initiative depends on the order they are introduced. There are diminishing returns to be achieved within the same work design.

Profit sharing plans focus on profitability of a facility, division, or company. One major difference between profit sharing plans and gainsharing plans is that profit sharing plans can be part of a deferred benefit or retirement plan. ERISA legislation has mitigated some of the benefits from offering deferred plans, but recent Bureau of National Affairs estimates suggest that 37% of all nonfarm, private workers are covered by some form of profit sharing. Profit sharing can also be paid out directly to employees in the form of cash. However, the deferred option remains the most popular arrangement; 80% of firms offering profit sharing used the deferred option (Milkovich and Newman, 1993).

Does profit sharing affect performance? In an excellent review of the existing state of knowledge, Kruse (1994) focused on 26 statistical studies that estimated the profit sharing effects on company performance after accounting for the competing explanations. He concludes:

- +Profit sharing plans are associated with higher company performance;
- +Profit sharing is associated with productivity increases of 3.5 to 5%;
- +Average productivity increases are larger for small companies and for companies adopting cash payouts (not deferred).
- +There is a widespread belief that profit sharing needs to be combined with other HR programs to create commitment and cooperation for improving performance. "The bottom line is simple: There is little support for the idea that these programs interact with profit sharing in affecting company performance."

Kruse's conclusions are consistent with the emerging pattern of evidence:

(1). Group-based plans seem to have an effect on subsequent performance;

(2). The positive effects of other employee commitment initiatives in combination with group incentives are not clear. There is conflicting evidence.

Notwithstanding the case study description, the prescriptions from pay pundits, and our beliefs, the importance of drawing employees into decision making, coupled with profit sharing, does not find support in the scientific evidence, according to Kruse.

This conclusion conflicts with some studies cited earlier. *The conflicting studies suggest that participation, executive commitment, feedback, and goal setting are all potentially important factors leading to successful group-based incentive plans.* In the Pritchard study, 75% of the productivity improvement was accounted for by feedback and goal setting, while incentive awards added only a 1% additional improvement. Indeed, incentives may be important in sustaining the improvements, but this idea has not been tested. All to say, the competing belief is that there is more to group-based plans than simply extra money linked to performance improvement.

The recent ACA study Organization Performance and Rewards: 663 Experiences in Making the Link is perhaps the broadest study of group-based incentives conducted to date. We have already commented on this study, using it to illustrate our cautions about becoming an informed consumer. The study contains useful information and we recommend obtaining it. As noted earlier, its major conclusion based on surveying 663 distinct group-based plans include the following:

- +Payouts are modest: a median of \$867 per employee per year—about 3% of base pay.

+Plans reporting more intensive communication, feedback, and involvement also report lower payouts. Involvement initiatives for improvement do not require as much direct financial reward.

+Median gain—the dollar value placed on the performance improvement is \$2410 per employee per year;

+On average, organizations earn \$2.34 for every dollar spent on payout, a net return on plan investment of 134%.

+12% of the plans were terminated, most often because the organizations failed to perform well on the performance measures.

+Organizations with performance reward plans tended to perform the same as or better than their competitors.

Taken as a whole, these reported findings also support the proposition that "How you pay matters." Incentive based pay, whether group or individual based, appears to be linked to improved performance.

Having said that, we need to raise cautions on many of the conclusions drawn in the ACA project. To be fair, the authors include a full page "Note of caution to the readers" in which they "worked hard to avoid implying causality;" and, "Avoid generalizing beyond the 663 plans included." Nevertheless, without control groups and proper analysis of alternative explanations, many of the findings need to be treated with caution. Especially troublesome are their conclusions about the tradeoff between involvement initiatives (e.g., employee communication and feedback) and financial rewards, and that organizations with performance reward plans performed the same or better than their competitors. The study design simply does not permit such conclusions.

A cautious consumer can find in the ACA publication some of the richest descriptive data on plan design and the beliefs of compensation professionals regarding these plans' effects. An intriguing finding is that 12% of the plans studied were terminated because the performance targets were not achieved. Questions leap to mind: Are these plans really designed to improve performance, or are they simply devices to insure variable costs?

If plans that fail to pay out as expected are terminated, then what is their value-added? Clearly, research into terminated plans is called for.

Summary of Research on Group-Based Pay

There has been considerable research on the effects of group-based pay. While more research will be useful, several conclusions emerge from the existing studies. The preponderance of evidence suggests that:

+Group-based performance plans have had dramatic and positive influences on firm performance, especially financial measures.

+Ownership can have a positive effect at managerial and executive levels, but little is known about its performance effects for all employees.

+Employees seem to treat stock ownership as a financial instrument rather than a sign of partnership or involvement.

+Both gainsharing and profit sharing plans can have positive effects on subsequent performance.

+Disagreement exists over whether coupling employee involvement initiatives with group based performance plans is necessary for the pay plans to matter. Research conducted or reviewed by behavioralists tend to say it is (e.g., Schuster, Lawler). Economists tend to find little support for this proposition (e.g., Kruse, Cooke).

+Unionized environments are unique and introduce added complexities to the effects of group-based incentives. More work is needed to better understand the dynamics of group-based pay, collective agreements, and the political aspects of union relationships.

Performance-Based Pay: Employee Satisfaction, Attraction, and Turnover

Up to this point our focus has been on the evidence regarding whether performance based pay really works for improving performance. Its potential effects on other outcomes such as employee satisfaction, attraction, and turnover may be equally important. This section briefly covers this research. Conclusions drawn from the employee satisfaction studies include:

+ *Employees favor performance-based pay, all else equal.* However, seldom is all else equal. Hence, other factors influence employee satisfaction with their performance-pay plans.

+ *Employees' perceptions of fairness and lack of bias in the plan are critical* (so-called procedural justice). Employees must believe that the plan will deliver, the measures and data are unbiased, and the administration is fair.

+ *Employees' expectations about their payouts under these plans also appear crucial for satisfaction.* Expectations (perceptions) become the standard for judging the plan, and unmet expectations seem to lead to the most serious dissatisfaction (e.g., Du Pont, Polaroid, Scott terminations of their profit sharing plans are reactions to employee dissatisfaction when the plans failed to pay out because performance thresholds were not achieved).

+ *Employees who tend to be risk takers or risk avoiders appear to react differently toward at-risk plans.* Risk takers focus on the upside: the potential returns. Risk avoiders look at potential losses. And most employees are risk averse, so there must be potential for real and significant returns, even to avoid dissatisfaction among the risk takers.

Performance-based pay may also act as a signal that communicates to prospective employees, customers, and even market analysts. The message communicated is that performance matters so much that one's pay increases are based on performance improvements. Research has begun to identify the signaling effects (Judge and Cable, 1994; Rynes and Miller, 1983). For example, an at-risk

plan may signal, "we are a risk-taking organization that stresses individual accountability, and we value risk-taking." Rynes (1987) captured the essence of the signaling effect by stating that "[c]ompensation systems are capable of attracting (or repelling) the right kinds of people because they communicate so much about an organization's philosophy, values and practices."

Considerable research exists on the retention and performance-based pay relationship. We know that the manner in which people are paid is related to the satisfaction with pay. Furthermore, we know that pay satisfaction influences individuals' decisions to quit or stay with an organization (see, for example, Judge, 1993; Milkovich and Wigdor, 1991). We also have some evidence that employees will choose organizations where they can maximize their earnings and that people's personalities might also be important in their preferences for one pay system over another. Gómez-Mejía and Balkin (1989) found that individuals who were risk-takers were more likely to remain with an organization which emphasized performance-based pay than non-risk takers.

In perhaps the most interesting study to date, Weiss (1987) used AT&T data to look at the retention effects of switching from an individual- to a team-based incentive plan. Weiss suggested that star performers would dislike the switch and would leave the organization. He reasoned that under a team-based plan, all employees receive the same performance-based pay award regardless of their individual effort. The group's output was the average of all members' performance. Bonuses are calculated on the team output. But star performers who regularly produce at levels well in excess of the average may feel cheated compared to what they could earn under an individual performance plan. Their earnings "cheat" them out of this extra pay because they would receive the same payout as all other workers based on average performance. Similarly, below-average employees should like a group-based plan because their performance and hence pay, is below the average under an individual plan. The group-based plan would therefore raise the compensation level of a below-average employee. Figure 10 illustrates this effect. Indeed, the data Weiss analyzed indicated that star performers either reduced their output or quit the firm after the switch to a group-based plan. In fact, of the 208 above-average performers, only one worker continued to record performance increases. High performers under the old individual plan were the most likely to quit after introduction of the group-based plan.

Peterson's (1992a, b) data are consistent with Weiss's but he extends them to suggest that *setting a threshold performance target may offset some of the negative effects associated with below-average performers*. That is, setting a minimum level that must be reached before payouts begin seems to influence poor performers to work harder. However, the effect on star performers is likely to be the same—they are penalized by a group-based pay plan.

Loss of star performers may or may not be bad. For example, for some operations a group of solid, steady performers is what is needed. Indeed, Deming argued that in statistical quality control, deviations were errors and needed to be minimized. This is especially true when the production process is highly interdependent, that is, employees must work together to complete the production cycle. Other work applications rely upon a complex combination of independent and team plan, and the loss of star performers might be more detrimental. Even where teamwork is required, the catalyst effects of star performers may lift the entire team performance. Sports teams illustrate the point. Arguably, Michael Jordan's performance on the basketball court lifted the entire team performance. His performance-based pay plan was targeted to his individual performance as well as the success of the entire team. Indeed, it was designed to support both his star role and his efforts to energize and lead the team. However, Jordan's performance in a baseball uniform is undoubtedly another matter. The advantages and shortcomings of team versus individual plans are frequently oversimplified by advocates and pay gurus. Perhaps the solution lies individual coupled with group-based plans. But research on such mixed hybrid plans has yet to be conducted.

Distribution of Employee Performance
and its Relationship to Individual Earnings

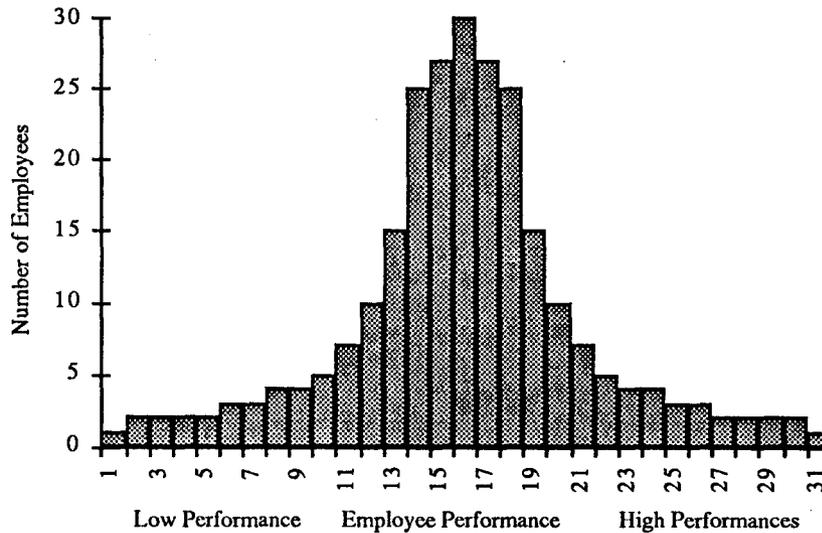


Figure 10

THE DARK SIDE TO PERFORMANCE-BASED PAY

Critics of performance-based pay need to be heard. Their criticism offers a needed counterweight to fads and fashions in employee compensation. Some critics claim performance-based pay does not work and it never will. Others say that it may work under the right conditions, but conditions are so difficult to obtain that it is more efficient (cheaper) to use other nonpay initiatives, and finally, another set assert that performance-based pay is damaging and detrimental to employee well-being and organization success.

Perhaps the most vocal contemporary critic of performance-based pay is Kohn, *Punished by Rewards* (1993), who argues that compensation can do nothing more than prevent dissatisfaction among employees and temporary compliance with certain objectives and rules. He further asserts that "attaching larger pay incentives for successful performance decreases employees' intrinsic motivation and performance."

The research evidence contradicts Kohn's arguments. We have briefly listed each of his criticisms (K) countered by evidence from research (R):

1. K: Pay is not a motivator. Challenging work is.
R: Both can be if properly designed and administered.
2. K: Rewards punish. Sense of accomplishment and achievement motivates.
R: Rewards can support accomplishments and do motivate behaviors.
3. K: Rewards rupture relationships. Cooperation, teamwork are crucial.
R: Rewards can support teamwork.
4. K: Rewards ignore reasons.
R: People ignore reasons.
5. K: Rewards discourage risk taking; Financial security and entitlements nurture risk-taking environments.
R: Complex issue; without rewards, why take the risks?
6. K: Rewards undermine interests. Intrinsic interest is the key to motivation and performance.
R: Rewards and interest improve performance. Rewards can help gain commitment to high performance goals.

The debate over so-called extrinsic (pay increases) and intrinsic (interest and accomplishment) rewards is an old one in academic circles. Contrary to Kahn's implicit model, intrinsic and extrinsic rewards do not necessarily compete with each other; indeed, they can be combined to increase employee total motivation.

One of the most widely known critics of performance based pay is Graef Crystal. His 1991 book, *In Search of Excess: The Overcompensation of American Executives* set the stage for many criticisms of managerial pay. Crystal's major theme is that decisions about executive and managerial pay are strongly affected by organization politics. Since executives and managers hire the consultants, they get what they pay for. While this report is not about executive pay, Crystal does argue that if the pay of the leadership is really not sensitive to fluctuations in performance, why should employees have their pay linked to performance? This argument has two faces, the first political, and the other leadership through example. Research does not offer much guidance on either of these issues. However, the political and social aspects of performance-based pay does relate directly to some potential concerns with much of the current rhetoric advocating at-risk and variable pay.

It appears under several labels; the "new pay", the "new social contract in the workplace", the "new employment deal" are examples. Whatever it is called, there is a widespread belief that new employment relationships are emerging. And while an extended discussion is beyond the scope of this report, one aspect of it is highly relevant. All observers seem to agree, the new employment relationship involves shifting increased risk to individual employees. At-risk plans is an example. Less employment security, self-managed careers and education are others.

If individual employees are being asked to accept greater risks in their employment relations, then they are not being well prepared to manage it. Under at-risk plans, employees are seldom if ever trained how to mitigate their risk through some portfolio of "investments" or to minimize downside risks through savings and the like. Unprepared to manage increased risks, individuals faced with losses and financial uncertainty will surely seek remedies, either through the courts or their public government regulators. Our own view is that the current Dunlop Commission is the early stage of a public debate over coming employment regulations and labor law in this country. The current debate over the social contract in the European Community and Ontario illustrates the point.

So there is a potential dark side to some of these human resource initiatives, performance-based pay, especially at-risk types. Some critics argue against performance-based pay because it does not work or is even detrimental. Research does inform us and, in our view, counters these criticisms. However, research does not offer any guidance with respect to the political underside of the emerging new social contract in the workplace. And it is our belief that it is the new employment relationship with employees that may be the most strategic of all.

APPENDIX

Performance-based pay is the subject of a variety of theories drawn from a variety of fields. Economists, psychologists, sociologists, management scientists all have theories which offer answers to the questions posed at the beginning of this report. Does performance-based pay really work? And which approach makes sense?

Theory is very useful because it helps explain why something does or does not work, because each situation is different.

"The ideas of economists and political philosophers both when they are right and when they are wrong, are more powerful than is commonly understood. Indeed the world is ruled by little else. Practical (people) who believe themselves to be quite exempt from any intellectual influences are usually the slaves of some defunct economist. Madmen in authority, who hear voices in the air, are distilling their frenzy from some academic scribbler of a few years back. I am sure the power of vested interests is vastly exaggerated compared with the gradual encroachment of ideas." (John Maynard Keynes, from R. L. Heilbroner, *The Worldly Philosophers*)

We are also sure that a report on theory would be a surefire cure for insomnia. Instead, the theories relevant to performance-based pay are summarized in the accompanying chart. We tried to abstract the essential features of each. And we tried mightily to highlight, "So What?"

THEORIES RELATED TO PERFORMANCE-BASED PAY

Theory	Essential Features	Predictions	So What?
Maslow's Need Hierarchy	<p>People are motivated by inner needs.</p> <p>Needs form a hierarchy from most basic (food & shelter) to higher-order (e.g. self-esteem, love, self actualization).</p> <p>Needs are never fully met, they operate cyclically</p> <p>Higher-order needs become motivating after lower order needs have been met</p> <p>When needs are not met, they become frustrating.</p>	<p>1. Base pay must be set high enough to provide individuals with the economic means to meet their basic living needs.</p> <p>2. An at-risk program will not be motivating since it restricts employees+ ability to meet lower-order needs.</p> <p>3 Success-sharing plans may be motivating to the extent they help employees pursue higher-order needs.</p>	<p>A. Performance-based pay may be demotivating if it impinges upon employees+ capacity to meet daily living needs</p> <p>B. Incentive pay is motivating to the extent it is attached to achievement recognition or approval</p>

THEORIES RELATED TO PERFORMANCE-BASED PAY

Theory	Essential Features	Predictions	So What?
Herzberg's 2-Factor Theory	<p>Employees are motivated by two types of motivators: hygiene factors and satisfiers.</p> <p>Hygiene or maintenance factors, in their absence, prevent behaviors, but in their presence cannot motivate performance. These are related basic living needs, security, and fair treatment.</p> <p>Satisfiers, such as recognition, promotion, and achievement motivate performance.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Base pay must be set high enough to provide individuals with the economic means to meet hygiene needs, but it cannot motivate performance . 2. Performance is obtained through rewards; payments in excess of that required to meet basic needs. 3. Performance-based pay is motivating to the extent it is connected with meeting employees+ needs for recognition, pleasure attainment, achievement, and the like. 4. Other factors such as interpersonal atmosphere, responsibility, type of work, and working conditions influence the efficacy of performance-based pay. 	<p>A. Pay level is important - it must meet minimum requirements before performance-based pay can operate as motivator.</p> <p>B. Security plans will induce minimum, but not extra, performance. Success-sharing plans will be motivating. At-risk plans will be demotivating.</p> <p>C. Other conditions in the working relationship influence the effectiveness of performance-based pay</p>
Reinforcement.	<p>Rewards reinforce (i.e., motivate & sustain) performance.</p> <p>Rewards must follow directly after behaviors to be reinforcing. Behaviors which are not rewarded will be discontinued.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Performance-based payments must follow closely behind performance. 2. Rewards must be tightly coupled to desired performance objectives. 3. Withholding payouts can be a way to discourage unwanted behaviors 	<p>Timing of payouts is very important.</p>

Theory	Essential Features	Predictions	So What?
Equity	<p>Employees are motivated when perceived outputs (i.e., pay) are equal to perceived inputs (e.g., effort, work behaviors)</p> <p>A disequilibrium in the output-to-input balance causes discomfort. If employees perceive that others are paid more for the same effort, they will react negatively (e.g., shirk)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. The pay performance link is critical; increases in performance must be matched by commensurate increases in 2. Performance inputs and expected outputs must be clearly defined and identified 3. Employees evaluate the adequacy of their pay via comparisons with other employees. 	<p>A. Performance measures must be clearly defined and employees must be able to affect them through work behaviors.</p> <p>B. If payouts do not match expectations, employees will react negatively.</p> <p>C. Fairness and consistency of performance-based pay across employees in an organization is</p> <p>D. Since employees evaluate their pay-effort balance in comparison to other employees, relative pay matters.</p>
Expectancy	<p>Motivation is the product of three perceptions: expectancy, instrumentality, and valence. Instrumentality is employee+s assessment of their ability to perform required job tasks</p> <p>Expectancy is employee+s beliefs that requisite job performance will be rewarded by the organization</p> <p>Valence is the value employees attached to the organizational rewards offered for satisfactory job performance.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job tasks and responsibilities should be clearly defined. 2. The pay-performance link is critical. 3. Performance-based pay returns must be large enough to be seen as rewards. 4. People chose the behavior that leads to the greatest reward. 	<p>A. Larger incentive payments are better than smaller ones.</p> <p>B. Line-of-sight, is critical + employees must believe they can influence performance targets.</p> <p>C. Employee assessments of their own ability are - important + organizations should be aware of training and resource needs required to perform at target levels.</p>

important.

to correct the output-to-input balance.

Theory	Essential Features	Predictions	So What?
Goal setting	<p>Challenging performance goals influence greater intensity and duration in employee performance.</p> <p>Goals serve as feedback standards to which employees can compare their performance.</p> <p>Individuals are motivated to the extent that goal achievement is combined with receiving valued rewards .</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Performance-based pay must be contingent upon achievement of important performance goals. 2. Performance goals should be challenging and specific. 3. The amount of the incentive reward should match the goal difficulty. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Line-of-sight is important; employees must believe they can influence performance targets. B. Performance targets should be communicated in terms of specific, difficult goals. C. Feedback about performance is important. D. Performance-based payouts should be contingent upon goal achievement.
Agency	<p>Pay directs and motivates employee performance.</p> <p>Employees prefer static wages (e.g., a salary) to performance-based pay.</p> <p>If performance can be accurately monitored, payments should be based upon satisfactory completion of work duties.</p> <p>If performance cannot be monitored, pay should be aligned with achieving organizational objectives.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Performance-based pay must be tightly linked to organizational objectives. 2. Employees dislike risky pay and will demand a wage premium (e.g., higher total pay) in exchange for accepting performance-based 3. Performance-based pay can be used to direct and induce employee performance. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Performance-based pay is the optimal compensation choice for more complex jobs where monitoring employees+ work is difficult. B. Performance targets should be tied to organizational goals. C. Use of performance-based pay will require higher total pay opportunity.

REFERENCES

Copies of any of these references are available upon request (ILR S. Cornell U.)

- Abowd, J. M. 1990. Does performance-based managerial compensation affect corporate performance? *Industrial and Labor Relations Review*, 43: 52-73.
- Baker, G. P., Jensen, M. C., & Murphy, K. J. 1988. Compensation and incentives: Practice versus theory. *The Journal of Finance*, 33: 593-616.
- Blasi, J. R., & Kruse, D. L. 1991. *The New Owners*, New York: Harper Collins.
- Bloedorn, J. D., & Chingos, P. T. 1994. Executive pay and company performance. *ACA Journal*, Autumn: 70-89.
- Brown, C. 1990. Firms' choice of method of pay. *Industrial and Labor Relations Review*, 40: 165-S -182-S.
- Brown, C., & Medoff, J. 1989. The employer size - wage effect. *Journal of Political Economy*, 97: 1027 -1059.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. 1994. Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47: 317-348.
- Conference Board. 1993. *Innovative Reward and Recognition Strategies in TQM*, New York: The Conference Board, Inc.
- Cooke, W. N. 1994. Employee participation programs, group based incentives, and company performance. *Industrial and Labor Relations Review*, 47: 4,594-610
- Crystal, G.S. 1991. *In search of excess: The overcompensation of American executives*, New York: Norton.
- Dyer, L., & Theriault, R. 1976. The determinants of pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61: 596-604.
- Eisenberger, R., Faslo, P., & Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75: 51-59.
- Fisher, L. M. 1992, June 23. Sears auto centers to halt commissions. *New York Times*, D1.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. 1989. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32: 115-130.
- French, J. L., & Rosenstein, J. 1984. Employee ownership, work attitudes, and power relationships. *Academy of Management Journal*, 27: 861-869.
- Gerhart, B., & Milkovich, G.T. 1990. Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33: 663-691.
- Gerhart, B., & Milkovich, G.T. 1993. Employee compensation: Research and Theory. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 481-569), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Gregg, P., Machin, S., & Szymanski, S. 1993. The disappearing relationship between director's pay and corporate performance. *British Journal of Industrial Relations*, 31: 1-9.
- Hammer, T.H., and Stern, R.N. 1980. Employee ownership: Implications for the organizational distribution of power, *Academy of Management Journal*, 23, 1, 78-100.
- Heneman, H. G. III 1985. Pay satisfaction. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources*, (Vol. 3, pp. 115-139), Greenwich, CT: JAI Press.
- Heneman, H. G., III & Schwab, D. T. 1985. Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20:129-141.
- Heneman, R.L. 1992. *Merit pay: Linking pay increases to performance ratings*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Heneman, R. L., Greenberger, D. B., & Strasser, S. 1988. The relationship between pay-for-performance and pay satisfaction. *Personnel Psychology*, 41: 745-759.
- Hochner, A. and Granrose, C.S. 1985. Sources of motivation to chose employee ownership as an alternative to job loss, *Academy of Management Journal*, 28, 4, 860-876.
- Hoskisson, R. E., Hitt, M. A., & Hill, C. W. 1993. Managerial incentives and investment in R & D in large multiproduct firms. *Organization Science*, 4:325-341.
- Hoskisson, R. E., Hitt, M. A., Turk, T. A., & Tyler, B. B. 1989. Balancing corporate strategy and executive compensation: Agency theory and corporate governance. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 7, pp. 25- 57), Greenwich, CT: JAI Press.
- Huber, V. L., Seybolt, P. M., & Venemon, K. 1992. The relationship between individual inputs, perceptions, and multidimensional pay satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 22: 1356-1373.
- Isen, A. M., & Baron, R. A. 1991. Positive affect as a factor in organizational behavior. *Research in organizational behavior*, 13: 1-53
- Isen, A. M., & Geva, N. 1987. The influence of positive affect on acceptable level of risk: The person with a large canoe has a large worry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 39:145-154.
- Jensen, M.C., & Murphy, K.J. 1990. Performance pay and top-management incentives. *Journal of Political Economy*, 98: 225-264.
- Judge, T. A. 1992. The dispositional perspective in human resources research. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (vol. 10, pp. 31-72), Palo Alto, CA: JAI Press.
- Judge, T. A. 1993. Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover? *Journal of Applied Psychology*, 78: 395-401.

- Keeley, M. 1988. *A social-contract theory of organizations*, Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Klein, K.J. 1987. Employee stock ownership and employee attitudes: A test of three models, *Journal of Applied Psychology*, 72, 2, 319-322.
- Klein, K. J., and Hall, R. J. 1988. Correlates of employee satisfaction with stock ownership: Who likes an ESOP most?, *Journal of Applied Psychology*, 73, 630-638.
- Kruse, D. L. 1993. *Profit sharing: Does it make a difference?*, Kalamazoo, MI: Upjohn Institute.
- Lawler, E. E. 1987. Pay for performance: A motivational analysis, In R. Nalbantian (Ed.), *Incentives, cooperation and risk sharing*, Totowa, N.J: Rowan and Littlefield.
- Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Long, R. J. 1978a. The effects of employee ownership on organizational identification, employee job attitudes, and organizational performance: A tentative framework and empirical findings. *Human Relations*, 31: 29-49.
- Long, R. J. 1978b. The relative effects of share ownership vs. control on job attitudes in an employee owned company. *Human Relations*, 31: 753-763.
- Long, R. J. 1980. Job attitudes and organizational performance under employee ownership. *Academy of Management Journal*, 23: 726-737.
- Mathieu, J. E., & Zajac, . M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- McAdams, J. L., & Hawk, E. J. 1994. *Organizational Performance & Rewards*, Phoenix, AZ: *American Compensation Association*.
- Miceli, M. P., Jung, I. J., Near, J. P., & Greenberger, D. B. 1991. Predictors and outcomes of reactions to pay-for-performance plans. *Journal of Applied Psychology*, 76: 508-521.
- Miceli, M. P., & Lane, M. C. 1991. Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.) *Research in personnel and human resource management* (Vol. 9, pp. 235-309), Greenwich, CT: JAI Press.
- Milkovich, G. T. 1988. A strategic perspective on compensation management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 6: 263-288.
- Milkovich, C. T., & Newman, J .M. 1993. *Compensation 4th ed.*. Homewood, IL: Irwin.
- Milkovich, G. T., & Wigdor, A. K. 1991. *Pay for performance*, Washington, D. C.: National Academy Press.
- Oliver, N. 1990. Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K., *Human Relations*, 43, 6, 513-526.

- Peterson, T. 1992a. Individual, collective, and system rationality in work groups: Dilemmas and market-type solutions. *American Journal of Sociology*, 98: 469-510.
- Peterson, T. 1992b. Individual, collective, and system rationality in work groups: Dilemmas and market-type solutions, *Rationality & Society*, 4: 332-.355.
- Pierce, J. L., and Furo, C. A. 1990. Employee ownership: Implications for management, *Organizational Dynamics*, Winter, 32-43.
- Pierce, J.L., Rubenfeld, S.A., and Morgan, S. 1991. Employee ownership: A conceptual model of process and effects, *Academy of Management Review*, 16, 1, 121-144.
- Pritchard, R. D., Jones, S. D., Roth, P. L., Stuebing, K. K., & Ekeberg, S. E. 1988. Effects of group feedback, goal setting, and incentives on organizational productivity, *Journal of Applied Psychology*, 73: 337-358.
- Research Institute of America. 1992. *Federal Master Tax Guide*, New York: The Research Institute of America, Inc.
- Rice, R. W., Phillips, S. M., & McFarlin, D. B. 1990. Multiple Discrepancies and pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 75: 386-393.
- Rosen, C., & Young, K. M. 1991. *Understanding employee ownership*, Ithaca, NY: ILR Press.
- Rousseau, D. M. 1990. New hire perceptions of their own and their employers' obligations: A study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11: 389-400.
- Rousseau, D. M., & Parks, J. M. 1992. The contracts of individuals and organizations. In L.L. Cummings & B.M Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 15, pp. 1-47), Greenwich, CT: JAI Press.
- Rynes, S. L. 1987. Compensation strategies for recruiting. *Topics in total compensation*, 2: 185-196.
- Rynes, S. L., & Miller, H. E. 1983. A policy-capturing investigation of the role of expectancies in decisions to pursue job alternatives. *Journal of Applied Psychology*, 68: 147-154.
- Rynes, S. L., Schwab, D. P., & Heneman, H. G. 1983. The role of pay and market pay variability in job application decisions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31: 353-364.
- Scarpello, V., & Campbell, J.P. 1983. Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36: 577-600.
- Scarpello, V., Huber, V., & Vanderberg, R. J. 1988. Compensation dissatisfaction: Its measurement and dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 73: 163-171.
- Schuster, J. R., & Zingheim, P. 1982. *The new pay: Linking employee and organization' performance*, New York: McMillan.
- Scott, W. E., Jr., Farh, J., & Podsakoff, P. M. 1988. The effects of "intrinsic" and "extrinsic" reinforcement contingencies on task behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41: 405-425.

- Simon, H. A. 1951. Formal theory of the employment relationship. *Econometrica*, 19:293-305.
- Simon, H. A. 1991. Organizations and markets. *Journal of Economic Perspective*, 5:25-44.
- Tannenbaum, A. S. 1983. Employee-owned companies, In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 5, Greenwich, CT: JAI Press.
- Toscano, D.J.(1983), Toward a typology of employee ownership, *Human Relations*, 36, 7, 581-602.
- Tosi, H.L., & Gomez-Mejia, L.R. 1989. The decoupling of CEO pay and performance: An agency theory perspective. *Administrative Science Quarterly*, 34:169-190.
- Tucker, J., Nock, S. L., & Toscano, D. J. 1989. Employee ownership and perceptions of work. *Work and Occupations*, 16: 26-42.
- Tully, S. 1993. Your paycheck gets exciting. *Fortune*, November 1, pp. 83-98.
- Wagner, J. A., III, Rubin, P. A., & Callahan, T. J. 1988. Incentive payment and non-managerial productivity: An interrupted time series analysis of magnitude and trend. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 42: 47-74.
- Weiss, A. 1987. Incentives and worker behavior: Some evidence. In H. R. Nalbantian (Ed.), *Incentives, cooperation and risk sharing* (pp. 137-150), Totowa, NJ: Rowan & Littlefield.
- Weitzman, M. L., & Kruse, D. L. 1990. Profit sharing and productivity. In A. S. Blinder (Ed.), *Paying for productivity.V*

This paper was developed with the support of the Center for Advanced Human Resources Studies (CAHRS) in the School of Industrial and Labor Relations at Cornell University. CAHRS is committed to producing and providing high-quality research and development to improve the practice of human resource management. CAHRS operates as a partnership between corporate sponsors and participating faculty members.

For mor information about CAHRS, contact Albert T. Brault, Executive Director at Cornell University.

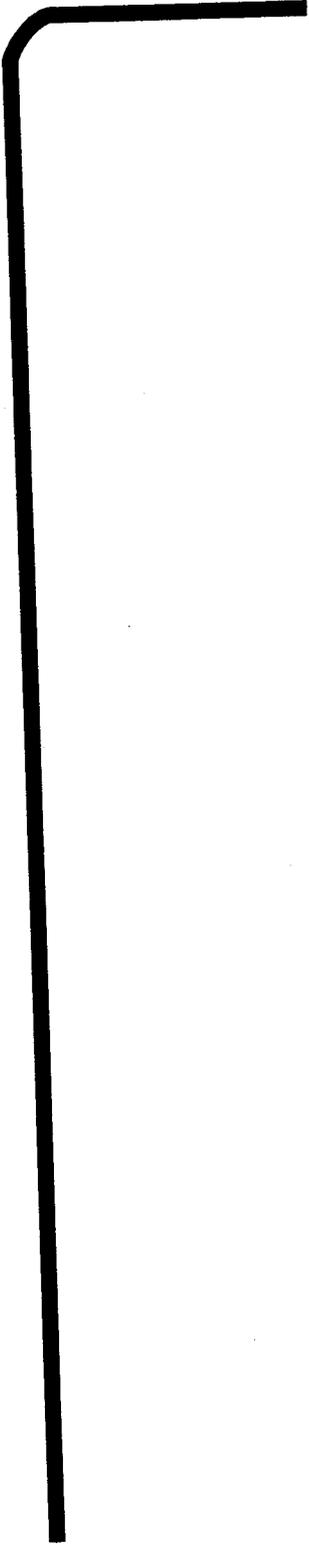
Este estudio se plantea dos preguntas fundamentales, que los altos Ejecutivos de la Compañía 3M, de los Estados Unidos, hicieron a los investigadores de la Escuela de Relaciones Industriales y Laborales de Cornell:

- ¿Acaso el Pago Basado en Competencias realmente funciona?
- ¿Cuál de los enfoques tiene más sentido?

Milkovich y Mathew Boom, con el apoyo del Centro de Estudios Avanzados de Recursos Humanos de la Escuela de Relaciones Industriales y Laborales de Cornell, llevaron a cabo el estudio que hemos presentado, y una vez concluido pidieron autorización a los Ejecutivos de la 3M para publicarlo, persuadidos de que podía interesar a otros investigadores y profesionales del ramo. Estos accedieron de buen grado.

Como señalamos en la Editorial, y en una nota a pie de página de este trabajo, el Dr. Milkovich, a su vez nos autorizó a publicarlo en las páginas de nuestra revista. Hemos preferido publicarlo en inglés, para mantener la fidelidad con los términos utilizados en el estudio y a sabiendas, además, de que la mayoría de nuestros lectores no tiene dificultad alguna en la lectura del inglés.

La temática del pago por competencias ha alcanzado en estos últimos años su climax, en el mundo de las relaciones de personal, por ello nos pareció importante su publicación en nuestra Revista. Sobra decir que estamos sumamente agradecidos al Dr. Milkovich por esta atención para con nosotros.



Comunicaciones

ETICA CONTRA CORRUPCION

Luis Ugalde, S.J.¹

SUMARIO: I.-Introducción. II.-La corrupción de buena conciencia: 1.La ley y la amistad. 2.Ineficiencia y corrupción. 3.Costo y gratuidad pública. 4.Deformado sentido de lo público. III.-La corrupción de los corruptos. IV.-Camino hacia la práctica moral ciudadana

I.-Introducción

La mayoría de las veces el discurso moralista que proclama los principios abstractos convive con las prácticas inmorales cuya razón social de ser no se analiza y que continúan sólidamente implantadas en nuestras sociedades. Es necesario ser muy conscientes de que el moralismo y las prácticas corruptas no necesariamente se repelen; más bien pueden convivir armónicamente e incluso complementarse y necesitarse mutuamente.

¿Cómo hacer para que el tratamiento de este tema no caiga en ese peligro y no sigamos moviéndonos en dos planos que no se encuentran: lo que efectivamente practicamos y lo que proclamamos como el sentido y razón moral de nuestras acciones. Nos parece que para ello hay una condición necesaria aunque no suficiente: Evitar una presentación meramente principista y sin materialización práctica y descender más bien a analizar las causas concretas operativas de la corrupción, el humus cultural del que se alimenta y marcar los caminos para combatirla.

Antes de cualquier tratamiento del tema de la ética pública debemos ser conscientes de que en la cultura actual la frontera entre lo moral e inmoral se ha desdibujado tanto que en la opinión de muchos la moral como la religión son asuntos privados, hay para todos los gustos y no debemos meternos en vidas ajenas. Por todo el mundo se va imponiendo la lógica del individualismo posesivo, de

¹Ponencia presentada por el R.P. Luis Ugalde S.J., Rector de la Universidad Católica Andrés Bello, en la Conferencia Internacional sobre los Problemas de Fraude en los Gobiernos (Democracia contra Corrupción), celebrado en el Hotel Tamanaco de Caracas, del 13 al 14 de Junio de 1996. El P. Ugalde señaló antes de presentar su Ponencia.: "Confieso que me costó mucho aceptar la invitación a desarrollar este tema, porque tengo una gran desconfianza y escepticismo sobre todo tratamiento principista y abstracto de la corrupción..."

corazón hedonista y utilitarista, que busca el éxito fáctico sin someterse al juicio moral; si algo es útil y exitoso no pareciera necesitar otro certificado de honestidad. Con frecuencia el juicio ético en las acciones propias, se reduce a lo factual y la ética queda para denunciar a otros o para las declaraciones principistas, tan solemnes como inoperantes. Sobre esa base hay pocas razones internas para no incurrir en corrupción pública y las externas se reducen al miedo de ser sorprendidos y castigados severamente, que en muchas de nuestras sociedades es escaso.

Lo ético habla de conciencia y del deber ser como distinto del ser. Mantiene la distinción y la tensión entre lo que hacemos y lo que debemos hacer y la convicción de que aquel ha de ser juzgado por éste. Lo ético habla de la distinción entre lo que física y técnicamente estamos en capacidad de hacer y lo que en conciencia podemos hacer. Entre ambos tipos de conducta, existe la responsabilidad y el juicio moral de lo bueno y lo malo, juicio totalmente distinto de la calificación de útil o inútil o de aquella apreciación técnica que hacemos cuando hablamos de crimen perfecto, de extraordinaria red de traficantes, o cuando calificamos un bombardeo de altamente exitoso por la gran destrucción causada.

Nuestras sociedades se encuentran ante conductas humanas corruptas sólidamente implantadas y operantes con muchas razones para seguir siendo y muchos apoyos para fortalecerse. Frente a ello lo ético aparece con frecuencia como algo anticuado o totalmente incapaz y carente de instrumentos externos para hacerse realidad y para castigar efectivamente la corrupción. Es pues importante señalar que nuestro problema no es conceptual, sino cómo hacer que lo ético se fortalezca como convicción y cuente con instrumentos reales y acciones sociales que la defiendan.

II.-La corrupción de buena conciencia

En las sociedades latinoamericanas, y en particular en la venezolana, la corrupción de los corruptos se nutre y se refuerza en la objetiva corrupción de buena conciencia, más generalizada porque forma parte de la cultura de la mayoría. Es más difícil de combatir, pues no la consideramos corrupción y hace mayores estragos por ser la más generalizada. Gracias a ella prospera la corrupción de los corruptos y es tolerada. Vamos a señalar cuatro aspectos de esta corrupción de buena conciencia.

1.La ley y la amistad

Nuestras sociedades son fundamentalmente relacionales (Damatta Roberto, A Casa e a Rua. Sao Paulo 1985) y en ellas el parentesco, la amistad, el compadrazgo y otras formas de relación personal, establecen una red primaria y fundamental que prevalece sobre la ley a la hora de establecer la valoración moral de las acciones públicas. Para la mayoría el tratar bien a los amigos es un valor moral superior al cumplimiento de la ley universal e igual para todos. Además esa mayoría no visualiza los graves daños que el tratamiento particularista de los amigos en lo

público (obviando la ley) produce al resto de la sociedad; es decir, no ve la relación entre su particularismo que practica y la corrupción que lamenta. A lo más llega a rechazar algunos efectos de la corrupción causada por el particularismo de los demás, pero aun en eso tiene mucha comprensión y tolerancia, y se opone a los castigos pues “él haría lo mismo” en igual circunstancia.

Con la irrupción de la República y sus formas políticas modernas, todos empezamos a considerarnos ciudadanos, iguales ante la ley y se eliminaron los fueros especiales. Sin embargo esa universalidad de la ley e igualdad ciudadana ante ella, básica para la moral pública moderna, queda para el discurso político, pero no modela la práctica política mayoritaria. Más aún, el juicio moral verdadero que prevalece en la mayoría de los latinoamericanos no es el universalista de la ley impersonal, sino el particularista que decide en razón de la relación y de la amistad.

No es que a la moral universalista se le trampee con las inmorales prácticas de favoritismo, sino que hay dos morales encontradas de las que la particularista prevalece en las decisiones y la universalista en los discursos. Tratar privilegiadamente a parientes, amigos, compadres, clientes y copartidarios, en la práctica cotidiana es considerado más moral que guardar la universalidad de la ley. Jueces, ministros, congresantes, y en su nivel los otros funcionarios, consideran que la ley se debe aplicar por igual a todos menos a “los suyos”. En el sentir de la mayoría de la población la ley ha de ser igual para todos los otros y se molesta cuando ocurre lo contrario, pero cuando se trata de sus parientes, amigos y copartidarios, el trato debe ser conforme a la relación especial (y consiguiente obligación moral) que tienen. Hacerlo conforme a la ley impersonal sería inmoral y antinatural. Tal vez no lo digan, pero así piensan en su razón actuante.

En los albores de la República grancolombiana en 1820 el ilustre Juan Germán Roscio vicepresidente del Departamento de Venezuela empezó en Angostura a ganarse las antipatías a causa de su rectitud y apego a la ley: “El Sr. Roscio se adhiere a la ley, y parece no tener ni parientes ni amigos. Disgusta por consiguiente a todos los empleados, a quienes de continuo predica el cumplimiento de su obligación” (Informe del Dr. José Rafael Revenga al Libertador el 20-V- 1820). En consecuencia - continua Revenga- se resentían “los que estaban acostumbrados al despilfarro de los recursos del gobierno, ¿será que no conviene ser Catón al presente? Yo creo que si hemos de tener República son necesarios muchos catones” (Ibidem.)

La imparcialidad de la ley y la igualdad de todos ante ella es algo que estaba en el origen de nuestras repúblicas pero a lo largo de casi dos siglos no ha sido aprendido ni convertido en práctica ordinaria. En la Venezuela contemporánea incluso se ha acentuado el particularismo al percibir que el Estado petrolero es rico y que la principal función de los gobiernos es distribuir esa riqueza hacia sus destinatarios morales, empezando - claro está - por los propios parientes y amigos. Los primeros que dieron ejemplo de ello fueron los presidentes y ministros.

Por tanto la lucha entre Roscio y sus críticos no es percibida entre la ética y la corrupción, sino entre un señor intransigente y de mal carácter que no respeta la ley fundamental de nuestra ética relacional, que en conciencia exige dar tratamiento de excepción a los amigos y parientes.

A medida que el lenguaje republicano y legalista, típico del discurso político, va implantándose, convive con la ética relacional y sirve para renovar los ritos patrióticos e incluso ocultar la verdadera práctica política particularista de la que se derivan gravísimos daños por medios objetivamente corruptos. El clientelismo político encaja perfectamente en este tipo de ética y la refuerza. (Ver artículos de Raúl González en la revista SIC. Caracas noviembre de 1995, abril y mayo de 1996)

La manera de combatir la corrupción y llegar de alguna forma a afirmar la universalidad de la ley, igual para todos, sin que eso signifique negar la alta valoración de la amistad y las relaciones humanas, es ayudando a visualizar los graves daños humanos que causa el favoritismo en el poder ejecutivo, legislativo y judicial y el uso parcializado de la ley y de los recursos públicos. La amistad puede obsequiar gratuitamente lo que es de uno a quien queramos, pero cuando administra lo público no puede tener lugar ningún favoritismo pues ello significa apropiarnos de lo ajeno. La gente tiene que ver claramente que el particularismo mina las bases mismas de la moral pública y percibir la relación causal (que a veces parece muy abstracta) entre la dramática falta de dotación de un hospital público en el que la gente muere por carencia de atención, con el dinero que el Estado malgasta en mantener como agregado en París al sobrino de un ministro que quiere aprender francés disfrutando de la vida parisina.

Este razonamiento es también válido para la universalidad del mercado con reglas iguales para todos, que es otro de los presupuestos para el funcionamiento de esta sociedad.

2. Ineficiencia y corrupción

Hay una dificultad bastante generalizada en captar que la corrupción más costosa y de mayores efectos negativos en muchos de nuestros países es la ineficiencia en general y en los servicios y gestión pública en particular. Esta corrupción normalmente (al igual que el favoritismo con los parientes y amigos) no se considera como tal y convive pacíficamente con la buena conciencia de los que la ejercen. Así se explica que haya una aceptación resignada de parte de la población y unas prácticas de "derecho adquirido" por parte de cientos de miles de funcionarios consistentes en cobrar sin trabajar, dar ordinariamente mala calidad en el servicio, nombrar incapaces para los cargos, mantener personal innecesario, ser habitualmente impuntuales, dejar que las cosas se pierdan y deterioren... y otras muchas características de la ineficiencia que todos podríamos seguir enumerando. De ordinario la gente no percibe que la falta de preparación competente, la poca laboriosidad y precisión y el descuido

en producir un servicio o un bien de calidad, sean causantes de los terribles males de una población maltratada por la falta de justicia, seguridad, servicios de salud y de educación apreciables. La agresión, que sufren millones de venezolanos en estas áreas, tiene su causa mucho más en la ineficiencia que en la mala voluntad o intención de agredir.

En otras áreas sí se percibe que la buena voluntad no basta para el valor ético del servicio que se da. Por ejemplo, si un avión cae y mueren 120 personas por fallos y negligencia humana en el mantenimiento o si un paciente queda en estado vegetativo porque el médico que lo operó era profesionalmente incapaz, la gente entiende que con deseo de ayudar se puede matar y que en consecuencia hay buenas intenciones que objetivamente son criminales por incompetentes.

La falta de aceleración y de productividad en los jueces condena a miles de inocentes a la injusticia de ser retenidos indefinidamente como reos; la falta de puntualidad hace perder cientos de millardos de bolívares tan necesarios en una administración pública deficitaria o para que la empresa sea competitiva; los maestros mediocres y sin empeño en dar calidad educativa condenan a miles de niños al fracaso por el resto de su vida. ¿Qué porcentaje del producto interno bruto venezolano se pierde por este capítulo? Nos atreveríamos a decir que no baja del 20%.

El combate de la corrupción pública hoy en Venezuela y en toda América Latina pasa por el aprendizaje del difícil arte de hacer más con menos y por la recuperación de la eficiencia y de la calidad en todos los servicios públicos y en la empresa privada. Para ello - al igual que en la causa anterior - hay que enseñar a ver con claridad la relación entre la ineficiencia y la corrupción y los graves daños humanos que aquella produce.

A la gente de buena moral no le duele que se viole la ley, le duele que se violen las vidas humanas y hay que enseñar masivamente a ver cómo el privilegiar a parientes en lo público y la ineficiencia, son agresiones a las vidas de millones de compatriotas.

Por otra parte hay que ser realista y no esperar a que todos estén convencidos para empezar a sancionar estos dos modos de corrupción. Por ejemplo el Metro de Caracas con su igual tratamiento que impide la entrada de amigos sin pagar(muy al contrario de lo que ocurría en líneas aéreas del Estado etc.) contribuye significativamente con su igualitarismo a rescatar la moral pública. Así mismo por la insistencia externa en recordar y hacer cumplir las normas a los usuarios. Todo espacio (empresa, centro educativo, club o institución) donde las normas son cumplidas y exigidas y por ello funciona adecuadamente, es una escuela de moral práctica y ayuda a ver los beneficios que produce.

3. Costo y gratuidad pública

Se entiende que uno puede hacer uso libre y sin escrúpulos morales de los bienes que no son costosos; puede consumirlos en exceso o malgastarlos sin quitárselos a nadie. Esto se aplica al aire que respiramos, al disfrute visual del paisaje, al agua del mar o a la fuente que corre libre e ininterrumpidamente. No puede haber conciencia de mal en el uso alegre e inofensivo de lo que nada cuesta y a nadie se le quita. En Venezuela la abundancia de la renta petrolera fue formando una implícita convicción generalizada de que lo público es gratuito; en consecuencia de lo que es abundante y gratuito puede uno apropiarse y malgastar sin ningún escrúpulo.

Los venezolanos hemos aplicado esto a los servicios de luz, de agua, de aseo urbano, de educación y de salud; lo mismo que al uso de carreteras, puentes y autopistas y desde luego también a los propios presupuestos del Estado. En este sentido el despilfarro y la apropiación privada de lo público no aparecen como corrupción o en todo caso no pasan de ser un pequeño defecto, pues se consideran bienes abundantes y gratuitos cuya pérdida a nadie daña.

El problema está en que esto no es verdad. Ni las carreteras, ni el agua, ni los hospitales, ni el servicio educativo, son gratuitos, sino muy escasos y de costosa y sacrificada producción; su despilfarro y apropiación indebida constituyen atentados terribles contra la vida digna de la mayoría de los venezolanos. Los servicios públicos, que son pagados total o parcialmente por el Estado, son muy costosos para la sociedad, sólo que no los paga el beneficiario directamente sino el Estado con los recursos que aporta el conjunto de la sociedad; recursos que cada día faltan más para atender a las necesidades más primordiales de los contribuyentes.

4. Deformado sentido de lo público

Una de las principales fuentes de corrupción de buena conciencia en Venezuela proviene del falso sentido de lo público. Se quiere recibir sin hacer nada por construir la realidad pública, como si ésta estuviera producida espontáneamente por la naturaleza. Pero el Estado no es una realidad natural, sino construida artificialmente. Su nacimiento, su función y su finalidad, constituyen una realidad ética que se nutre esencialmente del deber ser de los ciudadanos puesto en acción para desarrollar y defender su dignidad, sus derechos humanos y los servicios públicos de calidad. Por eso el Estado que no es moral es un monstruo en su existencia misma.

El Estado es el reino de las leyes, mandatos, deberes y procedimientos para alcanzar el bien común. Esta construcción humana para que siga siendo requiere ciudadanos virtuosos con profundo sentido de lo público. Como toda construcción instrumental, su justificación persiste si el instrumento mantiene su carácter de medio eficaz para producir los fines humanos y morales para el que se ha construido y para los que se exige contribución y sacrificio a los ciudadanos. De lo contrario el Estado se convierte en puro aparato de dominación y de represión. Sin autoridad

moral no hay legitimidad merecedora de reconocimiento y de acatamiento voluntario. Por eso todo orden legal, continuamente es sometido al juicio de la legitimidad que viene dada, no sólo por su origen sino por el logro de los fines para el que fue creado.

La existencia misma del costoso aparato estatal se justifica por el servicio eficiente que produce; si el costo no es correspondido por el servicio que ofrece, ese aparato es corrupto. La corrupción es plena cuando los intereses de una minoría se imponen sobre la mayoría, cuyo bien común no pasa del discurso demagógico; así se produce la frecuente apropiación privada de lo público y su disfrute como botín.

Al Estado se le conceden especialísimas atribuciones porque en él depositan los ciudadanos la misión de velar por el bien común y la de impulsar el logro de los objetivos y metas que se pone la sociedad. Es de tal importancia esta realidad que a ella se le otorga la facultad de dictar leyes obligantes, de privar a los ciudadanos de libertad, de exigir de ellos la entrega de parte de sus bienes, de obligarlos a defender la patria hasta con su vida, e incluso, en muchas sociedades, se le otorga el derecho de quitar legalmente la vida a ciudadanos que atenten gravemente contra la colectividad. Es el Estado una realidad muy exigente, muy poderosa y muy delicada; por eso cualquier desviación o apropiación privada de él para imponer los intereses de grupos al conjunto de la sociedad, coloreados bajo la apariencia de bien común, produce una corrupción terrible de ese bien común que debe ser sagrado.

La construcción del Estado *no* es algo que se realiza *sólo en el papel* de una Constitución y de unas leyes. El Estado es letra muerta si en la *conciencia ciudadana* de cada habitante no hay la convicción de que él se nutre de lo que aporta y le da cada uno de los ciudadanos. El acatamiento de las leyes, la adhesión ciudadana al bien común y el aporte económico e incluso servicio personal (como en el servicio militar o en tiempo de guerra), son elementos fundamentales para todo Estado y muy especialmente para el Estado constitucional. No existe voluntad general, ni fuerza común si no se nutre de las voluntades y fuerzas individuales de los ciudadanos y a su vez no las alimenta. Las actividades del Estado tienen como objetivo el bien común, la salud suprema de la República. Por eso, porque el bien cuanto más universal es más divino, la política es una tarea tan elevada, el manejo de los dineros públicos es sagrado y los espacios públicos, los servicios públicos, el fiel cuidado de las leyes y el ejercicio de los poderes públicos, son áreas de muy especial exigencia moral.

Pero en muchos países latinoamericanos, y muy particularmente en Venezuela, la realidad parece ser otra: entre nosotros primero fue el Estado petrolero y luego desde ahí se trató de construir la moderna democracia social. En ese proceso la función principal del Estado era distributiva de los ingresos petroleros que eran de los venezolanos sin haberlos producido. Los venezolanos, al menos durante 5 décadas, nos ejercitamos en una relación unidireccional del Estado y aprendimos a pedir, sin apenas dar nada para que él fuera una realidad fuerte y eficiente.

En los últimos 17 años la acción benéfica del Estado, que fue tan amplia y positiva en las décadas anteriores, se ha deteriorado hasta convertirse casi todo lo oficial en carga pesada y lo público en fuente de continua frustración. Carecemos de una base experiencial para entender el Estado y lo público como realidades esencialmente morales que se nutren de la actitud ética de la conciencia y de la acción ciudadana y que lo público no es tierra de nadie, ni botín disponible para el más fuerte y audaz, ni responsabilidad para todos menos para mí, ni el espacio donde toda ineficiencia tiene legitimidad y carta de ciudadanía. En lo público por el contrario las actitudes éticas tienen resonancias multiplicadoras, tanto cuando son positivas como cuando son negativas, porque también el mal cuanto más universal es más maligno.

III.-La corrupción de los corruptos

La corrupción de buena conciencia es el mejor caldo de cultivo para la corrupción de los corruptos y dificulta enormemente la persecución y erradicación de éstos. Los cuatro puntos que acabamos de señalar ofrecen una base de fácil actuación a aquellas personas que son corruptas. Su discriminación, su persecución, su castigo eficaz, se vuelven particularmente difíciles en sociedades de prácticas generales signadas por la corrupción de buena conciencia señalada en los cuatro puntos anteriores.

Sobre la delincuencia de los corruptos nada tenemos que decir que no sea sabido de todos. Tal vez recordar que a pesar de ser la más odiosa, esta corrupción no es la más grave y que para combatirla eficazmente tiene que haber significativos avances en la eliminación de la corrupción de buena conciencia.

IV.-Camino hacia la práctica moral ciudadana

Cuando hablamos de corrupción estamos diciendo que para grupos significativos es más atractivo y rentable actuar sin respetar las leyes que acatándolas.

Para superar esta situación es importante que la mayoría aprenda a establecer una relación visible de causa a efecto entre las privaciones que padece la sociedad y la ineficiencia, el favoritismo, la falsa gratuidad y la carencia de sentido de lo público que esa misma sociedad admite y cultiva. Para ello ayudan:

1) La transparencia e información máxima en todo: cuentas, decisiones, contratos... La transparencia significa una información constante y sistemática sobre el uso de los recursos y también sobre la relación entre los efectos que lamentamos y las causas que los producen y que el servidor público está más obligado a dar cuenta al público que a sus propios superiores jerárquicos. La sistemática información acerca de la relación existente entre las prácticas mencionadas y la miseria, mala calidad de los servicios públicos, indefensión sin verdadero estado de derecho, etc., ayuda a combatir las causas de la corrupción. Así mismo se necesita

información clara sobre la malsana convivencia entre la ética particularista favoritista que se practica y la ética universalista de la ley que se proclama.

2) Capacidad de los dolientes para premiar y castigar. Son estos los que tienen objetivo interés en combatir la corrupción y en vigilar, pues ella les produce muerte, mientras que la honestidad contribuye a su vida de calidad. El sistema objetivo de premios y de castigos a nivel económico y social de cualquier sociedad - antes de acudir a los tribunales- es el más eficaz medio anticorrupción, pero en nuestras sociedades es el más débil.

Es importante la organización de la vigilancia por parte de los dolientes o beneficiarios de ese servicio, de manera que su capacidad económica y social de estimular, premiar y castigar sea cada día mayor. Las vías efectivas, éticas y legales para destituir y sancionar al corrupto tienen que ser en la sociedad superiores que en las personas que detentan los cargos públicos. Nuestras burocracias públicas no se autocorregirán espontáneamente; más aún se resistirán. Cuando en un sistema social es más importante para los funcionarios agradar a sus superiores que al público a quien sirven, ellos descuidarán al público y serán serviles con su superior con lealtades partidistas y particularistas, porque saben que, en contrapartida, serán defendidos en su trabajo, aunque sean ineptos. Por eso es muy importante la existencia del público que castiga y premia no solamente en el momento electoral. Este razonamiento es también válido para la empresa privada que debe estar sometida a la competencia y a la valoración del público consumidor que lo premia o castiga haciéndose cliente o retirándose.

3) El que la hace la paga. Es importante que quienes tienen poder de decisión pública reciban a nivel económico y social, los buenos y malos efectos de esa decisión, de lo contrario la irresponsabilidad continuará. Aunque no es tan fácil, hay que desarrollar los mecanismos para que quienes toman las decisiones públicas (jueces, funcionarios del poder ejecutivo y congresantes) reciban también en carne propia los efectos positivos de la acertada decisión, así como los negativos, cuando la decisión y la acción (o inacción) son deshonestas y negativas. Pocas cosas son tan nocivas como el hecho de que unos tengan el poder de decisión y otros sufran sus efectos. Dicho de otra manera para que las decisiones estén bien tomadas y las gestiones sean honestas y eficaces hay que lograr que los decisores y los gestores sean al mismo tiempo dolientes de los efectos que se derivan de sus acciones; es decir que quien lo haga mal se arruine.

4) Movilización social. Nuestra sociedad necesita una cruzada masiva contra la corrupción, pero no al nivel de la declaración y de la declamación de principios generales y de proclamas morales, sino al nivel de una verdadera ilustración sobre la corrupción que hay en lo que no vemos (por lo menos los cuatro puntos señalados) y con una práctica implacable que haga nítida la línea divisoria entre la corrupción y lo que no es y en el tratamiento de las prácticas corruptas (también las que se hacen con buena conciencia) en contraposición de la alta valoración social de las prácticas honestas.

Necesitamos sentir efectivamente que la conciencia, los principios y el deber ser, no son sentimientos impotentes, sino fuerzas vigorosas dotadas de instrumentos económicos, sociales y judiciales. Cuando la corrupción se ha hecho connatural a la acción pública y a la sociedad entera, hay que romper y sacudir la rutina y es necesario el surgimiento de un fuerte, decidido y heroico liderazgo anticorrupción con ejemplos, movimientos, acciones dramáticas concretas (tipo "manos limpias" en Italia) que sirvan como revulsivo a la sociedad entera y ésta se sienta reivindicada y reivindicadora. Dentro de esta cruzada está la gran tarea de rescatar el poder judicial y su efectiva capacidad de garantizar la justicia y aplicar la sanción.

En la medida en que avancemos en los puntos indicados, la ética le irá ganando terreno a la corrupción, las conciencias tendrán instrumentos eficaces de acción incorporados al funcionamiento cotidiano de la sociedad y apreciaremos cómo la ética practicada es calidad de vida para toda la sociedad.

EL AMBITO INTERNACIONAL:
EL NUEVO CONTEXTO MUNDIAL
Y EL PROBLEMA DEL DESARROLLO

Por: Mikel De Viana, S.J.¹

SUMARIO:

INTRODUCCION; 1.-El «orden» bipolar: 1.1.-Economías nacionales y modelo de producción inflexible, 1.2.-Estado de Bienestar, 1.3.-El problema del subdesarrollo; 2.-El nuevo escenario, 2.1.-La globalización, 2.2.-Un sistema económico mundial, 2.3.-Redefinición del papel del Estado, 2.4.-El nuevo modelo de producción, 2.5.-El mercado como «forma natural» del mundo; 3.-El balance de la última década, 3.1.-El planteamiento neoliberal, 3.2.-Menor crecimiento económico, 3.3.-Mayor concentración del poder, de la información y de la riqueza, 3.4.-Creciente intervención estatal, 3.5.-Mayor proteccionismo, 3.6.-Descapitalización de las economías subdesarrolladas, 3.7.-Deterioro de los términos de intercambio, 3.8.-Aumento del desempleo y crecimiento del sector informal de la economía, 3.9.-Nuevo patrón tecnológico y exclusión social, 3.10.-Crisis de gobernabilidad.

INTRODUCCION.

Nunca como ahora fue tan evidente la necesidad de contextualizar los análisis de problemas particulares en coordenadas de amplio alcance. Por primera vez en la historia de la humanidad puede reconocerse la existencia de una red real de relaciones con alcance mundial, que tiene su base en un mercado único planetario y que se manifiesta en el fenómeno de la globalización, de repercusiones todavía imprevisibles. Esa «relacionalidad universal» no se asimila a la simple interdependencia sistémica, sino que presenta asincronías y asimetrías que problematizan particularmente el planteamiento del problema del desarrollo económico y social.

La presente comunicación intenta una visión de conjunto del nuevo escenario internacional que ha reemplazado al orden bipolar pactado al final de la última Guerra Mundial. Desde la perspectiva de los países subdesarrollados, se hace especial énfasis en el balance de la última década signada por las políticas de ajuste llamadas «neoliberales», que para algunos comentaristas constituyen la última oportunidad, definitivamente perdida, para el desarrollo.

¹Mikel Viana es Sociólogo, graduado en la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB.

1.-El «orden» bipolar

Hace ahora precisamente medio siglo, al concluir la II Guerra Mundial, quedó cristalizado un «orden internacional pactado», estructurado por el reparto de zonas de influencia de las dos super-potencias vencedoras de la guerra. Durante cinco décadas, el mundo se caracterizó por la bipolaridad entre el Este y el Oeste, que enfrentaba no sólo a dos ideologías, sino a dos bloques económico, político y militarmente expansionistas.

Las fronteras internacionales no garantizaban la estabilidad mundial y se generó una concepción militarista de la seguridad: la disuasión nuclear fue el instrumento para mantener el equilibrio entre los bloques enfrentados. Durante ese período tan prolongado, la estabilidad mundial no consistió en un régimen de auténtica paz edificada sobre el bienestar universal y el diálogo respetuoso entre los pueblos, sino en la mera ausencia de enfrentamientos militares abiertos, lo que se conoció como «Guerra Fría».

Este «orden internacional pactado» impuso la carrera armamentista de las potencias al abrigo de un desarrollo impresionante de la industria militar. En los últimos años de la Guerra Fría, los gastos militares llegaron a calcularse en aproximadamente un billón de dólares anuales. Es evidente que una enorme proporción de los recursos producidos en muchas sociedades fueron sistemáticamente sustraídos a las inversiones en bienestar humano, para dedicarla a gastos militares.

1.1.-Economías nacionales y el modelo de producción inflexible

En el plano económico, durante medio siglo privó la perspectiva de las «economías nacionales» claramente delimitadas por las fronteras políticas de los Estados, y entendidas como sistemas de producción y de distribución del ingreso para el consumo (fordismo). Se desarrolló un modelo de producción rígidamente centralizada; al servicio de las economías de escala; masiva; homogénea o «standardizada», pues se proponía como meta el establecimiento de rutinas óptimas para llevar los costos unitarios a niveles mínimos; y con intenso consumo de energía, mano de obra y materias primas.

En ese modelo de producción generalizado después de la II Guerra Mundial, el cambio tecnológico suponía elevadas inversiones y por tanto su introducción era lenta y planificada cuidadosamente por especialistas. El esfuerzo se cifraba en estandarizar los procesos y los productos, optimizando los métodos de fabricación, la división del trabajo creciente (tendencia a la departamentalización y a la multiplicación de los niveles jerárquicos dentro de la empresa) y las formas de realización de las diversas tareas por parte de los agentes de la producción.

1.2.-Estado de Bienestar

La función del Estado en aquel modelo económico se asimiló al llamado «Estado de Bienestar», sustentado en la teoría keynesiana. El papel que se le reconocía como regulador de la economía era destacado y sus funciones se centraban en el

mantenimiento del orden jurídico que regulara las transacciones de todo tipo; la atención de las necesidades sociales de la población; el estímulo a la demanda (consumo masivo) como factor dinamizador del proceso económico; el logro de la meta del pleno empleo; y la creación de infraestructura física e institucional orientada a la modernización de la economía y de la sociedad en su conjunto.

1.3.-El problema del subdesarrollo

El pasado medio siglo se caracterizó, además, por una inadecuada atención a la creciente tensión entre el Norte y el Sur, entre los países industriales desarrollados y los pueblos subdesarrollados del planeta. No fueron suficientes los esfuerzos dirigidos a lograr la democratización universal y el respeto de los derechos humanos, especialmente en el hemisferio sur. Los pueblos del mundo subdesarrollado, con sus privaciones, expectativas y peculiaridades, no llegaron a convertirse en auténticos interlocutores en el diálogo internacional.

El problema del subdesarrollo de la mayor parte de los pueblos de la humanidad fue entendido como consecuencia de su rezago en el proceso de modernización de la economía y de las sociedades en su conjunto. Para enfrentarlo, se adoptaba una perspectiva predominantemente economicista que se proponía como meta el acelerado crecimiento del Producto Interno Bruto de las economías subdesarrolladas, consideradas como sistemas nacionales. Se suponía que el desarrollo sería la consecuencia de intensos procesos de industrialización orientados a la sustitución de las importaciones, que difundirían la modernización progresiva de todos los sectores de las economías nacionales y de las instituciones sociales y culturales. Se reconocía al Estado un papel relevante como animador de la actividad comercial, incentivador del consumo masivo y protector de las incipientes industrias nacionales mediante sistemas de subsidios y barreras comerciales.

Los planteamientos acerca del desarrollo, durante décadas, además de la estrecha perspectiva economicista, padecieron un desenfoque fundamental: definieron a los pueblos pobres por sus carencias y les asignaron un papel subordinado, como destinatarios de programas sociales en los que jugaban el pasivo papel de consumidores. Aquellos planteamientos no fueron capaces de ver a los pobres del mundo como potenciales actores, como productores tanto de bienes materiales como de su propio bienestar humano.

2.-El nuevo escenario

En los últimos años presenciamos un cambio radical del escenario mundial. El derrumbe del bloque soviético inesperadamente ha hecho desaparecer la estructuración bipolar del mundo.

Se ha abierto el camino al establecimiento de un mercado único mundial, se han globalizado los más diversos procesos y se ha generalizado una conciencia creciente de la interdependencia universal planetaria.

2.1.-La globalización

El aspecto más relevante del nuevo escenario mundial es la «globalización»: un redimensionamiento de los intercambios, de los procesos y de los problemas a escala mundial, de modo que ya no es posible enfrentarlos aisladamente ni desde perspectivas «nacionales». Los más variados fenómenos están indicando, independientemente del grado de conciencia que cada individuo tenga de ello, que por primera vez en la historia humana, todos los individuos, comunidades y sociedades están vinculados realmente, constituyendo las primicias de un sistema social mundial. La adopción de esta perspectiva mundial globalizada se revela cada vez más necesaria para la comprensión de la situación de cualquier nación.

El fenómeno de globalización incluye aspectos económicos, institucionales, políticos y culturales que se redimensionan a escala mundial. Los medios de comunicación social han alcanzado una cobertura planetaria y han cumplido la profecía de la «aldea global»: cualquier rincón del planeta es hoy virtualmente inmediato. Se empieza a construir una «cultura universal» a través de la universalización y difusión ilimitada de símbolos, representaciones, valoraciones morales y estilos de vida que se originan y responden fundamentalmente a las expectativas de las sociedades del hemisferio norte desarrollado. El vacío producido por el derrumbe de las ideologías nacidas con la Ilustración, parece cubrirse con esta especie de «cultura universal» homogeneizadora de las expectativas. Concomitantemente se agudizan las reacciones particulares de etnias e identidades que se resisten a desaparecer en el mercado, donde el criterio decisivo es la capacidad de consumo y la producción para el consumo.

En el plano institucional y político, la última década ha evidenciado que las dimensiones de los principales problemas de la humanidad no se circunscriben a las fronteras nacionales, ni las decisiones políticas de los Estados nacionales son eficaces en un ámbito tan vasto que escapa de sus controles, aunque en él se amplifiquen los efectos de tales decisiones. En rigor, ya no se puede hablar estrictamente de «políticas nacionales».

La Conferencia de Río (1992) puso de manifiesto la necesidad de una perspectiva mundial ecológica, la de la «casa de todos los vivientes», para hacer frente y resolver satisfactoriamente los complejos problemas del medio ambiente. La crisis medio-ambiental es de dimensiones mundiales tanto en sus causas como en sus efectos. Hoy es evidente la inviabilidad humana del crecimiento económico indefinido: la universalización de los actuales patrones de consumo y de los estilos de vida típicos de los países desarrollados, que son difundidos y propuestos como deseables, agotaría sin remedio los recursos del planeta y arruinaría en breve término el hábitat humano.

Iniciativas recientes indican que problemas como el del narcotráfico o el de la corrupción político-administrativa, que son resentidos en muchas sociedades, exigen análisis y enfrentamientos globales por parte de la comunidad internacional. Se extiende la convicción de que problemas como el de la integración social, particularmente de los grupos mas marginalizados e impedidos, la erradicación de la

pobreza, la expansión del empleo productivo, el del respeto de la dignidad humana y la equidad, no deben seguir planteándose como desafíos «nacionales», sino como retos para la entera comunidad humana.

2.2.-Un sistema económico mundial

Uno de los aspectos fundamentales del fenómeno de globalización es la consolidación de un sistema económico mundial, interdependiente y transnacional. Desde el punto de vista económico, las fronteras nacionales prácticamente han desaparecido. La veloz integración de las economías nacionales a los mercados internacionales ha borrado prácticamente las fronteras entre factores internos y externos, de modo que actualmente es difícil hablar con propiedad de «economías nacionales» en sentido estricto: de hecho existe una sola economía y un sólo mercado.

En los últimos años se ha acelerado el proceso de integración y concentración de los mercados internacionales, especialmente, del mercado financiero. Los flujos financieros han traspasado masivamente las fronteras nacionales y la integración del sistema financiero internacional ha incrementado la dependencia de las políticas monetarias nacionales respecto a los movimientos de precios internacionales.

Este proceso ha sido propiciado por la caída de las barreras comerciales que en el pasado intentaban proteger las economías nacionales. Se observa una continua liberalización de los mercados de trabajo, con la consiguiente debilidad del factor trabajo frente al capital y particularmente frente a la innovación tecnológica.

2.3.-Redefinición del papel del Estado

Otro aspecto fundamental del escenario actual es una fuerte tendencia a la privatización de áreas de la economía tradicionalmente bajo control público, y consiguientemente, una redefinición del papel del Estado en la economía y en la sociedad. La noción de «Estado de Bienestar» tiende a ser abandonada: el Estado se retrae de las funciones de activador de la demanda, de distribuidor de subsidios y otros estímulos a la producción, de productor y provisor de bienes y servicios de interés colectivo y de garante de la meta del pleno empleo.

Teóricamente, el Estado debería reducir al mínimo su intervención en los procesos económicos, focalizando sus funciones en garantizar la estabilidad del sistema financiero, el equilibrio de los precios, la liberalización de los intercambios y el mantenimiento de un orden jurídico que sirva de marco para la actividad económica abierta, dejando el mercado la función de asignación de los recursos.

2.4.-El nuevo modelo de producción

El modelo de producción imperante a partir de la II Guerra Mundial, desde la década de 1970 fue evidenciando inercias, límites y rigideces que han determinado su crisis y progresiva sustitución por un nuevo modelo de producción.

El nuevo modelo de producción es el resultado de una auténtica revolución tecnológica operada por la informática y la microelectrónica. Gracias a la tecnología informática que permite la creación de redes de microprocesadores, se abandona el modelo de producción rígidamente centralizado por un modelo flexible y descentralizado. En general, las empresas se hacen más pequeñas y abandonan la lógica de producción masiva al servicio de economías de escala, en la que el beneficio se cifraba en pequeños márgenes por unidad producida y el propósito era controlar un determinado segmento del mercado, por la lógica de otro modelo, continuamente adaptable y al servicio de un mercado cada vez más fraccionado y especializado, en el que los costos se reducen gracias a la innovación tecnológica y la organización descentralizada.

Se observa, además, que frecuentemente las empresas subcontratan la producción de partes a pequeñas y medianas empresas que, por su parte, se multiplican por su capacidad de respuesta rápida y adaptabilidad a condiciones cambiantes del mercado.

Los nuevos escenarios de la economía requieren de las empresas y de todas las organizaciones, el desarrollo de nuevas capacidades asociadas a una mayor adaptabilidad a mercados cambiantes e inestables y a la innovación tecnológica. Los recursos humanos aparecen como los principales activos de las organizaciones: de ellos se exige creciente capacitación técnica, capacidad de aprendizaje veloz y adaptabilidad a escenarios cambiantes. La incorporación de nuevas tecnologías tiene un doble impacto sobre el sector trabajo: por una parte se desplazan trabajadores de escasa capacidad técnica o desactualizados, y por otra parte, aparecen nuevos requerimientos y nuevas especialidades laborales vinculadas a los procesos informatizados.

Se flexibiliza también la contratación del trabajo, desplazándose mano de obra no calificada y obreros manuales, al tiempo que se incrementa la contratación de personal con alta capacitación técnica, cuadros medios adiestrados, se automatizan procesos y se multiplican los requerimientos de nuevas profesiones y oficios especializados. Los sistemas de remuneración tienden a asociarla directamente a los aportes específicos a la producción y en particular a los incrementos de productividad.

Los diseños de las plantas industriales, de los procesos y de los productos se flexibilizan con miras a satisfacer una demanda casi personalizada en el mercado internacional. En contra de la homogeneización y standardización típicas del modelo productivo de la última postguerra, actualmente la estrategia de las empresas se dirige hacia la permanente diversificación de sus productos y a la reducción de los costos de producción mediante la innovación tecnológica.

La búsqueda de rutinas óptimas se abandona, adoptando el cambio tecnológico asimilado por todos los agentes productivos independientemente de su posición en las estructuras de la empresa, como rutina principal.

En el nuevo modelo productivo que se universaliza se observa, además, el fenómeno que se ha llamado «desmaterialización de la producción»: una reducción progresiva de las materias primas, la mano de obra y la energía como componentes relativos del valor de la producción. Simultáneamente, se intensifica en la producción el insumo de información e inteligencia humana: invención e innovación tecnológica, diseño de productos y procesos, análisis de mercados, investigación

científico-técnica, y procesos gerenciales de nueva eficiencia, todos ellos, factores «inmateriales».

El nuevo modelo de producción se sustenta en las llamadas «tecnologías de punta»: recursos informáticos, de la automatización de la producción industrial y de los servicios mediante la microelectrónica (inteligencia artificial, tecnología digital, robótica, sistemas de diseño CAD-CAM), de nuevos materiales y de biotecnología. La investigación científico-técnica ha evidenciado con mucha fuerza su papel decisivo en el proceso económico y se observa la tendencia a la cooperación estrecha entre las Universidades, las Instituciones dedicadas a la formación técnica y los Centros de Investigación con las Empresas. Los Centros de Formación se incorporan a la producción y las Empresas tienden a configurarse como instituciones de Educación Técnica Continua de todo su personal, para estar a la altura del desafío planteado por los mercados en continuo cambio.

Los cambios exigidos por el nuevo patrón tecnológico que hemos descrito, no se circunscriben al ámbito de las empresas y de las actividades económicas, sino que afectan a todas las instituciones e introducen exigencias ineludibles y novedosas para el propósito de modernizar cualquier sociedad.

2.5.-El mercado como «forma natural» del mundo

Estos cambios conforman un panorama caracterizado por la preponderancia absoluta del mercado, el incremento de la competencia como paradigma de interacción entre los actores de los más diversos terrenos y la proclamación de la victoria definitiva del sistema capitalista, que se presenta como alternativa única y exclusiva frente a socialismo derrotado. El mercado aparece como la «forma natural» del mundo.

3.-El balance de la última década

Muchas voces insisten en que si se tiene el cuenta a las políticas de ajuste estructural que se han implantado en muchos países durante las últimas dos décadas y si se consideran las proposiciones de las Instituciones Financieras Multilaterales que las han impulsado, el modo más adecuado de dar cuenta del nuevo escenario mundial globalizado y, particularmente, del proceso económico que le sirve de base, es la doctrina neoliberal.

3.1.-El planteamiento neoliberal

El neoliberalismo se ha presentado como el enfoque explicativo de los profundos cambios económicos y sociales de los últimos años. El derrumbe del bloque soviético ha sido interpretado por la corriente neoliberal como la proclamación definitiva del mercado capitalista unido a la democracia liberal, como único y exclusivo programa para el desarrollo: el mercado con sus leyes es el mecanismo de configuración de la sociedad.

La política económica de numerosos gobiernos se ha inspirado abiertamente en los principios fundamentales de la corriente neoliberal: irrestricta apertura comercial, liberalización de los mercados financieros, repliegue de la intervención estatal en la economía, privatización de áreas tradicionalmente reservadas al Estado y descentralización administrativa. Los países subdesarrollados lograrían su desarrollo en la medida en que sus economías se abran a las inversiones, a los flujos financieros y al comercio internacional. Estos «principios» son presentados además como condiciones necesarias para que se produzca el desarrollo económico.

En la década de 1980, la crisis de la deuda externa de los países subdesarrollados, agravó dramáticamente sus respectivas situaciones económicas y sociales. Los desequilibrios macroeconómicos fueron enfrentados con los planes de reajuste estructural de las economías, inspirados en los principios neoliberales.

Es preciso reconocer el éxito relativo de los planes de reajuste estructural de las economías en algunos países. En la medida en que en esos países se alcanzó la estabilidad económica interna capaz de mantener los equilibrios macroeconómicos, fiscal, monetario, de balanza comercial y de balanza de pagos, se hizo posible la apertura de las economías al exterior por la promoción y expansión de las exportaciones, en búsqueda de una inserción ventajosa en el mercado internacional. En algunos países se ha alcanzado un crecimiento económico a tasas elevadas, un manejo adecuado de la deuda externa, el desarrollo de las exportaciones no tradicionales, un incremento de las inversiones extranjeras y una relativa modernización y especialización del aparato productivo y los servicios, especialmente los orientados a la exportación.

Sin embargo, después de década y media de predominio de la perspectiva neoliberal, la economía mundial está lejos de satisfacer las expectativas que se habían creado. Los planes puestos en marcha para hacer frente a las causas de la pobreza se han revelado débiles e ineficaces, al tiempo que la pobreza creciente produce mayor debilidad e ineficacia para hacerle frente. Parece que estamos ante un círculo vicioso de causalidad. El crecimiento de la pobreza y la ineficacia actual para su erradicación, a la vez constituyen severos obstáculos de la libertad de los ciudadanos y a la gobernabilidad de las sociedades.

La pobreza y los obstáculos para alcanzar una vida digna de seres humanos, lejos de desaparecer, se han acrecentado para todos los países subdesarrollados como consecuencia de las políticas de ajuste estructural orientadas a controlar la inflación y desarrollar las exportaciones, y han hecho su aparición, bajo nuevas formas de exclusión social, incluso en los países industriales del Norte.

El desafío entrañado en la erradicación de la pobreza y de todas las formas de exclusión que están desintegrando nuestras sociedades, no sólo persiste, sino que se ha agravado. Sin resolverlo se genera la inestabilidad política y se pone en peligro la gobernabilidad democrática de los pueblos. Además, los países subdesarrollados no vislumbran la posibilidad real de una inserción ventajosa en el mercado internacional, que posibilitara un crecimiento económico y un desarrollo social basados en la solidaridad y no en el empobrecimiento masivo. La década de 1980 ha sido ocasión de un doloroso aprendizaje del manejo económico, con elevados costos humanos.

3.2.-Menor crecimiento económico

Con las políticas de ajuste estructural de la década de 1980 no han mejorado los niveles de producción ni en los países subdesarrollado, ni en el mundo desarrollado. El PIB del conjunto de los países industrializados que forman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ha disminuido. En los países en vías de desarrollo, y particularmente, en América Latina la reducción del crecimiento económico ha sido todavía mayor. A consecuencia de la creciente interdependencia universal, el menor crecimiento de las economías desarrolladas afecta negativamente al crecimiento de las economías en vías de desarrollo.

El lento crecimiento económico acompañado de la crisis de la deuda externa de los países en vías de desarrollo, los ha colocado en una posición especialmente desventajosa en la comunidad internacional. El aumento de la pobreza es también un efecto del escaso crecimiento económico. Las situaciones más graves se han presentado en el medio rural.

3.3.-Mayor concentración del poder, de la información y de la riqueza

En el período de aplicación de las políticas de ajuste estructural, la liberalización de los mercados y de la competencia, lejos de producir equidad en el acceso a los mercados, ha fortalecido las tendencias monopolísticas. En contra de las expectativas neoliberales, las liberalización de las relaciones económicas internacionales no ha conducido a una mayor homogeneidad estructural de las economías y sociedades, sino que ha acentuado las desigualdades internas en la economía mundial. Los beneficios de la globalización de las economías se han distribuido desigualmente entre países con distinto grado de desarrollo, acentuándose el rezago tecnológico de los subdesarrollados, e incluso, de algunos desarrollados.

El sistema mundial globalizado es asimétrico y jerarquizado. El marco general es el de la competencia y la interdependencia asimétrica entre empresas y «bloques comerciales de naciones». En él se compite por inserciones ventajosas y para evitar desplazamientos desventajosos. Un medio fundamental de competencia es la innovación tecnológica. En estas condiciones, el Estado, lejos de retraerse del ámbito económico, ha desarrollado un nuevo estilo de intervencionismo, especialmente en el área del desarrollo tecnológico y el proteccionismo frente a las importaciones.

Es preocupante que de modo análogo, los flujos de información se concentran en poquísimos agentes y que los contenidos comunicados respondan a una lógica culturalmente homogeneizadora, que sin embargo es excluyente porque en ella no pueden reconocerse ni con ella pueden interactuar equitativamente las tradiciones culturales del mundo subdesarrollado. Muchos análisis insisten en que las conflictivas reacciones particularistas, los nacionalismos exacerbados y los fundamentalismos de todo tipo, que actualmente comprometen la paz mundial, en buena medida son reacciones defensivas y compensatorias frente a la oleada homogeneizadora y, sin embargo, excluyente de la globalización.

3.4.-Creciente intervención estatal

En contra de los principios que inspiraron los programas de reajuste estructural de las economías, el intervencionismo del Estado lejos de retraerse, se ha potenciado. En la mayor parte de los países del mundo, el déficit fiscal es creciente y de difícil control. Los últimos años se han caracterizado por el requerimiento frecuente de la intervención de los Estados, tanto en el mundo subdesarrollado como en el desarrollado, para el restablecimiento de los equilibrios monetarios, fiscal y comercial en situaciones de emergencia.

Hoy es patente que la regulación es condición inherente de la estabilidad financiera: el mercado no se basta para asegurar la estabilidad del sistema de precios. Para que se cumpla la expectativa de «transparencia del sistema de precios» ha sido precisa la continua regulación estatal, ya que las transacciones monetarias especulativas tienden a independizarse de las transacciones reales. Este hecho ha posibilitado la progresiva autonomía del sistema financiero respecto a la producción.

El sistema de tasas de cambio flexibles fue establecido por el Fondo Monetario Internacional como un instrumento estabilizador de las economías. Sin embargo, la caída de los controles cambiarios ha fomentado la especulación internacional de capitales y ha deteriorado el orden financiero, de modo que las fluctuaciones han sido constantes, agudizándose los desequilibrios que se pretendía corregir. De este modo, las intervenciones Estatales se han multiplicado con el propósito de mantener el equilibrio de las balanzas de pagos.

3.5.-Mayor proteccionismo

A pesar de los continuos llamados a la libertad comercial, los obstáculos al libre intercambio se multiplican. El GATT ha tenido que enfrentar crecientes obstáculos a la liberalización y estima que apenas el 7% del comercio internacional se ajusta a los requerimientos de liberalización. El mercado financiero internacional ha adquirido dimensiones prácticamente incontrolables, al tiempo que se ha concentrado y autonomizado de las transacciones reales. Se consolidan «bloques comerciales de países», de modo que actualmente ningún país está en capacidad de competir aisladamente en el mercado internacional. Los Estados intentan proteger sus economías mediante la proliferación de controles y regulaciones para-arancelarias.

La formación de «bloques» y alianzas económicas y comerciales, se fundamenta en la liberalización de los intercambios al interior de los respectivos «bloques», para aumentar el poder de negociación del bloque en el mercado internacional, incrementar la productividad y la competitividad de los aliados y ampliar los espacios geopolíticos frente al resto del mundo, impidiendo la liberalización universal de los intercambios.

Mientras se condicionan los apoyos financieros internacionales a los países subdesarrollados con la exigencia de la caída de las barreras comerciales y el abandono de políticas proteccionistas, los países desarrollados, destinatarios principales de las exportaciones del hemisferio sur, son cada día más proteccionistas: multiplican los

subsidios dirigidos a proteger la agricultura interna e impedir la importación de los productos agrícolas del mundo subdesarrollado. Los productos manufacturados del mundo subdesarrollado se enfrentan a severas barreras arancelarias. En el mercado de tecnologías avanzadas los derechos de propiedad de patentes actúan restrictivamente sobre el libre intercambio.

En el Informe del PNUD sobre el Desarrollo Humano (1992) se afirma que «en primer lugar, incluso cuando los mercados operan libremente, los países pobres participan como socios desiguales. En segundo lugar, cuando los países en desarrollo podrían tener una ventaja comparativa, suele suceder que los mercados están restringidos.»

3.6.-Descapitalización de las economías subdesarrolladas

A pesar de que una de las estrategias implementadas en el marco de los programas de reajuste macroeconómico consistió en favorecer y atraer inversiones extranjeras hacia los países subdesarrollados, el 85% del total mundial de la inversión extranjera directa es canalizado hacia los países desarrollados, pues los países en vías de desarrollo son percibidos como riesgosos para la inversión por la vulnerabilidad y deterioro de los precios internacionales de los productos de exportación. Pero adicionalmente, en los últimos años se observa que las transferencias netas de los países subdesarrollados hacia los países desarrollados superan los flujos de sentido contrario. Paradójicamente, los países que requieren de capitales extranjeros y que intentan crear condiciones para atraer inversiones externas, en realidad exportan capitales al mundo desarrollado.

3.7.-Deterioro de los términos de intercambio

La inserción de los países en desarrollo en el mercado internacional se ha realizado mediante el estímulo a las exportaciones aprovechando las ventajas competitivas de los países, que normalmente se focalizan en la agricultura y en la producción de materias primas. Como consecuencia de esta estrategia, se produjo una re-primarización de las exportaciones, pues el desarrollo de exportaciones no-tradicionales no ha sido tan veloz como era deseable y porque, en general, las industrias de los países en desarrollo no están en capacidad de competir eficientemente en el mercado internacional.

En este orden de ideas conviene recordar que en algunos países el aparente éxito de los programas de reajuste estructural de la economía, se debe más al crecimiento absoluto de sus exportaciones agrícolas, y de materias primas, que al incremento de la productividad y competitividad de sus industrias.

Los ingresos en divisas de las economías subdesarrolladas, al originarse en las exportaciones de productos agrícolas y materias primas en general, padecen de contingencias debidas a las frecuentes y cuantiosas fluctuaciones de los precios de los productos básicos en el mercado internacional. Pero, además, la inserción de estas economías en el mercado internacional se realiza en términos de continuo deterioro de

los términos de intercambio, porque el elemento decisivo para la competitividad de los productos en el mundo globalizado es la continua innovación tecnológica. La innovación tecnológica no ha sido desarrollada suficientemente en tales economías y sólo muy precariamente puede incorporarse a los procesos productivos de los productos que constituyen ventajas competitivas actuales de los países subdesarrollados.

3.8.-Aumento del desempleo y crecimiento del sector informal de la economía

No se ha alcanzado la meta del pleno empleo en los países en vías de desarrollo y tampoco en los países desarrollados. En la práctica, hasta los países que tradicionalmente se presentaban como modelos de pleno empleo, han aceptado índices de desempleo estructural.

Consecuencia de la implantación de los programas de reajuste estructural de las economías es el crecimiento del sector informal que reemplaza al asalariado permanente. Con frecuencia, la mayor parte de la fuerza laboral ha sido desplazada hacia el sector informal de la economía. Este fenómeno es especialmente preocupante en los países subdesarrollados, donde el sector informal carece de seguridad social.

El mercado laboral en los países desarrollados es severamente restrictivo: un nuevo proteccionismo -mediante las leyes de inmigración- impide la libre circulación de la mano de obra. Evidentemente, estas restricciones afectan directamente a los habitantes de los países pobres.

Por otra parte, se debe reconocer que el crecimiento del sector informal de la economía no debe verse exclusivamente como expansión del empleo precario y del desempleo encubierto, pues en algunos casos puede constituir un espacio para el desarrollo de pequeñas empresas prestadoras de servicios y de ejercicio profesional libre, coordinadas por contrato con empresas mayores de nuevo estilo.

3.9.-Nuevo patrón tecnológico y exclusión social

La implantación del nuevo patrón tecnológico produce fenómenos de exclusión social. La perspectiva de su implantación no permite pensar ingenuamente en la posibilidad de incorporación progresiva a la modernidad de los sectores tradicionales de las sociedades tanto desarrolladas como subdesarrolladas. Se observa que allí donde se implanta intensivamente se producen dualismos socio-culturales con brechas difícilmente salvables entre los sectores altamente productivos y los sectores de baja productividad; se requieren costosos esfuerzos de reconversión de sectores tradicionales sólidamente establecidos; se observa fragmentación social entre los estratos de trabajadores altamente capacitados, con elevada capacidad adaptativa y de aprendizaje, empleo estable y bien remunerado, por una parte, y amplios estratos de trabajadores carentes de capacitación especializada, escasas posibilidades de adaptación, y en situación de desempleo o de empleo precario en el sector informal. Todos estos fenómenos se amplifican en las sociedades caracterizadas por estructuras rígidas de desigualdad social.

Allí donde la sociedad civil se caracteriza por escasa estructuración y ausencia de organizaciones intermedias, los acelerados procesos de tecnologización, no sólo de la producción económica, parece conducir a una disolución generalizada de los vínculos sociales tradicionales, que es terreno abonado para toda clase de dinámicas de exclusión social.

3.10.-Crisis de gobernabilidad

Otro proceso característico de la última década ha sido el retorno de numerosas sociedades que por años fueron gobernadas por dictaduras, al régimen democrático. Conviene tener presente que la democracia liberal es una de las condiciones exigidas por el planteamiento neoliberal, y que en repetidas ocasiones, el apoyo financiero internacional a países subdesarrollados ha sido condicionado relativamente al retorno a la democracia. Afortunadamente, a fines del s. XX se ha universalizado la convicción acerca de la democratización como una exigencia de la misma dignidad de la persona humana.

Pero si la democracia ha ganado espacio en la conciencia universal de la humanidad, parece perderlo en el terreno de su viabilidad y mantenimiento en las sociedades marcadas por la desigualdad de sus miembros y por la pobreza de sus mayorías. A pesar de la prolongación de la crisis económica en muchos países, las expectativas masivas respecto a mejores condiciones de vida, potenciadas por la «cultura universal» sustentada los modos de vida de los países desarrollados, de contiúan en veloz expansión: nadie ha renunciado a un modelo de vida creciente calidad, normalmente asimilada a elevado consumo.

Los gobiernos experimentan una especie de sobre-exigencia: de ellos se espera que mantengan la estabilidad política en un régimen de consenso y participación social, al tiempo que deben garantizar el equitativo acceso al bienestar para toda la población, en un período de severa crisis económica y escasez de recursos.

El desafío del Desarrollo Social es enorme. Estamos convencidos de que es inviable mientras la lógica sea la del individualismo. Sólo si el desafío es aceptado por cada individuo, por cada comunidad, por cada institución, por cada Estado y por la Comunidad Internacional en su conjunto, se vislumbran posibilidades de éxito. Pero aceptar el desafío supone asumir una estrategia sin perdedores, en la que cada actor debe sacrificar una porción de sus intereses particulares en aras del éxito colectivo. En un mundo cuya cultura define la felicidad en términos de elevado consumo y logro económico y cuyo paradigma de relación es la competencia, generar consenso en torno a una opción solidaria y equitativa, implica desplegar en esa dirección todas las energías disponibles y profundizar el diálogo que a todos incluya.

Esta tarea se dificulta en el escenario internacional asimétrico y concentrador de poder que hemos descrito. En las sociedades nacionales, los partidos políticos y todas las formas de representación, que tradicionalmente fueron artífices de consensos, padecen crisis de legitimidad. Si durante la última década se observaron signos de incipiente organización de la sociedad civil, simultáneamente se observan señales de desintegración como desórdenes y tumultos, incremento de la delictividad, abstencionismo electoral, corrupción político-administrativa, extensión del fenómeno del narcotráfico y la drogadicción, etc... Finalmente, los rasgos característicos de lo que se ha llamado «postmodernidad», un talante que se extiende por el mundo entero, dificultan tales consensos.²

²Con respecto a la crisis de gobernabilidad, puede verse el artículo del Dr. Quirós Corradi, publicado en EL UNIVERSAL, jueves 27 de junio de 1996, 2-2. Así como el artículo de Dalia Da Silva Nuñez, "¿Es Posible Gobernar?", publicado en El Globo, el 22 de junio de 1996, al cual hace mención el Dr. Quirós Corradi.

DESAYUNO CON CAMDESSUS
(Artículo Publicado en el Universal del 13 de junio de 1996)

Alberto Quirós Corradi¹

Por cortesía del director ejecutivo por Venezuela, doctor Luis Enrique Berrizbeitia, fuimos invitados a participar el domingo 02 de junio de 1996 en un desayuno, al cual asistieron el director general del FMI, señor Michel Camdessus y varios de sus asesores, entre los cuales se encontraba el señor Muñiz, quien dirige las negociaciones de dicha institución con el Gobierno de Venezuela.

Desde el comienzo quedó absolutamente claro que el señor Camdessus esta allí para oír a los presentes las observaciones que quisieran hacerle a la Agenda de Venezuela, a la medidas económicas tomadas a la fecha, y a las expectativas que se tuvieran con relación a la política económica que pudiera haber sido informada al Fondo Monetario Internacional por parte del Gobierno de Venezuela.

Como era de esperarse, dado que de unos 30 invitados unos 25 eran economistas, las primeras intervenciones giraron casi exclusivamente alrededor del acto económico. Allí se tocó de todo un poco: "El plan es rentista y fiscalista". "Es cortoplacista". "No aclara suficientemente la política cambiaria". "¿Anclaje de la tasa de cambio nominal o real?". Los efectos son sensiblemente diferentes en uno u otro caso. El control de la inflación, sujeto a como se logre, podría resultar en un estancamiento de la economía, como ha sucedido en Argentina.

El doctor Gil Yépez acotó que el problema a revisar no era sólo de ingresos sino que había que examinar también a los egresos y propuso que se estableciera una condición mediante el cual cada dólar que ingresara al país, vinculado al acuerdo con el FMI, tuviese una contrapartida de dos dólares generados por privatizaciones en Venezuela. (Excluyendo cualquier monto derivado de una privatización parcial total de Pdvsa). El comentario de Camdessus, quien exhibió buen humor toda la mañana, fue que FMI no imponía reglas "tan duras" como las sugeridas por Gil Yépez.

Hubo también preocupación entre algunos de los asistentes -yo entre ellos- sobre la confiabilidad de los datos estadísticos sobre nuestro gasto público que manejó el

¹El Dr. Quirós Corradi es columnista de el Universal, con la autorización del Dr. Alberto Quirós Corradi, reproducimos el artículo publicado en EL UNIVERSAL, jueves 13 de junio de 1996, 2-2.

Fondo Monetario Internacional, ya que nuestros presupuestos nacionales no son - precisamente- un modelo de eficiencia, veracidad y profesionalismo, como para servir de base análisis que pretenda ser serio. Más aún, aparente positivo esfuerzo que ha hecho el Ejecutivo por reducir gasto público, ni es positivo, ni es sostenible. El gasto se ha reducido porque se han recortado los rubros de la inversión pública en todos los sectores y los porcentajes del gasto en relación al PIB en los sectores críticos: educación, salud e infraestructura física. El comentario del señor Camdessus no pudo ser más lapidario: "Estas son las negativas consecuencias de aplicar por dos años políticas económicas equivocadas y mecanismos correctivos que no hacen sino empeorar la situación a corto, mediano y largo plazos".

Otra observación importante fue hecha en relación con las *privatizaciones y el tamaño del estado*. Si tomamos el "debe" y "haber" contable de Venezuela, no hay la menor duda que nuestro patrimonio es altamente positivo. Tenemos "activos" que valen infinitamente más que a nuestros "pasivos". Nuestro problema es que no estamos generando "caja" suficientemente para atender debidamente las obligaciones del estado. En palabras simples, lo que lo anterior significa es que tenemos activos que teóricamente valen "mucho" y en la realidad producen "poco". Bien porque están siendo mal administrados (las empresas del Estado en general), o porque están siendo subutilizados (los recursos auríferos). Al no generar los activos existentes lo que podrían producir, efecto multiplicador negativo sobre la productividad potencial nacional es enorme. Nos producen los activos. No hay - pues- disponibilidad de caja para reinvertir en -por ejemplo- infraestructura física, que, a su vez, serviría de apoyo a nuevos esfuerzos productivos que generarían caja para seguir reinvertiendo, crear puestos de trabajo, cobrar -entonces- más impuestos y tener disponibilidad de caja para invertir más y mejor en educación y salud. Lo cual a mediano plazo capacitaría a muchos de nuestros ciudadanos para el trabajo.

Y así sucesivamente seguiría una cadena de productividad, hoy interrumpida por el capricho de aquellos que habiendo destruido el aparato productivo del país, continúan arropándose con la bandera de la defensa del patrimonio nacional no sean importantes. Lo son. Pero, para mí la soberanía no se pierde -por ejemplo- porque el sector privado *opere* las empresas "básicas" sean las que sean estas empresas. Ni mucho menos porque los recursos del subsuelo sean propiedad de la *Nación* a fin de que el *Estado* cumpla con su rol de coordinador y administrador de la cosa pública, pero actuando como *representante* de los nacionales (nosotros) y no usurpando un *derecho de propiedad* que no tiene. La respuesta de los defensores del "más de lo mismo" a estas aseveraciones es recomendar una reestructuración del aparato productivo del estado y de sus empresas.

El problema es que ya el estado actual (Petro-Estado) no merece más oportunidades para "reestructurarse" y que -en todo caso- la conceptualización de sus objetivos y metas es ya obsoleta. Más aún, el problema de "caja" es un problema urgente que ya no espera por la transformación del Estado para su solución. Es por

todo eso que hay que vender algunos de nuestros activos para -gústenos o no- salir del atolladero en el cual nos han metido, precisamente los que hoy posan como defensores de nuestro patrimonio. El 45% de la población ya está en condiciones de pobreza crítica y el Estado sigue sentado sobre inmensos recursos no utilizados adecuadamente.

Sobre el tamaño del Estado, ya lo dijo el contralor: el 80% del gasto público total, corresponde a la llamada administración descentralizada, que es donde están -precisamente- las empresas del Estado. Este es el sector que hay que reducir ya. En cuanto a la administración central, las acciones parciales que podrían conducir a incrementar su eficiencia están -por una parte en la descentralización, entendiéndose ésta no como un estímulo para la creación de un sistema federativo, sino más bien como un proyecto para transferirle a las regiones las obligaciones operativas de algunos planes que, por su naturaleza, deben tener un alto componente de programas de carácter nacional. Educación y salud son dos ejemplos donde el acto operativo regional no tiene por qué interferir con la formulación de programas básicos nacionales para ambos sectores. El mismo concepto se le puede aplicar a lo que "opera" el sector privado. En los dos casos, la operación por parte de un sector u otro no debe modificar la filosofía central de los programas nacionales de educación y salud, que son los que hemos escogido como ejemplo, para ilustrar el punto. Pero desde luego que, no son los únicos a los cuales se les puede aplicar la tesis de que separar el acto operativo de la planificación estratégica mejora el resultado global.

En definitiva, hubo en la reunión serios cuestionamientos de tipo técnico sobre la Agenda Venezuela y muchas dudas sobre sus posibilidades de éxito sostenido. Sin embargo -a mi manera de ver- no es lo técnico/económico donde hay que buscar los posibles beneficios que obtuvo el señor Camdessus y su equipo, derivados de la reunión aquí comentada.

Lo más novedoso para los representantes del Fondo Monetario Internacional fueron -probablemente- las "amenazas no económicas", tal como las definió Andrés Stambouli, quien abrió la discusión sobre estos aspectos a "fuego cerrado". Lo expresado por Stambouli y otros incluyó lo siguiente:

-Todas las instituciones del país son débiles y poco representativas de lo que pretenden representar. Esto dificulta consensos institucionales, a veces imprescindibles, para poder lograr verdaderos cambios estructurales de nuestra sociedad.

- La calidad y la cantidad de la información al público sobre la Agenda Venezuela es deficiente. Se requiere un esfuerzo global y coherente por parte del Gobierno y de las instituciones que apoyan las nuevas estrategias del desarrollo para "educar" a la gente.

- No hay verdadero apoyo entusiasta de la ciudadanía a las nuevas medidas (ni siquiera de Caldera, expresó una asistente). A pesar de que las estadísticas económicas y sociales de 1992 fueron todas "buenas", la gente -después de varios años- aún no ha entendido la naturaleza y necesidad de las medidas tomadas antes y, hasta cierto punto, repetidas ahora. Esto es peligroso porque pudiera resultar en protestas sociales graves de empeorar sensiblemente la situación económica de la mayoría.

- En período 1989-1992, hubo énfasis en establecer una política económica coherente, pero sin poder establecer una política igualmente coherente para los otros sectores de la vida nacional (sociales y políticos). Ahora habría que examinar todas estas variables, a fin de no repetir el mismo error.

- Hay que incorporar, en los mecanismos de decisiones importantes, a los gobernadores y alcaldes a quienes, sin su participación activa, se les han impuesto decisiones tomadas por el poder central. Más aún, durante estos dos años de gobierno se ha combatido -de hecho- a la descentralización.

-Se recomendó (Quirós) estimular el ahorro interno como ingrediente esencial de cualquier programa económico. Para ello se deberían utilizar las privatizaciones de empresas del estado, para que un porcentaje de sus acciones pudieran ser obtenidas -en forma preferencial- por nuestros ciudadanos (hasta gratuitamente, si así conviniese al interés nacional).

Además habrá que colocar algunas de ellas en las bolsas de valores nacionales. No hay en Venezuela- verdaderas alternativas -visiblemente atractivas- para canalizar al ahorro interno por vías diferentes al de la Banca Nacional. No puede haber una bolsa de valores atractiva en un país, donde las empresas que explotan nuestras rentables riquezas naturales (petróleo, gas, oro, hierro, diamantes, bauxita, etcétera), son todas del estado y -por lo tanto- los ciudadanos no han tenido, ni tienen acceso directo ni a la propiedad, ni a los beneficios de esas empresas.

- El Estado, en su forma actual, es incompetente para administrar el proceso de cambio y requiere -por su parte- de una drástica reestructuración.

- Se requiere acompañar, a cualquier programa económico, de programas sociales eficientes y de una reforma política que vaya al fondo del problema y examine -de verdad- las características negativas de ser y haber sido -por mucho tiempo- un Petro-Estado.

-Es imprescindible una reforma de nuestro sistema legal. En este sentido el señor Camdessus interrumpió la muy lúcida exposición que, sobre este tema, hacía la doctora Elsa Cardozo para proponer una encuesta: "Supóngase que ustedes son inversionistas potenciales en Venezuela y que para invertir

necesitan tener confianza en el sistema legal del país. ¿Quién de ustedes tiene esa confianza? Levanten por favor la mano". Nadie hizo la "señal de costumbre". Camdessus se mostró muy sorprendido de esta respuesta. Dijo que Venezuela ha sido el único país donde el rechazo y la desconfianza en el sistema de justicia se manifestó en forma unánime. (Otro récord negativo).

Antes de finalizar quisiera reflejar algunas impresiones que me quedaron relacionadas con la delegación del FMI que nos visitara. El señor Camdessus es un buen administrador del tiempo y no se siente cómodo con explicaciones demasiado generales: "las instituciones no funcionan". ¿Cuales? "El gasto en educación y salud ha disminuido". ¿Cuanto? "Hay gastos excesivos en la Administración Pública". Dígame tres rubros que usted eliminaría... y así por el estilo. ¡Bien por Camdessus!

Por otra parte, la delegación del FMI no dio la impresión de dominar las grandes cifras de nuestra economía y -a veces- parecía que los delegados le daban un valor positivo a lo cuantitativo de cierto hecho sin haber examinado lo cualitativo de ellos. Dos ejemplos ilustran el punto:

1. El señor Muñiz parece estar favorablemente impresionado por el hecho de que el gasto público haya disminuido en los dos últimos años en términos reales. Cierto. Pero -como ya hemos dicho- esa reducción fue hecha castigando a sectores como educación y salud, donde había que haber gastado más y no menos.

2. Los delegados del FMI se mostraron aparentemente satisfechos con el manejo presupuestario, que ha hecho el Gobierno del gasto social. En esta proposición se confunden, *rubros* presupuestarios, con *desembolsos* reales. Hay aprobaciones presupuestarias que no se han desembolsado y préstamos otorgados por instituciones multinacionales sobre los cuales la nación ha pagado intereses y penalidades sin utilizarlos (Véase mi artículo: El país de "Ripley". ¿Sabía usted que..."? El Universal 16/05/96). Todo lo cual no debe verse como positivo, sino como una manifestación más de la incapacidad del Estado actual de gerenciar adecuadamente los procesos de cambio.

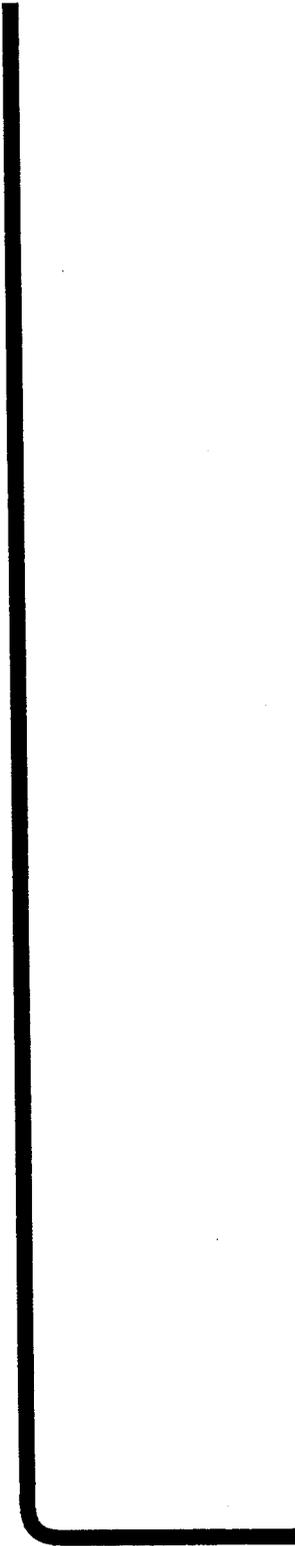
¿Cómo puede ser eficaz un Estado que -por una parte- hace todo tipo de acrobacias conceptuales para cambiar su viejo discurso por un puñado de dólares "nuevos", mientras que - al mismo tiempo- tiene acceso a muchos dólares "viejos" que no pueden gastar aun cuando las necesidades lo estén mirando de frente?

Como conclusión, mía exclusivamente, (en el sentido de que no quiero comprometer a ninguno de los asistentes con mi opinión), pienso que los problemas técnicos/económicos de la Agenda Venezuela, son probablemente superables cuando el Gobierno decida apoyar a su gestión con un equipo verdaderamente profesional.

La muy real dificultad la veo en los aspectos no económicos del problema. En la posible ausencia de voluntad política para tomar las medidas que se requieren para acompañar al acto económico e impedir que, por causa de la solitaria presencia -de ese acto económico- la reforma integral de la sociedad venezolana no se materialice y que -por el contrario- lo que sufran sean las presiones negativas que inevitablemente estarán presentes -por lo menos- en el corto plazo.

La triste consecuencia de suceder esto, sería que -de nuevo- el sacrificio ciudadano habría sido inútil y, más temprano que tarde, tendríamos que abocarnos a una nueva reforma, esta vez integral.

La gran pregunta es: ¿Cuántas seudoreformas resistirá este sistema antes de que se derrumbe por "las malas"?



Crónica Laboral

CRONICA LABORAL
DOCUMENTADA

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

Siglas de los periódicos de Caracas revisados: 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 revisados: CC, Correo del Caroní (C.Guayana); Panorama (Maracaibo).

Julio a Diciembre de 1995

La Crónica Laboral presentada en el número anterior de la revista abarcó un año, comprendido entre los meses de agosto-diciembre de 1994 y enero-junio de 1995. La presente crónica abarca el período comprendido entre julio-diciembre de 1995 hasta enero-junio de 1996.

MODIFICACIONES EN LA LEY DE POLITICA HABITACIONAL.

Luego de un acuerdo entre las partes involucradas, La Ley de Política Habitacional, instrumento que el sector privado había catalogado de ineficiente, al no ofrecer los suficientes incentivos para la construcción de viviendas de interés social, fue modificada en cuanto a sus normas de operación. En consecuencia, quedó en 15 mil bolívares el salario mínimo de referencia para todo aquello que tenga que ver con el cálculo de las diferentes áreas de asistencia que cubre la mencionada Ley. Tal decisión fue tomada luego de ser analizadas las posibles consecuencias de sumar el bono de transporte al sueldo mínimo, lo cual incrementaría el salario de referencia a 21 mil bolívares. (EU;4-07-1995;2-4)

RESTITUCION DE GARANTIAS CONSTITUCIONALES

En medio del debate sobre el Pacto Anti-Inflacionario, que presentamos en el siguiente punto, el presidente de la República, Rafael Caldera, anunció el día 5 de julio de 1995, la restitución de todas las garantías constitucionales, una vez fuere promulgada la Ley de Emergencia Financiera. Hizo esta declaración durante los actos celebrados en el Salón Elíptico con ocasión de la conmemoración del Día de la Independencia. Son seis los derechos que habían sido expresamente suspendidos por Decreto del 27 de julio de 1994, fundado en el artículo 241 de la Constitución. Estos derechos se expresan en los siguientes artículos: Art. 60, libertad y seguridad personal; Art. 62, inviolabilidad del hogar; Art. 64, libertad de tránsito y residencia por el país; Art. 96, libertad lucrativa; Art. 99, derecho de propiedad; Art. 101, límites a la expropiación. (DC, 6-07-95; pg.15)

ECONOMIA Y TRABAJO: PACTO INFLACIONARIO, CALIDAD DE VIDA

Persiste la discusión Anti-inflacionaria

El inicio del segundo semestre de 1995, coincide con la prescripción del lapso para la firma del Pacto Anti-inflacionario, luego de haber transcurrido un mes de la firma de la carta de intención. Según palabras de los presidentes de Fedecámaras y Consecomercio, se estuvo cerca de lograr un consenso sobre las medidas económicas que debía tomar el Gobierno, hasta que el ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar declaró que no habría devaluación, aumento en los precios de la gasolina ni medidas de *poda* burocrática para reducir el déficit fiscal. La actitud de pesimismo mostrada por el empresariado, luego de estas declaraciones, rompió el ambiente de acuerdos. En opinión de Consecomercio, el pacto Anti-inflacionario había prescrito, por cuanto éste es un compromiso de tipo contractual en el que se establece un lapso máximo de un mes para su finiquito "...el hecho de que el lapso se haya cumplido sin que el Gobierno haya cumplido con *siquiera uno* de los dieciocho compromisos específicos que se fijó, significa que el pacto debe iniciarse de nuevo, bajo nuevas bases que sean realizables para el Ejecutivo". Ante la posibilidad de una prórroga, el presidente de Consecomercio manifestó estar en desacuerdo con esta solicitud argumentando, además de la razón anteriormente expuesta, que el Presidente de la República, Rafael Caldera, es uno de los firmantes del pacto y no tiene autoridad para prorrogarlo "...la única instancia a la que podemos acudir para solicitar una prórroga del pacto es a la población". (EU;30-06-1995;2-1) Por su parte, Edgar Romero Navas, Presidente de Fedecámaras, señaló que la actual situación económica es *inviable* y que el sector empresarial ni estaba dispuesto a acompañar al gobierno *en medidas que nos conducen al despeñadero* (EU;30-06-1995;2-1)

Prorrogada por 30 días firma del Pacto Anti-inflacionario.

En el marco de la XXV Asamblea Anual de Conindustria celebrada en la ciudad de Valencia, el Presidente del Consejo de Economía Nacional, Adán Celis declaró que, dadas las circunstancias y la complejidad de los temas y lo difícil de la situación para llegar a un programa económico integral, se acordó una prórroga de 30 días más para la firma del pacto Anti-inflacionario. (EU;30-06-1995;2-1)

Estas declaraciones se hacían públicas mediante una carta, remitida por: Pedro Carmona, Presidente de Conindustria; Laureano Ortíz, Representante de Codesa; Eddy Reyes, Representante del BCV; Adán Celis, Presidente del Consejo Nacional de Economía; Luis Raúl Matos Azócar, Ministro de Hacienda; Simón Pimentel, CGT; Cesar Olarte, CTV; Miguel Rosales, Rodep; y Werner Corrales, Ministro de Fomento. (EU;1-07-1995;2-1)

Foro sobre Desarrollo Social y Calidad de Vida.

En el marco de la XXV Asamblea Anual de Conindustria, se realizó un foro sobre Desarrollo Social y Calidad de Vida, en el que participaron: la viceministra del Trabajo, María Bernardoni de Gouvea; el ex-miembro de la Comisión Presidencial, Alejandro Feo La Cruz, el economista y abogado, Fernando Barrientos (CTV); el

Presidente de la Electricidad de Caracas, Francisco Aguerrevere y el periodista Luis Manuel Escalante. Entre las conclusiones del foro, se indicó que para que haya un mejoramiento de la productividad y de la calidad de vida de los trabajadores, es necesario un cambio en el actual régimen de prestaciones sociales, lo cual debe tomar en consideración el proceso de apertura e integración comercial y no simplemente el aspecto social. En lo que respecta al seguro social, el doctor Feo la Cruz, quien actualmente forma parte de la junta reestructuradora del Seguro, afirmó que sería una locura la eliminación del Instituto por cuanto presta una labor social importante: "...allí se realizan el 95% de la diálisis que se ejecutan en el país; entre el 20% y 25% de las operaciones; 20 millones de consultas anuales y 314 mil pensionados cobran 14.500 bolívares mensuales en el Seguro Social". Sin embargo se inclina por realizar una especie de "borrón y cuenta nueva". Para el doctor Fernando Barrientos, el problema principal se deriva de un desequilibrio financiero el cual urge resolver. (EU;1-07-1995;2-1)

Foro con el Presidente de Fedecámaras.

En la sección "Domingo con..." del diario El Universal, la periodista Alicia Aguilar entrevistó al presidente de Fedecámaras Edgar Romero Navas, el cual hizo importantes señalamientos sobre la situación actual del país y la actitud del Gobierno ante la crisis. Para Romero Navas, luego de 16 meses de gobierno, existen dos decisiones que el país aún está esperando de él: un programa integral en materia de seguridad y uno en materia económica. Con respecto al aspecto económico, el dirigente empresarial señala que no se debe seguir engañando a la gente y que por el contrario, tiene que hablársele claro a la población: "...Venezuela, en el aspecto económico está muy mal. No podemos mantener un país en que un helado cueste más que un tanque de gasolina, o una caja de cigarrillos lo mismo que dos bombonas de gas licuado. Estos son los subsidios cruzados, que se pagan con el hambre del pueblo". En cuanto a la inseguridad, Romero Navas afirma que la misma está entrando en la composición de los precios: "...las empresas pagan vigilancia y ésta es cada día más costosa. Tenemos que cuidar los inventarios, los camiones, los puntos de venta y lo estamos trasladando a los precios de los productos". (EU;2-07-1995; D-1)

Unos días más tarde, el Presidente de Fedecámaras, Edgar Romero Navas, insistió en que para diseñar un programa económico hay que conocer con exactitud cuál es el monto del déficit fiscal. "Según cifras anunciadas por los distintos organismos y voceros oficiales van desde 700 mil millones hasta 2,4 billones de bolívares. Cada vez que se habla de un programa de ajuste macroeconómico, la mayoría de las personas piensan en devaluaciones y aumento de la gasolina, pero esto son solo dos de las variables que podrían tocarse..." (EU; 5-07-1995;2-4)

Reunión Anti-inflacionaria

El lunes 3 de Julio de 1995, se realizó en Miraflores una reunión de la Comisión Anti-inflacionaria, donde los representantes del Gobierno Nacional aceptaron las sugerencias y planteamientos que ha venido haciendo el sector privado para la firma del pacto, el cual sería terminado antes del 29 de Julio de 1995. (EU;4-07-1995;2-1)

Tanto la Iglesia como los políticos recibieron con beneplácito el anuncio del Presidente Caldera. En opinión de Monseñor Moronta ello contribuirá a restituir seguridad y confianza. El ex-Presidente Herrera Campins lo calificó en pocas palabras como un "buen anuncio". Meléndez, diputado del MAS, declaró que de esta forma Caldera cumplía su palabra. Ramos Allup, portavoz de AD, expresó el apoyo de su partido a esta restitución de garantías y aconsejó que tome las medidas económicas necesarias para la resolución de la crisis, por dolorosas que fueran. El embajador de los EE.UU., Jeffrey Davidow expresó su optimismo ante esta medida, porque da confianza a los inversionistas. El Presidente del Brasil Frenando Cardoso, quien se hallaba de visita oficial en Venezuela, aplaudió también esta decisión del Dr. Caldera. (DC, 6-07-95; pg.16 y 17)

Matos Azócar y el Pacto Anti-inflacionario

El Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar informó de la decisión gubernamental de aplicar un programa macroeconómico de ajustes graduales y de tinte heterodoxo. En el marco del pacto Anti-inflacionario Azócar señaló que la evolución experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) demuestra que es posible derrotar la inflación sin que se lleve a cabo un programa de *shock* económico. Además de esto indicó que el gobierno piensa reducir el déficit fiscal en el marco del pacto anti-inflacionario y que era el momento para que Fedecámaras expresara cuáles iban a ser sus compromisos y sacrificios en el pacto. (EU;12-7-1995;2-1).

Inmediatamente, Fedecámaras, a través de su Presidente, Edgar Romero Navas, manifestó su rechazo al "desafío" hecho por el Ministro de Hacienda, sobre el aporte que ahora debería dar el sector privado, recordó que el plan trazado consiste en que el Gobierno elaboraba su plan de ajustes económicos, que serviría como base al compromiso anti-inflacionario. (EU;14-7-1995;2-4)

Conindustria fija posición sobre el plan económico.

El gremio industrial, agrupado en Conindustria, dio a conocer oficialmente sus planteamientos sobre el Plan de Estabilización Macroeconómica presentado dos semanas atrás por el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, que complementará la firma del Pacto Anti-inflacionario, de llevarse a cabo este acuerdo. El presidente de Conindustria, Pedro Carmona Estanga, indicó que de acuerdo a los planteamiento presentados por el Gobierno, resulta imposible concretar acuerdos finales del Pacto Anti-inflacionario, por cuanto este surge de premisas falsas. Como ejemplo señala que, según las estimaciones de Conindustria, el déficit fiscal no es de 922 mil millones de bolívares, como afirma el Gobierno, sino que asciende a 1 billón 300 mil millones de bolívares. (EU;19-7-1995;2-1)

De cómo terminó el "sueño" del pacto anti-inflacionario.

El 29 de Julio de 1995, se vencía la prórroga de 30 días establecida por los protagonistas para la firma del pacto anti-inflacionario. A pesar de haber llegado a la fecha límite, no hubo ningún tipo de convocatoria. De esta manera finaliza la

iniciativa de un grupo de sectores tradicionalmente enfrentados (empresarios y trabajadores), para abatir la inflación. Las negociaciones fueron lentas y difíciles, a lo que se añade el tiempo invertido en las discusiones sobre el acuerdo (hasta el punto que para redactar la versión final de la carta de intención, se necesitaron más de 60 borradores), sin embargo, la complicada situación socio-económica del país, fue más fuerte que la iniciativa de las partes. El periodista Luis Manuel Escalante añade: "Dadas las posiciones asumidas por el sector empresarial y por la CTV, y la falta de aclaratorias a la población sobre la necesidad de hacer ajustes para iniciar un período de estabilización sobre bases reales, aunada a la falta de convocatoria de las comisiones del compromiso anti-inflacionario por parte del nuevo coordinador de las conversaciones (Matos Azócar), ha resultado que todo llegue a ninguna parte... Pese a que el sueño llegó a su fin, deja como experiencia positiva haber unido en torno a un mismo objetivo a diferentes sectores tradicionalmente enfrentados".(EU;29-7-1995;2-1)

Inmediatamente, el presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento, declaraba que el pacto no estaba del todo muerto y que podría ser reactivado como un instrumento de concertación entre el sector empresarial y sindical. Por su parte, el presidente de Conindustria, Pedro Carmona Estanga, lamentó que el Gobierno dejara extinguir el compromiso, "...por falta de convicción y convocatoria del nivel oficial en la etapa de prórroga de treinta días". (EU;1-8-1995;2-1)

Fedecámaras da el golpe final al pacto anti-inflacionario.

Durante la primera rueda de prensa del presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, declaró que el pacto anti-inflacionario, como tal *ya no existe, murió*. Sin embargo, los lineamientos fundamentales del mismo, serían considerados por el organismo cúpula del sector empresarial, para la elaboración de un plan macroeconómico cuyo objetivo es la reactivación de la economía. Dicho plan fue diseñado para salirle al paso al presentado por el ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, por cuanto, a su juicio, presentan aspectos negativos para la economía, ya que lejos de atacar los orígenes de la inflación, recurre a nuevos impuestos y a un mayor endeudamiento público para equilibrar el déficit fiscal. Fedecámaras tiene pensado invitar a los demás sectores a participar en las discusiones para el diseño del nuevo plan. En esta línea, el presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento señaló que los planes requerirán de una modificación del actual régimen de prestaciones sociales, dicho dirigente concuerda con Serrano en que el pacto ha muerto. (EU, 3-8-1995, 2-4).

Por su parte, la CTV a través de su presidente, Federico Ramírez León, solicitaba al Gobierno Nacional definir quién va a coordinar las conversaciones y el seguimiento del compromiso anti-inflacionario además de exigir el cumplimiento de los lineamientos acordados en la carta de intención (EU, 3-8-1995, 2-4).

Contrariando lo expresado por el empresariado, el presidente de la República, Rafael Caldera, aseguró que la directiva de Fedecámaras le había ratificado su intención de diálogo y colaboración y que no conocía ninguna decisión de Fedecámaras de romper con el pacto anti-inflacionario. (EN;4-8-1995;D-6)

La declaración del presidente fue reforzada por el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, quien antes de su intervención en la V Jornadas de Desarrollo

Monagas Siglo XXI, afirmó que "el pacto anti-inflacionario no ha muerto, aún está vivo". (EU;6-8-1995;1-17)

En verdad, como recuerdo de todo ello, queda un Documento denominado "Compromiso Anti-inflacionario" (Declaración de Intención), que fue publicado en Mayo de 1995, en un Folleto de 16 páginas, en hojas tamaño carta, editado en la Imprenta Nacional.

LEYES ENGAVETADAS

A finales de julio, el periódico El Universal, bajo el título "Leyes Engavetadas", presentó dos largas listas de los Proyectos pendientes en el Senado y en fía Cámara de Diputados. (EU., 25-07-1995; 1-14 a 1-15)

Entre los Proyectos pendientes en la Cámara de Diputados, desde una perspectiva laboral, cabe señalar el Proyecto de Ley de reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer; el Proyecto de Ley del Ejercicio de la Enfermería; el Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión del Licenciado de Nutrición y Dietética; el Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión de Ciencias Fiscales; el Proyecto de Ley del Ejercicio de los Profesionales del Trabajo Social; el Proyecto de Ley de Reforma a la Ley del Ejercicio de la Contaduría Pública.

Entre los Proyectos pendientes en el senado, desde una perspectiva laboral, cabe señalar: Ley de Ejercicio Profesional de la Sociología y la Antropología; Ley de Reforma de la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, etc.

CONFLICTO DE LOS TRABAJADORES TRIBUNALICIOS

Conflicto de trabajadores tribunalicios.

Durante los primeros días de Julio la prensa se hizo eco del conflicto de los trabajadores tribunalicios. Al respecto, El Universal informó que, el 7 de Julio de 1995, 1.129 tribunales, en un gesto de solidaridad por parte de los jueces, realizaron una acción que dejó sin luz a las edificaciones donde funcionaban los distintos juzgados del país, la cual fue calificada como un "apagón" A esto se agrega que los 9 mil trabajadores que integran el poder judicial acordaron por vía de referéndum ir a un paro indefinido de no encontrar una respuesta satisfactoria a las demandas hechas al Consejo de la Judicatura y al Ejecutivo Nacional. (EU;8-7-1995;1-17)

El martes 11 de Julio de 1995, más de nueve mil trabajadores adscritos a la administración de justicia a los cuales se unieron más de mil jueces de la República, realizaron un paro indefinido que paralizó las actividades dentro del Poder Judicial. La razón de la paralización fue un presunto incumplimiento por parte del Poder Judicial y el Ejecutivo Nacional, de los compromisos de un laudo arbitral el cual recoge una serie de reivindicaciones socioeconómicas. Por otra parte, Esperanza Erminda, dirigente nacional de ONTRAT (Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios), inició una huelga de hambre a la cual se esperaba que se sumaran otros trabajadores. Al parecer el conflicto sólo cesaría si era aprobado un crédito adicional de siete mil millones de bolívares. (EU;12-7-1995;1-13)

Durante el jueves 13 de Julio de 1995, se agudizó el conflicto que mantenía paralizada la administración de justicia, cuando los representantes de los trabajadores tribunalicios, de los jueces, de la judicatura y del Gobierno (representado por un director de la Oficina Central de Presupuesto), se reunieron en el Congreso para tratar de lograr un acuerdo. La piedra de tranca en las discusiones está en la insuficiencia de fondos de la Tesorería Nacional para cancelar las deudas pendientes con los trabajadores y para proceder a un aumento de sueldo para los empleados tribunalicios y los jueces. Mientras el Gobierno afirma que está dispuesto a llegar a un acuerdo siempre y cuando se revise la cifra de 7 mil quinientos millones la cual, a su juicio, está sobrestimada; los trabajadores aseguran que no pueden ceder en sus peticiones pues estas corresponden a un laudo arbitral y a un aumento de sueldo que no los llevará ni siquiera a un sueldo promedio de 30 mil bolívares. Por su parte, los jueces exigieron un presupuesto mayor para el poder judicial. (EU;24-7-1995;1-19)

El mismo día, durante una entrevista realizada por el periodista Alberto Vargas, el presidente del Consejo de la Judicatura, Jesús Caballero Ortíz, reveló que estaba consciente que los sueldos de los trabajadores tribunalicios, incluyendo el de los jueces, es irrisorio, al tiempo que hizo un llamado a los funcionarios para que suspendieran la huelga y se reincorporen al trabajo, toda vez que el auxilio financiero sería aprobado de un momento a otro. (EU; 14-7-1995;1-19)

El jueves 14 de Julio de 1995, un Tribunal Superior del Trabajo, declaró como legal la huelga de trabajadores tribunalicios. La decisión de la sentencia fue dada a conocer por los abogados asesores de la ONTRAT, Fabián Chacón y Humberto Villasmil, conjuntamente con Alonso Ochoa, Presidente de la ONTRAT, y Rafael Zerpa, presidente de Fenatraj, además de otros directivos de la organización gremial. A juicio de los dirigentes, la decisión abre las puertas de una salida justa al conflicto. (EU;15-7-1995;1-27)

El martes 18 de Julio de 1995, se enunciaba el fin del conflicto de los trabajadores tribunalicios. La noche del 17 de Julio se suspendió la huelga de hambre protagonizada por algunos trabajadores, quedando pendiente la firma del acta final que pondría fin al paro. El acuerdo se logró luego de más de 10 horas de reunión entre los representantes sindicales, los miembros del Consejo de la Judicatura y la intermediación de la CTV y el Congreso de la República. Entre los puntos acordados figuran: 1) la reincorporación de los trabajadores y el pago de los salarios caídos; 2)...el reconocimiento del fuero sindical; 3)...la aprobación del instructivo para el pago de horas extraordinarias; 4)...la aprobación del manual de evaluación de desempeño; 5)...la probación del Reglamento de Ingresos de los Empleados Judiciales; 6)...el incremento del 60% a todas las clases de cargos a partir del 01-01-95; 7)...el establecimiento de un principio de homologación con la administración central a los fines que los aumentos salariales acordados a la totalidad de los empleados de la Administración Central también les sean otorgados a los funcionarios comprendidos dentro del ámbito de la aplicación del Laudo Arbitral; 8)...la parte sindical se compromete a levantar la huelga de hambre y a garantizar los servicios mínimos de administración de justicia; y 9)...las partes se reunirán el 18-7-1995, para redactar el acta final. (EU; 18-7-1995;1-11)

Los ingresos de los empleados tribunalicios serían los siguientes, de aprobarse los aumentos (escala tentativa):

Cargo	Ingreso
Juez Superior	303.261 Bs.
Juez de Primera Instancia	267.373 Bs.
Juez Itinerante	170.457 Bs.
Juez de Distrito	158.564 Bs.
Juez de Municipio	137.209 Bs.
Defensor Público de Presos	207.835 Bs.
Secretario de Sala	106.452 Bs.
Secretario Tribunal Superior	97.216 Bs.
Secretario Tribunal Primera Instancia	88.780 Bs.
Secretario Juzgado de Distrito	74.044 Bs.
Secretario Juzgado de Municipio	67.621 Bs.
Escribiente	46.000 Bs.

(EU; 18-7-1995;1-11)

Al día siguiente, Alfonso Ochoa, presidente de ONTRAT, declaraba que los trabajadores tribunalicios mantendrían suspendidas las actividades hasta que el ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, garantice los recursos adicionales solicitados por el Consejo de la Judicatura. Los representantes sindicales entienden que los magistrados del Consejo de la Judicatura no pueden comprometerse en lo referido a la reprogramación de los salarios, en vista que esta materia corresponde a la Oficina Central de Presupuesto (Ocepre). (EU;19-7-1995;1-13).

Sobre este señalamiento, en el marco de una reunión en la que participaron representantes de la CTV, del sindicato de trabajadores tribunalicios, de la Comisión de Asuntos Sociales del Congreso y el Presidente de la Judicatura, Jesús Caballero Ortíz; el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, ratificó su posición frente al problema del Poder Judicial, reiterando que su despacho no tiene competencia para intervenir en conflictos de carácter contractual, puesto que su tarea es la de buscar recursos. Por su parte, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, declaró que para los trabajadores tribunalicios el ejercicio del derecho a huelga no es precedente. A este señalamiento respondió Alfonso Ochoa, presidente de la ONTRAT, indicando que existe un Recurso de Amparo, firmado el 14 de Julio de 1995 donde el Juez Superior Sexto del Trabajo ratifica el derecho a huelga del Poder Judicial. (EU;21-7-1995;1-12)

Durante la mañana del viernes 21 de Julio de 1995, los trabajadores tribunalicios realizaron una marcha de protesta desde la sede de las dependencias judiciales de Maiquetía hasta la Plaza Bolívar de la Guaira. Esta marcha forma parte de las estrategias de los trabajadores tribunalicios a nivel nacional. La manifestación fue encabezada por el Juez Regional, Saúl Ron y algunos dirigentes nacionales de la ONTRAT. (EU;22-7-1995;1-14)

Propuesta del Ejecutivo a los trabajadores Tribunalicios.

El Ejecutivo Nacional, a través de la magistrada, Gisela Parra, del Consejo de la Judicatura, visitó la Asociación de Jueces para proponerles un aumento del 60 por ciento y de un 30 por ciento para los trabajadores tribunalicios. Los jueces aceptaron la propuesta siempre y cuando los empleados reciban un incremento en igual proporción. El Juez Quinto del Trabajo (encargado para la fecha de la Asociación de Jueces), Juan García Vera, afirmó que la propuesta emanó de la Comisión del Poder Ejecutivo, integrada por los Ministros de Justicia, del Trabajo y del Procurador General de la República. (EU;27-7-1995;1-21).

A finales del mes de Julio, el Consejo de la Judicatura anunciaba la suspensión del pago de sus sueldos a los trabajadores tribunalicios que se mantienen el huelga desde el 11 de Julio Según el vicepresidente del organismo, Carlos Moreno Brandt, no tenían otra opción por cuanto de otro modo incurrirían en delito contra el patrimonio público. La medida será aplicada solicitando a cada uno de los jueces la identificación de los empleados a su mando que se han incorporado a la huelga. (EN;28-7-1995;D-4). Tal decisión fue recriminada por la Federación de Asociaciones de Jueces de Venezuela y la Asociación de Jueces Metropolitanos. (EU; 28-7-1995; 1-17).

La información de prensa destaca como un "Record para recordar" los 186 días que ha estado paralizada la administración de justicia desde 1989. Cronología de los conflictos: 1989.-dos huelgas: desde el 8 al 29 de Mayo y desde el primero al 6 de Julio. 57 horas de huelga de hambre; 1990.-tres paros escalonados en Marzo, huelga desde el 21 de Marzo al 4 de Abril. 96 horas de huelga de hambre; 1991.-huelga desde el 12 al 31 de Marzo, la cual concluyó con el despido de 45 trabajadores y diez dirigentes sindicales; 1992.-cuatro paros escalonados en Marzo. Huelga desde el primero hasta el 10 de Abril; 1993.-dos huelgas desde el 20 hasta el 29 de abril, con ayuno de 7 días por parte de 49 trabajadores; y desde el 7 de julio hasta el 16 de agosto la cual finalizó con un decreto de reanudación de faena y un laudo arbitral; 1994.-huelga desde el 9 al 26 de mayo, la cual concluyó con el segundo decreto de reanudación de faena; 1995.-nueve paros escalonados y huelga indefinida desde el 11 de Julio. Siete días de huelga de hambre. (EN;28-7-1995;D-4)

Por otra parte, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, amenazó a los trabajadores tribunalicios con sustituirlos por estudiantes de derecho. Esto ocurrió en el momento en que los trabajadores iniciaban una vigilia como medida de presión en la sede del edificio José María Vargas. En el sitio se presentó el Ministro y afirmó que si sus amenazas de renunciar en masa se llevan a cabo, serían aceptadas por el Ejecutivo y como reemplazo utilizarían estudiantes de derecho. (EN;28-7-1995;D-4)

La Corte Suprema de Justicia y el conflicto de los tribunalicios.

La Corte Suprema de Justicia en pleno (15 magistrados) decidió mediar en el conflicto entre los trabajadores tribunalicios y el Ejecutivo, condicionando esta actuación a que los representantes laborales "no mantengan trincheras irreductibles". De mantener esta actitud, los máximos jueces no podrían intervenir en la solución del problema que también les compete como cabeza visible del Poder Judicial. Estas afirmaciones fueron realizadas por el magistrado presidente de la Corte Suprema de

Justicia, Rafael Alfonso Guzmán, luego de recibir a los representantes de los trabajadores (Ontrat, CTV y Asuntos Sociales del Congreso). Por su parte, la secretaria de organización nacional de la Ontrat, Esperanza Hermida, calificó de *imposible* la sustitución de trabajadores por estudiantes de derecho, porque además de no tener la experiencia suficiente, esta medida acarrearía un problema económico y fiscal más grave, que significaría la inmediata cancelación de las prestaciones sociales "simples", que promediadas, llegarían a una cifra cinco veces superior al crédito adicional, por 7 mil 587 millones de bolívares que solicitan. (EU;29-7-1995;1-21).

Gobierno y Tribunalicios en proceso de negociación.

A principios de Agosto, se observan algunas señales de avance en las negociaciones entre el Gobierno y los representantes de los trabajadores tribunalicios. Según lo afirmado por Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, "...se avanzó porque por primera vez el Gobierno presenta la primera propuesta de solución y el ministro Garrido se sienta a discutirla con nosotros". La propuesta del Ejecutivo presentada en una reunión realizada durante la tarde del 1ro de Agosto consiste en reconocer el pago del 30% que establece el Laudo Arbitral y en la elaboración de un tabulador salarial para mejorar las remuneraciones de los trabajadores desde el primero de Enero de 1995. En la reunión estuvieron presentes representantes de la CSJ, Procuraduría, Fiscalía, CTV y gremios de trabajadores y jueces. (EN; 2-8-1995;D-2)

Inmediatamente, el Consejo de la Judicatura y los trabajadores tribunalicios presentaron una contraoferta a la comisión designada por el Ejecutivo. La información fue dada a conocer por Jesús Caballero Ortíz, presidente del Consejo de la Judicatura, quien expresó que se trata de un tabulador para todos los funcionarios del Poder Judicial. El tabulador contempla un aumento lineal de salarios para los trabajadores y jueces por el orden del 60%, sin contar el otro 30% establecido en el Laudo Arbitral. Para la aplicación de este tabulador, se requieren los 7 mil 587 millones solicitados desde hace dos meses por la vía del crédito adicional. El hecho es que después de 22 días de paralización de las actividades judiciales, han surgido múltiples propuestas que van desde el aprovechamiento de una eventual declaratoria de insubsistencia presupuestaria, hasta el uso de los fondos de la partida secreta del Ministerio de Justicia. Para el presidente de la Corte Suprema de Justicia, Rafael Alfonso Guzmán, hay que olvidarse de aumentos de salarios porque de lo contrario se plantearía una reconversión de todas las convenciones colectivas vigentes, tanto en el sector público como en el sector privado. Al reclasificar los cargos, no sería necesario entrar en consideraciones sobre aumentos porcentuales. En lo adelante operaría una homologación automática de todos los sueldos. (EU; 3-8-1995;1-15) y (EN;3-8-1995;D-6)

Al día siguiente, el Gobierno propuso mediante el Ministro del Trabajo y demás técnicos laborales, un aumento del 30% sobre los sueldos actuales, con pago retroactivo desde el primero de Enero de 1995. Al momento de surgir la propuesta, se le preguntó a Esperanza Hermida, Secretaria Nacional de ONTRAT, su opinión, explicando que lo ofrecido les desfavorecía porque ellos están pidiendo un incremento del 60% desde enero hasta agosto y, sobre la base del sueldo resultante, otro 30% de Septiembre a Diciembre. (EU;4-8-1995;1-13).

Fin de la Huelga de Trabajadores tribunalicios.

El martes 8 de Agosto de 1995, los titulares de prensa informaban sobre el fin de la huelga de los trabajadores tribunalicios. Los representantes de los trabajadores, el Ministro del Trabajo, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, y el Presidente del Consejo de a Judicatura, firmaron un acuerdo que homologa los sueldos de los trabajadores de tribunales de todo el país. El acuerdo se logró sobre categorías análogas de la Administración Pública Nacional, y aumenta un 30 por ciento desde Enero de 1995. Los jueces serán homologados igualmente, y los superiores ganarán igual a un director general o viceministro. (EN;8-8-1995;A-1) y (EU;8-8-1995;1-14)

Luego de veintisiete días de paralización, los trabajadores tribunalicios decidieron reanudar sus labores en todo el país. El anuncio fue hecho por el presidente de la Corte Suprema de Justicia, Rafael Alfonso Guzmán y el presidente de la Ontrat, Alfonso Ochoa. Los puntos básicos del acuerdo son cinco: 1) equiparación de los sueldos básicos de los trabajadores tribunalicios: secretarios, alguaciles, escribientes y archivistas a los cargos de análoga categoría en el escalafón de la Administración Pública Nacional; 2)...aumento del 30% de los sueldos desde el 1 de agosto, un mes antes de lo que contempla el laudo; 3)...un bono único de carácter no salarial equivalente al referido aumento del 30% sobre los actuales sueldos, desde el 1 de enero hasta el 31 de julio de 1995; 4)...nombramiento de una comisión integrada por un representante de la Corte, dos de los sindicatos, la OCP y la Judicatura para equiparar los sueldos, la cual tiene un plazo de 7 días para ello y podrá ser prorrogada otros 7 días; 5)...desistir de las acciones y procedimientos judiciales o administrativos pendientes entre las partes. En cuanto al aumento salarial a los jueces, Jesús Caballero Ortíz, Presidente del Consejo de la Judicatura, dijo que este será similar, homologando sus sueldos a los directores generales, cuando se trate de jueces superiores; de directores sectoriales para los jueces de primera instancia; de directores de línea, para los jueces de distrito y municipio. (EN;8-8-1995;D/1) y (EU;8-8-1995;1-14)

El 9 de Agosto de 1995, se firmó el acuerdo que daba por terminada la huelga de los trabajadores tribunalicios. Al acto asistieron siete magistrados del máximo tribunal; el ministro del trabajo; el presidente del Consejo de la Judicatura; el presidente y secretario general de la CTV; el representante del Congreso Nacional y los directivos del sindicato de trabajadores tribunalicios (Ontrat y Fenatrat). En cuanto a los jueces su nueva escala salarial es como sigue (EU;9-8-1995;1-12):

Jueces Superiores	283.000 Bs.
Jueces de Primera Instancia	244.200 Bs.
Jueces de Distrito	145.200 Bs.
Jueces de Municipios y Parroquias	124.278 Bs.

(EU;9-8-1995;1-12)

Días más tarde, el presidente de la Ontrat, Alfonso Ochoa, declaró que los trabajadores tribunalicios no saldrían de vacaciones y aclaró que el término "vacación

judicial" significa la paralización de algunos procesos para que los abogados disfruten sus vacaciones, afirmando que durante este período, los trabajadores de tribunales siguen laborando y los jueces que se van son sustituidos por suplentes, de esta manera la administración de justicia no se paraliza ni se cierran las puertas de los juzgados". (EU;12-8-1995;1-20)

AUMENTO DE SUELDO PARA LOS PARLAMENTARIOS.

El jueves 13 de Julio la prensa nacional se hizo eco de la decisión tomada por la Comisión de Mesa del Congreso de la República, la cual aprobó un nuevo régimen de remuneraciones para los parlamentarios. El mencionado régimen comenzaría a regir a partir del 1ro de Agosto de 1995. Según se informó, los parlamentarios percibirán una remuneración de 380 mil bolívares mensuales. Adicional a este sueldo, los jefes de fracción y presidentes de comisiones percibirán 35 mil bolívares, los subjefes de fracción y vicepresidentes de comisiones, 27 mil; y los presidentes del Senado y de la Cámara de Diputados, 40 mil bolívares. Hasta ahora, senadores y diputados ganaban 200 mil bolívares, de los cuales 140 mil son básicos y 60 mil corresponden a gastos de representación y viáticos. La decisión contó con los votos de AD, Copei y del Senador Freddy Muñoz, mientras que los representantes del MAS, Causa R y Convergencia votaron en contra. El nuevo régimen contempla la homologación de la dieta y los gastos de representación de los parlamentarios a los sueldos y gastos de representación que se estipulen para los ministros del Gabinete Ejecutivo (300 mil bolívares por pago de dietas y 80 mil por gastos de representación). Carmelo Lauría, Vicepresidente de la Delegada dijo que el régimen salarial es optativo, pero los parlamentarios que se acojan a él no podrán percibir otro ingreso fuera del Congreso por remuneración al trabajo, honorarios profesionales o participación en órganos administración de cualquier tipo de sociedad civil o mercantil, salvo los que obtengan como articulistas, conferencistas o por servicios asistenciales y docentes que no impliquen tiempo completo, dedicación exclusiva o cargos administrativos. Lauría señaló que el nuevo régimen le significará este año un ahorro al Congreso de 100 millones de bolívares y será un mecanismo efectivo para la ética parlamentaria. (EU;13-7-1995;1-13 y EN;13-7-1995;D-2).

Las primeras declaraciones en relación al aumento de los parlamentarios no se hicieron esperar. Al día siguiente de la decisión, el Presidente del Consejo de Economía Nacional, Adán Celis, señaló que la misma constituye una mala señal para la población, y especialmente para los trabajadores del país, que en momentos cuando se están solicitando sacrificios a todos los sectores, los parlamentarios procedieran a incrementares sus respectivos sueldos. Tales declaraciones fueron realizadas en el marco de un foro sobre el tema anti-inflacionario, organizado por los trabajadores de Fundacomún (Fetracomún). (EU;14-7-1995;2-4)

Aprobados aumentos a los parlamentarios.

Durante la sesión del miércoles 26 de Julio de 1995, la Comisión Delegada del Congreso aprobó el nuevo régimen de remuneraciones de los parlamentarios, que se

hará vigente a partir del 1ro de Agosto de 1995. El nuevo régimen fue aprobado con votos de AD, Copei y otros partidos minoritarios, mientras que Convergencia, Causa R y el MAS salvaron sus votos. (EU;27-7-1995;1-16)

Parlamentarios jubilados cobrarán 400.000 Bs. mensuales.

Según lo informó Carlos Melo, Jefe de la Fracción Parlamentaria de la Causa R, luego de entrar en vigencia el nuevo régimen salarial, la pensión de jubilaciones de los parlamentarios estaría ubicada en un monto cercano a los 400.000 bolívares. A juicio del dirigente, tales montos representan un escándalo. Según aclaró Melo, un parlamentario puede acceder a su jubilación una vez cumplidos tres períodos (15 años) y con una edad de 50 años; además, los representantes del Poder Judicial pueden ser jubilados hasta con un 90% de su salario. Por estos motivos, la Causa R presentará a consideración un nuevo plan de jubilación. (EU; 28-7-1995;1-14).

En tal sentido, Melo, afirmó que el régimen de prestaciones y jubilaciones aplicado a los miembros del Congreso de la República debe ser discutido y modificado antes de que finalice este quinquenio. Entre los actuales diputados y senadores hay 43 que tendrán derecho, de acuerdo al sistema vigente, a solicitar su jubilación a partir de 1999. De acuerdo a los cálculos de los causaeristas, si no se modifica este régimen, los actuales jubilables podrían obtener liquidaciones de entre 20 y 40 millones de bolívares. Los trabajadores en general deben tener un mínimo de 1.200 cotizaciones semanales al seguro social, lo que implica unos 24 años de servicio y 60 ó 55 años de edad (para hombres y mujeres respectivamente). (EU;3-8-1995;1-13) y (EN;3-8-1995;D-3).

LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS Y SUS REIVINDICACIONES SALARIALES.

Según lo establecido en el convenio de homologación que existe entre el Gobierno y la representación profesoral, para el bienio 1994-1995, los costos del incremento de sueldos y salarios para los profesores universitarios están por el orden de los 60 mil millones de bolívares. Ese compromiso fue adquirido por el Ejecutivo durante el Gobierno de Ramón J. Velásquez, el cual mediante decreto aprobó un incremento del 96% para los profesionales y trabajadores del sector universitario. Durante 1994-1995 los sueldo y salarios de estos trabajadores habían sido homologados en un 40%, quedando pendiente el 56% restante. El problema principal radica en la inexistencia de los recursos necesarios para cubrir estos compromisos, lo cual podría generar un grave conflicto. (EU;13-7-1995;2-21)

EL II CONGRESO DE TRABAJADORES Y DE ORGANIZACIONES POPULARES (CAUSA R).

El viernes 14 de Julio de 1994, en la Sala Plenaria del Parque Central, se llevó a cabo el II Congreso de trabajadores y organizaciones populares. El evento contó con la presencia del Gobernador del Estado Bolívar Andrés Velásquez, quien estuvo a cargo de las palabras de apertura. La crisis económica que afecta al país, el alto índice

de desempleo, la inseguridad personal, la parálisis del servicio de la salud y la inexistencia de una política económica clara por parte del Gobierno, son algunas de las causas que justifican el evento. Entre los temas abordados resaltan: la situación de los trabajadores ante la crisis, seguridad social y prestaciones sociales, condiciones y medio ambiente de trabajo, apertura petrolera, democratización del movimiento sindical y privatización. El evento fue auspiciado por las siguientes organizaciones: SUTISS, CANTV, CADAFE, METRO, SINTRALCASA, TRIPOLIVEN, SUTRALUMINA, SERVOCARABOBO, SINDICATO TEXTIL, SUTRACOEVCA, TRABAJADORES DE LA PRENSA, BAUXIVEN, UTIT, IVIC, ELECTRICIDAD DE BARQUISIMETO, SINDICATO PETROLERO DE CABIMAS Y LAGUNILLAS, SUTRALUM y SINTRACARBONORCA. (EU; 13-7-1995;D-7).

Pilotos firman contrato con Viasa

Con la firma de un nuevo Convenio Colectivo, Viasa y la Organización Sindical de Pilotos dieron por finalizados los pliegos conflictivos introducidos por el gremio durante los últimos meses. En base al Índice de Precios al Consumidor registrado en 1994, la empresa aérea aumentó en un 70,8% el sueldo de sus pilotos. Sin embargo, este porcentaje de aumento no incidirá totalmente en las prestaciones sociales, pues 34,5% pasará a formar parte del plan de ahorro y prevención de este gremio. El Contrato ampara a más de 300 trabajadores de la empresa y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1996.(EU;14-7-1995;2-30)

Controladores aéreos denuncian acciones en su contra.

Según lo afirmado por Fabián Chacón, representante legal del gremio de los controladores aéreos, la oficina ministerial de personal del MTC prepara un procedimiento administrativo "ficticio" para destituirlos de sus cargos por abandono del trabajo. El abogado de los controladores señaló que se trata de un procedimiento irregular, pues estos trabajadores no han recibido las notificaciones de rigor ni han gozado del derecho de legítima defensa. Por otra parte, Chacón se refirió a los 730 amparos personalizados que introdujeron los controladores ante la CSJ y a la solicitud de nulidad del decreto 572 que declara cuerpo de seguridad a los servicios de navegación aérea. El 18 de Agosto se cumplen seis meses de la militarización de estos servicios, lapso señalado por la Ley de Carrera Administrativa para la caducidad de acciones judiciales en contra de cualquier autoridad administrativa. Llegada esta fecha, se vence el tiempo que tienen los controladores aéreos para exigir por vía ordinaria la reincorporación en sus puestos de trabajo. (EU;317-1995;1-13).

FEDECAMARAS Y SU LI ASAMBLEA ANUAL

Fedecámaras requiere cambios estructurales

El 14 de Julio de 1995, Armando Branger, conocido industrial y expresidente de Fedecámaras durante el período 1961-1963, señaló ante la prensa, en virtud de la crisis por la que atraviesa el país, y de la cual no escapan las instituciones, los

gremios empresariales, empezando por su organismo cúpula, requieren de cambios estructurales urgentes. A su juicio, uno de los grandes problemas por los que atraviesan estos organismos, es que se han venido estructurando a la imagen y semejanza de los partidos políticos. Branger criticó la proliferación numerosas cámaras en poblaciones pequeñas, las cuales debilitan el poder de asociación; y se mostró contrario a la forma de constitución del actual Consejo Empresarial. Finalmente recomendó la creación de una comisión que se encargue de hacer un análisis de la situación real de la Federación y que recomiende los cambios que se deben ejecutar. (EU;15-7-1995;2-24)

Declaraciones de Romero Nava ante la Quincuagésimo-Primera Asamblea Anual de Fedecámaras.

El lunes 16 de Julio de 1995, el Diario El Universal publicó una entrevista, sostenida por los periodistas Luis Manuel Escalante y Pedro García Otero, con el Presidente de Fedecámaras, Edgar Romero Navas, ante la proximidad de la Asamblea Anual N°51 del organismo, la cual tiene previsto realizarse el Sábado 22 de Julio de 1995, y donde se elegirá al próximo Presidente de la cúpula empresarial. Los periodistas consideraron conveniente dar a conocer la opinión del presidente saliente sobre algunos temas laborales de importancia para el país. En la introducción a la entrevista, se indican algunas de las circunstancias que le tocó enfrentar al dirigente y que, según señalan, nadie más había enfrentado siendo jefe de la Institución: la secuencia cambiante de cuatro presidentes de la República, con cinco ministros de Fomento sucesivos; cuatro de Hacienda; dos directores del BCV; cuatro olas de crisis financiera y un giro de 180 grados en la política económica gubernamental. No obstante, según opinión de Romero Navas, Fedecámaras cumplió a cabalidad su rol durante los difíciles años entre 1993 y 1995. Personalmente, se siente orgulloso de haber cohesionado al organismo y haber logrado un acercamiento a las cúpulas laborales. Según señala, este acercamiento y las buenas relaciones actuales con el sindicalismo, preparan el terreno para la discusión sobre temas tan importantes como las prestaciones sociales y la re-estructuración del INCE y el Seguro Social. (EU;17-7-1995;2-1).

50º Aniversario de Fedecámaras.

El 17 de Julio de 1995, Fedecámaras celebró su primera media centuria. En tal sentido, el expresidente de esta importante institución máxima representante del sector empresarial en Venezuela, presentó un balance de su gestión. Fonseca Viso destaca la solidez doctrinaria mantenida por la institución durante los primeros 50 años, lo cual le ha permitido jugar un papel protagónico en todos los ámbitos de la vida nacional. Basándose en el principio del ejercicio integral de la libertad, resalta que una de las principales tareas que de aquí en adelante debe enfrentar el sector privado, es resaltar y hacer partícipe a la población venezolana del hecho cierto que no existe progreso ni bienestar si de una vez por todas no se adopta un sistema eficaz, motorizado por la libertad de actuar, sustentado por un Estado que lo apoye y lo estimule, y cuya razón ética sea la empresa (capital mas trabajo), sirviendo al consumidor con atención, calidad y precios. Este objetivo que, a juicio del dirigente,

debe afrontar Fedecámaras se debe principalmente a lo desinformada que se encuentra la población. Para apoyar este argumento presenta una encuesta realizada por la empresa Mercanálisis entre el 2 y el 22 de Julio de 1995, en la cual a la pregunta, "¿La economía y los precios deben determinarse por la libre competencia o ser controlados por el Gobierno?", las respuestas comparadas con septiembre de 1991 fueron:

	Sept. 1991	Junio 1995
Libre competencia	30%	21%
Parte y parte	6%	9%
Controlados	58%	68%
No sabe	4%	1%

Según palabras de Fonseca Viso "...esto demuestra lo desinformada que está la población acerca de cómo la perjudica los controles y la injerencia paralizante del Estado". (EU; 18-7-1995;2-2).

Quincuagésima-Primera Asamblea Anual de Fedecámaras.

Algunos días antes de realizarse la Quincuagésima Primera Asamblea Anual de Fedecámaras, un equipo periodístico de El Universal, realizó una entrevista a Jorge Serrano quien es Ingeniero Civil y uno de los principales aspirantes a la presidencia de esta organización. Este dirigente gremial, nativo del Estado Zulia, con más de 30 años radicado en el Estado Carabobo, fue presidente de la Cámara de la Construcción, proyectándose así como dirigente nacional. Serrano tiene experiencia dentro de la Federación, donde ha ocupado varios cargos: director regional, director sectorial, tesorero, segundo vicepresidente y primer vicepresidente. El cargo de tesorero, lo ocupó durante la presidencia de Eddo Polesel, y basándose en ello aclaró al equipo periodístico, algunos aspectos financieros relacionados con la Organización. El dirigente señaló que los recursos de Fedecámaras provienen de varias fuentes especificando cuáles eran las cuotas que pagan las cámaras y asociaciones que la integran. Entre sus planes está la mejora del aspecto gerencial interno, además del desarrollo de un programa de gerencia de datos y de consultoría para resolver el problema de información a sus asociados. De igual forma, piensa crear una Gerencia de Organismos de Base y de Desarrollo Regional. Y lógicamente, dentro de ella estarán las comisiones de trabajo que en el pasado existieron en Fedecámaras. En cuanto a la representatividad destacó que Fedecámaras, como institución cúpula del sector empresarial, representa a 238 cámaras inscritas, donde están los dos sectores más importantes del país. (EU; 20-7-1995;2-13).

El viernes 21 de Julio de 1995, a partir de las nueve de la mañana, se dio inicio a la LI Asamblea Anual de Fedecámaras en la ciudad de Maracay, en la cual estuvieron presentes importantes personalidades de la vida nacional. Para este día se tenía previsto el análisis del Programa Económico del Gobierno Nacional. Además del programa económico del gobierno, se discutieron otros temas durante las deliberaciones, entre los cuales figuran: el pacto anti-inflacionario, las prestaciones sociales, el Régimen Cambiario, etc.

En cuanto al debatido tema sobre la modificación del actual régimen de prestaciones sociales, el Presidente de la República, Rafael Caldera, durante la instalación del evento señaló que esta situación podría superarse oportunamente tomando como base el documento presentado por la Comisión Presidencial. No obstante, en la deliberaciones llevadas a cabo en el Foro Sobre la Seguridad Social en Venezuela, se demostró que la propuesta contenida en el referido documento, que fue expuesta por el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, "...lejos de constituir una real solución, perpetúa las fallas del actual (régimen) al ofrecer una tabla de cálculos que encarece el costo del factor laboral y, al igual que en el actual sistema, dificultan el mejoramiento salarial, sobre todo a los trabajadores más antiguos, frena la inversión en el recurso humano y hace que el país pierda ventajas competitivas..." (EU; 21-7-1995;2-1)

Durante los actos del Sábado 22 de Julio, destacaba la elección de la nueva directiva de Fedecámaras. Jorge Serrano, con 93 votos, resultó electo como nuevo presidente de la Federación, superando a Nelson Belfort quien obtuvo 66 votos. Inmediatamente después de la finalización de los escrutinios, Serrano afirmó: "Estamos seguros que el Presidente de la República y el Ministro de Hacienda van a escuchar nuestros planteamientos sobre el plan que necesita el país". La elección resultó bastante reñida, incluso, ni Serrano ni Luis Enrique Ball obtuvieron las dos terceras partes que establece la Comisión Electoral para determinar el ganador, sin embargo, tanto Nelson Belfort como Berend Roosen declinaron ir a una segunda vuelta. Para el nuevo presidente, el problema fundamental es el desempleo "...no podemos aceptar que el desempleo se encuentre en un 17%, ...vamos a poner a funcionar las plantas industriales inactivas y vamos a impulsar al sector construcción. Nuestro objetivo es derrotar el desempleo y la inflación". (EN;23-7-1995;Economía 8).

La principal conclusión a la que se llegó durante la plenaria de la Quincuagésima Primera Asamblea Anual de Fedecámaras fue la siguiente: "El programa macroeconómico del Ministro de Hacienda es un esquema inflacionario, porque plantea cubrir el déficit fiscal con endeudamiento interno y no con la reducción del gasto. Esto hace que la solución a los problemas del país se pospongan para 1996". Además, el empresariado considera que es indispensable mantener una tasa de cambio competitiva real que estimule el aparato productivo y las exportaciones. Proponen que se corrijan los desequilibrios macro-económicos para evitar devaluaciones recurrentes y llegar a la libre convertibilidad de la moneda. (EN;23-7-1995;Econ.8).

Otro de los temas relevante que fueron tratados fue el de la inseguridad personal. En este sentido, los empresarios acordaron elevar al Presidente de la República, la solicitud de una inmediata reestructuración del gabinete de seguridad como medida inicial oficial para la definición de una política de estado para enfrentar este mal. En este aspecto, Fedecámaras-Aragua, en representación de sus organismos de base y con el respaldo de diversas instituciones regionales emitió la denominada "Declaración de Aragua", donde propone la aprobación de una agenda obligada para las nuevas autoridades de Fedecámaras, que contenga lineamientos de una acción institucional permanente ante las autoridades del país, dirigida a lograr medidas gubernamentales orientadas a enfrentar la inseguridad.

De igual forma, se deliberó sobre temas de interés para el empresariado como lo son: salud, aduanas, aspectos cambiarios, energía, impuestos, así como la propuesta de actualización del decreto "compre venezolano". (EU;24-7-1995;2-1)

EL SEGURO SOCIAL

Juan Vicente Vera Carmona se defiende de acusaciones en su contra

El ex presidente del IVSS, Juan Vicente Vera Carmona, afirmó que la averiguación administrativa que la Contraloría General abrió en su contra, no posee fundamento alguno y que durante su gestión, no se causó daño alguno a la Institución. Para apoyar su argumento indicó que el organismo obtuvo 1 mil 500 millones de bolívares en utilidades. Tales declaraciones fueron enviadas mediante un comunicado al diario El Universal, por cuanto el dirigente se encontraba en el extranjero. Las mismas responden a la sentencia de la Contraloría General de la República que determinó una presunta responsabilidad administrativa del expresidente y de otros miembros del directorio del IVSS. De igual forma el dirigente señaló que regresaría al país para defender legalmente al ex directorio del IVSS. (EU;23-7-1995;1-17)

Conflicto de los Médicos vs IVSS

El Sábado 5 de Agosto, aparece publicado en prensa un comunicado de la Federación Médica de Venezuela, donde se explican algunos detalles sobre el conflicto del gremio de médicos contra el IVSS. En el mismo se destaca el logro de algunos objetivos de la Federación como la firma de la Convención Colectiva de 1994 donde obtienen incrementos globales del 120%. Sin embargo, una vez finalizado el acuerdo, se vieron obligados a llevar a cabo medidas de presión para obligar al IVSS a cumplir con sus compromisos. Finalmente, luego de presentar una reseña de los hechos más importantes, informan sobre su decisión de suspender a partir del lunes 7 de Agosto de 1995, las medidas conflictivas contra el IVSS y mantener una actitud vigilante. De igual forma, advirtieron sobre la grave situación de deterioro de las condiciones de atención médica en los centros y hospitales del IVSS. (EN;5-8-1995;D-5)

IVSS establece cronograma de pago a los jubilados y pensionados.

De acuerdo a un cronograma de pago establecido en una reunión celebrada en la sede del IVSS entre el comité de pensionados y las autoridades de ese organismo, treinta mil nuevos pensionados del seguro social comenzarán a cobrar sus pensiones a partir de este mes. Al efecto, la Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero inició operativo de cobranzas en todo el país. El Seguro Social aspira recaudar más de mil 200 millones de bolívares para pagar pensiones y deudas con los asegurados. (EU;6-10-1995;2-24)

CUESTIONES DE EMPLEO

Disminuye desempleo durante segundo trimestre de 1995.

De acuerdo a los resultados macro-económicos del primer semestre de 1995, dados a conocer por Cordiplan, el índice de desempleo en Venezuela alcanzó un 9,4%. La cifra se basa en los resultados de la Encuesta de Hogares por Muestreo que realiza la OCEI. Este 9,4% contrasta con la cifra suministrada por la OCEI durante el primer trimestre de 1995, en esa oportunidad señalaron que el desempleo estaba por el orden del 11,4%. Así pues, según Cordiplan, durante el segundo trimestre de 1995, debió experimentarse una recuperación del factor trabajo.

Por otra parte, los resultados dados a conocer por empresas de consultoría privada, así como por unidades de investigación del sector industrial, y por fundaciones de estudios sociales, revelaron que el fenómeno del desempleo tendía a agudizarse como consecuencia de la recesión económica, hasta alcanzar un promedio del 15%. (EN;5-8-1995;Economía/3)

El Ejecutivo estructura Plan Nacional de Empleo.

El domingo, 20 de agosto de 1995, la periodista de El Nacional, Omaira Sayago, presenta amplia información sobre los planes del Ejecutivo para las metas de Empleo establecidas como metas en el IX Plan De la Nación, según lo anunciara el titular de CORDIPLAN, Edgar Paredes Pisani. (EN,20-08-1995; 1/Economía)

Metas del IX Plan:

Actividad	
Programa de Viviendas	89.000
Reactivación de Pequeña y Mediana Industria	18.000
Programa de Economía Solidaria	50.000
Total de Nuevos Empleos	157.000

Corpoindustria canalizará 1.200 millones para micro-empresas.

La Corporación para el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria canalizará 1.200 millones de bolívares asignados por el Ejecutivo Nacional al programa de Fomento a la Economía Solidaria. Los fondos fueron colocados en Banesco a través de un Fideicomiso. De este monto, 500 millones serían destinados a la Pequeña y Mediana Industria. Los créditos que se otorguen tendrán una tasa preferencial equivalente al 60% de la tasa máxima activa permitida a la banca comercial. (EU;10-8-1995;2-4)

Endeudarse para crear empleos.

En un artículo de opinión del economista Eduardo Conde Eiriz, se resalta una de las políticas de empleo que el Estado está dispuesto a llevar a cabo. El plan de empleo masivo que anuncia el Gobierno, con una inversión de 520.000 millones de bolívares, provenientes de la ayuda de organismos multilaterales (aumento de deuda externa) -dice Conde Eiriz- es un plan de empleo para inversiones no reproductivas,

es decir, el Estado Venezolano pretende endeudarse para dar empleo, por el simple hecho de decir que tiene más empleados y que hay menos desempleo en Venezuela. "Tal vez dentro de poco tiempo veamos en algunas oficinas ministeriales 10 nuevos empleados para llevar los papeles desde la recepción hasta hasta las secretarías y viceversa. Otros cinco nuevos empleados limpiando lo que otros dejaron de limpiar, y por supuesto 20 más ensuciando para que los otros limpien". (EU;8-9-1995;2-2)

Encuesta Consultores 21: Desempleo en el país es de 16%.

En el estudio de temas económicos realizado por la firma Consultores 21, a través de un sondeo de opinión, se asegura que el desempleo en el país es de 16%. En esta segunda entrega, referida a los indicadores de empleo y trabajo, el informe analítico de la encuestadora señala que para el tercer trimestre de 1995, la población consultada que dice poseer empleo fijo por el que percibe alguna remuneración, aumentó de 32% a 37%, sin embargo, el índice de desempleo permanece inalterado. El 89% de los encuestados se mostró satisfecho con el trabajo que desempeña; mientras 10% consideró estar insatisfecho. En cuanto a la remuneración percibida, el 63% dijo estar "contento" y el 36% restante está "descontento". Del universo de consultados con empleo fijo, la mayoría (43%, se desempeña en el sector privado; 28% pertenece al sector público; 27% por su cuenta; y 2% no sabe o no contestó. Entre otras cosas el estudio concluye: "Esta cifra del 16% de desempleo es, además, un promedio estadístico. No conviene olvidarse que entre los de la clase marginal el desempleo asciende a 22% y entre los de la clase popular baja llega a 20%; mientras que entre la clase media sólo es 9% y entre la alta de 4% sino que además, geográficamente la distribución es muy desigual, ya que hay regiones como Zulia y Oriente con desempleos de 21% y 25%, respectivamente... La percepción de estabilidad e inestabilidad del trabajo actual se mantienen prácticamente inalterada en comparación al segundo trimestre del año. Esto es, 71% considero que *mi trabajo es estable y seguro*, mientras el 22% restante respondió que "podría quedar desempleado": para un índice total de estabilidad de +49".(EU;9-11-1995;2-4)

CTV calcula 20% de desempleo.

En una reunión sostenida entre el Ministro de la Secretaría, Andrés Caldera Pietri, y los representantes de la CTV, los dirigentes laborales plantearon el incumplimiento del pago de los compromisos que el Gobierno ha adquirido para con los trabajadores. Según Freddy Iriarte, Presidente (e) de la CTV, la deuda asciende a unos 200 mil millones de bolívares. Además, agregó Iriarte, la cifra de desempleo manejada por la CTV es del 20% y con tendencia acrecer, mientras que la economía informal asciende al 50%.(EU;15-11-1995;2-10)

CONTRATO COLECTIVO PETROLERO

Comienzan las negociaciones del contrato colectivo petrolero

El 14 de Agosto de 1995, se iniciaron las conversaciones entre Fedepetrol y Tetrahidrocarburos, con PDVSA y sus empresas filiales con el fin de llegar a ciertos acuerdos sobre una nueva convención colectiva para los trabajadores del sector

petrolero. En tal sentido, Carlos Ortega y Antonio Machado, presidentes de Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, respectivamente, señalaron que no podían expresar por los momentos cuanto significaba en bolívares este nuevo proyecto, pero adelantaron que están solicitando un aumento de 3.000 bolívares diarios para todos los trabajadores de la industria. Se trata de unos 48 mil trabajadores directos y alrededor de seis mil pensionados y jubilados. Uno de los cambios más significativos que se introducen en esta ocasión es que el contrato tenga una duración de dos años y no de tres como han venido siendo hasta ahora, además de lo relativo a un plan de viviendas entre la industria y ambas federaciones. La convención colectiva beneficiará un promedio de 90 mil trabajadores, entre directos e indirectos.(EU;15-8-1995;2-6)

REESTRUCTURACION LABORAL EN EL SENIAT.

El superintendente nacional tributario, Dr. José Ignacio Moreno León, aseguró que la reorganización que se ha ordenado en la Gerencia de Recursos Humanos del servicio, permitirá acelerar los trámites para asegurarles el pago de sus prestaciones a los antiguos funcionarios que decidieron jubilarse o acogerse al programa de retiros voluntarios. Añadió, Moreno León, que el ministro de hacienda había asegurado los recursos para tal fin. Este programa de retiro voluntario se concretó el 16 de Diciembre de 1994, mediante la firma de un acta entre el Ministerio de Hacienda y los representantes de los trabajadores. Sin embargo, el proceso no ha sido del todo expedito a causa de algunos problemas surgidos en la Gerencia de Recursos Humanos.(15-8-1995;2-6)

DEBATE SOBRE SALARIO MINIMO

Empresarios responden a trabajadores.

Ante el anuncio hecho por la CTV, de solicitar un incremento del salario mínimo a 40 mil bolívares, el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, respondió que los aumentos compulsivos no benefician a nadie. El dirigente empresarial recalcó la importancia del diálogo entre trabajadores y empresarios, a fin de alcanzar los acuerdos correspondientes. (EU;16-8-1995;2-4)

Vuelven las tensiones por el salario mínimo

El presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Federico Ramírez León, anunció la designación oficial de una Comisión especial que se encargaría de hacer los estudios pertinentes para presentar la solicitud de elevar el salario mínimo, que según su apreciación debería quedar entre 35 mil y 40 mil bolívares mensuales. Ramírez León añadió que no entendía al presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, "...porque hemos dicho que dejamos a la libre contratación colectiva, los incrementos generales de sueldos y salarios, pero el salario mínimo nacional tienen que estar referido en una cifra, porque hay muchos trabajadores en el país que no gozan de la contratación colectiva y generalmente no reciben esos beneficios". En lo que respecta al problema de las prestaciones, afirmó que ellos no aceptaban hablar de este tema mientras no se corrija el Seguro Social. (EU;17-8-1996;2-4)

La CTV insiste en el aumento del salario mínimo.

El Secretario General de la CTV, Carlos Navarro, formuló un llamado a las autoridades para que estas decidan prontamente sobre el incremento del salario mínimo. El dirigente calificó este tema como un problema de especial significación para la estabilidad institucional, ya que se está jugando con la paciencia del pueblo. (EU;29-8-1995; 2-4)

CUESTIONES LABORALES DEL SECTOR PUBLICO

Despidos en el sector público

El presidente de Fedeunep, Atilio Noguera Ayala, denunció que según el plan de reestructuración del sector público, en un mes ocurrirán más de 750 mil despidos en la administración pública, sin que se les garantice el pago de las prestaciones sociales a estos trabajadores. El dirigente gremial realizó esta denuncia luego de informar al Comité Ejecutivo de la CTV, sobre las violaciones que se venían cometiendo contra la Normativa Laboral Firmada en Octubre de 1994. (EU;17-8-1996;2-4)

Paro de empleados públicos

El 21 de Agosto de 1995, la Federación Nacional de Empleados Públicos (Fede-UNEP), inició una estrategia de paralización progresiva, ante lo que ellos consideran como una agresión de la Administración Pública. La organización laboral, insiste en la existencia de un plan, cuyo origen es el gabinete económico, para disminuir a la mitad la cifra de empleados públicos. Según lo argumentado por Felipe González, asesor económico de Fede-UNEP, este gremio tiene afiliados a un millón quinientos mil empleados, cifras que no se ajustan a las señaladas en un documento oficial del gabinete económico, donde se menciona como cifra de empleados públicos registrados a 751 mil 434. El supuesto plan fue firmado por la Oficina Central de Personal (OCP), la Oficina Central de Presupuesto (Ocepre), Cordiplan y el Ministerio de Hacienda. La "poda burocrática" se efectuaría en todos los niveles de la administración pública: seis oficinas centrales, 16 ministerios, en la gobernación del distrito federal, en el Consejo Nacional de Universidades, Procuraduría Agraria Nacional y Procuraduría General de la República, Banco Central de Venezuela, las 18 universidades nacionales, en el Consejo Supremo Electoral, Contraloría General de la República, Fiscalía General de la República, Consejo de la Judicatura, Corte Suprema de Justicia, Congreso de la República, Asambleas Legislativas, Gobernaciones, Consejos Municipales, institutos autónomos, empresas del Estado, Fundaciones y Asociaciones Civiles. La paralización comenzó por el Instituto de Crédito Agrícola y Pecuario, el cual inició un paro indefinido a nivel nacional, como advertencia para que se considere a la Fede-UNEP y a la CTV a la hora de establecer cualquier tipo de plan de reestructuración del empleo público. El documento que ha propiciado esta situación surgió como un informe de la OCP al gabinete económico y se denomina "Política y Acciones de Austeridad en Recursos Humanos". Fue evaluado en uno de los gabinetes efectuados en el mes de Mayo de 1995 y su fecha de ejecución es el 1ro de Enero de 1996. Tal programa estaría

dirigido a reducir la cantidad de organismos públicos que dependen directamente del Estado, fusionando los que solapan sus objetivos y eliminando los que están de más. En base a este estudio, se desarrollaría un "Programa de Empleo Productivo" y en él se indica que los resultados esperados pueden resumirse como la separación inmediata de un gran número de servidores públicos en forma radical sin traumas (sic), con grandes posibilidades de reinserción inmediata en el mercado de trabajo". Tal afirmación llevó a Rosángela Castellano, Secretaria General de Fede-UNEP, a afirmar que el plan "parece elaborado por un psicópata. ¿Cómo se puede salir de 750 mil trabajadores sin crear traumas familiares, sociales al país?. Pero la "tapa del frasco", según FEDE-UNEP, es el apartado siguiente del plan: "La escasez de recursos para cancelar prestaciones sociales no debe convertirse en excusa que retarde la toma de decisiones. Una vez definida la cantidad de organismos que deben reducirse, se calcula el costo de las prestaciones y se inicia el proceso de acuerdo a una programación que se cumplirá en dos períodos fiscales". Según Noguera: "te botan ahora y te pagan la liquidación en el año 2005". (EU; 22-8-1995;2-4)

Fedecámaras solicita reforma de la administración pública.

El presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, indicó que en los momentos actuales la política no se encontraba al servicio de la economía, sino que actuaba contra ella. Sus declaraciones fueron hechas durante el encuentro de reafirmación empresarial celebrado en el Círculo Militar. Además insistió en la reforma de la administración pública a fin de hacerla cada vez más eficiente y honesta. EU;26-9-1995;2-13)

Congelados 80% de cargos vacantes en la administración pública nacional.

El 4 de Octubre de 1995, el consejo de ministros aprobó un decreto que ordena la congelación del 80% de los cargos vacantes en la Administración Pública Nacional. Se tratan de 16 mil puestos que representan a la nación un ahorro fiscal de 25 a 30 mil millones de bolívares anuales. Esta medida se inscribe dentro del decreto 345, que se refiere a la política de austeridad que lleva adelante el Ejecutivo Nacional, que entre otros aspectos incluye la reorganización de todos los organismos de la Administración Pública. Textualmente el decreto señala: "Se prohíbe la provisión del 80% de los cargos vacantes existentes para la vigencia del presente decreto en el Registro de Asignación de Cargos, de conformidad con el resultado de la Auditoría recientemente practicada en la Oficina Central de Personal. Se exceptúan los cargos de alto nivel y aquellos que por razones técnicas debidamente justificadas, por ante la Oficina Central de Personal, sean imprescindibles para el normal funcionamiento de los servicios públicos". El ministro de la OCI, Fernando Egaña, aclaró que el 20% de los cargos vacantes que podrán ocuparse, se determinará de acuerdo al Registro de Asignación de Cargos que organiza y practica la OCP. (EU;5-10-1995;1-14)

Dictamen de la Procuraduría General de la República sobre vacaciones laborales.

La Procuraduría General de la República, emitió un dictamen en el que afirma que las vacaciones laborales constituyen para el empleado un beneficio social y no de orden económico. Esto significa que las vacaciones deben ser disfrutadas por el

trabajador y de ninguna manera pueden ser objeto de trueque a cambio de otros beneficios o remuneraciones. "... la naturaleza jurídica de las vacaciones anuales remuneradas constituye para el empleador *una obligación de hacer y de dar*, es decir, debe permitir el alejamiento del trabajador por el tiempo legalmente establecido, y además, pagarle el salario correspondiente. Mientras, para el empleado, las vacaciones son un derecho y una obligación: derecho a exigir los compromisos del patrono en este sentido, y obligación de abstenerse de trabajar durante el período vacacional". Tal como lo indica el dictamen, a pesar de que las vacaciones no son acumulables, el Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa, el cual rige el desempeño de los funcionarios públicos, permite la acumulación de varios períodos vacacionales sin disfrutar, hasta sumar un año, siempre y cuando medien razones de servicio y previa autorización del jefe de personal. En definitiva, sentencia la Procuraduría: "La práctica inveterada de postergar el disfrute de las vacaciones, debe ser erradicada". (EU; 7-10-1995;1-19)

SEXTO CONGRESO DE LA CGT.

Durante el Sábado 19 de Agosto y el Domingo 20, se llevó a cabo el Sexto Congreso de la Confederación General de Trabajadores, denominado por sus organizadores como el Congreso de la Esperanza. Pedro De León Trujillo, presidente de la CGT, explicó que se tratará de buscar soluciones a los problemas del país. Esta agrupación sindical está considerada como la segunda del país. Agrupa a más de 630 mil trabajadores, representa 30 federaciones y a más de 400 sindicatos en todo el país, así como representantes comunitarios, cooperativistas, personas con impedimentos físicos, pensionados y jubilados. Según afirma el presidente de la CGT, esa central es la única que posee dos mujeres en su directiva: Emira Rodríguez, en Finanzas y Zuraima Martínez, como responsable nacional de la mujer trabajadora y presidenta de la CGT-Sucre. De igual forma, añade el dirigente, son la única central donde las autoridades son electas uninominalmente desde 1989 y además no reciben subsidio del Estado venezolano. La CGT recibía un subsidio de un millón doscientos cincuenta mil bolívares, pero ellos mismos plantearon que este fuera eliminado para todas las organizaciones sindicales. Según lo expresa el presidente, esta propuesta motivó a que el Congreso Nacional eliminase la partida a la CGT, "aunque siguió financiando a la CTV que actualmente recibe 40 millones de bolívares anuales, sólo por el Ministerio del Trabajo, sin contar con otras dependencias oficiales y ministerios". Para ser dirigente en esta organización es indispensable que no sea dirigente de un partido político. (EU;19-8-1996;2-9)

INTERVENIDO EL BANCO EMPRESARIAL

La Junta de Emergencia Financiera en su reunión realizada el 22 de Agosto de 1995, acordó intervenir el Banco Empresarial, en virtud de la situación de insolvencia e iliquidez por la que atraviesa. Como presidente de la Junta Interventora fue designado Rafael Derett, quien estará acompañado por Edgar Moreno y Juan Antonio Sánchez (EU; 23-8-1995;2-1)

Al día siguiente de conocida la noticia, La Junta de Emergencia Financiera anunciaba que el auxilio al Banco Empresarial estaría por el orden de los mil seiscientos mil millones de bolívares. Con la intervención del Banco Empresarial y la quiebra del Banco Andino, se inició la *quinta ola financiera*. (EU; 24-8-1995;2-1)

HUELGA DE TRANSPORTE.

Una huelga de transporte paralizó buena parte de Barcelona y Puerto La Cruz, donde el comercio y las oficinas públicas y privadas se mantuvieron sin actividad a causa del conflicto declarado por el Sindicato de Transporte de Anzoátegui, en demanda de un nuevo régimen tarifario y en protesta por la inseguridad personal y el deterioro de la vialidad en las principales calles y avenidas. (EN;29-8-1995;D-9)

PRIMER ENCUENTRO DE EMPRESARIOS PETROLEROS

La directiva de la Cámara Petrolera de Venezuela, organizó el 1er encuentro de empresario petroleros en la ciudad de Monagas. El objetivo del evento es lograr una proyección de los empresarios e industriales en función de alcanzar una participación efectiva en lo que será el proceso de apertura petrolera. (EU;1-9-1995;2-14)

XXIV CONGRESO DE FEDEINDUSTRIA

Durante el discurso de instalación del XXIV Congreso Anual de Fedehindustria, llevadas a cabo en la ciudad de Coro del 6 al 9 de Septiembre de 1995, el presidente de la Federación, Alexis Delgado, afirmó que el sector de la pequeña y mediana industria mantiene inactiva hasta el 60 por ciento de su capacidad instalada, como consecuencia de una serie de factores internos y externos y por la tardanza del gobierno nacional en la ejecución de sus planes y proyectos. De igual forma, el dirigente propuso continuar con las políticas de concertación y considerar a la política de desarrollo industrial como de máxima prioridad. (EU; 7-9-1995;2-4)

Luego de acto de instalación del Congreso, el Presidente (Encargado) de Fedecámaras, Aurelio Concheso, afirmó que el gobierno anunció un plan de empleo sin tener ningún plan en esta materia.(EU; 8-9-1995;2-4)

Por otra parte se pudo conocer que Corpoindustria había firmado una serie de acuerdos que le permiten canalizar recursos financieros por el orden de los 1.800 millones de bolívares para ofrecer asistencia crediticia a la pequeña y mediana industria. La información fue suministrada por, Amauri García Defendini, Presidente de Corpoindustria. (EU; 8-9-1995;2-4)

Entre los temas incluidos en la agenda del Congreso figura el relacionado con los procesos de producción y su vinculación al mantenimiento del medio ambiente. El mismo fue tratado en una de las seis mesas de trabajo denominada "Calidad Ambiental como estrategia de Competitividad". Durante las discusiones hubo denuncias por parte de los delegados de dos entidades federales, relacionados

supuestos cobros indebidos a industriales y agricultores por parte de funcionarios del Ministerio del Ambiente y de la Guardia Nacional, utilizando como excusa el incumplimiento de algunas normas previstas en la Ley Penal del Ambiente (EU; 10-9-1995;2-12)

Como una alternativa para enfrentar el problema de desempleo y la baja capacidad adquisitiva, el expresidente de Fedeindustria, José Luis Santoro, sugirió multiplicar los programas de apoyo a la microempresa y eliminar el pago de las prestaciones sociales a las empresas con menos de 30 trabajadores.(EU;10-9-1995;2-1)

INFORME DE LA CEPAL SOBRE VENEZUELA

Según el contenido de un informe de la Comisión Económica para América Latina (Cepal), el magro crecimiento económico venezolano de 1,5% durante el primer semestre de 1995, elevó el desempleo en 11% y el subempleo (economía informal), al 50% de la mano de obra. (EU;17-9-1995;2-1)

ACUERDO MTC-PDVSA-CTV Y FEDERACIONES DE TRANSPORTE

El 21 de Septiembre de 1995, aparece publicado en prensa el contenido del acuerdo firmado entre el Ministerio de Transporte y Comunicaciones, Petróleos de Venezuela, la Confederación de Trabajadores de Venezuela y las Federaciones de Transporte del país, donde se fijan ciertos acuerdos para que el gobierno nacional atienda algunas de las necesidades del sector del transporte. A tales efectos se designó una Comisión Técnica para el estudio y diseño de acuerdos y programas definidos en esta materia. Además el Ejecutivo se comprometió a revisar las estructuras de costos del transporte que darán lugar a los ajustes correspondientes. (EU;21-9-1995;1-10)

LA INDUSTRIA AUMENTA PRODUCCION

Según la encuesta de la Oficina Central de Información (OCEI), realizada para el 2o trimestre de 1995, el sector industrial mostró una tendencia a la mejora de sus niveles de producción durante este período. Las cifras se basan en el 41,8% de los empresarios entrevistados los cuales señalaron que su producción industrial había aumentado con respecto al primer trimestre de 1995. De igual forma, la capacidad empleadora creció en un 3,5% con respecto al período anterior. (EU;21-9-1995;2-4)

EMPRESARIOS-TRABAJADORES Y EL CONTROL DE CAMBIO.

Durante el último directorio de Fedecámaras, donde se estuvo analizando la problemática cambiaria, se concluyó que "el control de cambio había fracasado". En tal sentido, el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, afirmó que este mecanismo abre las puertas a una corrupción desbocada similar al caso Recadi, el cual debe ser rechazada por toda la colectividad nacional. En esta línea exigen el retorno de la libertad cambiaria a la mayor brevedad posible. (EU;21-9-1995;2-4)

Por su parte, Federico Ramírez León, coincidió con el Presidente de Fedecámaras en que el control cambiario había fracasado. Por esta razón, el dirigente formuló un llamado al Gobierno Nacional a que busque otros mecanismos para evitar que continúen las actuales distorsiones. "La política de control de cambio ha servido para generar una serie de actividades irregulares y especulativas." (EU; 22-9-1995;2-1)

FORMACION OBRERA Y PROFESIONAL

Reunión: Min. de la Defensa, INCE, Fedecámaras y CTV.

Durante un almuerzo, el Ministro de la Defensa, Moisés Orozco Graterol, recibió a representantes del Ince, Fedecámaras y la CTV. Durante la reunión se dedicaron a uno de los proyectos que tiene como meta la creación sistemática de una fuerza de trabajo de operarios profesionales, para lo cual se parte del joven recluta que se entrena en los cuarteles para que terminen el servicio militar capacitados cabalmente como obreros calificados, mano de obra entrenada en los oficios imprescindibles para el país (plomeros, latoneros, carpinteros, alfareros, electricistas, mecánicos, pintores y otros). En la reunión se intentó reestructurar un plan a nivel nacional y regional. El INCE militar viene entrenando a los contingentes de soldados para todos aquellos que deseen tener una profesión u oficio que los integre ala producción del país. (EU;22-9-1995;2-4)

FRACASA PARO DE LA POLICIA METROPOLITANA.

El para anunciado para el día viernes 29 de Septiembre de 1995 por la Directiva de Fundapol, no se cumplió por tres razones fundamentales: 1).La falta de organización; 2...la manipulación por parte de los jefes de la institución; y, 3...las amenazas de despido. (EU;30-9-1995;4-24)

MANIFESTACION DE PENSIONADOS.

El mes de Octubre se inició con una manifestación de pensionados, quienes manifiestan están hartos de hacer marchas, vigiliias y cualquier tipo de acto público para llamar la atención de las autoridades gubernamentales. El paro se prolongó por tres horas en la esquina de Altagracia y a pesar de la lluvia se llevó a cabo. Un grupo de jubilados se reunió con los miembros de la junta reestructuradora del IVSS para exigirles el cumplimiento de los compromisos que el Estado tiene con más de 30.000 pensionados. Ante la tensión en las negociaciones entre los jubilados y el IVSS se llegó a un acuerdo de dar plazo hasta el 16 de Octubre para que se solucionen los problemas. (EU;4-10-1995;1-1 y 2-24)

CONFLICTO EN EL METRO DE CARACAS.

Algunas acciones de tipo huelgario (operación morrocoy, fallas de líneas) se han venido dando en el Metro de Caracas, lo cual incide en su buen funcionamiento. A este respecto, el ministro de Transporte y Comunicaciones, Ciro Zaa Alvarez, no

descartó la posibilidad de la militarización del servicio, cómo ocurrió algún tiempo atrás con el conflicto de los controladores aéreos. De manera contundente, el Jefe del Despacho de Transporte y Comunicaciones, afirmó que no se permitirán saboteos al Metro de Caracas. Durante las negociaciones entre Cametro y Sitrameca se ha señalado que no se cuentan con los recursos para cubrir las exigencias de los trabajadores. En un informe presentado al Ejecutivo Nacional, se indica que hasta la fecha se han realizado 17 reuniones sin resultado. La propuesta presentada por Cametro a los trabajadores, supera el porcentaje de incremento de otras empresas. Por ejemplo, la CANTV negoció un aumento del 50% para el 95-96; CADAPE un 92% para el 94-97 y el Metro de Caracas está proponiendo una subida de 157% par dos años. Actualmente el sueldo promedio es de 54 mil bolívares mensuales. El Metro cuenta con 4.844 empleados de los cuales 4.443 están dentro del contrato colectivo. (EU;4-10-1995;1-18)

El 6 de Octubre de 1995, las partes expusieron sus planteamientos ante la presencia de algunos observadores, diputados de la Comisión de Asuntos Sociales del Congreso y la CTV. Sin embargo, la resolución del conflicto fue pospuesta para la semana siguiente. La reunión sirvió para lograr algunos acuerdos fundamentales, así lo expuso el presidente de Cametro, José González Lander. Mientras tanto, el Gobierno aseguraba normalidad en el funcionamiento de este servicio público (EU;7-10-1995;2-24)

Tal como lo había previsto las partes negociadoras, el lunes 9 de Octubre finalizó el conflicto del Metro de Caracas. La solución se logró mediante la firma de un Acta-convenio, en la sede del Ministerio de Transporte y Comunicaciones. Entre los acuerdos destaca que los trabajadores obtendrán un aumento de salario de un 40% a la firma del contrato (1ro de Octubre); de un 25% a partir del 1ro de Enero de 1996; otro 20% desde el primero de enero del año 97; y un 10% desde el primero de Julio de 1997. Igualmente los trabajadores serán beneficiados con un Bono único, pagadero en dos partes, la primera 70 mil bolívares a la firma del contrato y la otra de 50 mil a los dos meses. Además se logró un aumento de la prima de antigüedad de mil bolívares por cada año que cobrarán a partir del 1ro de Enero del 96 y de mil quinientos a partir del primero de enero del año 97. La Convención Colectiva tendrá una duración de dos años. (EU; 10-5-1995;2-22)

DOCENTES DE LA USB ROMPEN CAUTELA HISTORICA

Aunque la Universidad Simón Bolívar, a lo largo de los conflictos educativos que se han presentado en la historia del país, ha sido muy cautelosa en todas sus decisiones, el gremio docentes de esa casa de estudios anunció que se sumarían al paro convocado por Fapuv. (EU;9-10-1995;2-24)

FEDECAMARAS: LA DOCTRINA.

En una serie de trabajos realizados por el expresidente de Fedecámaras, Hugo Fonseca Viso, en el diario El Universal, titulados "Fedecámaras: La Doctrina", el dirigente empresarial presenta una semblanza de algunos de los momentos y

documentos más importantes que han contribuido a formar una doctrina específica de este organismo El trabajo lo divide en varias partes y su contenido es el siguiente: Parte I: Doc. Fundacional, 1944. Parte II: Carta Económica de Mérida, aprobada en 1962; Parte III: Carta de Maracaibo, aprobada en la asamblea de 1980; Parte IV: Carta de Maracaibo, aprobada en la asamblea de 1980; Parte V: Asamblea extraordinaria, 23 de Enero de 1984; Parte VI. Asamblea extraordinaria 23 de Enero de 1989 (EU;10-5-1995,2-2; EU;17-10-1995,2-2; EU;24-10-1995,2-2; EU;31-10-1995, 2-2; EU;7-11-1995,2-2). Otros artículos de opinión importantes relacionados con el mundo laboral son: "Norma y Trabajo" de Leopoldo Maggi Chitty; La Crisis de Empleo (I) de Aurelio F. Concheso; "Yo ruego a Fedecámaras (II)" de Emeterio Gómez (EU;11-10-95;2-2). La Crisis de Empleo (III) de Aurelio F. Concheso; Colectividad de Trabajadores de Leopoldo Maggi Chitty (EU;1-11-1995;2-2)

REPERCUSION DE LA HUELGA EN FRANCIA

El martes 10 de Octubre de 1995, varios millones de funcionarios paralizaron a Francia al realizar una huelga de más de 24 horas que va más allá de las reivindicaciones salariales específicas y que refleja un profundo descontento en todo el país. El Secretario General del Sindicato Fuerza Obrera, Marc Blondel, no vaciló en vaticinar una huelga general en un futuro cercano.

La huelga, de mayor magnitud en los últimos 10 años, fue convocada para protestar contra el congelamiento de salarios de los 5 millones de funcionarios estatales de Francia (uno de cada cinco), anunciado por el Gobierno para el año 1996. El movimiento teme ser víctima de modificaciones estatutarias o de la introducción de métodos de trabajo importados del sector privado, o incluso que peligre la noción misma de servicio público. Los sindicatos, que para la ocasión recuperaron su unidad de acción, expresaron su satisfacción ante el éxito de la movilización. La paralización del transporte público representó una seria dificultad para el traslado de las personas a su lugar de trabajo. La huelga fue observada por cerca de un 60% de Funcionarios de la Enseñanza según el Ministerio de Educación (75% según sindicatos); en un 57% en el correo. Además obtuvo gran éxito en la administración pública, servicios de protección social (hospitales) y, para completar el panorama, algunos servicios de control aéreo se unieron a la huelga y cinco aeropuertos permanecieron cerrados. Incluso los policías, quienes no tienen derecho a hacer huelga, manifestaron su descontento al colocar falsas multas en los parabrisas de los automóviles. Según los organizadores, en París, una manifestación convocada por los sindicatos reunió a entre 50 y 100 mil personas (20 mil según la policía) y manifestaciones similares fueron organizadas en las principales ciudades francesas. (EU;11-10-1995;1-10)

Al cumplirse 20 días del mayor movimiento de protesta social en Francia en los últimos 25 años, el gobierno se mantenía firme en su posición y el presidente. Jacques Chirac declaraba que era necesario mantener el rumbo que se había iniciado. Mientras tanto, los sindicatos llamaban a nuevas movilizaciones de protesta social mientras que las personas utilizaban bicicletas, patines y sus propios automóviles para trasladarse a su lugar de trabajo. (EU; 14-12-1995;1-10)

Algunos días después, más de dos mil médicos se sumaron a las protestas por la revisión que pretendía llevar a cabo el gobierno debido a los costos del sistema de pensiones y otros beneficios que cubren a los empleados públicos. (EU;18-12-1995;1-6).

Según un Informe del Instituto Nacional Francés de Estadísticas y Estudios Económicos (Insee), el crecimiento económico de 1995 en Francia será de 2,5 a 2,6% inferior al 2,75% previsto por el gobierno. Esto es debido a la huelga cuyo costo se cree que sobrepasará los 7 mil millones de dólares. Dicha huelga ha causado pérdidas de 5.800 a 7.800 millones de francos (entre 1.200 y 1.500 millones de dólares). (EU;19-12-1995; 1-6)

Para el jueves 21 de diciembre estaba prevista la cumbre laboral donde chocarían patrones y trabajadores, la mesa de negociaciones estaría integrada de la siguiente manera: Alain Juppé, Primer Ministro Francés, se pronunciaría a favor del crecimiento del empleo juvenil y del tiempo de trabajo; Louis Viannet (Confederación General de Trabajadores -CGT-), negociaciones globales, aumentos de salarios, reducción del tiempo de trabajo; Marc Blonder (Fuerza Obrera), negociaciones globales, semana laboral de 35 horas, aumento del salario mínimo; Alain Deleu (CFTC), creación de empleos a través de la reducción del tiempo de trabajo, reactivación de política familiar; Marc Vilbenoit (CFE-CGC), medidas concretas contra el desempleo; Nicole Notat CFDT, acelerar la reducción del tiempo de trabajo; Jean Gandois (Confederación Nacional de Patrones Franceses), defensa de las empresas privadas.

En cuanto a la relación de fuerzas están distribuidas de la siguiente manera:

<i>Fuerzas sindicales</i>	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC
Tribunales Laborales	33,35%	23,81%	20,46%	8,59%	7,00%
Función Pública	16,60%	17,00%	16,20%	3,10%	2,90%

Fuerzas Patronales: 1,5 millones de empresas, 150 uniones patronales

(EU;21-12-1995;1-6)

MUJERES DINAMIZAN EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LOS EE.UU.

Según Kate Bronfenbrenner, profesora de Relaciones Laborales de la Universidad de Cornell, las mujeres son cruciales para darle vida nuevamente a los sindicatos. Un ejemplo es el de Yanira Merino, que trabaja en una planta de empaques de camarones y representa, es Salvadoreña y se ha convertido en todo un símbolo en el sur de California en la lucha por las reivindicaciones de los trabajadores. En EEUU se forma nuevo estilo de organización sindical. Se espera que el AFL-CIO (principal Federación sindical de los EEUU) elija próximamente a su nuevo presidente que prometa trabajar intensamente para organizar a los obreros con salarios más bajos. Para triunfar se necesita de gente como Merino ya que un alto porcentaje de trabajadores son mujeres a las cuales los sindicatos tienden a ignorar, pero un estudio tras otro muestra que las mujeres son las partidarias más fervientes de los sindicatos, siempre y cuando se les de la oportunidad de afiliarse. (EN; 23-10-1995; 8/Economía)

¿Renace el Movimiento Obrero en Estados Unidos?

Las recientes elecciones realizadas en la Organización sindical más grande de los Estados Unidos, la Federación Estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones de la Industria (AFL-CIO), donde resultó electo como nuevo presidente, John J. Sweeney, fueron consideradas por algunos como el renacimiento del movimiento sindical de este país. Con más de 13 millones de miembros y 40 años de historia, esta Federación atraviesa momentos difíciles, cuando la tasa de sindicalización se encuentra en franca disminución y los congresistas republicanos intentan reducir los servicios de salud y otros beneficios de los trabajadores. Sweeney, de 61 años, asume el mando, tras haber presidido el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SIES), durante más de 15 años. Pero la discusión no se centra en las elecciones sino más bien en la falta de diversidad de los miembros y en la constitución predominante blanca y masculina del directorio del organismo. El movimiento obrero estadounidense se transformó en una importante fuerza en la década de los años 30', alcanzó un pico en 1954, cuando el 34,7% de los trabajadores del país estaban afiliados a sindicatos, frente a 15,5% hoy en día. Esta disminución se atribuye a varios factores. Según afirma Martha Gruelle, de la publicación mensual independiente Labor Note, "...creemos que el movimiento obrero se ha debilitado... los líderes se han transformado en estadistas en vez de organizadores...cuando dejaron de concebir el movimiento como un instrumento de lucha por la justicia social y comenzaron a considerarlo un negocio". Otros atribuyen el debilitamiento del movimiento obrero a la resistencia, por parte de los sindicatos tradicionales, a abrir sus filas a trabajadores de bajos salarios, mujeres, jóvenes y minorías raciales, que constituyen los grupos de trabajadores de más rápido crecimiento en el país. Según el historiador Peter Rachleef, profesor de historia del Colegio Universitario Macalester, en Minnesota, "el fracaso del movimiento obrero organizado puede atribuirse, en parte, a su estructura cada vez más burocrática y a la falta de organización". Sin embargo, durante la campaña presidencial, Sweeney y su archi-rival, el presidente interino Thomas R. Donahue, prometieron dar lugar a sectores de trabajadores anteriormente descuidados, incluso inmigrantes y trabajadores de bajos salarios. La lista de candidatos encabezada por el dirigente electo, incluye al presidente del Sindicato de Trabajadores de Minas, Richard L. Trumka, como secretario-tesorero, y a la vicepresidenta de FEEME, Linda Chávez Thompson, como vicepresidenta Ejecutiva. Esta última dirigente latina, será la primera mujer en ocupar tan alto cargo en el directorio de la AFL-CIO. (EU; 30-10-95;1-1)

En un artículo de prensa del diario ABC, titulado "Cómo Crecer Mejor", el premio Nobel de Economía, Paul A. Samuelson, hace algunas reflexiones sobre aspectos de tipo socio-económico en las sociedades modernas. Entre otras cosas comenta la situación actual de los sindicatos en los Estados Unidos donde, según lo afirma, estos se han dado cuenta que para sobrevivir a largo plazo, no deben llevar a cabo una lucha de clases ideológica ni efectuar huelgas repetidas en favor de aumentos salariales. (ABC; 31-10-1994;p.41)

LEGISLACION CONCERTADA

Comisiones Integradas para ajustes estructurales.

La proposición de la Comisión Bicameral de crear comisiones integradas para el diseño de las Leyes e instrumentos requeridos para los ajustes estructurales que deben ejecutarse en el país, fue calificado como "muy positivo" por parte del Presidente de la CTV, Federico Ramírez León. En tales comisiones participarán parlamentarios y representantes del Gabinete Ejecutivo. No obstante, el dirigente de los trabajadores considera que los empresarios, la fuerza laboral, la iglesia y los sectores universitarios deberían participar en estos equipos propuestos por el Congreso. (EU; 12-10-1995;2-4)

El Magisterio en defensa de la contratación colectiva.

Dos comunicados de Fetramagisterio y del Colegio de Profesores de Venezuela, publicados en fecha 14 de Octubre de 1995, por el diario El Nacional, presentan las decisiones y planes de acción, acordados por estas organizaciones gremiales, con el objeto de llevar a cabo el proceso de negociación de la nueva Convención Colectiva con el Ministerio del Trabajo. (EN; 14-10-1995; D/4 y D/8)

ALTOS NIVELES DE CORRUPCION EN VENEZUELA.

Empresarios y redactores de finanzas, encuestados por Transparency International y la Universidad de Gotinga (Alemania), sobre su percepción del grado de corrupción en 41 países, evaluaron el fenómeno, cuyo resultado coloca a Venezuela (2,66) en el cuarto lugar entre los países de menor honestidad, detrás de Indonesia, China y Pakistán. En la escala, 10 representa el mayor nivel de honestidad y 0 el menor. (Florida Bussiness Journal, Octubre, 1995, Año 2, edición N°6)

EMPLEO 95.

El 17 de Octubre de 1995, fue inaugurado, en la sede de la Universidad Católica Andrés Bello el evento Empleo 95, bajo la consigna "Uniendo Calidad". El programa de empleo de la UCAB es el más grande y antiguo programa de empleo estudiantil, fundado en 1989 y organizado desde sus inicios por los mismos estudiantes. El programa consiste en reunir, en un mismo lugar, a empresas deseosas de contratar personal especializado y a un perfil específico de futuros profesionales de las 20 carreras que se ofrecen en la UCAB. (EU;17-10-199;1-10)

CONTRATO COLECTIVO DE LA FEDERACION MEDICA

Pliego de Peticiones de la FMV.

El 20 de Octubre de 1995, aparece publicado en prensa un remitido de la Federación Médica Venezolana con el contenido del Pliego de Peticiones contra el IVSS, formalizado por ante el Ministerio del Trabajo el 18-10-95 por el Secretario General de esa Federación, Dr. Jesús Méndez Quijada. (EN; 20-10-1995;D-4)

GERENCIA 95

Representación sindical y empresarial en Gerencia 95.

Durante su ponencia en el Foro "Gerencia 95", realizada en el teatro Teresa Carreño a finales del mes de octubre, el dirigente sindical, Luis Antonio de Medeiros resaltó la importancia de los cambios que, a su juicio, deben dar juntos trabajadores y empresarios, a fin de encontrar una salida al atolladero de la globalización. El dirigente hizo referencia a la existencia de empresarios atrasados que no saben competir y dependen de las dádivas de un Estado corrompido para sobrevivir, esta es una de las causas por las que el movimiento sindical que dirige apoya a la privatización. En esta línea opina que la participación del trabajador en la medida en que sea activa y vigilante, garantiza la actividad y la productividad. Según su opinión, existe una sola forma de salir del atraso en Brasil y en todo el tercer mundo y se hará cuando se concreten tres grandes actitudes: 1.-la inversión masiva en educación para el salto de productividad y calidad; 2.-la elección de la iniciativa privada y o del Estado como principal generador de riqueza; 3.-La libertad y la integración como medios para garantizar la justicia y el bienestar social. (EN;27-10-1995; Economía/2)

Por otra parte, Paul Minus, de la Universidad de Yale, afirmó que existe un cambio en el empresariado norteamericano y hasta en las universidades, las cuales están practicando e impartiendo ética en los negocios, ya que se han dado cuenta que es garantía de productividad y de bienestar tanto para clientes como para trabajadores. Minus, quien es el presidente del Consejo de Etica Económica Mundial, asegura que la ética en los negocios es el futuro del planeta porque la globalización es un proceso indetenible y solo las reglas de respeto contenidas en códigos de ética empresarial podrán hacer sobrevivir a las empresas eficientes. Se mostró satisfecho de cómo se manejan las empresas en su país, donde el principio "lo que es bueno para la gente es bueno para la empresa", se aplica. Asegura la exitosa competitividad enmarcada en roles éticos. Citó como ejemplo a algunas empresas que están trabajando en esta línea: Chemical Bank, Xerox, Johnson y Johnson, McDonald Douglas, entre otras. (EN;27-10-1995; Economía-2)

ANTE LAS EXIGENCIAS DEL FMI

Gremios empresariales y CTV trabajan en propuesta al FMI

El 26 de Octubre en el despacho del Ministro de Hacienda, los representantes de Fedecámaras, Conindustria, Consecomerio y la CTV, decidieron participar de manera directa en la redacción de las propuestas que presentará ante el FMI el Gobierno del presidente Caldera. Estos equipos de trabajo se encargarán de las siguientes áreas: situación macroeconómica, reforma institucional, sistema financiero, prestaciones sociales, programas de compensación social y sector productivo. (EU;27-10-1995;2-1)

Leyes Laborales impiden crecimiento económico

Según lo afirmado por el presidente de la Asociación Venezolana Profesional de Comerciantes, Esteban Hofle, la eliminación de la Ley Orgánica del Trabajo y la de Prestaciones Sociales evitarían la desaparición de la industria y mejoraría sustancialmente los salarios. Además, agrega el comerciante, estas leyes constituyen un serio problema para atraer las inversiones extranjeras. (EU;28-10-1995;1-19)

CTV: DE LA CRISIS AL DESARROLLO

El el acto de instalación del seminario "De la Crisis al Desarrollo", el presidente de la República, Rafael Caldera, reconoció la gravedad de la crisis financiera, exhortando al sector laboral a dar su aporte para superar la problemática actual. Caldera destacó que lo ocurrido al sistema bancario había sido de una magnitud que nadie había logrado anticipar. Este evento realizado en la sede de la CTV, contó con la presencia de profesores de la Universidad de Harvard y especialistas nacionales en economía y asuntos sociales. (EU;31-10-1995;2-4)

El evento también contó con la presencia del Presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, quien declaró sobre la participación de este organismo en la elaboración del documento que presentará Venezuela ante el Fondo Monetario Internacional. De igual manera, manifestó que tanto Fedecámaras como la CTV deben trabajar juntos para enfrentar la problemática del desempleo. (EU;31-10-1995;2-4)

REFORMAS INSTITUCIONALES EN EL MERCADO LABORAL.

En un Foro realizado en el Instituto de Estudios Superiores de Administración y Gerencia (IESA), el cual contó con la presencia de Harold Halheimer (ILDIS), Keila Betancourt y Samuel Freije (Departamento de Investigaciones del IESA); y, Carlos Eduardo Febres (Departamento de Estudios Laborales de la UCV), se presentaron los resultados de tres trabajos titulados: "Reflexiones de Base para para una discusión para la reestructuración de la seguridad social venezolana", de Carlos Eduardo Febres y Absalón Méndez; "Reformas del Mercado Laboral ante la liberalización de la economía, (El caso Venezuela), de Samuel Freije, Keila Betancourt y Gustavo Márquez; y la Reestructuración del Mercado de Trabajo en América Latina, de Luisa Rangel y Harald Alheimer. Cada uno de los expositores presentes en el acto, abordó la problemática laboral desde distintos ángulos. Una de las conclusiones resaltadas por el periodista Luis Manuel Escalante es que en Venezuela, a diferencia de otros países, tratando de darles mayores beneficios al sector laboral y de brindarle una mayor seguridad, se mantienen sistemas que terminan siendo regresivos e injustos. Este argumento se apoya en lo señalado por el profesor Carlos Eduardo Febres, quien criticó la proliferación de sistemas de Seguridad Social, bajo distintas modalidades, sin que exista una autoridad rectora. El investigador indicó que, según sus estudios, en el país existen 460 regímenes de pensiones, entre los que se cuentan: las que poseen algunas empresas por la vía contractual; las que ofrecen algunas instituciones y gremios a sus afiliados; las que ofrece el Seguro Social; las que ofrecen algunas gobernaciones e incluso las que crearon los empleados públicos

hace pocos años. Esta última ya tiene fondos acumulados por 60 mil millones de bolívares y no hay que hacer con estos recursos por falta de mecanismo legales.

Otro de los señalamientos que fueron resaltados, son los del profesor Samuel Freije, quien hizo mención a la constante caída del salario real (40% menor en 1995 a la del año 1980), lo cual conduce a un constante endeudamiento de la clase trabajadora y al retiro de sus prestaciones, las cuales dejan de cumplir su labor de ahorro a mediano plazo. Freije criticó el actual régimen laboral calificándolo de injusto, ya que "...penaliza a las empresas que ofrecen mayor estabilidad a sus trabajadores y a los trabajadores que dedican más años a una fuente Laboral. Finalmente, se indicó que para llevar a cabo una reforma de las prestaciones sociales, una flexibilización laboral y un nuevo régimen de seguridad social, se debe contar con un entorno macroeconómico en equilibrio, de lo contrario persistirá la inflación y todas las distorsiones que trae consigo. Además de esto, los especialistas resaltaron la importancia de mejorar las instituciones relacionadas con el Mercado Laboral. (Luis Manuel Escalante; EU; 2-11-1995;2-10)

DE NUEVO LA CUESTION SALARIAL

Bonificación de fin de año para empleados públicos

El primero de Noviembre de 1995, el Consejo de Ministros aprobó un decreto que ordena la cancelación de la bonificación de fin de año de los empleados del sector público, equivalente a un máximo de 60 días. El pago incluye no solo al personal de servicio activo, sino también a los jubilados y pensionados. Ningún organismo podrá excederse de esa cantidad, excepto aquellos cuyos contratos colectivos, debidamente depositados con anterioridad a la vigencia del decreto, establezcan una bonificación superior. (EU;2-11-1995;1-14)

Fedecámaras y la CTV se enfrentan por aumentos salariales.

Nuevamente surgen enfrentamientos entre la CTV y Fedecámaras por la solicitud de aumentos de salarios. Mientras la CTV piensa que deben darse de inmediato, Fedecámaras, considera que estos ajustes no debían hacerse en forma aislada porque terminan siendo más perjudiciales que beneficiosos. Así mismo, Conindustria y Consecomercio estiman que debe darse en el contexto de las reformas sociales que incluya el tema de las prestaciones sociales. (EU;3-11-1995;2-4).

TENSION LABORAL

Conflictos laborales en puerta.

El 8 de Noviembre de 1995, la CTV advertía sobre 25 conflictos en puerta y que en cualquier momento podían explotar. Al respecto, Freddy Iriarte, Presidente (e) de la CTV indicó que este organismo ha venido conteniendo la situación pero agregó que "todo tiene un límite". El dirigente hizo especial mención a la actitud que viene manteniendo la Procuraduría General de la República y acusó al procurador general, Jesús Petit Da Costa, de estar actuando como desestabilizador, por su actitud en algunas de las negociaciones como es el caso del Contrato Colectivo de CADAFE.

Esta situación deriva de los compromisos de la Administración Central para con los trabajadores del Sector Público. Como ejemplo de lo indicado, Iriarte señaló el caso de la Normativa Laboral para los trabajadores de la Administración Pública, la cual fue prorrogada en 1994 por dos años más, aceptando un incremento salarial que alcanzaba los 11 mil millones de bolívares para 211 trabajadores, compromiso que hasta la fecha no se ha cumplido. Una de las mayores deudas existentes entre la administración central y los trabajadores es la de las prestaciones sociales cuyo monto asciende a más de 60 mil millones de bolívares; la CTV tiene registrados a más de 3 mil trabajadores desde 1992 hasta la fecha, que están reclamando este derecho y todavía no ha sido posible hacerlo efectivo. Otro de los casos denunciados fue el de la Cantv cuyos dirigentes, luego de firmar el Contrato Colectivo, pretenden despedir a más de 3 mil trabajadores. A esto se añade el anuncio del Gobernador de Caracas, quien había anunciado 10 mil despidos en esa entidad. Todo ello dentro de los programas de reducción de gastos que tiene prevista la Administración Central. (EU;9-11-1995;2-4)

Nueva Convención Colectiva Nacional de Panaderías.

Entre los aspectos que contempla la nueva convención colectiva nacional de las panaderías se incluye la elevación de los sueldos y salarios en 311,11% (hasta 140 mil bolívares mensuales), el pago de 10 mil bolívares al Sindicato de Trabajadores de Panaderías y Afines (por cada panadería), el pago de gastos médico-asistenciales y la venta de todos sus productos con un 50% de descuento a todos sus trabajadores. Este incremento en las erogaciones llevó a la Federación Venezolana de Industriales de la Panificación y Afines (Fevipan), a solicitar ante el Ministerio del Trabajo la anulación de la resolución 1.025 de fecha 8 de Agosto de 1995, que contiene esta normativa. (EU;9-11-1995;2-4)

Falta de políticas coherentes producen cierre de empresas

Según el criterio del presidente de Conindustria, Alexis Delgado, la falta de políticas coherentes que permitan el desarrollo sostenido de la actividad fabril del país, ha ocasionado que más de 3 mil empresas se hayan visto obligadas a cerrar sus puertas, ya sea de manera temporal o definitiva. (EU;9-11-1995;2-4)

Homologación atenta contra productividad universitaria

En opinión del académico, Gabriel Zambrano Chaparro, rector de la UPEL, la homologación referida, no a los compromisos establecidos en los contratos del sector universitario sino al igual trato que reciben los docentes de las casas de estudio independientemente de la intensidad de su actividad académica, atenta contra la necesaria productividad universitaria, pues mata el estímulo a la producción. Zambrano señala que, más bien, "hay que premiar la creatividad, la competitividad y la productividad de muchos docentes que, definitivamente, van mucho más allá de lo que establecen sus funciones". El académico, cuestionó el inconveniente que supone para profesores con vocación, interés, voluntad de servicio, entrega, el no sentirse estimulados porque se dan cuenta que van a ganar igual que otros que solo cumplen con lo mínimo del trabajo requerido. (13-11-1995;1-17)

Paralización de agentes aduanales.

El lunes 13 de Noviembre de 1995, se realizó un paro de agentes aduanales en La Guaira. La medida de presión, con la que se identifican 864 agentes aduanales de todo el país y alrededor de 2 mil transportistas de las aduanas marítimas y aéreas del puerto de La Guaira, tenía por objeto protestar la reforma de la Ley Orgánica de Aduanas, la cual estaba por aprobarse en la Cámara de Diputados. Según, Antonio Márquez, presidente de la Cámara de Transportistas del Municipio Vargas, la paralización de actividades significó la cesación de 500 camiones (promedio diario), lo que se traduce en mercancías valoradas en más de 4 mil millones de bolívares. El punto discordante que paralizó las actividades tiene que ver con la "responsabilidad solidaria" de los agentes aduanales ante el Fisco Nacional. Esto significa, que de ser aprobada la Ley, los agentes aduanales serían también legalmente responsables por los ilícitos cometidos en sus oficinas. Aunque el agente de aduanas no interviene en el momento en que se efectúa una transacción compra-venta, sí elabora, tramita y gestiona la declaración de aduanas, haciéndolo partícipe por acción u omisión. A esto, los trabajadores responden: "No somos adivinos para saber que hay en los contenedores..." (EU;14-11-1995;2-24)

Al día siguiente de la paralización, funcionarios del Seniat, luego de una reunión con directivos de Consecomercio, declaraban que la nueva Ley no cercenaba los derechos de los trabajadores ni los procesos de importación y exportación. "...solamente se exige mayor eficiencia, se tratan de erradicar algunos vicios y se mantiene la fianza. Según el asesor del Seniat, Rolando López Fonseca, el paro sólo lo estaban cumpliendo unos 30 agentes de dos mil registrados. (EU;15-11-1995;2-10)

Mientras esto ocurría, los agentes aduanales del puerto de LA Guaira y del aeropuerto de Maiquetía decidían levantar temporalmente la huelga, dejando abierta la posibilidad de una paralización a nivel nacional. Esto fue resuelto luego de una asamblea llevada a cabo la tarde del martes 14 de Noviembre de 1995. (EU;15-11-1995;2-10)

Reorganizan Gobernación del Distrito Federal

La Gobernación del Distrito Federal, cuenta actualmente con 38.486 funcionarios agremiados en 24 sindicatos que mantienen 17 contratos colectivos. Sin embargo, esta situación posiblemente cambie, luego que el Consejo de Ministro aprobó la reestructuración de esta Gobernación. Para el titular del despacho, Asdrúbal Aguiar, el proceso de reestructuración, ya anunciado semanas antes, marchará con toda regularidad debido a que los primeros interesados en que todo salga bien son los dirigentes del sector laboral. Esta reestructuración consta de varias etapas: la primera se extendería hasta el 31 de Diciembre de 1995; la segunda se desarrollará durante 1996 y la última en 1997. Se aspira que al finalizar el proceso hayan salido cerca de 15.000 personas. El "primer lote" que deberá salir de la GDF es de 2.500 personas. Aguiar argumenta insuficiencia presupuestaria que de no corregirse llevarían a la quiebra al Distrito Federal e indicó que los gastos laborales de 1995 alcanzan la cifra de 21.500 millones de bolívares, mientras que los requerimientos de recursos para

1996 ascienden a 82.000 millones y el situado constitucional a 52 mil millones. Otro de los aspectos que deben abordarse en la reestructuración es el relativo a las 3.950 personas jubiladas, algunas de ellas con servicios que superan los 30 y 50 años. La situación llegó a ese extremo por falta de recursos para pagar las respectivas prestaciones sociales o porque no se hicieron los trámites necesarios, esta situación genera vicios. "... Los jubilados se han marchado a sus casas, cobran el ciento por ciento de sus salarios mientras el Estado no los jubile, y se han montado nóminas paralelas de suplentes por donde se contratan a quienes están en esta situación. Según el gobernador, los demás reposeros en los sectores educativos y salud, ya están plenamente identificados "Son personas que no conocen ni en los hospitales ni en las escuelas pero cobran todos los 15 y último de mes". (EU;15-11-1995;1-20)

Allanan Universidad Simón Bolívar.

Durante la huelga de hambre que se encontraban realizando tres de los miembros de la Asociación de Trabajadores Administrativos y Técnicos de la USB (Autasibo), en la casa del rectorado, efectivos de la Policía Metropolitana, ingresaron a las dos de la madrugada del 15 de Noviembre de 1995 a la Universidad, para desalojarlos. Esta medida se lleva a cabo por primera vez en la historia de la casa de estudios. La huelga que comenzó a las 11 de la mañana del martes 14. Se realizó por la retención de la última quincena de octubre a los trabajadores que no prestaron servicio durante el paro universitario. Según Pedro María Aso, secretario de la USB, la medida se le aplicó a 400 empleados administrativos y técnicos que mantuvieron su posición de no laborar durante el conflicto, mientras los trabajadores afirman que la medida afecta a 900 trabajadores. Cabe destacar que durante el paro universitario, la USB siguió con el desarrollo normal de sus actividades. Según lo explican las autoridades universitarias, la medida de desalojo se debe a razones de orden público. Mientras tanto, la Asociación de Profesores de la UCV, manifestaba su rechazo al allanamiento, por cuanto esto sienta un grave precedente. (EU;15-11-1995;1-20)

Sin embargo, y a pesar de lo ocurrido, el 20 de Noviembre de 1995, el diario El Universal informa que: "...pese al escaso apoyo que le ha prestado la mayoría del plantel profesoral y la amenaza de desalojarlos de la casa rectoral, seis empleados administrativos de la USB continuaban en huelga de hambre." Los huelguistas habían cumplido más de 121 horas sin ingerir ningún tipo de alimento. (EU;20-11-1995;1-13)

Serán despedidos más de dos mil empleados de la CANTV.

Según lo anunció el presidente de la CANTV, Gustavo Roosen, próximamente serían desincorporados 2.206 empleados de la compañía, "hay notificaciones a estos trabajadores, cuyas funciones no van a ser reemplazadas dentro del contrato colectivo". Las razones argumentadas por Roosen son de carácter técnicas, las cuales hacen necesaria la reducción de funciones dentro de la empresa. De igual forma anunció que Fetratel y Cantv están en un período conciliatorio, en el cual se persigue que los trabajadores despedidos obtengan ciertos beneficios y que el conflicto tenga buen fin. (EU;22-11-1995;2-4)

Despedidos 120 trabajadores en huelga.

El ministro de la Defensa, Moisés Orozco Graterol, anunció el despido de más de cien trabajadores del Centro de Capacitación Petrolera de Bachaquero, Estado Zulia, quienes se mantenían en huelga desde hace 40 días por reivindicaciones salariales. Esta medida obliga al cierre del establecimiento que forma personal técnico para la industria petrolera. Este centro fue fundado en 1977 cuenta con alrededor de 500 estudiantes y 120 trabajadores entre personal docente, administrativo y obrero. Orozco Graterol justificó la medida con base a la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas, que prohíbe la realización de acciones laborales conflictivas. La huelga la iniciaron unos 60 profesores por indefinición de sus condiciones de trabajo y su escasa seguridad social, ya que no disponen de contrato colectivo. Inicialmente el establecimiento educacional fue financiado por PDVSA, el Ince y las Fuerzas Armadas, pero ante la crisis presupuestaria nacional, cada institución ha reducido sus asignaciones económicas, asumiendo las Fuerzas Armadas casi toda la responsabilidad financiera.(EU;17-11-1995;2-4)

EL CONTRATO PETROLERO Y EL PARO DE NOVIEMBRE

Come se señaló anteriormente, las negociaciones para el Contrato Colectivo Petrolero se iniciaron el 14 de Agosto de 1995, entre los representantes de PDVSA y sus Filiales y de las Federaciones Sindicales, Fedepetrol y Fetrahidrocarburos.

Antecedentes del Paro Petrolero

El jueves 23 de Noviembre de 1995, luego de persistir el rechazo a las ofertas de la industria, la dirigencia sindical, con apoyo de los trabajadores, tenía previsto realizar un paro de doce horas en todas las instalaciones de dicha industria. Así lo dio a conocer el presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega Carvajal. El paro se cumpliría entre las seis de la mañana y las seis de la tarde, tiempo durante el cual Ortega recomendó a los trabajadores: "mantenerse en sus hogares para resguardar su propia seguridad física y para evitar que personas ajenas a este movimiento sindical petrolero pretendan pescar en río revuelto y ocasionen disturbios en las instalaciones petroleras".

La situación, de acuerdo a las informaciones de prensa se podía reducir a los siguientes puntos:

Ofertas de la Empresa:

Octubre: Bs. 833 diarios de aumento sobre el sueldo actual

Demanda de los trabajadores:

- 1) Bs. 3.000 diarios sobre el sueldo actual
- 2) Contrato válido por dos años

La empresa:

- 1) Bs. 750 el 1ro de Enero de 1997;
- 2) Bs. 750 el 1ro de Enero de 1998;
- 3) contrato válido por 3 años.

El sector sindical rechazó la oferta de la empresa, argumentando que al ser disgregada la oferta en tres años "se la devorará la inflación". Los trabajadores plantean bajar el contrato a dos años. Otro de los factores que presionaron el paro fue la solicitud de la empresa para que se le permitiera flexibilizar las condiciones laborales para salir de 10 mil trabajadores, lo cual resulta inaceptable para la dirigencia sindical. Mientras tanto, el presidente encargado de PDVSA, Claus Graf, declaraba que ya la empresa tenía preparado un plan de contingencia y que las negociaciones continuarían. Por otra parte, el Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, reiteró su respaldo al paro petrolero y aclaró que el recurso de la huelga sigue siendo la instancia más importante y final de un conflicto obrero-patronal, pero en el caso de la industria petrolera se justifica la presión de un paro hasta lograr el contrato colectivo como se diseñó y en el plazo previsto. (EU;23-11-1995;2-4 y EN;23-11-1995;E/12)

De aceptar el planteamiento salarial de las federaciones sindicales, PDVSA tendrá un notable aumento de sus pasivos laborales debido principalmente al efecto retroactivo de las prestaciones sociales. Según simple cálculos matemáticos, uno de los escenarios es el aumento de 3.000 bolívares diarios más a los 48 mil trabajadores activos, esto agregaría un incremento de 4.320 millones de bolívares en la nómina mensual. Aunque según la industria, se trata de un incremento que costaría una erogación de 240 millones de bolívares diarios, equivalentes a 7.200 millones mensuales. Si se toma en cuenta que el promedio de antigüedad de los trabajadores petroleros es de diez años (datos de la empresas y sindicatos) se encontró que sólo por este concepto, sin tomar en cuenta los sueldos existentes y otras imputaciones, el pasivo laboral se incrementaría en 43.200 millones de bolívares al firmar el contrato, según la cifra de 48 mil trabajadores o de 72.000 millones de bolívares "a partir del dato no confirmado de la industria". (EU;23-11-1995;2-4)

Por otra parte, el presidente de la Federación de los Trabajadores del Estado Zulia, Néstor Yancén, responsabilizó a los Ejecutivos de PDVSA por las pérdidas millonarias que provocará el paro. (EN;23-11-1995;E/12)

Balance del Paro

El 24 de Noviembre de 1995, pudo conocerse a través de la prensa, los resultados del paro convocado por las federaciones de trabajadores petroleros, el cual se cumplió parcialmente. "...no se cumplió en un 100 por ciento en todo el país ya que mientras en unas instalaciones hubo total cese de actividades, en otras hubo labores, a lo que se agregó un plan de contingencia, mediante el cual la industria logró mantener sus principales operaciones". Sin embargo, las partes manifestaron interés de llegar a acuerdos y se reunieron por horas a puerta cerrada en procura por una solución. El Coordinador de Recursos Humanos de PDVSA, Fernando Sánchez, informó que las operaciones y actividades principales de la industria han continuado funcionando normalmente, esto fue posible gracias a un plan de Contingencia. En lo que se refiere al contrato, Sánchez precisó que en dos meses y medio de negociaciones se han aprobado 123 de las 132 cláusulas previstas en el contrato y nueve de los doce anexos que contiene el documento. Aunque los trabajadores

afirmaron que el monto del aumento solicitado es negociable, se mostraron enfáticos en que la duración del contrato colectivo debe ser de dos años; tampoco aceptan que el incremento no tenga efecto sobre las prestaciones "...porque los ajustes que hace la industria petrolera a sus altos ejecutivos que poseen excelentes paquetes contractuales, tienen incidencia en sus prestaciones, *entonces los trabajadores no podemos aceptar que no sea así*. El paro tuvo diferente connotación en algunas regiones del país. En la zona de Paraguaná, a pesar que los trabajadores cumplieron disciplinariamente con sus respectivos sindicatos, las operaciones de los centros refinadores de Lagoven y Maraven no se vieron afectadas; en la refinería de Amuay, menos de un 30% de los trabajadores contratados dejó de acudir a sus labores y las diferentes plantas del complejo industrial estaban siendo operadas por el personal profesional y empleados directos de Lagoven. Sin embargo, en la refinería de Cardón, donde laboran más de tres mil trabajadores contratados, la ausencia fue notable. Se calcula que debido al paro de doce horas, los trabajadores contratistas que ejecutan obras del proyecto PARC en la Refinería Cardón, dejaron de laborar un volumen bastante apreciable de 40 mil horas/hombre.

En la Costa Oriental del Lago de Maracaibo, el paro petrolero se cumplió en su totalidad, afectando la producción de 1 millón 500 mil barriles diarios (72% de la producción nacional). Desde las seis de la mañana grupos de trabajadores se apostaron frente a las instalaciones petroleras de Lagoven y Maraven, en La Salina, Tía Juana y Lagunillas, las cuales estaban fuertemente custodiadas por la Guardia Nacional. La casi totalidad de los 31 mil trabajadores de la industria petrolera de la zona se sumaron al paro.

En Monagas y en las localidades anzoatiguenses de San Tomé, Anaco y Puerto La Cruz, el paro petrolero no afectó la producción de 800 mil barriles diarios y los mil ochocientos millones de pies cúbicos de gas, los cuales mantuvieron su ritmo. En el Distrito Anaco, los trabajadores se apostaron en las puertas de las oficinas, pero sin crear dificultades. En Punta de Mata (El Tejero, Aguasay y Santa Bárbara) el paro fue efectivo. (EU;24-12-1995;2-1)

Luego del paro, las negociaciones continuaron y la empresa ofreció a los trabajadores un incremento de sólo 1.300 bolívares al momento de la firma del contrato e insistió en que se le aprobase la transferencia de operaciones con lo cual quedarían cesantes unos 10 mil trabajadores, esta situación resultó una piedra de tranca en las negociaciones y los trabajadores amenazaron con la introducción de un pliego conflictivo. (EU;25-11-1995;2-4)

El 29 de Noviembre de 1995, el presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega, amenazó con una huelga general de trabajadores la cual sería convocada de no resolverse la situación. (EU;30-11-1995;2-1)

Continúan trancadas las negociaciones.

Ambas partes, tanto los negociadores de PDVSA como los trabajadores y sus dirigentes de Fetrahidrocarburos y Fedepetrol, mantienen la disposición al diálogo, ambas se mantienen firmes en sus propuestas, lo cual paraliza virtualmente las negociaciones. Mientras esto ocurría, Federico Ramírez León, actual presidente de la CTV, señaló no estar dispuesta a permitir la eliminación de 14 mil empleos en la

Industria Petrolera y, mucho menos, su traslado a empresas de ese sector, porque ello constituye un gran negocio a través de las líneas gerenciales en contra de los trabajadores (EU;29-11-1995;2-1)

El día viernes 1ro de Diciembre de 1995, Los sindicatos petroleros convocaban a un paro nacional que sería realizado el jueves siguiente. La causa señalada por la representación sindical, fue la constante "provocación" por parte de la empresa y su actitud asumida, descalificando la acción de los trabajadores mediante notas de prensa contra el movimiento sindical donde se señala que el trabajador petrolero es el mejor pagado del país. Mientras esto ocurría, los negociadores por parte de la industria, sostuvieron una larga reunión con el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido. (EU;3-12-1995;2-4)

Ante este planteamiento de la representación laboral, el presidente de PDVSA, Luis Giusti, declaró que resultaba irresponsable que se hablase de una huelga, cuando el país atraviesa momentos de profunda crisis.(EU;3-12-1995;2-4)

Al día siguiente de lo anunciado por los representantes laborales, se daba a conocer que la industria petrolera presentaría una nueva oferta. (EU;4-12-1995;2-1)

La noche del miércoles 6 de Diciembre de 1995, las negociaciones se paralizan nuevamente, luego de no lograrse un acuerdo en materia salarial. Esto generó una fuerte reacción por parte de los sindicatos petroleros, quienes dieron un plazo hasta el 7 de Diciembre, de lo contrario, irían a una huelga general. La última propuesta por parte de la industria fue de aumentos salariales de 1.400 Bs., a la firma del contrato y de 500 Bs. diarios en diciembre de 1996 fue rechazada por el sindicato, que estaba por un incremento de 2.250 Bs. diarios a la firma del contrato. En lo referente a la cláusula 124, la cual prevé la inamovilidad e intransferencia de los trabajadores fijos a las operadoras de PDVSA quedó igual. Los trabajadores exigen también elevar las pensiones de los jubilados a 12.000 Bs. mensuales. Fuentes de la industria informaban que tal como lo proponían los trabajadores el convenio cuesta alrededor de 600.000 millones de bolívares. (EU;7-12-1995; 6/Economía)

Fin de las negociaciones.

Finalmente, luego de tres meses de intensas reuniones, ofertas y contraofertas, el 8 de Diciembre de 1995, se firmó el Pre-Contrato entre la industria petrolera y sus trabajadores. La convención colectiva, regirá las relaciones obrero-patronales por los próximos dos años. Con esto se rompe el esquema tradicional de duración del contrato colectivo de tres años acordados en los 15 convenios anteriores. Las discusiones comenzaron el lunes 11 de Septiembre de 1995. Los principales logros son los siguientes: Incremento salarial de 1.500 Bs. diarios a la firma del contrato y 400 Bs. diarios más, a partir del primero de diciembre de 1996 (12 mil bolívares más al mes); incremento de la ayuda para la adquisición de vivienda, que pasó de 400 mil a 1 millón 850 mil bolívares, a lo que se agrega una prima por vivienda de 16.500 Bs. Según lo indicó la Dra. Leonor de Herrera, representante de Lagoven en las negociaciones, la convención colectiva tiene un costo de 300 mil millones de bolívares, incluyendo los pasivos laborales por conceptos de prestaciones sociales, cuyo monto no se especificó, aun cuando se estiman 63 mil trabajadores con una antigüedad promedio de 12 años. (EU;9-12-1995;2-1)

Por su parte, Carlos Navarro, quien dirigió por la CTV las discusiones del convenio declaró a los medios que la madurez institucional, la justicia social y la conciencia patriótica fueron los valores que permitieron el acuerdo final. De igual forma afirmó que todos los trabajadores tenían asegurada la estabilidad dando crédito a la responsabilidad demostrada por los dirigentes de Fedepetrol, Fetrohidrocarburos y unos 40 sindicatos. (EU;10-12-1995;2-4)

Firma del Contrato.

El viernes 15 de Diciembre de 1995, en la sede de la Procuraduría General de la República, fue firmada la Vigésimo Sexta Convención Colectiva de la industria petrolera, la cual ampara a unos 63 mil trabajadores y cuyo costo se estima en 330 mil millones de bolívares. Antes del acto, el presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega Carvajal declaró ante los medios de comunicación social que solicitará una investigación exhaustiva sobre la administración de PDVSA y sus empresas filiales, por presuntos manejos dolosos. A este planteamiento, el vicepresidente de personal de PDVSA, Fernando Sánchez, respondió que la empresa tenía sus propios mecanismos de control bien establecidos y solicitó al presidente de Fedepetrol que concretara sus denuncias para adelantar las averiguaciones pertinentes. (EU;16-12-1995;2-4).

Por otra parte, el presidente de Fedepetrol solicitó la revisión del contrato colectivo debido a que la devaluación del bolívar tiene un alto impacto en los beneficios socio-económicos alcanzados por los trabajadores disminuyendo el salario mínimo pautado en 60%. (EN;16-12-1995;Economía/3)

CONTRATO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

Introducen proyecto de contrato colectivo de los empleados públicos.

El 28 de Noviembre de 1995, la Federación Nacional de Empleados Públicos, introdujo ante la Inspectoría Nacional del Trabajo, el proyecto de Contrato Colectivo para todos los trabajadores al servicio del Estado. El mismo contempla entre sus cláusulas socio-económicas, una reclasificación de los sueldos y salarios, elevando el salario mínimo del empleado público no profesional a 43 mil bolívares y el del profesional a 70 mil., según las declaraciones del presidente de Fedeunep, Carlos Borges. Este contrato beneficiaría a todos los trabajadores del sector público, lo que haría un total estimado de 1 millón 300 mil trabajadores. Se estima que las negociaciones estaban por comenzar ya que la normativa laboral que se firmó el año pasado finalizará el 31 de Diciembre de este año. (EU;29-11-1995;2-4)

CONTINUA LA TENSION E INCERTIDUMBRE EN LA PROBLEMATICA LABORAL

Paralización de agentes aduaneros.

El jueves 22 de Noviembre de 1995, las aduanas del aeropuerto de Maiquetía, del puerto de La Guaira, de Margarita y de Maracaibo iniciaron la segunda paralización de sus actividades en protesta por la Reforma de la Ley Orgánica de Aduanas. Así,

cerca de 1.200 aduaneros retomaron la huelga emprendida la semana anterior y que duró día y medio. Se calcula que la paralización arrojó pérdidas iniciales de un mil millones de bolívares en recaudación tributaria. (EU;23-11-1995;2-4)

El mismo día, el Gobierno aprobó un decreto con el fin de impedir la continuación del conflicto. El anuncio fue hecho por el Ministro de la OCI, Fernando Egaña: "Fue presentado por Hacienda y el Seniat y permite a los consignatarios y exportadores gestionar directamente el des-aduanamiento de sus mercancías cuando no exista la posibilidad de hacerlo a través de los agentes aduanales... Todo esto porque el Gobierno tiene el firme propósito de proseguir con el proceso de modernización de las aduanas de Venezuela tal como lo hizo con el proceso de recaudación tributaria" (EU;23-11-1995;2-4)

Protesta de trabajadores del Grupo Latinoamericana Progreso.

El 29 de Noviembre de 1995, 3 mil 56 empleados del Grupo Latinoamericana Progreso, realizaron una jornada de protesta exigiéndole al gobierno el pago de lo que les adeudan por concepto de prestaciones sociales. La protesta culminó con conatos de disturbios, que fueron aplacados por la intervención de la Policía Metropolitana. Extraoficialmente se conoció que el monto de lo adeudado asciende a 2.702 millones de bolívares. (EU;30-11-1995;2-1)

Incertidumbre en cuanto a las prestaciones sociales: nuevo proyecto

El Presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, anunció que antes de fin de año el país conocería decisiones importantes en materia de prestaciones sociales "el empresariado está trabajando en las reformas de las prestaciones sociales. Es difícil, pero estamos adelantando con mucha certeza y acierto". (EU;27-11-1995;2-6)

A principios del mes de diciembre de 1995, luego de ser "interrogado", Federico Ramírez León, informó sobre las aspiraciones de los trabajadores para el año siguiente e indicó: "El salario, el programa social, la seguridad social, el empleo y la defensa de las prestaciones sociales". El dirigente fue enfático: "La CTV no negocia prestaciones sociales". (EU; 2-12-1995;1-13)

El 21 de diciembre de 1995, se pudo conocer que Fedecámaras, la CTV y algunos técnicos del Gobierno se encontraban trabajando en un proyecto de modificación del actual régimen de prestaciones sociales. La información fue suministrada por el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, el cual recalcó la urgencia de modificar el actual régimen, no solo por la condicionante que impone el Fondo Monetario Internacional, sino también por la necesidad de ajustar los salarios en términos reales. Serrano agregó que el trabajo se estaba haciendo a muy bajo perfil y prefirió no dar detalles acerca del mismo. Según lo informado, esta comisión tripartita, ha estudiado las diferentes propuestas y alternativas existentes sobre la materia, así como las experiencias existentes en otros países. El Ministro Juan N. Garrido, a la salida de una reunión en Miraflores con representantes de la CTV, Fedecámaras, Conindustria y Consecomercio afirmó que "Caldera jamás tendrá la mínima tentación de eliminar las prestaciones... se trata es de ver qué alternativa se puede escoger para que no se produzca el efecto perverso del cálculo de las prestaciones en un momento de inflación como el que estamos viviendo". (EU;21-12-1995;2-4)

Empresarios frente a la política económica del Gobierno.

El presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento, declaró que el organismo que preside, a nombre del empresariado nacional, se propone "arreciar" su oposición a la conducción económica del Gobierno Nacional y a ejercer las acciones judiciales orientadas a la restitución del Estado de Derecho. El sector empresarial, desde hace algún tiempo, viene demandando la inconstitucionalidad de la Ley Sobre el Régimen Cambiario, la cual consagra al Presidente de la República la posibilidad de decretar restricciones cambiarias en cualquier momento. Frente a este comportamiento oficial, el sector privado exigirá el reestablecimiento del marco legal que garantiza el libre ejercicio de la iniciativa empresarial. (EN; 7-12-1995;E-1).

El miércoles 13 de diciembre de 1995, se publicó en El Universal, el texto completo del nuevo Convenio Cambiario N°1, según Decreto N° 972, dado en Caracas el 11 de diciembre de 1995.(EU;13-12-1995;2-4)

Gobierno necesita reformar régimen laboral.

Según un análisis de la firma Vene-Consultores, durante el año 1996, el Gobierno se verá obligado a modificar el régimen laboral y otros aspectos del sistema de seguridad social y prestaciones sociales, a fin de cumplir sus metas de reducción del déficit fiscal y concretar algunos de los objetivos previstos en la agenda de privatizaciones. Las causa son los pasivos laborales. Luis Vicente León, director de Vene-Consultores, reveló estos resultados y pronosticó que, durante 1996, el aspecto laboral comenzará a jugar un papel protagónico. Según Vicente León, la presión sobre el sistema de prestaciones sociales vigente proviene de varios flancos, entre otros, el desempleo en ascenso, la precariedad de los salarios, el amplio índice de fuerza laboral ocupada en el sector informal, el bajo índice de población amparada por el régimen de prestaciones sociales y la alta rotación de personal en el sector privado. Otro de los aspectos importantes es la privatización: "El centro de la nueva estrategia económica estará en la privatización de las empresas del Estado... entre los principales bloqueadores para privatizar empresas en Venezuela encontramos los problemas vinculados a la Legislación Laboral venezolana... el principal alimento para la explosión social es el desempleo." Estas altas tasas de desocupación laboral están acompañadas, tanto en el sector público como en el sector privado de un preocupante "sobre-dimensionamiento de las nóminas, aunque parezca mentira en la mayoría de los casos las empresas tienen contratado más personal del que necesitan. (EN;11-12-1995; Economía/1)

LAS ELECCIONES

Elecciones regionales y locales.

El domingo 3 de diciembre de 1995, se realizaron las elecciones regionales y locales para el período 1995-1998. "Los malos resultados obtenidos por los adversarios más duros del gobierno nacional; la recuperación de Acción Democrática; cambios de signos políticos en importantes entidades y un alto porcentaje de abstención, fueron las características de las elecciones..." (EU;4-12-1995;1-12).

Los resultados, daban 34,5% a AD, 21,3% a Copei, 12,7% a la CR, 10,3% al MAS, 8,6% a Convergencia y 2,1% a P.Carabobo. La cifras preliminares de abstención se ubicaban en un 53,89%. (EU;4-13-1995;1-14).

Algunos de los resultados, tanto por partidos políticos como por cantidad de votos escrutados (válidos y nulos) se muestran en los cuadros siguientes (donde hemos omitido la columna de los grupos minoritarios, por razones de espacio).

Cuadro de los Sufragios Válidos para Gobernadores,
según Cuadros presentado en la prensa.
(EU;13-12-1995;1-14)

Entidad	AD	COPEI	LCR	MAS	CONVER.	PROCA
D.Federal	155.511	30.322	114.616	31.348	20.936	
Amazonas	8.295	4.263		1.225	2.479	
Anzoategui	91.381	39.196	70.274	8.164	22.611	
Apure	47.135	15.554		1.587	10.882	
Aragua	28.039	23.384	10.774	70.548	17.799	
Barinas	69.208	54.927		1.745	2.873	
Bolívar	97.411	5.362	98.049	1.855	4.279	
Carabobo	56.497	60.115	20.011	8.247	19.168	96.238
Cojedes	31.668	26.726		2.257	8.229	
D.Amacuro	6.165	5.502		13.751	227	
Falcón	66.307	68.050		8.919	23.297	
Guárico	56.874	26.247	29.910	3.250	5.832	
Lara	97.987	30.948		87.091	55.347	
Mérida	77.681	65.703	3.034	4.996	16.285	
Miranda	75.220	146.102	56.008	20.692	35.019	
Monagas	70.337	36.512	22.058	3.736	10.835	
N.Esparta	45.697	36.380		4.204	5.697	
Portuguesa	76.292	33.654		36.769	10.987	
Sucre	74.845	16.493		73.594	6.343	
Táchira	78.083	52.740		3.587	7.802	
Trujillo	60.578	41.612		5.190	31.348	
Yaracuy	25.506	39.351		6.453	47.547	
Zulia	156.022	96.992	147.096	72.061	23.026	
Total	1.552.739	956.135	571.830	471.269	388.848	96.238

La abstención y la maquinaria de AD devoraron al "gobierno de la gente". (EU,13--121995; 1-14). Los votos nulos (más de 200.000) se duplicaron con respecto a las anteriores elecciones. Los pueblos votaron más que las urbes. (EU,14-12-1996;1-12)

**Cuadro con los Resultados Electorales por Entidades
ofrecidos en la prensa.
(EU; 13-12-1995;1-14)**

Votos válidos y votos nulos

Entidad	Total votos válidos por entidad	Total votos nulos	Total votos escrutados	Población electoral REP'95	Abstención Valor absoluto	Valor relativo
D.Federal	387.480	25.819	413.299	1.363.754	950.455	69,69%
Amazonas	20.041	1.144	21.185	33.463	12.278	36,69%
Anzoategui	251.712	13.189	264.901	495.215	230.314	46,51%
Apure	78.205	5.324	83.529	148.983	65.454	43,93%
Aragua	218.954	19.346	238.300	631.387	393.087	62,26%
Barinas	134.475	5.434	139.909	241.488	101.579	42,06%
Bolívar	209.694	10.484	220.178	467.231	247.053	52,88%
Carabobo	292.918	20.555	313.584	775.508	461.924	59,56%
Cojedes	71.649	3.211	74.860	113.633	38.773	34,12%
D.Amacuro	32.269	998	33.267	51.193	17.926	35,02%
Falcón	186.889	13.732	200.621	371.182	170.561	45,95%
Guárico	125.126	6.225	131.351	281.632	150.281	53,36%
Lara	302.194	15.980	318.174	668.981	350.807	52,44%
Mérida	174.053	7.863	181.916	328.827	146.911	44,68%
Miranda	377.270	29.482	406.752	1.085.177	678.425	62,52%
Monagas	155.806	6.052	161.858	285.150	123.292	43,24%
N.Esparta	104.657	2.961	107.618	170.103	62.485	36,73%
Portuguesa	165.293	10.306	175.599	309.270	133.671	43,22%
Sucre	185.016	8.255	193.271	375.568	182.297	48,54%
Táchira	212.117	11.086	223.203	432.660	209.457	48,41%
Trujillo	156.227	9.042	165.269	303.350	138.081	45,52%
Yaracuy	124.635	10.477	135.112	224.036	88.924	39,69%
Zulia	532.852	30.540	563.392	1.180.602	617.210	52,28%
Total	4.499.532	267.505	4.767.148	10.338.393	5.571.245	53,89%

Todavía el 17 de Diciembre continuaban los coletazos electorales, pues se temía que el elevado número de actas anuladas pudiera generar nuevos conflictos. (EN;17-12-95;D/4)

MERCADO LABORAL EN TRANSICION

Una información que nos parece importante, es la recogida por el diario caraqueño El Nacional, sobre el mercado laboral venezolano, en los actuales momentos de transición.(EN;11-12-1995; Economía/1)

Datos Socio-Económicos y Laborales
para mediados de Diciembre de 1995

Salario Mínimo Urbano (Bs.)	15.000
En \$	63
Desempleo Abierto	15,30%
Desempleo Femenino	17,00%
Economía Informal	52,00%
Fuerza Laboral con prestaciones	43%
Deficit Fiscal	11,00%
Pasivos Laborales del Sector Público	1,1 billones de bs.
Capacidad de Pago	0,00%
Antigüedad Promedio del Sector Público	12 años
Pasivos Laborales del Sector Privado	941.000 mill de bs.
Capacidad de Pago	50,00%
Antigüedad Promedio del Sector Privado	5 años

(EN;11-12-1995; Economía/1)

PROPUESTA PARA CREAR UNA CULTURA LABORAL

Según declaraciones de Jesús Marrero Carpio, presidente del Centro Internacional de Formación Arístides Calvani, IFEDEC, gran cantidad de la población venezolana no tiene hábitos de trabajo y estos valores no están involucrados en ellos. Tal afirmación la realizó en el marco de la presentación de la investigación llevada a cabo por esa institución con el objeto de sistematizar una política nacional de educación para el trabajo. Para lograr este objetivo se debe hacer uso de todos los medios a disposición, la familia, la escuela, la empresa. Deben generarse los siguientes valores: la necesidad y el deseo de mejorar por parte de los ciudadanos, la visión y el compromiso personal y grupal más allá del mediato, y el pensar más en las personas que en el dinero y el poder. Para ello se requiere, entre otras cosas, redimensionar los recursos y su distribución. (EU;13-12-1995;1-15)

AUMENTOS SALARIALES DEL SECTOR PUBLICO

Devaluación financiaría aumentos salariales

Según lo informaron fuentes oficiales, la intención del gobierno de aprobar una mejora salarial para los empleados públicos, está condicionada a una devaluación de la moneda que produzca una utilidad cambiaria a los obreros al servicio del estado.

Nómina del sector público

<i>Tipo de organismo</i>	Organismos	Empleados	Obreros	Total
<i>Centralizado</i>				
Oficinas centrales	6	2.115	377	2.492
Ministerios	16	273.486	121.703	395.189
Gobernaciones DF (2)	1	26.058	10.189	36.247
CNU-PAN-PGR	3	707	102	809
<i>Sub-total</i>	26	302.366	132.371	434.737
<i>Descentralizado</i>				
Institutos autónomos (4)	49	74.068	59.087	133.155
Empresas del estado (5)	112	85.340	55.898	141.238
Fundaciones	95	7.823	2.592	10.415
Asociaciones civiles	36	4.739	1.681	6.420
<i>Sub-total</i>	292	171.970	119.258	291.228
<i>Otros</i>				
Banco Central de Venezuela	1	1.814	491	2.305
Universidades nacionales	17	43.778	11.185	54.963
<i>Sub-total</i>	18	45.592	11.676	57.268
Autonomía Funcional				
Consejo Supremo Electoral	1	1.542	314	1.856
Contraloría General de la R.	1	1.599	299	1.898
Fiscalía General de la Rep.	1	2.461	671	3.132
Consejo de la Judicatura	1	11.394	683	12.077
<i>Sub-total</i>	4	16.996	1.967	18.963
<i>Total APN</i>	340	536.924	265.272	802.196
Corte Suprema de Justicia	1	291	91	382
Congreso de la República	1	1.462	1.049	2.511
Asambleas Legislativas	22	1.304	336	1.640
Gobernaciones (6)	22	134.991	39.082	174.073
Concejos Municipales	269	45.736	28.903	74.639
<i>Sub-total</i>	315	183.784	69.461	253.245
<i>Total general</i>	655	720.708	334.733	1.055.441

(EU;12-12-1995;2-4)

Según este plan, los empleados del Estado obtienen ingresos netos (no se incluyen bonificaciones) de aproximadamente 21 mil 595 bolívares mensuales como salario de enganche. Para el año entrante se esperaba que la cifra fuese elevada a 30 mil bolívares; b. los empleados administrativos se ubican entre los grados 1 y 14. Quienes están en el primero reciben 20 mil 400 bolívares al mes. Y quienes están en el último ganan unos 39 mil 431 bolívares. Según los escenarios que se han manejado, estos pasarían a ganar 40 mil bolívares; Los técnicos y profesionales son distribuidos entre los grados 15 y 16 y 17 y 26, respectivamente. Los técnicos pueden percibir ente 45 mil 372 y 45 mil 627 bolívares. Los profesionales entre 48 mil y 25 mil 750. En este caso, el piso representaría 80 mil bolívares mensuales. Según cálculos realizados, los requerimiento financieros alcanzan los 50 mil millones de bolívares, cantidad que cubriría los sueldos de 400 mil personas entre empleados y obreros de la administración pública centralizada. (EU;12-12-1995;2-4)

Canache mata advierte que habrá estallido social si no se aumente el salario.

El dirigente de acción democrática, Carlos Canache Mata señaló, en declaraciones recogidas por la periodista del periódico capitalino El Nacional, Ascensión Reyes, que, al lado de la política neoliberal que pide el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Gobierno tendrá que dictar medidas compensatorias, tanto en el aspecto salarial como en subsidios que hay que mantener, y mejorar los servicios públicos. *Si no hay esa política social compensatoria vamos a tener explosiones sociales muy graves el próximo año.* Añadió que el FMI impondrá ajustes cuyas líneas maestras son: desmontar los controles de precio y de cambio. Esto último, señaló Canache Mata, sera posible una vez que el FMI haya entregado 3.000 o 4.000 millones de dólares para que sean el colchón de las reservas internacionales, a fin de resistir el impacto inicial una vez que se libre el mercado cambiario. (EN,19-12-1995; D-2)

CONFLICTOS Y ACCIONES SINDICALES DE FIN DE AÑO

Huelga de docentes en San Cristóbal.

Una huelga de docentes cumplía 24 días de iniciada en la ciudad de San Cristóbal, capital del Estado Táchira. El conflicto se debe a que la Gobernación carece de recursos para pagar el incremento salarial de 32% más quince días adicionales decretado por el Ministerio de Educación. La huelga afecta a 60 mil estudiantes quienes dejan de recibir clases. (EU;12-12-1995;1-15).

Huelga de trabajadores del MTC.

El 13 de Diciembre de 1995, la huelga llevada a cabo por los trabajadores del Ministerio de Transporte y comunicaciones (MTC) cumplía tres semanas. Durante la segunda quincena del mes de Noviembre de 1995, más de mil empleados, técnicos y profesionales de la sede del MTC en Caracas y cerca de 10 mil a nivel nacional iniciaron una huelga indefinida por el incumplimiento de las prerrogativas de la normativa laboral decretada en Enero de 1995. Según lo afirmó Zulay Urdaneta, directora de personal de ese organismo, la huelga obedece más a la fractura del sindicato que al compromiso del MTC. (EU;13-12-1995;2-24)

El presidente de Sutiss se dirige a los trabajadores.

Ramón Machuca, presidente del Sindicato Unico de Trabajadores Siderúrgicos y sus similares, dijo ante una asamblea multitudinaria en la puerta de la empresa que "desde el portón tres de Sidor han salido dos gobernadores de la Causa R para el Estado Bolívar". A las seis de la mañana y en presencia de los trabajadores de esta empresa básica, acompañado por Walfrido García, secretario general; Argenis Vargas, Secretario de la Seccional de empleados; Carlos García, delegado de barra y alambrón; José Saracual, de la Fábrica de Tubos y miembro de la junta parroquial de Unare; y otros representantes, explicó a los trabajadores en qué consistió el fraude electoral. Todos los oradores explicaron cómo se llevó a cabo e informaron sobre las acciones legales que llevaba adelante el equipo legal de la causa R. Además, todos coincidieron que el gobierno estaba interesado que AD controlara la Gobernación de Bolívar porque en 1996 se venderían las empresas básicas y muchos trabajadores serían cesanteados. Cabe destacar, que en los portones de Sidor, Andrés Velásquez y Víctor Moreno, secretario general de Sutiss y aspirante a la Gobernación del Estado Bolívar, crearon y consolidaron su liderazgo, por eso, para los "matanceros" es tan importante el portón tres. Resulta curioso que todas estas manifestaciones se realizan en perfecto orden, cuando concluye el acto, los trabajadores suben a los autobuses y regresan a su trabajo en la planta. (EU;13-12-1995;1-12)

Profesores de la UCV defienden el régimen de prestaciones.

El 16 de Diciembre de 1995, aparece publicado en prensa un remitido de la Asociación de Profesores de la UCV, defendiendo el régimen de prestaciones sociales. En el escrito, esta asociación "llama a la lucha y movilización social por la defensa de estos derechos tan importantes en la vida de los venezolanos". Además, entre otras cosas, denuncia una campaña anti-prestaciones para asociarla al desempleo, la inflación, los bajos salarios, el bajo nivel de las inversiones extranjeras y la depreciación de las prestaciones miasmas. Esta campaña estaría apoyada en lo que ellos llaman "terrorismo informativo y estadístico, a lo que se suma la censura de prensa a quienes aleguen tesis contrarias. (EN;16-12-1995;C-3)

MENSAJE DE FIN DE AÑO DE LA CTV

El martes 19 de diciembre de 1995, la CTV pronunció su mensaje de fin de año, donde solicitó al gobierno rebajar los precios en la cesta básica, aumentar el número de productos contenidos en esta e incrementar los salarios. En cuanto a los planes para el año entrante, la CTV anuncia un proceso de reducción de personal que esperan sea discutido con las organizaciones sindicales para implantar un programa de reinserción de personal de forma tal que los sustituibles reciban todas sus prestaciones y acreencias. Para la CTV, el año que pasa ha dejado un balance positivo porque consideran que participaron en todas las manifestaciones de la sociedad venezolana. Sobre conflictos laborales consideran que, a excepción del de los controladores aéreos, se desarrollaron satisfactoriamente. Otro de los aspectos señalados fue la estabilidad en las relaciones laborales con el sector privado,

suscribiéndose gran cantidad de contratos colectivos y resolviendo graves problemas (educadores y tribunales) a pesar de la tensión existente. La cifra de desempleo preocupa particularmente a los directivos de la CTV, que afirman que muchas empresas se han visto forzadas al cierre y a la quiebra. Según sus cálculos el desempleo llega al 20%, lo que ha generado un aumento de la economía informal cuya cifra estaría alrededor del 60%. (EU;20-12-1995;2-1)

LA CONVENCION COLECTIVA PETROLERA

En un trabajo publicado por Carlos Saínz Muñoz (II partes), abogado asesor de los trabajadores petroleros, se presenta un semblanza de las negociaciones adelantadas por las partes para la firma de la nueva convención colectiva petrolera. Además, en la segunda parte del trabajo el autor se refiere al tema de la apertura petrolera haciendo especial mención a los convenios operativos, los cuales se han establecido hasta ahora mediante un proceso de licitación. Las empresas ganadoras deben, en todo caso, negociar las condiciones laborales aplicando a los trabajadores el convenio petrolero. Para ello se utiliza el denominado convenio Body Shop Agreement, cuyo fundamento laboral preserva los beneficios y derechos de los trabajadores el cual continua con sus propias condiciones laborales como derecho adquirido de la convención colectiva petrolera, la contratista paga a la operadora petrolera con la cual se suscribe el convenio operativo, la totalidad de los costos que se causan para el pago de los trabajadores que prestan servicio en esta nueva modalidad cuya aspiración es aumentar la actividad petrolera generando mayor producción, pero a su vez incrementando el número de empleos en la industria combatiendo el desempleo. (EN;20-12-1995; Economía/10 y EU;24-12-1995; Economía/3)

TODAVIA LAS PRESTACIONES SOCIALES

En un "bajo perfil" como lo han denominado algunos de sus miembros, la comisión integrada por los representantes de la CTV, Fedecámaras y Gobierno para la creación de un nuevo régimen de prestaciones sociales adelanta conversaciones para llegar a un acuerdo sobre esta difícil problemática. El gran problema muchas veces señalador es el de la retroactividad, en este sentido se aclaró que no existe la intención de eliminar el régimen de prestaciones sociales sino el efecto de la retroactividad. Todo ello para mejorar la capacidad adquisitiva del trabajador. Para el estudio, la tripartita ha considerado el informe de la Comisión Presidencial que estudio la materia, sin embargo, la tesis que cobra mayor fuerza es la sostenida por el Ildis, organismo que asesora a la CTV, quienes plantean que de eliminarse la retroactividad debe encontrarse un mecanismo que la compensa, pues de otra forma se eliminaría la prestación misma. Este planteamiento impulsa la discusión hacia un tipo de indexación salarial, a la cual se niegan los empresarios. En cuanto a los aspectos en los que parece haber consenso es en la liquidación anual de las prestaciones, en que el régimen será optativo y en el monto a liquidar (de 30 a 60 días de acuerdo a la antigüedad). (EU;23-12-1995;2-4)

Enero a Junio de 1996
(1996 estará marcada por el inicio de la apertura petrolera,
que se anunció en la prensa el 22 de enero)

COMIENZA EL AÑO 1996
CON LA POLÉMICA SOBRE PRESTACIONES.

Las prestaciones sobre la mesa

A inicios de 1996, toma calor la polémica en torno al tema de las prestaciones sociales. El 3 de Enero de 1996, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, declaró e hizo énfasis en que la retroactividad de las prestaciones no se negocia y que éste era un derecho individual del trabajador, ya que forma parte de su patrimonio. Ramírez León sostiene que cualquier tipo de cambio no podrá perjudicar a los trabajadores. En cuanto al salario mínimo recalcó que debe fijarse en 40.000 bolívares, más los bonos de subsidio, alimentación y de transporte sin hacer diferenciaciones entre el monto urbano y rural. (EU;3-1-1996;2-1)

En referencia al Mensaje de Fin de Año, pronunciado en su momento por el presidente de la República, tanto el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, como el Secretario General de la CTV, Carlos Navarro, coincidieron en manifestar su complacencia por los términos empleados por el Jefe de Estado respecto a las nuevas tendencias del sistema de seguridad social en el país. En cuanto al tema de las prestaciones, Carlos Navarro advirtió que se está trabajando sobre la base de: 1) no permitir que se hable de la eliminación de las prestaciones sociales sino de la elaboración de un modelo alternativo que mejore el actual; 2) ese hipotético modelo, que aún está por definirse, debe incluir: a) la consolidación del salario real a través de la indexación del salario mínimo y de la actualización inflacionaria de los salarios en general, de acuerdo a un tiempo determinado, b) la protección del ahorro; c) el manejo eficiente de los fideicomisos y prestaciones sociales, respecto al IPC; d) un régimen provisional que atienda con dignidad y eficiencia a los trabajadores y pensionados, vejez, invalidez, muerte y sobrevivencia y jubilados; 3) debe ser un sistema que se conforme en un cuerpo de normas claramente definidas; 4) además, este proceso de cambio debe ir acompañado de un sistema de seguridad social que contribuya a la transformación del Seguro Social. Por su parte, Jorge Serrano señaló que la comisión se iban a reunir y que una vez logrado un acuerdo sería consignado en un documento contentivo de las reformas legislativas ante el Congreso Nacional que deberá someterlo a discusión y aprobación. (EU;3-1-1996;2-1)

Al día siguiente de las declaraciones se llevó a cabo una reunión de la "Tripartita", luego de más de dos horas de deliberaciones, el presidente de la CTV, manifestó su inconformidad con la negativa del sector empresarial ante las diversas alternativas planteadas por los trabajadores, específicamente en cuanto a la indexación salarial y el pago doble de las prestaciones sociales (EU;5-1-1996;2-1)

Sin embargo, se tenía previsto reiniciar las negociaciones el martes siguiente. Según declaraciones del Secretario General de la CTV, Carlos Navarro, esta organización propone discutir: 1) sobre la consolidación del concepto salarial mínimo, que incluya bono subsidio, de transporte y alimenticio, fijado en 40 mil bolívares y ajuste trimestral por el IPC (indexación) también para el resto de la escala salarial; 2) liquidación doble para aceptar cambio de régimen; 3) pago a fin de año (Fideicomiso), para prescindir de la retroactividad), dos meses de salario por cada año de trabajo; 4) reestructuración del IVSS y tasas de interés reales positivas. Para el dirigente cetevista, el problema de fondo es la visión privilegiada que ha tenido el empresariado a través de las diversas situaciones complejas por la que ha atravesado el país, esto ha sido una constante en los últimos quince o veinte años. Agregó el dirigente que esa conducta se ha visto plasmada en varios casos como el de la creación de la Corporación Venezolana de Fomento, en el pago de la deuda externa privada, bono cero cupón, otorgamiento de dólares preferenciales, cartas de crédito, auxilios al sector financiero, liberación permanente de los precios, y la facilidad para conseguir los miles de millones de dólares que hoy tienen en el exterior; además, los empresarios venezolanos han demostrado su incapacidad para gerenciar y los aumentos salariales sólo ocupan el 12% de los costos totales de producción. (EU;08-1-1996;2-1)

¿El consenso sobre la modificación es unánime?

Representantes del Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea), señalan que el debate en torno al tema de las prestaciones sociales ha sido influenciado por las conversaciones entre el Gobierno y los organismos de financiamiento multilateral (FMI y BM). En este sentido, la organización señaló que la modificación del régimen actual es positivo, sólo si está garantizada una Ley de Indexación General del Salario. Para PROVEA, organización que basó su análisis en la propuesta de modificación del régimen laboral formulada por la comisión presidencial de alto nivel designada por el Gobierno en Diciembre de 1995, las conclusiones de tal comisión son incoherentes, puesto que proponen la modificación del régimen a pesar de que en su propio informe final reconocen que "las investigaciones realizadas no han permitido concluir la existencia de una relación de causalidad entre la baja productividad, los salarios deprimidos, la baja calificación de personal y la baja antigüedad de la fuerza de trabajo, con los costos de las prestaciones sociales". Pareciera que el consenso en torno a la modificación del actual régimen no es tan unánime como parece (Telmo Almada, EN; 9-1-1996; Economía/1)¹

Muchas voces se levantaron en torno a la polémica. La Causa R a través de su diputado, Luis Lenín Villamarín, anunció que este partido estaba en desacuerdo con la propuesta presentada por la CTV de aumentar primero el salario y luego discutir la modificación. A cambio, los causaeristas proponen que se realice un referéndum, a través del cual los trabajadores fijen posición en cuanto al sistema de prestaciones sociales. En tanto, el jefe de la fracción del MAS, Luis Manuel Esculpi, comentó que no tiene sentido discutir en el congreso un proyecto de Ley sobre la materia si este no cuenta con el consenso de los sectores involucrados. (EN;7-1-1996;D/4)

Informe de la Comisión Tripartita de Prestaciones Sociales.

El 9 de Enero de 1996, durante una reunión, la Comisión Tripartita encargó al Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido presentar al presidente Rafael Caldera el informe correspondiente a la ronda de conversaciones realizada entre los dirigentes del sector privado, gubernamental y sindical. El tema central giró en torno a la reforma de la Ley de Prestaciones Sociales. Según Garrido, los aportes del mencionado informe podrían servir para darle forma al proyecto de Ley de Régimen Alternativo de Prestaciones Sociales.. Los puntos en que coinciden las partes de la tripartita son: a).Salario mínimo nacional en 40 mil bolívares antes de ingresar al nuevo régimen de prestaciones sociales, que se hará efectivo a través de un decreto presidencial; b)...consenso en que sea el Ejecutivo el encargado de presentar el Proyecto de Ley de Prestaciones; c)...sustitución del actual procedimiento de cálculo por uno que las cancele anualmente en forma definitiva, teniendo en cuenta que las prestaciones variarán de acuerdo a la antigüedad del trabajador de la siguiente manera, 30 días de salario normal al primer año de servicio, 45 días de salario normal en el segundo año, 60 días de salario normal en el tercer año; d)...a los trabajadores que se acojan al nuevo sistema, además de la liquidación de sus prestaciones acumuladas de conformidad con la LOT, se le reconocerá su antigüedad a los efectos de la cancelación anual; e)...el salario de base para el cálculo de las prestaciones es el salario normal sincerado (integrado por el bono de transporte y el de alimentación, más subsidio por cada jornada diaria de trabajo efectivamente laborada), además se establecería un factor de corrección periódica del salario, tomando como base el IPC, sin embargo, en este punto no había un acuerdo definitivo (EN;10-1-1996;Economía/1 y EU;10-1-1996;1-1 y 2-1)

El Ministro del Trabajo explica sistema alternativo de Prestaciones.

En una entrevista realizada por los periodistas del diario El Universal, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, se mostró complacido por los resultados contenidos en la minuta presentada por la Comisión Tripartita como resultado de sus conversaciones. Garrido fue claro al afirmar que el anteproyecto aun no estaba concluido y que faltaban detalles por concretar, sin embargo afirmó que el nuevo esquema no deroga la Ley Orgánica del Trabajo ni anula la contratación colectiva y que una vez culminado este proceso se pasará a actualizar el sistema de seguridad social vigentes. Se pudo conocer que el basamento jurídico de la Ley Especial es el artículo 128 de la LOT que prevé formas alternativas de beneficio por la antigüedad en una empresa. Posteriormente aparece publicada la minuta acordada por la Comisión Tripartita para una ley especial. (EU; 14-1-1996;2-1)

CTV y los empresarios en discrepancia.

El Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, manifestó que ellos, como organización no están dispuestos a aceptar un "madrugonazo" contra las prestaciones sociales y afirmó que de no mejorarse el salario mínimo al finalizar el mes de Enero, introducirán un proyecto de ley especial ante el congreso para que el trabajador recupere su capacidad adquisitiva. *Por su parte, Jorge Serrano, presidente de Fedecámaras* declaró que estaban dispuestos a emitir un bono que lleve el sueldo

mínimo a 40 mil bolívares, aún cuando se retrase la aprobación del proyecto de Ley Orgánica de Prestaciones Sociales. Asimismo informo que Fedecámaras tiene todo listo para crear los fideicomisos que sustituirán a las Prestaciones Sociales y que desde el momento de su puesta en marcha generarán intereses. (EU; 19-1-1996;2-1)

Caldera plantea pagar prestaciones con acciones de PDVSA.

Según reveló a la prensa, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, el Jefe de Estado le habría propuesto cancelar los activos laborales del sector público con bonos o acciones de la industrial petrolera. Sin embargo, este mecanismo, advirtió Caldera, necesita perfeccionamiento jurídico (EN;19-1-1996;A/1)

Esta propuesta fue apoyada por el Nuevo Sindicalismo, que a través de Andrés Velásquez señaló que de esta forma se garantiza y resguardan los recursos de los trabajadores de la "banca podrida" y adicionalmente los preserva de la voracidad del Estado, que quiere "echarle mano" para cubrir su déficit fiscal. En este sentido, la calificó de "viable y acertada". (EN;21-01-1996;D/9)

Pasivos Laborales obstaculizan modificación del régimen de prestaciones.

Durante una exposición hecha en el seno del Comité Ejecutivo cetevista, por el actuario del BCV, Alejandro Cardozo, en función particular como ex-miembro de la comisión presidencial que hizo el informe sobre el nuevo régimen de prestaciones, se llegó a la conclusión que los estudios para determinar el monto a pagar por pasivos laborales y los cálculos de liquidación, entre otros aspectos, llevarán más tiempo del que se espera. Cardozo plantea en su esquema: 1)...separar las prestaciones sociales del fondo de capitalización individual; 2)...hacer una investigación estratificada de las empresas pequeñas, medianas, grandes y de servicio, de manera tal de poder determinar cuánto pesan los pasivos laborales en ellas, para "metrizar" y cuantificar las propuestas con énfasis en la indexación, el costo financiero de los pasivos laborales, porque si al trabajador-funcionario que se queda con el régimen antiguo, no le dan la tasa activa sino la tasa pasiva o no le igualan a la inflación sencillamente está perdiendo sus beneficios adquiridos, es decir, está en un régimen de desmejora respecto a los demás trabajadores. Esto quiere decir que mantener dos esquemas implica tener trabajadores de primera y de segunda. (EN; 20-1-1996; Economía/5)

CGT rechaza modificación del régimen de prestaciones.

La Confederación General de Trabajadores, según su presidente Pedro Vargas, rechaza la modificación del régimen de prestaciones sociales, hasta que no se mejoren las condiciones de seguridad social. Además exigió un salario mínimo mayor que el que actualmente se plantea, argumentando que existe la urgencia de un salario mínimo de 60 mil bolívares para todos los trabajadores, que satisfaga las necesidades mínimas de su familia. (EU;20-1-1996;2-10)

Marcha en defensa de las prestaciones sociales.

El martes 23 de Enero de 1996, se llevó a cabo una concentración de trabajadores frente a la sede del Congreso Nacional, la cual fue convocada por la

Coordinadora Nacional en Defensa de la Prestaciones Sociales. La "escuálida" concentración (cerca de dos mil personas), como fue catalogada por los periodistas, culminó en forma pacífica en medio de expectativas de disturbios de calle que nunca se concretaron. La participación sorpresiva del Comandante Hugo Chávez Frías fue la nota curiosa del acto, el máximo dirigente del MBR-200 pronunció un acalorado discurso. Por su parte, el representante de la Coordinadora, Fabián Chacón, explicó que el documento entregado al Parlamento expresa un abierto rechazo a cualquier proyecto de ley que tenga por objeto la eliminación de la retroactividad de las prestaciones sociales y solicita una Ley de Aumento de Sueldos y Salarios partiendo de un mínimo de 70 mil bolívares. En el acto estuvieron presentes los sindicatos de la Electricidad de Caracas, Fedepetrol, empresas básicas de Guayana, Bomberos del Este, obreros de la GDF, entre otros. (EU;24-1-1996; 1-14; EN;24-1-1996;D/6)

Reacciones al nuevo proyecto.

El punto que más controversias ha generado el nuevo proyecto gubernamental para el régimen de prestaciones sociales en el sector privado, es el relativo a la indexación parcial que cada cuatro meses se contempla para los salarios de los trabajadores. Según los representantes de la pequeña y mediana industria, es preferible el actual régimen de prestaciones, que someterse a tres aumentos al año aferrados al índice de inflación. Sin embargo, los representantes de las industrias con mayores volúmenes de producción, consideran que el impacto inflacionario de la indexación durará mientras se adecúen al nuevo sistema. Oigamos las opiniones emitidas dadas a conocer por las organizaciones empresariales. Para Conindustria, la indexación salarial cada cuatro meses significa, en la práctica, incrementos mayores al cien por ciento sobre la inflación, pues se trata de aumentos acumulativos, los cuales no ayuda a desacelerar la inflación; los actuales mecanismos de retroactividad constituyen la indexación. Para Cavidea, las correcciones de la inflación deberían durar sólo tres años, mientras mejora el poder adquisitivo de los trabajadores. En opinión de Consecomerio, las indexaciones cuatrimestrales son inflacionarias y provocan dos reacciones por parte del empresariado que son la informalización empresarial y la defensa del actual régimen de prestaciones sociales. Según ANSA, la indexación cada cuatro meses es una forma de acostumbrarse a la inflación. El PYMI indica que la indexación en ningún país ha rendido beneficios, si se obliga a ajustar los precios cada cuatro meses sería mejor continuar bajo el actual régimen de prestaciones. (EU;24-1-1996;2-4) El 26 de Enero de 1996, el conocido dirigente empresarial Eddo Polesel, publicó un artículo en El Universal, titulado "Prestaciones Sociales", donde se expresa ampliamente la posición patronal (EU;26-1-1996;2-2)

Borrador del proyecto de prestaciones llega al Congreso.

El Proyecto de Ley de Prestaciones Sociales, Ajustes Salariales y Previsión Social, que fue remitido por el Ejecutivo al Congreso como papel de trabajo contiene una serie de disposiciones que fueron criticadas por los parlamentarios, por cuanto, a su juicio, coliden con la Ley del Trabajo y son redundantes. Consideran que viene a ser una especie de Supralej, puesto que sus normas no podrán ser contravenidas por

nadie, es decir, alteradas por convenios entre particulares, y solamente podrá ser derogada por otra Ley, y ese es un error, puesto que por encima de ella está la Ley del Trabajo, que es orgánica. El papel de trabajo, redactado finalmente el martes 23 de Enero de 1996, reitera que el aumento del salario mínimo será de 40.000 bolívares mensuales, manteniendo el bono transporte, salario y de alimentación. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa después de tres meses de servicio, el patrono deberá pagar al trabajador una prima de antigüedad de 10 días de salario, si su relación ininterrumpida no excede de seis meses, y de un mes de salario por fracción de año mayor de seis meses. A partir del primer año, por cada mes de servicio ininterrumpido, el trabajador recibirá el equivalente a cinco días de salario, hasta un período de seis meses, y cumplido este, el equivalente a dos meses de salario. Se establecen también multas por incumplimiento por parte del patrono equivalente a salario mínimos de acuerdo al número de trabajadores. (EN;26-1-1996;D/1) Ver de Oberto, Prestaciones Soc. y Ajustes Salariales, problema de todos; EU;27-1-96;2-2)

Tensión en la Tripartita

El viernes 2 de Febrero de 1996, los representantes del sector empresarial, amenazan con retirarse de la Comisión Tripartita constituida para el estudio de la modificación del actual régimen de prestaciones sociales. La razón esgrimida por esta organización son las decisiones unilaterales anunciadas por el Ministro del Trabajo y el Ministro de Cordiplan, en torno al aumento del salario mínimo. El anuncio fue hecho por el presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento, quien calificó a estos anuncios como una burla y falta de respeto. Sarmiento recordó el esfuerzo y el trabajo que se desarrolló durante los meses de Abril y Mayo de 1995 para lograr un pacto anti-inflacionario, lo cual no concluyó en nada "ahora estamos nuevamente frente a otra frustración... los empresarios no estamos dispuestos a continuar haciendo esfuerzos inútiles". A su juicio, el Gobierno deja a un lado todos los esfuerzos que se han adelantado decretando medidas coyunturales que no resuelven el problema de fondo y sólo crearán problemas inflacionarios. Estas decisiones complican la situación para llegar a un acuerdo sobre la modificación del actual régimen de prestaciones sociales. Por otra parte, el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar declaraba que el salario mínimo debe elevarse sin ningún tipo de condicionalidad. (EU; 3-2-1996; 2-1)

Otras voces también se dejaron oír en cuanto al aumento salarial que al parecer estaba en puertas, Donald Ramírez, secretario general de Copei, declaró que el país no aguantaba más sin un aumento salarial y resaltó el clima social explosivo. Por ello, la dirección nacional socialcristiana acordó exhortar al ejecutivo a que apruebe el incremento de salario mínimo de los trabajadores a 55 mil bolívares mensuales. (EU; 6-2-1996;1-10)

Durante la sesión del lunes 6 de Febrero, el directorio de Fedecámaras, decidió mantenerse en la comisión tripartita. Así lo dio a conocer el presidente de este organismo, Jorge Serrano, quien enfatizó que él era el único vocero de esta organización y que ningún otro directivo, ni sector, ni consejos presentes en la Federación estaba autorizado para hablar en nombre de Fedecámaras. Serrano informó que el trabajo de la comisión había terminado el 9 de enero de 1996 con una minuta

contentiva de los puntos en que coincidieron los sectores involucrados y manifestó que no conocía el anteproyecto elaborado por el ministro del trabajo. De igual forma señaló que cualquier anteproyecto debe basarse en la mencionada minuta. (EU; 6-2-1996;2-1)

En lo que a salario mínimo se refiere, Fedecámaras aceptó la posibilidad de un incremento siempre y cuando este se produzca a través de bonos, sin incidencia en las prestaciones sociales. (EN;6-2-1996;Economía/4)

Por otra parte, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León precisó que el organismo al que representa esperaba que el gobierno decrete un aumento a 40.000 bolívares (mínimo) e igualmente en los bonos, para situar los ingresos mensuales entre 57.000 y 58.000 bolívares. (EN;6-2-1996;Economía/4)

En cuanto al aumento del salario mínimo mediante bonos, la CTV se mostró de acuerdo con Fedecámaras. Federico Ramírez León declaró que la CTV estaba dispuesta a aceptar un nuevo bono de 20.000 bolívares sin incidencia en las prestaciones, hasta que se pueda concretar una legislación sobre la materia. (EN;7-2-1996;Economía/4)

LA INDEXACION SALARIAL

Gobierno dispuesto a indexar

Según declaraciones del Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, el Gobierno Nacional está dispuesto a aplicar la indexación salarial. El ministro insistió en la necesidad de adecuar el ingreso de los trabajadores de manera periódica y de acuerdo a la movilidad del Índice de Precios al Consumidor. Estas declaraciones fueron hechas durante su intervención en el foro "Nuevo Régimen de Prestaciones Sociales", organizado por la Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (Venamcham). De igual forma, el Ministro del Trabajo, aseguró a la audiencia que tiene confianza que la solución del asusto la adoptará el presidente de la República mucho más rápido de lo que se piensa. Durante el foro estuvieron presentes los representantes de Fedecámaras (Alejandro Feo La Cruz) y de la CTV (César Olarte), los cuales emitieron opiniones sobre las negociaciones en materia de prestaciones y de nuevos incentivos a aquellos trabajadores que aceptasen cambiar de régimen. EU; 2-2-1996;2-4) y (EN; 2-2-1996;Economía/8)

Aumentos de salario

Durante una reunión entre los ministros de hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, el del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido y técnicos de Cordiplan con los máximos dirigentes de las 4 centrales sindicales, se informó que estaba próximo un aumento del salario mínimo. Esta decisión sería definitivamente desvinculada del Proyecto Alternativo de Ley sobre Prestaciones Sociales. EU;2-2-1996;2-1) y (EN; 2-2-1996;Economía/8).

Por otra parte, el Ministro de Cordiplan, Edgar Paredes Pisani afirmó que se estaba estudiando un aumento general para el sector público. Según lo indicó, los recursos ya están presupuestados. En 1995 se destinaron 517 mil millones de bolívares y durante el presente ejercicio fiscal se dispondrá de unos 700 mil millones

para la redefinición de los salarios. El total general de trabajadores al servicio del Estado (655 organismos) es de más o menos un millón doscientos mil personas. Más de 720 mil 708 empleados y más de 334 mil 633 obreros.(EU;2-2-1996;2-1)

Alexander Guerrero, economista, presenta en la edición del día 5 de Febrero de 1996, cifras que traducen el efecto de la indexación sobre la inflación. Según afirma el especialista, la indexación salarial aumentará, de manera directa e indirecta, la presión en el tipo de cambio, un efecto similar al que produce el *crawling peg* (mini-devaluaciones sucesivas de la moneda), lo cual es perjudicial para la economía. (EU; 5-2-1996; 2-1).

CONFLICTOS LABORALES

Parados 300 mil obreros de la construcción.

El gremio de obreros de la Construcción agrupados en Fetraconstrucción, pidió una reactivación del sector mediante la puesta en marcha de la Ley de Concesiones, la utilización efectiva de los dineros recaudados por concepto de Política Habitacional y la agilización de proyectos con recursos provenientes de organismos multilaterales, con el objeto de frenar el alto índice de desempleo en el área de la construcción, el cual tiene ya a más de 300 mil personas en paro. Así lo informó el presidente de Fetraconstrucción, Manuel Cova. De igual manera declaró que la modificación del régimen de prestaciones, con la constitución de fondos de inversiones y pensiones, permitirá que aumente la inversión en esta área. (EU;7-2-1996;2-4)

Huelga general de empleados públicos.

El martes 6 de Febrero de 1996, cerca de 700 mil trabajadores del sector público paralizaron sus actividades respondiendo al llamado que formularon los representantes de la Federación Unitaria de Empleados Públicos. Los trabajadores del Estado realizaron una concentración en la Plaza Caracas. La causa de esta paralización es el rechazo a la que consideran una instalación "fraudulenta" de la normativa laboral por parte del ejecutivo nacional, por medio de la cual se deciden unilateralmente los sueldos y las condiciones en las que trabajará el personal. Además informaron que la paralización se mantendría durante 48 horas. Por otra parte, la CTV, en una reunión extraordinaria del Comité Ejecutivo acordó mediar en el conflicto. (EU;7-2-1996;1-16) y (EN;7-2-1996;D/2) El paro que originalmente se tenía previsto para 48 horas sólo duró cinco horas. La medida fue suspendida a las 11 de la mañana del día miércoles 7 de Febrero en atención a la disposición del Gobierno Nacional de aceptar discutir convenciones colectivas por dependencia y áreas, y no a través de una normativa laboral. (EU;8-2-1996;2-1)

Algunas semanas después los principales representantes de los gremios de profesionales y técnicos del sector oficial rechazaron la propuesta de sectorizar todo lo concerniente a sus aumentos salariales, tal como lo está proponiendo la Normativa Laboral anunciada por el Ejecutivo y que, entre otras cosas, contempla que en lo sucesivo los incrementos salariales del sector público se realizarán por sectores. (EN;24-2-1996;Economía/5)

EL SALARIO MINIMO

Resolución del Consejo de Ministros sobre salario mínimo.

El jueves 8 de Febrero la prensa se hace eco de la Resolución del Consejo de Ministros, mediante la cual se elevaba el salario mínimo, a 45 mil bolívares mensuales para los trabajadores urbanos (lo que representa un 45% respecto a sus ingresos anteriores), a 40 mil para los trabajadores rurales (lo que representa un 52% más), y a 38.310 bolívares para los empleados públicos (lo que representa un 49% más), según explicó el titular del Trabajo Juan Nepomuceno Garrido.(EU;8-2-1996;2-1) En cuanto a la composición de los salarios, los incrementos se discriminan de la siguiente manera: 1)...en el sector privado urbano: se incrementa el salario mínimo (incidencia en prestaciones) de 15 mil bolívares a 22.020 bolívares. Además de este incremento seguirán recibiendo los demás bonos, en tal sentido, los subsidios de alimentación y transporte (Decreto Nº 247, 29-6-1994) se incrementan a 600 bolívares por jornada de trabajo (para los trabajadores que devenguen menos de 75 mil bolívares mensuales) y se mantiene en vigencia el Decreto 617, aprobado en abril de 1995, que establece un subsidio de 500 bolívares por jornada diaria; 2)...Sector público nacional, en lo que respecta a obreros, se acordó incrementar a 21.300 mensuales, más un aumento en el bono de alimentación y transporte de 890,5 por jornada laborada, para los que devenguen una remuneración de hasta 75 mil bolívares mensuales; por su parte, los empleados, pasarán a ganar 20.400 bolívares y el subsidio de alimentación y transporte se eleva a 933,5 bolívares por jornada diaria laborada, para los trabajadores que devenguen un salario de hasta 75.000 Bs. mensuales; 3)...para el sector rural se fijó el salario mínimo en 20.010 Bs., más un subsidio por alimentación y transporte de 600 Bs. diarios (Decreto Nº 247 del 29-6-1994) por jornada laborada para los trabajadores que devenguen un salario de hasta 75.000 Bs. mensuales y de igual forma quedaba en vigencia el Decreto 617 que establece un subsidio de Bs. 300 por jornada diaria. (EU;8-2-1996;2-1)

Esta decisión, además de tener repercusión en las escalas salariales, afecta a las variables de inflación y desempleo. El costo directo para el Estado representa Bs. 60.000 millones. (EU;8-2-1996;2-1 y EN;8-2-1996;1/Economía)

Mientras el ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, declaraba que no creía que la medida de aumento del salario mínimo desencadenara una ola de despidos, aun cuando no había sido decretado ningún tipo de inamovilidad laboral, muchos trabajadores consideraban que la medida era una "burla", por cuanto, sencillamente, aspiraban mucho más, en este sentido, los voceros del sector sindical indicaron no sentirse satisfechos y acordaron declararse en emergencia nacional. Carlos Navarro, Secretario General de la CTV señaló que las centrales obreras solicitarían al Congreso de la República la reforma del decreto antes de regresarlo al presidente Caldera para su aprobación definitiva. (EU;8-2-1996;2-1)

Reacciones

Al día siguiente de ser anunciado el aumento, las reacciones por parte de los afectados se hizo más intensa. En lo que respecta al sector sindical, luego de una

reunión realizada en el Parque Central, las cuatro centrales obreras del país (CTV, CGT, CODESA y CUTV), rechazaron por unanimidad el decreto de aumento de salario mínimo y el anteproyecto de ley de prestaciones sociales aprobado por el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido. Las organizaciones obreras indicaron que de insistir en su aprobación, iniciarían acciones de calle. Por su parte, el sector empresarial también criticó la medida afirmando que se trataba de una decisión que no se ajustaba a los acuerdos de la tripartita y calificándola de una medida irrelevante que no soluciona los problemas de fondo y que contribuye con la inflación. En esta misma línea estaban el presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento; de Fedecámaras, Jorge Serrano y otras figuras del mundo empresarial como Eddo Polesel, Aurelio Concheso y Berend Roosen. (EU;9-2-1996;2-1) y (EN;9-2-1996;2/Economía)

Representantes del Congreso Nacional en desacuerdo con incremento salarial

Los representantes de las diversas fuerzas políticas del país consideran que el aumento de salario mínimo no satisface las expectativas ni de los trabajadores ni del sector empresarial. Los legisladores coinciden en que la medida parece efectista ante el deterioro del costo de vida y las constantes protestas de la población, al tiempo que incrementa la expectativa inflacionaria. Quedaba así en suspenso la aprobación del decreto por parte del Congreso Nacional y se esperaba que la decisión fuese muy discutida. (EU;9-2-1996;1-14)

En opinión de Pedro Tábata Guzmán, sub-jefe de la fracción parlamentarios de AD, "el Decreto produce una discriminación cuando establece un salario mínimo para los trabajadores de la empresa privada y otro para los trabajadores públicos. No se debiera discriminar entre estos dos sectores laborales". El jefe de la fracción parlamentaria de la Causa R consideró que el aumento no captaba las apreciaciones de la gente sobre el incremento del salario, ya que la inflación se ha comido al salario. Es un paño caliente para frenar reclamos. En su opinión, las protestas se han frenado por la esperada visita del Papa, pero ido el Papa, comenzará la lucha por *la papa* (EU;9-2-1996;1-14)

El Congreso puede suspender el Decreto

Según la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 22, referido a los Art. 13 y 138), los decretos que dicta el Ejecutivo deberán someterse a la consideración de las Cámaras en sesión conjunta, o de la Comisión Delegada, dentro de los cinco días siguientes a su publicación; las cuales decidirán la ratificación o suspensión, dentro de los diez días siguientes a la fecha de recepción. De acuerdo al Parágrafo Primero, en caso de pronunciarse por la suspensión, el Congreso o la Comisión Delegada, según sea el caso, podrá recomendar al Ejecutivo Nacional la elaboración de un Decreto. (EU;9-2-1996;1-14) .

Para el martes 13 de febrero de 1996, el presidente de la Cámara de Diputados, Carmelo Lauría, aseguraba ante la prensa que el Decreto de aumento salarial y el proyecto de Ley de Prestaciones Sociales aún no habían llegado al Congreso (EN;14-2-1996;D/1)

CTV rechaza el Decreto Salarial

La CTV y las demás centrales obreras del país vienen celebrando, a lo largo de la segunda semana de febrero, una serie de encuentros sindicales en todos los estados del país, con el fin de ratificar su posición de rechazo al Decreto de salario mínimo presentado por el Ejecutivo y al Anteproyecto de Ley de Prestaciones Sociales preparado por el Ministerio del Trabajo. Para los dirigentes de la CUTV, el aumento salarial mensual aprobado por el Consejo de Ministro no sólo es insuficiente sino que oficializa la miseria. En su opinión, el salario mínimo no puede estar por debajo de 70.000 bolívares; debe evitarse la desalarización del ingreso que produce el concepto de bonos; y debe contemplarse inamovilidad laboral. (EU;13-2-1996;2-4)

Fedecámaras insta a probar el Bono

El Directorio de Fedecámaras, por su parte, exhortó a pagar los nuevos sueldos de inmediato, rechazando las declaraciones de algunos economistas y voceros de otros sectores, después de analizar los impactos que sobre las empresas tendrán las decisiones de aumento (EU;13-2-1996;2-4). Incluso, instó al gobierno a aprobar el aumento salarial. (EN;14-2-1996;D/4)

Rechazado Decreto salarial

Finalmente el Congreso, en su sesión del 22 de Febrero de 1996, con los votos de AD, Copei y la Causa R, aprobó el *Informe de la Comisión Bicameral*, presidida por Freddy Muñoz (hoy independiente), que recomienda no ratificar los Decretos de aumentos salariales, por considerar que son insuficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores. El *Informe Parlamentario* recomienda un incremento de los salarios que se equipare con la cesta básica alimentaria, y exhorta al Ejecutivo a tomar dos nuevas acciones: decretar la inamovilidad por 180 días en los sectores público y privado e incluir en los beneficios a los jubilados y pensionados. (EN;23-2-1996;D/1). En las cámaras legislativas imperó la ecuación de oposición. Convergencia rechazó todo el informe y advirtió que la actitud responsable es la del planteamiento gubernamental. (EU;23-2-1996;1-10). Durante las discusiones, a las puertas del Congreso acudieron una vez más los jubilados, adscritos al Comité de los Derechos Humanos, que desde 1992 ha venido realizando movilizaciones en procura de sus intereses. Al parecer, los pensionados fueron escuchados en el Congreso. (EU;23-2-1996;1-10)..

El texto completo del *Informe* aparece publicado en El Universal del viernes 23 de febrero de 1996 en la página 1-10.

II VISITA DEL PAPA A VENEZUELA

Preludios de la visita papal

A principios de febrero, en la sección de El Universal dedicada a la visita del papa bajo el epígrafe "El Despertar de la Esperanza", la periodista Rosanna Guédez, presentó un amplio informe sobre la estructuración de la comitiva papal, integrada por diplomáticos de la Secretaría de Estado, Cardenales, un grupo de 53 periodistas del Vaticano, técnicos, miembros de los servicios secretos del Vaticano,

guardaespaldas, ayudantes y secretarios. También ofrece una información precisa sobre la Comisión Organizadora a nivel nacional, conformada por la Comisión de Obispos, la delegación presidencial y la Comisión de alto nivel de representantes civiles de la Iglesia. (EU;6-2-96;1-9)

Según Manuel Arrizo, otro de los columnistas de la sección mencionada, en esta esperada visita, "el Papa es el mismo pero Venezuela es otra". La anterior Venezuela contaba con un dólar que superaba tímidamente los 13 bolívares, el sueldo mínimo en 1.500 Bs., se conseguían automóviles de menos de 100.000 bolívares y apartamento de seis cifras. En esta visita, el dólar alcanzó los 290 bolívares, los automóviles y apartamentos sobre pasan las 7 cifras... (EU,9-02-96, 1-13)

Llega el Papa

La segunda visita del Papa Juan Pablo II a Venezuela constituyó un exitoso acontecimiento. Cada uno de los actos realizados captaron el interés de la opinión pública, los periódicos, las emisoras y televisoras nacionales, que dedicaron una cobertura nunca antes ofrecida a acontecimiento alguno. En La Carlota se celebró una Misa Solemne, en el paseo de Los Próceres el Papa habló a los jóvenes, y en el Teresa Carreño a "los constructores de la sociedad".

La calificación de "constructores de la sociedad", según palabras del pontífice, se debe a que todo hombre es constructor de la sociedad en que vive y de acuerdo a los documentos del Concilio Vaticano II "compete a los laicos asumir como tarea propia la intervención del orden temporal y, en él, actuar de modo directo y concreto, guiado por la luz del evangelio y el pensamiento de la iglesia, y movidos por la caridad cristiana, como ciudadanos, cooperar con los demás conciudadanos, según la específica competencia y bajo la propia responsabilidad)...". Por ello en el Teresa Carreño, "estaban representantes de todos los sectores responsables de la conducción del país, desde los indígenas hasta el presidente de la República; desde los detentores del poder político, económico y cultural hasta los más débiles y los más necesitados..."(La Religión; 13-3-1996; Daniel Barreto Faure, "El Papa y los constructores de la sociedad"; p.4)

El encuentro con los "constructores de la sociedad", celebrado el sábado 10 de Febrero de 1996, el auditorio Teresa Carreño, provocó irónicos comentarios, en algunas columnas de opinión de los periódicos de la capital, debido principalmente a la falta de credibilidad en la clase de los políticos, a partir del agravamiento de la crisis económica del país y de las innumerables acusaciones de corrupción administrativa.

El procurador General de la Nación, Jesús Petit Da Costa, señaló a los periodistas, que el mensaje del Sumo Pontífice, ante los "constructores de la sociedad" podía condensarse en la idea de *justicia social*, que es lo que necesita este pueblo y es la razón de nuestra lucha...(ojalá que todos aquellos que tienen, o tenemos, poder de decisión busquemos los caminos para alcanzar esa meta). Por su parte, Federico Ramírez León, resumió sus impresiones en estos términos: "me parece que ha sido muy oportuno el discurso del Papa, creo que dió en el clavo y señaló los aspectos fundamentales que pueden conducir a un diálogo justo, productivo, pero que también existen unas relaciones humanas y que un desarrollo

económico no tiene ninguna razón si ese desarrollo no está orientado con sentido social". El expresidente Luis Herrera Campíns, se refirió a las ambigüedades a que había dado lugar el término "constructores de la sociedad", que algunos cambiaron por el de "destructores de la sociedad". Dijo textualmente: "habrá que preguntarle a los organizadores cuáles han sido los criterios para decirnos constructores. Lo único que yo les digo es que destructor no soy". Pedro Táбата Guzmán, subjefe de la Fracción Parlamentaria de AD, señaló que constructores de la sociedad son todas las personas que aportan algo a la sociedad. "Aquellos que no aportan nada son unos vegetales. Yo sí soy un constructor de la sociedad. Soy médico traumatólogo y he hecho más de 11 mil operaciones quirúrgicas, y cuando yo he hecho a alguna persona normal con mis operaciones creo que he aportado algo a la sociedad. El discurso del Papa tiene un contenido universal, dirigido a preservar la paz y a buscar la solidaridad de manera que se pueda yugular la pobreza en el mundo". El presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, señaló que el encuentro con el Papa dio lugar a un mensaje optimista, orientado al diálogo, la concertación y el entendimiento. EN;11-2-1996;D/7)

CONFLICTO DE LOS MEDICOS

La marcha de las batas blancas

Después de dos meses de huelgas, por reclamo de las deudas que tiene con ellos la Gobernación del D.F., el miércoles 14 de febrero de 1996, cerca de 500 médicos salieron a la calle, marchando desde la plaza El Venezolano hasta las rejas del Congreso Nacional y exigiendo un salario mínimo de 220.000 bolívares. De la visita de Juan Pablo II, los médicos tomaron algunas consignas como el lema de los Obispos, "despierta y reacciona" y páganos ahora. Este sí es el pueblo "constructor". La marcha fue autorizada por la Dirección de Civil y Política de la GDF. Al tiempo que se cumplía la marcha, una comisión de 10 médicos se entrevistaba, puertas adentro, con Gómez Tamayo, solicitando, entre otras peticiones reiniciar la discusión del proyecto de Contrato Colectivo y la derogación del Decreto 1.365, que autoriza la Reunión Normativa Laboral en detrimento de la contratación acostumbrada. (EN;15-2-1996;C/2). Por medio de volantes, repartidos durante la marcha explicaron su situación: "Pueblo, esta es la realidad: el médico residente trabaja 8 horas diarias con guardias cada 5 días y gana Bs. 58.000. Los médicos a seis horas ganan Bs. 58.700. Especialistas a 8 horas Bs. 83.000. ¿Es justa esta remuneración? Los años de estudio, los cursos de especialización, la experiencia, no tienen valor. Reclamamos lo justo para vivir con dignidad. Apóyanos. Protesta". Los médicos entregaron al presidente del Congreso Nacional, un documento con las siguientes peticiones: I).- Agilizar la aprobación de los créditos correspondientes, a fin de solventar las deudas pendientes de los médicos de la Gobernación del Distrito Federal: a) diferencial del bono nocturno (1993-1994) a los especialistas (noviembre y diciembre de 1995) y a los residentes; b) Bono de transporte y alimentación que corresponde a los médicos con sueldo menor de tres salarios mínimos; c) fideicomiso (1994); d) prima por responsabilidad profesional (noviembre y diciembre de 1995); e) ajuste del diferencial de la bonificación de fin de año; e) bonificación por vacaciones (segundo semestre de

1995); f) pago relativo a vivienda, seguro de hospitalización, actividades científicas, culturales y recreativas (1994); g) diferenciación de aguinaldo (1994); h) bono nocturno (1994 y desde noviembre de 1995); i) diferencia de días feriados (93-94); j) pago del escalafón al personal jubilado. II).-Interpelación del Gobernador del DF por no haber tomado las previsiones necesarias para el cumplimiento de los compromisos contraídos por el Ejecutivo Nacional. y (EU;15-2-1996;2-30)

SIGUE DEBATE SOBRE SALARIO MINIMO Y PRESTACIONES

CTV aspira a salario mínimo justo

El presidente de la CTV, Federico Ramírez León declaró en emergencia el movimiento sindical zuliano, en la búsqueda de un salario mínimo justo. Con esta medida, el movimiento obrero estaría listo para cualquier acción, aún cuando. de momento, sólo se trata de realizar asambleas informativas. En una segunda fase se prepara una marcha nacional, y, si es necesario, se llegará a la paralización de las actividades en todo el país. (Entrevista publicada en el Panorama de Maracaibo; 22-2-1996;4-1)

De acuerdo a declaraciones de Edixon Hernández, miembro principal de la directiva de Fetrazulia, "si el Congreso de la República admite como tal el Decreto sobre aumento de salario mínimo, elaborado recientemente por el Gobierno, las 112 organizaciones laborales del movimiento sindical en la región zuliana, que se estima agrupan no menos de 500 mil personas, realizará acciones de protesta en el Zulia. "Ya aquí se acabó la conversación, porque no es posible hablar con un Gobierno carente de seriedad, que no orienta políticas acordes con la realidad, y que no tiene un solo discurso. Ya no es la voz del Presidente de la República la que manda, sino, que cada ministro tiene un criterio diferente, y los trabajadores son los que vienen agarrando sobre sus hombros todas las contradicciones del Gobierno". (Panorama;22-2-1996;4-1) Fedecámaras, mediante un comunicado de prensa formuló un llamado de alerta sobre el peligro que se está corriendo por la situación del país, que calificó de explosiva, y por la incertidumbre económica que pone en peligro la institucionalidad. (EU, 24-2-96;2-1).

Comentarios sobre e Proyecto de Prestaciones Sociales.

Según Alejandro Cardozo, actuario del BCV e integrante de la Comisión Presidencial que preparó la modificación del régimen de prestaciones sociales en Marzo de 1995, la propuesta que plantea la Comisión tripartita, significa una alta carga impositiva tanto para la empresa como para los trabajadores. Con los número en la mano demuestra sus explicaciones:

Carga empresarial	Carga laboral
10% en FCI	4,5% en FCI
15% en SS	3% en SS
10% en CA	10% en CA
2% en LPH	1% en LPH
37% Total	18,5% Total

Además, de acuerdo a la tesis de la Comisión Tripartita, habría que indexar esos números. En todo caso, señala Alejandro Cardozo, "hasta ahora lo único oficial es lo que se publicó en la minuta que, como detalle, no tiene firma de los actores involucrados (Fedecámaras, CTV y Gobierno), por lo que se hace necesario creer en un pacto de caballeros, pero una cosa sí es cierta, nunca en la propuesta presidencial se planteó la posibilidad de la indexación salarial, porque se trabajó con modelos matemáticos sobre la tesis de que la inflación descenderá en los próximos años. De acuerdo al profesor Juan Carlos Larrañaga, del IESA, el impacto del salario mínimo entre 30 y 40%. (EU;17-2-1996;2-7)

EL GOBIERNO OPTA FINALMENTE POR UN BONO SALARIAL SEGUN DECRETO 1.240

Bono salarial, ante rechazo del incremento del salario mínimo.

Luego que el Congreso rechazó el incremento salarial planteado por el Ejecutivo en Consejo de Ministros, el Presidente de la República, Rafael Caldera, en ejercicio de la facultad consagrada en el artículo 7º de la Ley para el pago del Bono Compensatorio de Gastos de Transporte del 3 de Agosto de 1988, y en conformidad con el artículo 133, literal b de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros, decretó una modificación a dicho subsidio, según Decreto Nº 1.240, del 6 de Marzo de 1996, publicado en la Gaceta Oficial, Nº 35.915 el 7 de Marzo de 1996. A continuación presentamos el texto del Decreto, que, por ajustarse a nueva normativa, originó una fuerte polémica en las columnas de opinión de la prensa capitalina. (Utilizamos el original de la Gaceta, pero una Copia del mismo fue publicada en EU;9-3-1996;2-4):

Decreto 1.240:

RAFAEL CALDERA. Presidente de la República: en ejercicio de la facultad consagrada en el artículo 7º de la Ley para el pago del Bono Compensatorio de Gastos de Transporte del 03 de agosto de 1988, publicada en la Gaceta Oficial Nº34.028 de fecha 12 de Agosto de 1988, y de conformidad con el artículo 133, literal b) de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros, DECRETA: Artículo 1º: Se modifica el subsidio a la alimentación y al transporte, contenido en el Decreto 1.054 de fecha 07 de Febrero de 1996, publicado en la Gaceta Oficial Nº35.900 de fecha 13 de febrero de 1996, en los términos siguientes: Se establece como subsidio a la alimentación y al transporte mil trescientos bolívares (Bs. 1.300,00) por jornada de trabajo laborada, para los trabajadores del sector privado nacional, que obtengan un ingreso mensual en dinero hasta setenta y cinco mil bolívares (Bs.75.000,00). El pago del referido subsidio a la alimentación y al transporte se hará de conformidad con lo establecido en el artículo 194 de la Ley Orgánica del Trabajo. El derecho a percibir el subsidio previsto en el presente Decreto se limitará cuando el trabajador llegare a obtener un ingreso mensual en dinero de cien mil bolívares (Bs.100.000,00), incluido el subsidio. No serán beneficiarios del subsidio previsto en el presente Decreto los trabajadores domésticos y los conserjes. Artículo 2º: Los patronos pagarán a los trabajadores en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario y beneficios correspondientes, el subsidio diario previsto en este Decreto.

Artículo 3º: A partir del día de hoy, ningún trabajador cuyos ingresos resulten aumentados por la aplicación del subsidio aquí establecido, podrá ser despedido sin justa causa dentro de los sesenta (60) días siguientes. Quedan excluidos de la aplicación de este artículo: a.-Los trabajadores contratados por tiempo determinado, una vez vencido el término; b.-Los trabajadores contratados para una obra determinada, cuando ésta concluya; y, c.-Los trabajadores de dirección o de confianza o que actúen como representantes del patrono. Artículo 4º: El incremento previsto en el presente Decreto se hará efectivo desde el primero de febrero del corriente año. Artículo 5º: El Ministro del Trabajo queda encargado de la ejecución del presente Decreto. Dado en Caracas a los seis días del mes de marzo de mil novecientos noventa y seis. Año 185º de la Independencia y 137º de la Federación.

Ingreso mínimo con el nuevo Bono: 52.800

Como había señalado, días antes, el Ministro del Trabajo J. N. Garrido, con los incrementos contemplados en el Decreto, los trabajadores beneficiados alcanzarán un ingreso mínimo mensual de 52.800 bolívares. El salario mínimo legal permanece en 15.000 bolívares. Frente a la crisis, anunció también el ministro, la Agenda Venezuela contempla un conjunto de medidas. (EU;7-3-1996;2-1)

Empresarios y CTV rechazan el Bono

Los empresarios y la CTV, incluido en Nuevo Sindicalismo, rechazan el nuevo Decreto, aunque por razones diferentes, para unos es mucho y para otros es poco. De acuerdo a declaraciones de Ramírez León, el próximo miércoles 13 de Marzo de 1996, el movimiento sindical llevará a cabo una marcha desde el Paraíso hasta la Plaza Caracas. (EN;8-3-1996;E/8)

Conindustria, a través de su presidente, Pedro Carmona Estanga, rechazó la elevación de los bonos laborales, considerándola perniciosa para muchas empresas, que se verán obligadas a cerrar sus puertas por falta de flujo. Por su parte, Fedeindustria, en un comunicado de prensa, reiteró que el sector de pequeña y mediana industria no está en capacidad de afrontar el aumento en los bonos. El presidente de Consecomercio, Elisco Sarmiento señaló que esta medida producirá efectos inflacionarios que serán percibidos hasta mayo, para finalmente ser absorbidos tangencialmente. (EU;8-3-1996;2-1)

Fedecámaras analiza el Decreto 1.240 sobre Bono Salarial

Fedecámaras hizo circular, el 8 de marzo de 1996, un comunicado que recoge una síntesis del estudio realizado por la Unidad de Análisis Económico sobre el Decreto 1.240. Sus conclusiones son: 1) el costo anual aproximado para el sector privado alcanzará a 753.000 millones de bolívares...; 2) dicho costo encarece el factor mano de obra, lo que promueve el uso de capital intensivo, en lugar de la mano de obra intensiva..., generando así mayor desempleo...; 3) la decisión castiga a las empresas que con base en la contratación colectiva y/o en políticas de personal, han efectuado recientemente aumentos o ajustes en los sueldos...; 4) se produce un aumento salarial de manera compulsiva, que no obedece a ninguna contraprestación de aumento de la productividad ni de la calidad, contribuyendo todavía más a activar la

inflación, porque será un costo adicional que será trasladado de alguna manera al consumidor...; 5) las empresas formales del sector privado acatan la vigencia del Decreto... pero su impacto directo en la estructura de costos de 9,89%, sin duda, no podrá ser cumplido por muchas de ellas, principalmente las pequeñas y medianas... ; 6) el impacto inflacionario mensual de este nuevo costo será del orden de 4,9%...; 7) decisiones aisladas de este tipo son las que continúan provocando mayor incertidumbre en la economía venezolana e imposibilitan el resurgimiento de la confianza de los inversionistas (EN; 9-3-1996;E/1)

Posición Oficial de Consecomercio.

Según el criterio de la directiva de Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (Consecomercio), expresado a través de un comunicado de prensa, las autoridades nacionales deben cambiar de rumbo económico, sin esperar el consenso, aunque las medidas resulten severas, por cuanto su actitud confunde a la opinión pública con mensajes y declaraciones contradictorias. (EU;11-3-1996;2-1)

Opinión del Presidente del Banco Central de Venezuela

El presidente del BCV, Antonio Casas, declaró ante el Congreso Nacional que el Decreto salarial generará inflación y desempleo. Entre los argumentos aducidos, caben señalarse dos: un incremento de los ingresos de los trabajadores por vía administrativa, en el cual no medien aumentos de productividad, genera aumento en el costo unitario de producción; y el incremento de los ingresos nominales en los trabajadores del sector público podría implicar que el déficit fiscal del gobierno se elevara hasta niveles cercanos al 4% del PIB, de acuerdo a estimaciones muy preliminares. El ajuste de salarios debería realizarse dentro de un programa global de política económica, que de prioridad a la reducción de la inflación sobre la base del necesario ajuste fiscal.(EU;17-2-1996;2-1)

Para Matos Azócar, Ministro de Hacienda, duplicar el salario haría imposible firma de acuerdo con el FMI.(EU;17-2-1996;2-1)

Imprecisiones del Decreto

Basándose en el análisis sobre el dictamen emitido por la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, para aclarar algunas dudas surgidas sobre el Decreto 1.240, el abogado laboralista Luis Alberto Pelayo, (de la firma Borja, Cisneros, Pelayo y asociados), considera que en este dictamen se ratifica la existencia de errores en la redacción del mismo. Según Pelayo, el Decreto 1.240 tiene vicios de ilegalidad... (EU;23-3-1996;2-10)

Demanda ante la Corte Suprema de Justicia: que el Bono forme parte del salario.

Ante la demanda introducida en la Corte Suprema de Justicia por varias federaciones sindicales, solicitando que el subsidio de transporte y alimentación pautado en el Decreto 1.240 forme parte del salario, con efecto sobre las prestaciones sociales, los industriales de Caracas consideran que esta demanda estimula el alza de precios. A esta conclusión llegaron en la Cámara de Industriales de Caracas, luego de

realizar un análisis de dicho Decreto y de su incidencia en la estructura de costos. A este respecto, el Director de dicha Cámara, Juan Manuel Rafalli Arismendi, precisó que "si bien la Corte en 1988 se pronunció por el carácter salarial de bonos anteriores, las circunstancias han cambiado, por cuanto en mayo de 1991 entró en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo, que introdujo cambios en los conceptos de beneficios salariales, por lo cual, ahora existen ingresos que no son parte del salario, como los mismos subsidios, los aportes de ahorros y otros beneficios aislados y no recurrentes que el patrono puede llegar a pagar a los trabajadores... Esos beneficios no salariales están claramente definidos en el Parágrafo único del artículo 133 de la referida Ley, la cual no existía cuando el llamado bono compensatorio, creado durante la administración del presidente Jaime Lusinchi y que fue calificado por la Corte como parte del salario". (EU;26-3-1996;2-4)

MENSAJE ANUAL DEL PRESIDENTE

Luego de una gran incertidumbre y expectativa por parte de la opinión pública, el Presidente de la República, Rafael Caldera, anunció en el Congreso una serie de medidas que su gobierno estaría dispuesto a asumir próximamente. Entre lo anunciado por Caldera estaba: el aumento de la gasolina (luego de establecer un mecanismo para un subsidio directo compensatorio); la liberación del Régimen Cambiario; la implementación de la Agenda Venezuela; el cumplimiento del cronograma de privatizaciones y la contracción del gasto público. (EU; 13-3-1996;1-10 y 1-11) La reacción por parte de otros sectores de la vida pública no se hizo esperar, Fedecámaras consideró sumamente preocupante que la nación continuase supeditada a la toma de decisiones que no obedecen a una estrategia económica coherente y sustentable en el tiempo "El país todo esperaba el anuncio de medidas concretas para conjurar la crisis económica. Lamentablemente esa esperanza no fue satisfecha". De igual forma, la CTV se mostró defraudada por cuanto el mensaje del presidente no llenó las expectativas. La CTV, según lo indicado por su presidente, viene pidiendo al gobierno desde hace dos años, que defina un Plan económico sustentable y este no termina de descifrar ese ajedrez. "Se hizo un pacto anti-inflacionario, y fue el propio gobierno quien lo rompió al anunciar aumentos de precios a productos rezagados". Además no hizo mención al tema de las prestaciones sociales ni de la seguridad social. Según Ramírez León, estas consideraciones plantean la no modificación del cronograma de marchas y paros que se desarrolla en todo el país. (EN;13-6-1996;1/Economía) y (EU;13-3-1996;2-5)

CONFLICTOS LABORALES

¿Huelga de maestros sábados y domingos?

Según la opinión del Ministro de Educación, Antonio Luis Cárdenas, los maestros deben realizar sus manifestaciones, paros y huelgas durante los días sábados y domingos y no entre los días lunes y viernes, cuando al intentar reclamar sus derechos violentan el derecho de educación de los niños. Cárdenas informó que en el consejo de ministros recientemente concluido, el Presidente de la República nombró

una Comisión constituida por los ministros de Hacienda, Cordiplan y del Trabajo para estudiar el problema salarial de los empleados públicos. El Ministro de Educación reiteró que aún se estaba discutiendo el contrato colectivo, del cual ya se han aprobado el 70% de las cláusulas. (EN;8-3-1996;C/2)

Paro de empleados públicos se cumplió.

Según informaciones de prensa, el paro Nacional de empleados públicos convocado por Fedcunep, para el día 11 de Marzo de 1996, se cumplió en todo el país. La información fue suministrada por el presidente de la mencionada Federación, Carlos Borges. Luego de esta medida, Fedcunep esperaba que el Gobierno acceda a las discusiones del contrato colectivo y desista de la normativa Laboral. Los empleados públicos asistieron a las sedes pero permanecieron en la calle y no en sus puestos de trabajo. A la acción también se sumaron los empleados administrativos, técnicos y profesionales del Ministerio de Sanidad, quienes paralizaron sus actividades atendiendo sólo a emergencias y epidemiología(EU;12-3-1996;2-1)

Dos semanas más tarde, el Ministro del Trabajo, J.N.Garrido, en la reunión sostenida con Fedcunep y la CTV, ofreció a los empleados públicos un bono equivalente al salario de seis meses para amortiguar los efectos de las medidas de ajuste que aplicará el gobierno. No obstante, al sector laboral le pareció una oferta insuficiente, señalando que debía ser otorgado por ocho meses. (EU;28-3-1996;2-4 y EU,29-3-96;2-4)

Huelga indefinida de educadores.

A partir del 12 de Marzo de 1996, 154 mil educadores que dependen del Gobierno Nacional, iniciaron una huelga indefinida en la educación oficial, en todos los niveles y modalidades, la cual afecta a unos 6 millones de estudiantes en todo el país. La medida tomada, luego de cumplirse las 120 horas reglamentarias de haber introducido el pliego conflictivo ante las autoridades del trabajo, por las siete Federaciones que agrupan al gremio educativo, fue anunciada por el presidente del Comando Intergremial, Jesús Ramírez, luego de la reunión celebrada el 11 de Marzo en la Inspectoría del Trabajo, durante la cual el Despacho educativo no presentó la oferta salarial para los educadores. Por otra parte, el Ministro del Trabajo, calificó de ilegal la medida, por cuanto se ha abierto una etapa de discusiones conciliatorias a fin de armonizar los intereses de las partes. Las convulsiones del sistema educativo se recogen en el siguiente cuadro (EN;12-3-1996;D/2 y EU;12-3-1996;1-15):

Fecha	Sin clases	Motivo
1988: 4 paros	9 días	Incumpl. del contrato y Aum. Sal.
23 de Febrero de 1989	2 días	Aum. salarial.
9 de Noviembre de 1989	8 días	Aum. salarial.
16 de Marzo de 1990	14 días	Aum. salarial.
12 de Noviembre de 1991	1 día	Incumpl. del contrato y Aum. Sal.
27 de Enero de 1992	9 días	Deudas del gobierno
27 de Abril de 1993	1 mes y 5 días	Aum. salarial
5 de Octubre 1995	3 días	Aum. salarial y disc. del Contr.

Luego de cumplirse el primer día de paro indefinido, el titular del Ministerio de Educación, Antonio Luis Cárdenas, declaró que el ajuste salarial a los profesores depende del aumento de la gasolina y de la aprobación de nuevos impuestos. En cuanto a las acciones que tenían previsto realizar los gremios, se anunciaba una marcha que partiría de la sede de la Casa Sindical ubicada en El Paraíso y cinco discusiones nacionales (Guárico, Oriente, Barinas, Falcón y Los Teques), en las cuales decidirían como enfrentar eventuales despidos o suspensiones de salario. Por otra parte, Cruz López, representante de la Federación de Educadores de Venezuela, acusó al ministro de propiciar la huelga, porque al Gobierno le convenía suspender las clases esta semana. Así mismo, Rudecindo Oberto, Presidente de la Federación de Trabajadores del Magisterio, muy efusivo, aseguró que la intención de fondo de Cárdenas "es mantenernos por la fuerza en la Reunión Normativa Laboral" (EN;13-3-1996;D/5)

En cuanto a ingresos:

Nivel	Cuánto ganan	Cuánto aspiran
Maestros	42.600	150.000
Técnicos superiores	48.000	168.000
Profesores-Licenciados en Educación	52.800	225.000

Tabulador único de salarios para docentes en paro.

Según la opinión del Coordinador de la comisión negociadora de la convención colectiva, profesor Heriberto González, las condiciones estaban dadas para conformar un tabulador único de sueldos y salarios para todos los trabajadores docentes del país. Según el profesor González, las discusiones contractuales deben continuar por cuanto habían diez cláusulas diferidas hasta la fecha: Incremento del porcentaje de jubilaciones, primas por jerarquía, hijos, fronteras, bonos de transporte y alimentación. Mientras tanto, según señala, hay que esperar un tiempo prudencial para hacer la oferta sobre aumento salarial. (LR;14-3-1996;Información/16).

Posición del Ministro Garrido ante la huelga de docentes

El 20 de Marzo de 1996, luego de cumplirse una semana de huelga, el ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, aseguró que la huelga no se justificaba, "...menos aún para dejar fuera de las aulas a más de seis millones de niños. En tal sentido manifestó la imposibilidad del Estado-patrón de satisfacer las aspiraciones salariales en los niveles deseados por el magisterio, los cuales se ubican en más de cuatrocientos por ciento. La opinión del Ministro se conoció al finalizar la segunda reunión conciliatoria entre las partes involucradas en el conflicto. Por su parte, el Ministro de Educación, Antonio Luis Cárdenas, declaró que su despacho es el primero que se ha propuesto mejores salarios y condiciones de vida y trabajo para el educador. "Nivelamos los sueldos de los docentes con los de otros profesionales de la Administración Pública. Les incrementamos el sueldo en un 32% por extender el contrato hasta Diciembre, para iniciar la discusión del nuevo contrato en Enero de este año y justamente es lo que están haciendo en estos momentos. Pagamos deudas atrasadas desde la década de los ochenta, y durante esta administración le hemos

incrementado los salarios a los docentes por más del 81%. Sin embargo, los educadores lanzan una huelga cuando saben que les vamos a aumentar los sueldos a los educadores, con conflicto o sin ello, *porque están acostumbrados al conflicto clientelar, para que los incrementos salariales que les vamos a dar parezcan como logrados por presiones...*" (LR;20-3-1996;información/13)

El Magisterio recurre a la Parodia buscando atención

El miércoles 27 de marzo de 1996 los protagonistas del conflicto magisterial, parodiaron su situación y la del país, crucificando al FMI y al Ministro de Educación. Un vía-crucis partió de la iglesia de La Cañada, en la parroquia del 23 de Enero, y finalizó en la Catedral de Caracas, donde los maestros crucificaron a la educación en una de las columnas del Congreso. La concurrencia siguió la ruta de la estación Agua Salud, avenida Sucre, El Silencio, avenida Baralt, El Capitolio, hasta llegar a la Catedral. En el vía-crucis manifestaron su insatisfacción y desánimo a través de cantos en las quince estaciones. El FMI, el gobierno y el supuesto Antonio Luis Cárdenas (Ministro de Educación), armados de látigos flagelaban a la representación de los educadores. Una unidad de la Brigada de Orden Público de la PM se estacionó detrás de la Catedral, pero no fue necesaria su intervención. "Iremos a instancias internacionales a denunciar los abusos y las violaciones a los convenios de la OIT", señaló Vladimira Moreno, Coordinadora del Comando Regional Intersindical. (EU:28-3-1996;1-15)

Hacia una búsqueda de acuerdo

El viernes 29 de marzo de 1996, se anunció en la prensa capitalina que el Gobierno y los Maestros se habían comprometido a buscar un acuerdo en Semana Santa. Ambas partes ofrecían trabajar durante la temporada vacacional, con el fin de iniciar las clases el lunes 8 de abril. (EN: 29-3-96: D/2) El Ministro Garrido expresó su optimismo en la prensa, asegurando que habría un acuerdo antes de la Semana Santa. (EN:30-3-96;D/4)

El 31 de marzo de 1996, el conflicto magisterial quedó en punto muerto. Una reunión entre el Gabinete Económico, la CTV, representantes de la Iglesia y los Maestros, celebrada el día anterior, concluyó sin decisiones, por lo que el paro indefinido continuaría después de semana santa... La propuesta del Gobierno suponía una erogación de 94.000 millones de bolívares. Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, acusó al Gobierno de pretender "confiscar el derecho de los trabajadores de la educación al Salario, a la contratación colectiva y a las prestaciones sociales..."(EU:31-3-96;1-15)

Continúan sin solución conflicto de empleados públicos y de docentes.

Durante el inicio del mes de Abril de 1996, continuaba el conflicto del magisterio y de los empleados públicos. Luego de casi de 20 días de huelga, el Ejecutivo y los representantes de los maestros, no se habían puesto de acuerdo. Las propuestas y contrapropuestas de las partes continuaban y la solución del conflicto no se vislumbraba. En cuanto al conflicto de los empleados públicos, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, propuso una última oferta a través de la

dirigencia de Fedcunep, en la cual se incluye un pago adicional en el mes de Abril, equivalente a 15 días de salarios para aquellos trabajadores cuya remuneración sea de hasta 50 mil bolívares mensuales. De manera global, el Gobierno ofrece ocho meses de salario en forma general, esto es, dos meses en abril, dos meses en Junio, dos meses en agosto y dos meses en Noviembre; así como: 1)...iniciar la discusión de la convención colectiva a partir del 1ro de Octubre; 2)...un aumento salarial por encima de la inflación que se estima para 1997; 3)...reactivar el diálogo en la búsqueda de un nuevo régimen de prestaciones sociales; 4)...mejorar las pensiones por edad y por concepto de jubilación; 5)...aplicar un programa de reinserción laboral y eventual paro forzoso. Este planteamiento fue rechazado por el presidente de Fedcunep, Carlos Borges, por no tener incidencia en las prestaciones sociales y porque pareciera más bien que se trata de una normativa laboral. (EU;10-4-1996;2-1)

Firmado acuerdo salarial entre Fedcunep y el Gobierno

El día miércoles 17 de Abril de 1996, en el Despacho del Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, fue firmada la Convención Colectiva y el acuerdo de aumento salarial de los obreros al servicio del Estado. Quedaba pendiente la firma de los empleados públicos, quienes prefirieron analizar la propuesta. Con la firma se pone fin al conflicto iniciado en Noviembre de 1995 que se había arreciado con marchas y paros generales. Tanto Fedcunep como la CTV aceptaron la oferta del Gobierno de un bono salarial de ocho meses de sueldo de cada trabajador, pagadero en cuatro partes, más una bonificación especial de 15 días para aquellos con salarios inferiores a 50 mil bolívares mensuales. El Gobierno aceptó que parte de esa bonificación (25%) tuviera efectos salariales con todas sus imputaciones (prestaciones, bono vacacional, bonificación de fin de año y horas extras). Federico Ramírez León calificó el acuerdo como positivo. (EU;18-4-1996;2-1)

Nuevos problemas

El lunes 22 de abril, un nuevo intento de conciliación entre las partes fracasó, cuando los gremios docentes y la CTV formalizaron su rechazo a la propuesta gubernamental, sin embargo los maestros consideran que el conflicto está próximo a resolverse. (EN;23-4-1996;D/1)

Al día siguiente, los educadores en huelga tomaron el Congreso Nacional como medida para exigir un mayor apoyo de parte de los parlamentarios a sus aspiraciones de mejoras salariales que conduzcan a la finalización del conflicto. (EN;24-4-1996;D/1)

Firmado Acuerdo de los Docentes

Sin embargo, para finales del mes de abril, el Gobierno no había logrado un consenso definitivo con los empleados públicos. La causa del desacuerdo era el universo que se beneficiaría de estos acuerdos, ya que el ministro Garrido dijo que no podía asumir la responsabilidad de las gobernaciones y las alcaldías. (EU;29-4-1996;2-1)

El 29 de Abril de 1996. el Ejecutivo Nacional y los gremios docentes se reunieron hasta altas horas de la noche para firmar un trío de actas donde acuerdan las condiciones y los términos que regirán sus relaciones laborales. La firma del V

Contrato Colectivo y II Convención Colectiva del Magisterio que fue originalmente pautada para las 6 de la tarde en el Ministerio del trabajo, se vio obstaculizada por unos 200 educadores de Caracas, Miranda y Aragua, los cuales irrumpieron en el Ministerio del Trabajo agrediendo al Presidente del Comando Nacional Intersindical del Magisterio, Jesús Ramírez. Los acuerdos, que ponen fin a 49 días continuos de huelga, benefician a unos 180 mil maestros y contemplan un aumento salarial del 25%, así como la entrega de bonos no salariales equivalentes al 75% de la remuneración actual y la cancelación de un bono equivalente a 15 días adicionales para quienes devengan menos de 50 mil bolívares mensuales. Para completar el 30% de aumento exigido por los gremios, se pagarán 28 días de descanso remunerado, lo que equivale al restante 5%. Se firmaron tres actas: según el contenido de la primera acta el pago de los bonos se hará efectivo a partir del 15 de Mayo; la segunda acta establece el pago de 28 días de descanso remunerado; y la tercera acta establece el cese de las acciones conflictivas y la huelga de hambre. Las actividades se reiniciarán a partir del 29-9-1996.(EU;30-4-1996;1-10) y (EN; 30-4-1996;D/2)

Por otra parte, en medio de un coro de consignas, la presidenta del Comando Regional Magisterial de Caracas, Vladimira Moreno explicó las razones de la protesta: "no puede ser posible que las federaciones le vayan a poner en bandeja de plata la contratación colectiva al Gobierno". Moreno agregó que los educadores de Caracas y otras regiones del país, no iban a reiniciar las actividades escolares. Entre los grupos gremiales que firmaron el acuerdo están: Fetraenseñanza, Federación de Maestros, Federación de Educadores Venezolanos, Federación de Licenciados de Venezuela y la Federación Nacional de Trabajadores de la Enseñanza. Dos Federaciones no firmaron: Fetramagisterio y el Colegio de Profesores de Venezuela. (EU;30-4-1996;1-10) y (EN; 30-4-1996;D/2)

OLA DE PROTESTAS EN TODO EL PAIS

Protestas organizadas.

El día miércoles 13 de Marzo de 1996, la prensa se hace eco de una concurrida marcha de trabajadores (30.000 trabajadores), convocada por las cuatro centrales obreras del país y que se cumplió en la ciudad capital. La caminata partió desde la Casa Sindical de El Paraíso poco después de la hora prevista. A su paso por la avenida San Martín, los negocios fueron bajando sus santamarías en previsión a posibles saqueos. La gente miró desde los balcones de los edificios y a la altura de Capuchinos se produjo un cacerolazo de apoyo a la manifestación de los trabajadores. Además de las cuatro centrales sindicales, el nuevo sindicalismo, las organizaciones no confederadas, la Federación Nacional de Empleados Públicos, los gremios magisteriales y los profesionales y técnicos se sumaron a la manifestación, exigiendo al gobierno una rectificación en sus políticas económicas, en favor de los que nada tienen. La marcha concluyó en la Plaza Caracas de El Silencio, donde tomaron la palabra representantes de las diversas federaciones presentes: Carlos Navarro (CTV), César Cedeño (FUT), Pedro Euse (CUTV), Humberto Mendoza (Fapuv), Alfredo Ramos (Asuntos sociales-Congreso), Rodolfo Ascanio (Ontraj), Haydeé Deutsch (Codesa) y el presidente de la CTV, quien clausuró el acto. Esta fue

una de las ocho marchas que se realizaron en el país, las cuales constituyen el inicio de las acciones de las centrales obreras del país "Son 24 marchas en total que se van a realizar", afirmó Ramírez León. Las peticiones de la clase trabajadora están contenidas en un documento el cual fue distribuido durante la marcha y que se haría llegar al Presidente de la República. (EU;14-3-1996;1-16)

En las ciudades del interior también se dieron diversas manifestaciones. En Maracaibo, comenzó a las 4 de la tarde, cuando lograron reunirse 5 mil miembros de 30 sindicatos convocados por la Federación de Trabajadores del Zulia (Fetrazulia). Los trabajadores conducidos por Beltrán Vallejo, directivo nacional de la CTV y Néstor Yancen, presidente de Fetrazulia, marcharon con toda normalidad exigiendo la aprobación de incrementos salariales y la mejora en la seguridad social en el área de salud, vivienda y educación. En Barcelona, la Federación de Trabajadores del Estado Anzoátegui, en el marco de un acto unitario con representantes de Codesa, CTV y la CGT, reunió a miles de personas que recorrieron el centro de la ciudad, en medio de consignas y reclamando reivindicaciones hasta la sede de Palacio de Gobierno, donde hicieron entrega de la llamada "Carta de Barcelona". La ciudad de Lara también presenció la manifestación de unos cinco mil trabajadores pertenecientes a todos los sindicatos afiliados a la CTV, quienes gritando consignas de salario digno, reactivación del seguro social y rectificación de la política económica, marcharon desde la Casa Sindical hasta la sede del Gobernación de Lara. Otras de las ciudades donde se realizaron manifestaciones fueron Maturín y Ciudad Guayana. En la primera, siete mil trabajadores marcharon desde la Plaza Piar hasta la Plaza Bolívar, mientras que en la segunda las empresas de transporte público se mantuvieron totalmente paralizadas como consecuencia de la marcha. (EU;14-3-1996;1-16)

Continúan las manifestaciones de los trabajadores en todo el país

Ante una convocatoria Nacional de la CTV, más de 8 mil trabajadores realizaron una marcha de protesta en la ciudad de Mérida, organizada por Fetramérida y Cutem. Los trabajadores caminaron desde la Plaza Sucre de Milla hasta el Palacio de Justicia. Durante la marcha, donde participaron profesionales y obreros, se observó orden y disciplina. AL final de la marcha intervinieron como oradores José Beltrán Vallejo y Carlos Navarro de la CTV y por Fetramérida César Zerpa.

En Barinas, un nutrido grupo de empleados todos los sindicatos y empleados públicos de las distintas zonas de Barinas, marcharon desde la Casa Sindical hasta la Plaza Bolívar, donde se encuentra ubicada la sede de la Gobernación. Carlos Ortega, presidente de Fedepetrol, se dirigió a todos los presentes, explicando que su lucha está en la obtención del salario en el estado entre 60 y 70 mil bolívares., defender las prestaciones sociales, establecer un régimen justo de protección social y darle un no rotundo al cierre del seguro social. En Valera, Estado Trujillo, los trabajadores participaron masivamente en la marcha convocada por Fetratrujillo y ordenada por la CTV. La manifestación partió a las nueve de la mañana desde la Plaza de la Bandera, donde los trabajadores de los diferentes sindicatos organizados, gremios docentes, médicos, empleados públicos, estudiantes y amas de casa vocearon consignas e incluso sonaron cacerolas . El acto concluyó en la Plaza Bolívar y no contó con la presencia de representantes de la CTV. En San Fernando, Estado Apure, alrededor de

mil personas marcharon por la obtención de un salario justo y reivindicaciones laborales. La caminata arrancó desde la Casa Sindical de la CTV y culminó normalmente frente a la Gobernación del Estado Apure. (EU;20-3-1996;1-15)

CTV condiciona suspensión de movilizaciones laborales

El jueves 21 de marzo de 1996, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, anunció la entrega al Jefe del Estado de un documento aprobado por todas las centrales obreras contenido de 8 puntos para restablecer la paz social: 1)...la invariable posición cetevista de defender el sistema democrático en Venezuela, porque es el garante de los derechos establecidos en la Constitución Nacional y el las leyes; 2)...detener la improvisación que se ha venido dando en materia económica, monetaria, financiera y social; 3)...la firme posición de no permitir que se desmejoren las condiciones conseguidas en el vigente régimen de prestaciones sociales; por lo tanto, rechazarán cualquier proyecto de Ley que lo desmejore; 4)...adopción de medidas inmediatas para transformar el IVSS, de modo que pueda prestar servicio a los trabajadores cotizantes de la forma más eficiente; 5)...atención justa y digna a pensionados y jubilados, abarcando mejores pensiones y atención integral; 6)...una política salarial que resuelva todas las injusticias que se vienen presentando, al cercenar el salario que debe proporcionar el ahorro por antigüedad o prestaciones sociales, en este sentido, están procesando una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo y también solicitarán reformas a la Ley del Trabajo en sus artículos 8, 133, y 138, a fin de proteger el salario; 7)...plantear la necesidad de alcanzar un acuerdo nacional para la generación de empleos en Venezuela; 8)...reclamar el respeto en las discusiones de las Convenciones Laborales o Contratos Colectivos del sector público. (EN;21-3-1996;E/8)

Con respecto a los paros que se han venido cumpliendo en diferentes ciudades del país, el dirigente aseguró que habían sido todo un éxito y anunció que continúan los preparativos para nuevas marchas a partir del 17 de Abril, pasada la semana santa, señaló, finalmente, Ramírez León que el movimiento obrero aspira a respuestas muy concretas del Jefe del Estado, sobre las materia de prestaciones sociales.(EN;21-3-1996;E/8)

Dirigentes Sindicales acuden a Miraflores

El 21 de marzo de 1996, una importante representación sindical (integrada por representantes de la CTV, Codesa, Conaprotuve...) acudió a Miraflores, donde se entrevistó con el presidente Caldera para entregarle un documento en el que se pide que detenga la improvisación gubernamental en materia económica, monetaria, financiera y social, y que defina caminos, precise respuestas y resuelva problemas. Federico Ramírez León, presidente de la CTV, señaló que "el gobierno no puede ser un espectador, porque es el principal responsable del destino de la República".(EN;22-3-1996;D/4)

Posición de la Iglesia.

Expresando la preocupación de la Iglesia, Monseñor Ovidio Pérez Morales, presidente de la Confederación Episcopal de Venezuela, alertó sobre la posibilidad de

que se esté esperando a la semana santa para dar una salida al conflicto magisterial, lo que constituiría un gigantesco puente de irresponsabilidad. La iglesia desea que se ponga fin en las escuelas públicas. Pero el Sindicato Unido del Magisterio (SUMA), defendió la suspensión de clases como la última opción de los educadores. (EU;23-3-1996;1-13)

PRIMERO DE MAYO UNITARIO

El movimiento sindical venezolano, representado por la CTV, CUTV, Codesa y la CGT conmemoró con un desfile unitario en Caracas y diversas jornadas en las distintas capitales del país, la fiesta del 1ro de Mayo. Este es uno de los aspectos más representativos de este tradicional desfile por cuanto es la primera vez que la dirigencia sindical marcha unida. En Caracas, la marcha partió desde Bellas Artes y avanzó por la avenida universidad, hasta el Liceo Fermín Toro, en el Silencio, donde se ubicó la dirigencia de las cuatro centrales obreras. Según informaciones de prensa, las consignas fueron similares a las del año pasado: “no a la modificación de las prestaciones sociales”; “bono no, salario sí”; “no estamos desfilando, estamos protestando”; a estas consignas se sumaron otras, especialmente en contra de las medidas económicas del Gobierno encabezado por Rafael Caldera: “el paquete de Caldera exprime a Venezuela”; “Caldera presidente, no mates a tu gente...” (EN;2-5-1996;D-1) y (EU;2-5-1996;2-1)

Mientras los sindicatos del Valle del Tuy, afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de la Industria y la Construcción (Sutic), solicitaban la continuación de los trabajos del ferrocarril hacia esa región, los trabajadores de Fundarte y del teatro hacían una representación de la pasión de Cristo pero colocando a un obrero con la cruz. El obrero, avanzaba bajo los azotes de “el gobierno” y “los empresarios” representados por zanqueros. Un grupo llevaba grandes máscaras de los banqueros corruptos y luego hubo la quema del paquete. (EN;2-5-1996;D-1 y EU;2-5-1996;2-1)

Otro de los aspectos resaltantes, fue la presencia e intervención del comandante Hugo Chávez Frías, quien vistiendo chaqueta verde, jean y boina roja aprovechó la oportunidad para dirigirse a los seguidores del Movimiento Revolucionario 200. Chávez insistió en la convocatoria a un referéndum revocatorio, para acortar el mandato del presidente Rafael Caldera y de una Asamblea Constituyente, como única salida para superar la crisis. (EN;2-5-1996;D-1) y (EU;2-5-1996;2-1)

En pleno desfile, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, dijo no oponerse a la revisión del actual régimen de prestaciones sociales, siempre y cuando este quede dentro de un concepto claro y perfectamente definido. A su juicio, cualquier modificación debe ser para mejorar y no para perjudicar a los trabajadores. Además, decidido a defender el concepto integral del salario, Ramírez León, declaró que la CTV propondrá al Congreso un Proyecto para modificar la Ley Orgánica del Trabajo, que impida los aumentos mediante bonos que no inciden en las prestaciones sociales y que perjudican a los trabajadores. (EN;2-5-1996;D-1) y (EU;2-5-1996;2-1)

Por su parte, el secretario general de la Confederación General de Trabajadores (CGT), Pedro Vargas, destacó la importancia del desfile unitario, afirmando: “el

sector neoliberal plantea la división y eliminación del sindicalismo y ello obliga a una mayor unidad". Similar posición la representante de la Confederación de Sindicatos Autónomos (Codesa), Haideé Deutsch quien se mostró partidaria de una renovación del movimiento obrero. Ambos dirigentes insistieron en la necesidad de un sistema de seguridad social integral. (EN;2-5-1996;D-1) y (EU;2-5-1996;2-1)

Entre los invitados al acto, destacó el secretario general de la Organización Regional Internacional del Trabajo, Luis Anderson, el cual estuvo presente en el desfile de Caracas. Anderson se refirió al paquete de ajustes económicos argumentando que "no constituye la solución para que el Gobierno alcance una mayor eficiencia y se acabe la corrupción". El dirigente insistió que no hay desarrollo económico sin desarrollo social "Si nosotros queremos ser competitivos, respecto a otras regiones y países, entonces tenemos que formar a nuestros trabajadores y educar a nuestro niños... Porque no podríamos competir con Japón, por ejemplo, donde el niño y la niña salen del sexto grado de primaria o de secundaria, hablando dos idiomas y manejando computadoras, conociendo de álgebra y trigonometría, mientras que los nuestros están saliendo que no saben sumar ni leer bien, Esto obliga a competir socialmente. Si no es la persona humana la que crece la economía tampoco crecerá... si esto continúa así, no vamos a servir más que para hacer maquila... ese no debería ser el destino de nuestro países, Bolívar no soñó esto para nosotros, Sarmiento no soñó ese destino para nosotros. Entonces, tenemos que cambiar esa política". Anderson se mostró partidario de una renovación del movimiento sindical para ajustarse a los nuevos tiempos. (EN;2-5-1996;D-1) y (EU;2-5-1996;2-1)

Cabe destacar que el movimiento sindical, representado por las cuatro centrales obreras, presentó un documento donde resalta los avatares que ha vivido el sector laboral, advirtiendo que no permitirán más violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores. Mediante este documento, los organismos sindicales fijaron posición respecto a los ajustes económicos destacando la importancia de una distribución igualitaria y justa de la riqueza. (EN;2-5-1996;D-1). Como nota curiosa, ninguna de las reseñas presentadas por la prensa nacional hizo mención al número de trabajadores que protagonizó la marcha, normalmente estiman una cantidad.

Durante el acostumbrado mensaje presidencial a los trabajadores, Rafael Caldera recordó que durante 1996 se cumplen 60 años de la Oficina Nacional del Trabajo y de la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo de 1936, así como los cinco años de la nueva Ley Orgánica. Además comentó que siempre ha estado de lado de los trabajadores y reiteró su confianza en su potencial para afrontar esta nueva etapa que vive el país. (EN;2-5-1996;D-1) y (EU;2-5-1996;2-1)

Reflexiones Sindicales en la Fiesta Obrera del Trabajo

En el marco de la celebración del primero de Mayo, algunos dirigentes y personalidades relacionadas al mundo laboral, hicieron declaraciones sobre aspectos de importancia relacionados con el tema. El veterano dirigente, Angel Zerpa Mirabal, quien fuera electo recientemente como primer vicepresidente de la ORIT, se refirió a los cambios que están ocurriendo en la economía mundial, como consecuencia de la apertura económica, la computación y el desplazamiento de la fuerza laboral. A su juicio, todos estos cambios requieren un análisis y obligan a redefinir el papel del

movimiento sindical, el cual se ve desplazado. Zerpa Mirabal recordó que los cambios tecnológicos, la flexibilización laboral y el nuevo rumbo de la economía, caracterizada por la globalización, está generando altos volúmenes de desempleo.. “Por ejemplo: en Alemania hay 11 millones de desempleados, en los Estados Unidos 15 millones; en España, 20 millones; en México, 15 millones de desempleados; en el cono sur el desempleo está por el orden del 20%; mientras que en nuestro país, entre el desempleo y el subempleo estamos por ese orden”. (EU; 2-5-1996;2-4)

El conocido abogado laboralista y asesor de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Carlos Saínez Muñoz es de la opinión que el sindicalismo debe adaptarse a los cambios que se vienen dando a nivel mundial. Saínez Muñoz considera que el movimiento sindical debe sentarse con el gobierno y con la dirigencia empresarial a buscar y aportar soluciones, para ello es muy importante mejorar la formación de la dirigencia sindical. (EU; 2-5-1996;2-4)

El movimiento sindical y la realidad económica mundial

El periodista de El Universal, Luis Manuel Escalante, presenta en la edición del Jueves 2 de Mayo de 1996, un trabajo titulado “actual situación del país obliga a un cambio en las luchas sociales”, donde hace énfasis sobre el nuevo papel que debe asumir el movimiento sindical ante el proceso de transformación que experimenta la economía mundial, signado por la globalización, el desarrollo de mercados integrados y de estrategias competitivas. Para reforzar su argumento, Escalante cita el ejemplo de Europa donde se han dado importantes reformas, entre las que destacan; la modificación de diferentes normativas que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores; la flexibilización de los sistemas de empleo y remuneración; y la reactualización del movimiento sindical. Además, el periodista hace mención a los trabajos realizados por Oscar Hernández Alvarez (La Concertación Social en América Latina) y Gustavo Márquez (Reformas del Mercado Laboral ante la Liberalización de la Economía. Por otra parte hace mención al caso Venezuela, su actual sistema de Prestaciones Sociales y de la rigidez de la normativa laboral. De igual forma hace mención a el número de conflictos laborales y de la situación de pobreza por la que atraviesa el país.

A continuación se ofrece un cuadros representativos de la situación presentada en el trabajo del periodista: (EU;2-5-1996; 2-4. Fuente: PROVEA 1995-96)

Manifestaciones	93 / 94	94 / 95	95 / 95	Total
Paros cívicos	10	11	1	22
Pobladas	11	9	7	27
Huelgas de hambre	29	19	15	63
Saqueos	32	12	2	46
Tomas	92	97	22	211
Violentas	133	55	25	213
Marchas	176	162	38	376
Cierre de calles	293	179	35	507
Otras	456	92	29	577
Total	1.232	636	174	2.042
Promedio	103	53	58	76

INMINENTE EL CAMBIO DE RUMBO DE LA ECONOMIA.

Acuerdo con el FMI en Washington

El 13 de Abril de 1996, se dió a conocer el acuerdo logrado por el Gobierno de Venezuela con el Fondo Monetario Internacional, llevado a cabo en la ciudad de Washington. Bajo el epígrafe "Lo que vendrá", se señala en El Nacional que entre las principales medidas que serán anunciadas por el presidente de la República, están: a)...aumento de los precios de la gasolina: alto octanaje, de 14 a 60 bolívares, medio octanaje de 10 a 55 bolívares, bajo octanaje, de 5,20 a 50 bolívares; b)...liberación total del control de cambios vigente desde mediados de 1994, devaluación del tipo oficial desde la tasa vigente de 290 bolívares por dólar a un precio fijado tomando como base la tasa de referencia generada con las operaciones de Bonos Brady en el mercado bursátil local (para el 12 de Abril de 1996, se cotizaba a 474 bolívares; c)...aumento a la tasa de Impuesto al Consumo Suntuuario y ventas al mayor desde el actual 12,5% hasta 16,5% (faltaría autorización del Congreso); d)...aumento de las tasas de interés en 20 puntos (la tasa pasiva mínima, para pago de ahorros pasa de 23 % a 43% mientras que la activa máxima para cobro de créditos de 47% a 67%); e)...aumento de 40% en servicios públicos (electricidad, agua y otros); f)...creación de un Fondo de Contingencia de 300 millones de dólares para evitar impacto en la banca por el alza de la tasa de interés. (EN; 13-4-1996;E/1)

Incertidumbre sobre el acuerdo con el FMI

Para el día 15 de Abril de 1996, se esperaba el anuncio del presidente de la República, Rafael Caldera, sobre el nuevo rumbo que tomaría la economía venezolana, ante una inminente negociación con el Fondo Monetario Internacional. Al respecto, el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, manifestó que existe una gran incertidumbre ante las medidas que serán anunciadas, las cuales evidentemente serán duras, con un costo para todos los venezolanos. Sin embargo, el dirigente considera que es la única salida para vencer a la inflación. (EN; 14-4-1996; 1/Economía)

Del Gran Viraje a la Agenda Venezuela

El 21 de abril, El Universal, en una serie con el sello del FMI, anuncia el paso *del Gran Viraje* (en alusión al VIII Plan de la Nación de Carlos Andrés Pérez) a *la Agenda Venezuela* (que expresa el inminente acuerdo del Gobierno del Dr. Caldera con el FMI). La periodista Carmen Carrillo aborda el tema de las tasas de interés y presenta un cuadro de Fogade, donde se ve la evolución de las mismas desde 1989 hasta 1996, acompañándola de un detallado análisis. (Consideraciones que se escapan, en cierta medida, al alcance de esta crónica laboral). Por otro lado, señala: "aunque las tasas de interés y la tasa de cambio no son familia, la relación entre ambas las convierte en parientes cercanos. Si se libera el tipo de cambio se hace necesarios liberar las tasas de interés para evitar que todo el mundo se arroje sobre el dolar y las reservas que son algo así como el padre de la criatura..."

Firma del Memorandum con el FMI

El 3 de junio de 1996, los ministros de Hacienda y Cordinación, Matos Azócar y Teodoro Petkoff, junto con el director gerente del Fondo Monetario Internacional, Michel Camdessus, suscribieron, ante el Presidente Caldera, en Miraflores, la Propuesta de Política Económica de la Agenda Venezuela. En su intervención, el Director Gerente del FMI, Michel Camdessus, consideró como positivo el gran esfuerzo realizado para construir el consenso necesario para poner en marcha las medidas de ajuste que han rescatado muy rápido la credibilidad del país y demuestran su intención de concluirlo con éxito. De igual forma recordó los objetivos que deberá alcanzar Venezuela, los cuales están relacionados con el logro trimestral de: un cierto nivel de metas de Reservas Internacionales por parte del Banco Central de Venezuela; de límites de evolución de activos netos del BCV; de límites de gastos del Gobierno Central; de límites en la concentración de endeudamiento externo de corto y mediano plazo; de la puesta en ejecución de un programa para la regularización de atrasos con acreedores internos y externos; y de no sobrepasar ciertos límites de déficit fiscal. En definitiva, la "receta" de Camdessus, incluye que Venezuela debe lograr un auténtico Estado de Derecho; avanzar en las privatizaciones; reformar la Seguridad Social, fortalecer el BCV, fortalecer el sistema financiero y reestructurar el Estado.(EU;4-6-1996;1-1 y EU;4-6-1996;2-4)

Representante del FMI visita la CTV

A principios del mes de Junio de 1996, el Director Gerente del Fondo Monetario Internacional, Michel Camdessus estuvo en Venezuela con el objeto de suscribir el memorándum de política económica de la Agenda Venezuela. Durante su visita se reunió con los representantes de la CTV y al plantearse lo relativo a la reforma de la Ley de Prestaciones Sociales manifestó que el acuerdo con el FMI "no condiciona reforma de prestaciones sociales", pues es respetuoso de la soberanía de los pueblos y de sus decisiones internas.

La pequeña lista de las grandes condiciones establecidas en el memorándum con el FMI y que bajo el término de "recetas de Camdessus", se consideran centrales para hacer realidad el ajuste macroeconómico, son: un auténtico estado de derecho, avanzar en las privatizaciones, reformar la seguridad social, fortalecimiento del BCV (un cierto nivel de metas de reservas internacionales), fortalecimiento de sistema financiero y la reestructuración del Estado (EU;4-6-1996;1-1). Por su parte, el presidente encargado de la CTV, Freddy Iriarte reiteró su posición de no aceptar reforma alguna, hasta tanto no se solucione lo relativo a la seguridad social integral y al mejoramiento de los sueldos. Camdessus sostuvo una reunión a puertas cerradas con la dirigencia sindical, donde se refirió al programa de ajustes, al tema de las prestaciones, a la ayuda que prestaría el fondo y a otras materias de interés, así lo declaró Freddy Iriarte.(EU;4-6-1996;2-4)

SE RETOMA EL DIALOGO SOBRE LAS PRESTACIONES SOCIALES

A principios del mes de Mayo, se retomó el diálogo sobre prestaciones sociales entre los actores del mundo laboral. Luego de concluir el primero de los diálogos por

la modificación de la Ley de Prestaciones Sociales, realizado el 9 de Mayo de 1996, los representantes de las cuatro centrales obreras (CTV, CUTV, Codesa y CGT), rechazaron la propuesta del Gobierno argumentando que las modificaciones a este régimen privan al trabajador del ahorro generado por la acumulación de sus prestaciones sociales, calculadas sobre la base del último salario. El encargado de formular el pronunciamiento sindical fue el Presidente de la CTV, Federico Ramírez León. La propuesta oficial contempla: 1)...dos meses de antigüedad y cesantía pagaderos anualmente al trabajador a través de un depósito en un fideicomiso de capitalización individual; 2)...creación de un fondo de pensiones con el aporte de un 10% del sueldo mensual del trabajador a cargo del patrono y de uno a tres por ciento, por parte del trabajador; 3)...pago doble en caso de despido injustificado, pero con un límite de ocho meses, independientemente del tiempo de antigüedad del trabajador; 4)...se podrá negociar libremente el pago doble de las prestaciones para quienes se acojan al nuevo régimen. (EG;10-5-1996;p.2); (EN;10-5-1996; D/4-Economía/13) y (EU; 10-5-1996;2-4)

A esta primera reunión realizada en Miraflores, asistieron en representación del Gobierno: el presidente de la República, Rafael Caldera; los ministros del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, Fomento, Freddy Rojas Parra, Cordiplan, Teodoro Petkoff y de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar. Por las centrales obreras estuvieron presentes: Pedro Vargas (CUTV); Haydeé Deutsch (Codesa); Pedro Euses y Oscar Figuera (CUTV); y Freddy Iriarte y Carlos Navarro por la CTV. No obstante, el presidente de la República designó un equipo técnico que llevará adelante las discusiones con el sector laboral y empresarial. Tal comisión estará integrada por los Ministros de Cordiplan, Fomento, Trabajo y Hacienda.¹ (EG;10-5-1996;p.2); (EN;10-5-1996; D/4-Economía/13) y (EU; 10-5-1996;2-4)

Después de una primera evaluación del nuevo anteproyecto sobre reforma laboral, presentado por el Gobierno, FEDECAMARAS designó una comisión de análisis técnico y económico para evaluar el documento. En cuanto al dialogo con la CTV, sobre la reforma de las prestaciones, el Presidente del organismo empresarial afirmó enfáticamente que no se reanudarían, porque no hay posibilidad de ir más allá de lo que está planteado hasta ahora, un enlace gobierno-empresarios y otro gobierno-trabajadores; pero definitivamente descartó la posibilidad de un enlace empresarios-trabajadores. (EN;29-5-1996;E/7)

Centrales obreras harán propuestas sobre prestaciones sociales

Carlos Navarro, secretario general de la CTV, anunció que las cuatro centrales obreras del país presentarían, en un período de tiempo no determinado, ocho propuesta de seguridad integral para ser incluidas en el anteproyecto de Ley de Prestaciones Sociales, estos son: 1)...encontrar un mecanismo que garantice el poder

¹ En un artículo de opinión el abogado laboralista Carlos Saínz Muñoz presenta algunos conceptos y análisis sobre la situación de los trabajadores con salario variable y su derecho a percibir el bono subsidio de alimentación y transporte, siempre que el promedio de su salario mensual no exceda los 75.000 bolívares (EN;10-5-1996;Economía/9)

adquisitivo del salario real a través del reajuste periódico de los sueldos mínimos, a todos los trabajadores que ganen hasta cinco salarios, y reajuste de acuerdo a los niveles de inflación; 2)...fortalecer la capacidad de ahorro frente a los niveles de inflación, para garantizar que sus intereses se van a mantener con tasas reales positivas, de manera que el patrono público o privado pueda responder a este problema; 3)...mejorar el sistema de previsión social para darle definitivamente un esquema seguro y rentable a los jubilados y pensionados; 4)...crear un fondo de antigüedad que sirva para atender los problemas de las prestaciones sociales; 5)...arraigar las bases principistas de una reforma del Seguro Social, que permita desarrollar la asistencia médica, hospitalización, cirugía, maternidad y todo lo referente a suministro de medicinas; 6)...garantizar a través de un cuerpo jurídico la estabilidad e inamovilidad laboral que la CTV ha solicitado; 7)...el pago doble de las prestaciones sociales una vez que se pase al nuevo sistema, porque hay una nueva relación de trabajo; y 8)...garantizar el carácter optativo para que el trabajador tenga libertad de escoger entre los dos sistemas.(La Religión; 5-6-1996;información general/9)

¿Referéndum sobre prestaciones?

El jueves 6 de junio de 1996, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, insinuó que al presidente de la República, Rafael Caldera, le agrada la idea de un referéndum en torno al cambio del Régimen de Prestaciones Sociales. (EU;7-6-1996;1-15). Esta tesis del referéndum es apoyada por Agustín Berríos en su artículo ¿Cómo desbloquear la reforma de las prestaciones sociales? (EU; 8-6-1996;1-4)

Consecomercio presentará propuesta sobre prestaciones

Mientras las centrales obreras criticaban la posición de apertura asumida por la CTV, el presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento, anunciaba que el organismo a su cargo se encontraba trabajando en la elaboración de un método de cálculo de prestaciones que resulte más sencillo, fácil de manejar y beneficioso para las partes. (EU;8-6-1996;2-1)

Anteproyecto oficial no soluciona las prestaciones

Según un informe elaborado por los abogados laboristas Luis Alberto Pelayo y Carolina Cisneros, de la firma Borjas, Cisneros, Pelayo y Asociados, el anteproyecto de Ley sobre Prestaciones Sociales, "...adolece de innumerables vicios jurídicos , carece de una clara redacción y su contenido no regula todo lo que es necesario para reformar el actual régimen de prestaciones sociales". No obstante, luego de desglosar en una serie de observaciones precisas , los especialistas afirman que el referido proyecto es una importante iniciativa para dar solución a esta problemática. (EU;13-6-1996;2-3)

CTV pide asesoría a la OIT

La Confederación de Trabajadores de Venezuela, formalizó su petición a la OIT, de una misión de especialistas para que vengan a Caracas y los apoyen como asesores, en la discusión con el gobierno y empleadores sobre un nuevo diseño en el

régimen de protección social integral. La petición fue realizada por el presidente de la central, Federico Ramírez León, quien se encontraba en 83º Asamblea de la OIT. Durante el foro, celebrado en la ciudad de Ginebra, Ramírez León denunció “que se quiere dismantlar el Régimen de Prestaciones Sociales sin antes proceder a una revisión y transformación de nuestro sistema de seguridad social para poder garantizar a los trabajadores el acceso a un sistema de protección social integral. También acusó al Gobierno venezolano, por incumplimiento de los Convenios 95 y 158 que se refieren a la bonificación no salarial decretadas por el Ejecutivo Nacional recientemente”. Así mismo, informó que La CTV tenía previsto entregar al gobierno, un trabajo elaborado por su comisión de juristas, encabezados por Carlos Sañz Muñoz, el cual abarca recomendaciones técnicas sobre el IVSS y la modificación del Régimen de Prestaciones Sociales. (EN;15-6-1996;E/11) y (EU;15-6-1996;2-12)

Mientras esto ocurría, el presidente de la Comisión Permanente de Administración y Servicios de la Cámara de Diputados, Arístides Hospedales, acordó convocar al ministro de Desarrollo Urbano, Francisco González, a una audiencia parlamentaria, para que explique el proyecto de pagar los pasivos laborales del sector público con viviendas. (EU;15-6-1996;2-12)

MANIFESTACION SINDICAL EN ALEMANIA

En lo que fue catalogada por la prensa como la mayor manifestación sindical en la historia de Alemania, más de 350 mil personas llegadas desde todos los puntos llegadas desde y todos los puntos de Alemania, se unieron a la “marcha sobre Bonn” contra el plan de recortes sociales del Gobierno. Unos 5.700 autobuses y casi 80 trenes especiales fletados por la Confederación de Sindicatos (DGB) transportaron a miles de manifestantes hasta el punto de encuentro. Aunque hubo algunos brotes de violencia, la jornada transcurrió en un ambiente de fiesta popular. El presidente de la DGB, Dieter Schulte, intervino y calificó como “catálogo de los horrores” la lista de recortes sociales.(EU;16-6-1996;1-10)

ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESTACIONES SOCIALES

El lunes 27 de mayo de 1996, el Ministro del trabajo, Juan Nepomuceno Garrido conjuntamente con los Ministros de Cordiplan y Fomento, hizo entrega formal al sector laboral del Anteproyecto de Ley que constituye la propuesta del Ejecutivo Nacional para la modificación del Régimen actual de prestaciones sociales

Dicho proyecto fue denominado: *Anteproyecto de Ley de Prestaciones de Antigüedad, Auxilio de Cesantía y de Previsión Social*. Las reacciones al proyecto no se hicieron esperar, el sector laboral lo rechazó en base a que desmejora los derechos actuales de los trabajadores y la discriminación a los funcionarios y empleados públicos. Por su parte, el sector empresarial ha manifestado sus reservas e inclusive, coincide con el sector laboral, que no es conveniente la exclusión de los funcionarios públicos e hizo otras observaciones de índole económicas (EN; 29-6-1996;E/5).

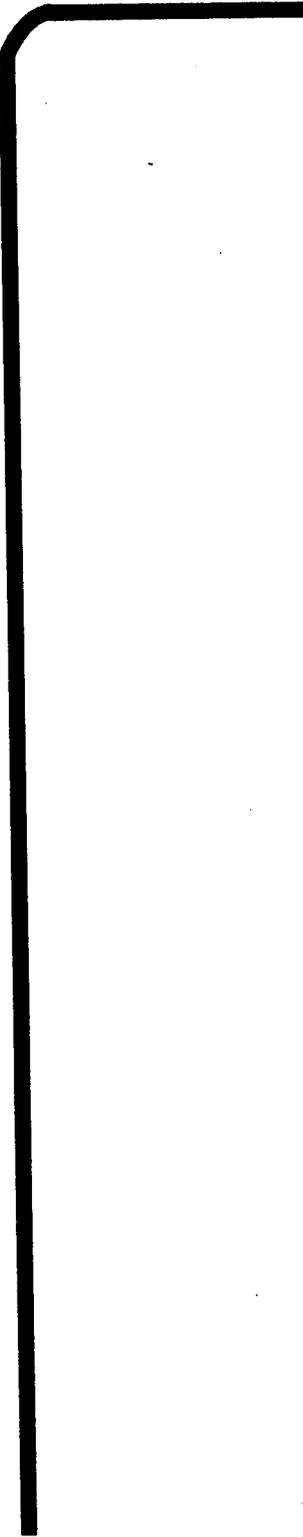
PASIVOS LABORALES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

Un documento de la Dirección de Economía Laboral de Cordiplan preparado durante el mes de junio, con datos proyectados para 1996, fue divulgado durante una reunión de la dirigencia sindical. Según lo establece el referido documento, las cifras son las siguientes. Fuente: EU; 23-6-1996;2-5. (Al verificar los cálculos, no dan exactos)

Los Pasivos Laborales
en la Administración Pública
(Cordiplan)

Dependencia	Empleados	Obreros	Total General
	Millones Bs.	Millones Bs.	Millones Bs.
ADMIN. PUBLICA NAC.	729.323,00	805.868,00	1.535.191,00
ADMIN. CENTRAL	453.536,00	519.059,00	972.595,00
DOCENTES ME y GDF	212.390,00	276.106,00	488.496,00
Resto	241.146,00	242.953,00	484.099,00
ADMIN. DESCENTR.	275.787,00	286.809,00	562.596,00
Institutos autónomos	87.677,00	85.854,00	173.531,00
Empresas del Estado	77.638,00	62.111,00	139.749,00
Fundaciones	4.147,00	4.008,00	8.155,00
Asociaciones Civiles	6.904,00	5.523,00	12.427,00
Universidades Nacionales	91.449,00	118.949,00	210.398,00
Institutos y Colegios Univ.	7.972,00	10.364,00	18.336,00
Gobernaciones, Alcaldías y Asambleas Legislativas	123.619,00	160.705,00	284.324
TOTALES	852.942,00	966.573,00	1.819.515

Fuente: EU; 23-6-1996;2-5.



Documentos

DOCUMENTO

AGENDA VENEZUELA
BASES PARA EL MEMORANDUM DE POLITICA ECONOMICA
(Documento I)

CONTEXTO DEL DOCUMENTO

Para formarse una idea del contexto histórico en que se produjo la gestación de este Documento, remitimos al lector a la Crónica Laboral Documentada, que se ofrece en la anterior Sección de esta misma Revista.

FUENTE:

El texto que publicamos a continuación fue dado a conocer vía INTERNET, en la Página de Web (www) "Auyantepuy" (Venezuela en la Red), Sección Gov. (http://www.auyantepuy.com/homepages/agenda_venezuela).

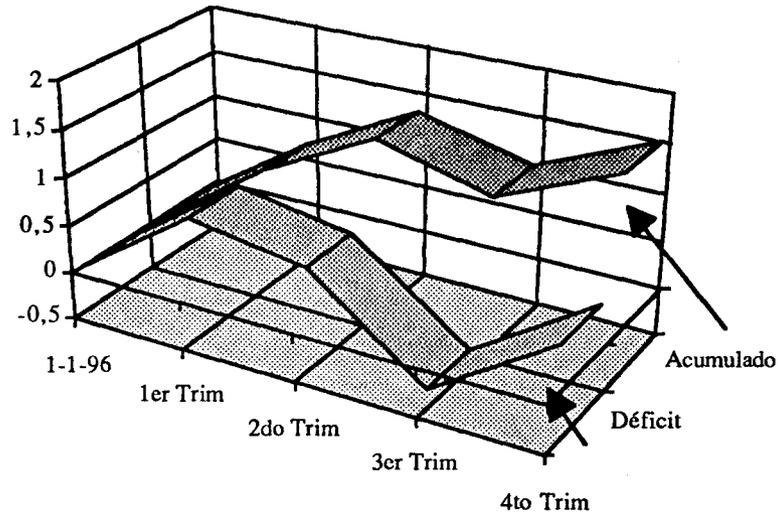
TEXTO ORIGINAL SEGUN SE PRESENTO EN EL WEB:

- I. *Reducción del Déficit Fiscal*
- II. *Déficit del Sector Consolidado*
- III. *Ingresos Fiscales*
- IV. *Tasas de Inflación Intermensual*
- V. *Política Monetaria y Cambiaria*
- VI. *Tasas de interés*
- VII. *Política Financiera para superar la crisis*
- VIII. *Programa de Economía real*
- IX. *Programa de Compensación Social*
- X. *Programas Compensatorios con respecto al PIB*
- XI. *Composición del Crédito Adicional*
- XII. *Distribución de los Programas Compensatorios*
- XIII. *Programa de Seguridad Social*
- XIV. *Programa de Privatización*

I.Reducción del Déficit Fiscal

- + *Decisiones más importantes: aumento de la gasolina (2% PIB) (85% del precio FOB a partir del 16 de abril)*
- + *ICSVM 16,5% y exenciones*
- + *Cancelación de atrasos de deuda externa*
- + *Ley de Remisión tributaria*
- + *Aumento del aporte de PDVSA a 11% del PIB*
- + *Disminución de la evasión fiscal*
- + *Fondo de Rescate de la Deuda*
- + *Racionalización del Gasto*

II. Déficit del Sector Consolidado¹



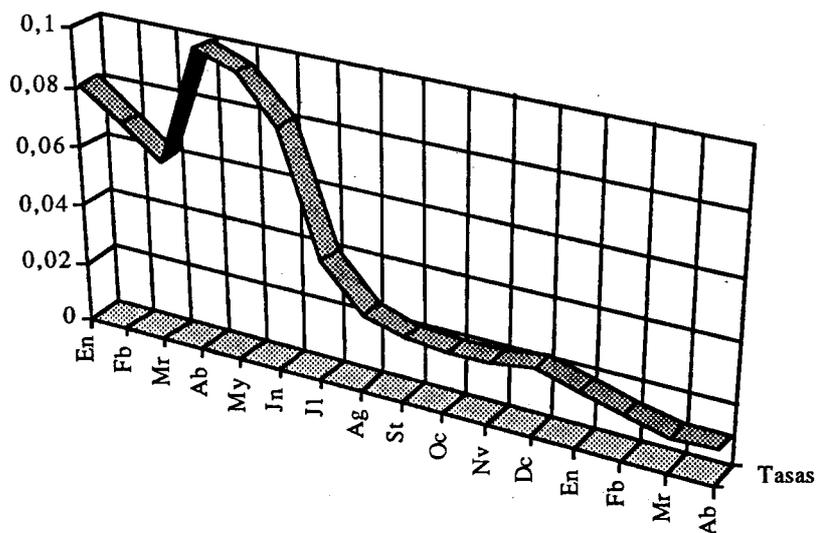
III. Ingresos Fiscales²

Concepto	Trim 1	Trim 2	Trim 3	Trim 4	Total
Total Ingresos	670.452	1.322.488	1.607.974	1.834.697	5.435.611
Ingresos Corrientes	670.452	1.168.476	1.499.096	1.705.587	5.043.611
Ingresos Petroleros	307.497	488.580	571.597	587.003	1.954.677
Otros Ingresos	362.955	679.896	927.499	1.118.584	3.088.934
ISRL	115.000	143.917	107.041	128.252	494.210
Aduanas	63.274	108.918	142.060	193.653	507.905
ICSVM	111.690	252.147	441.055	548.988	1.353.880
Otros	72.991	174.914	237.343	247.691	732.939

¹. Sin fecha o comentario alguno, en este punto, venía el Gráfico que reproducimos, después de reconstruir los valores en Excel. Los gráficos venían a color en el Web.

². Sin fecha, comentario o información alguna, en este punto, venía el Cuadro que hemos reproducido

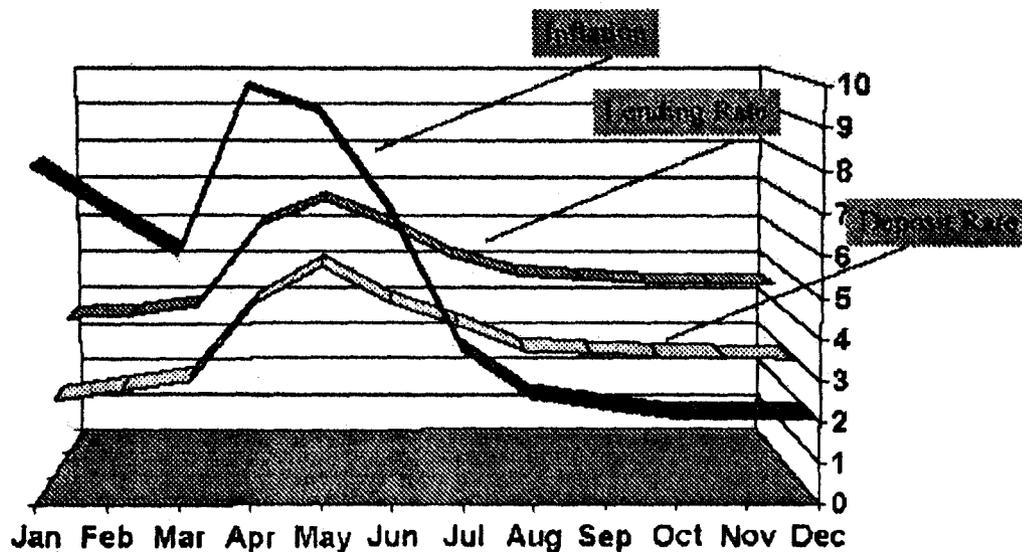
IV. Tasas de Inflación Intermensual³



V. Política Monetaria y Cambiaria

- + *Eliminación del control de cambios*
 - Unificación cambiaria
 - 1era Etapa: Flotación del Tipo de Cambio
 - 2da Etapa: Implementación del sistema de bandas
- + *Documentación y pago de la deuda del Ejecutivo con el BCV*
(Bs.150.000 millones)
 - Instrumento para la política monetaria del BCV
 - Recuperación patrimonial del BCV
- + *Determinación de tasas de interés flexibles que tenderán a ajustarse a niveles reales positivos*
 - Aumento inicial de 20 puntos sobre las tasas de interés actuales
 - Niveles reales positivos a partir de junio
- + *Eliminación del Encaje Especial Remunerado*

³.Sin comentario o información alguna, en este punto venía el Gráfico que reproducimos, después de reconstruir los valores en Excel.

VI. Tasas de interés⁴

VII. Política Financiera para superar la crisis

- + Ley de Crédito Público por Bs. 200.000 millones, para cubrir las migraciones a los Bancos del Estado
- + Fondo de Restauración Bancaria
 - Aportes: - Fondo del BID, BM y CAF
 - US\$ 300 millones
 - Bs. 50.000 millones, como adelanto a la venta de activos de FOGADE a realizar por el FIV

VIII. Programa de Economía real

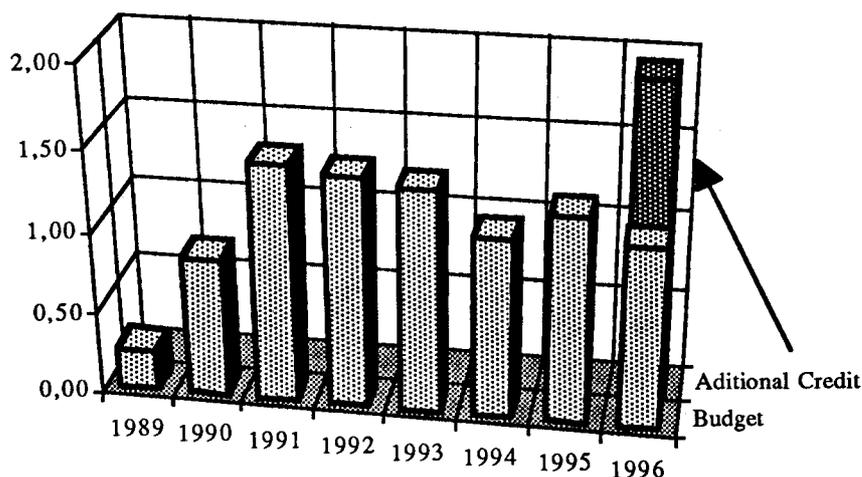
- + Flexibilización Concertada del Control de Precios
- + Apoyo financiero a la pequeña y mediana empresa
- + Incremento de Fondos para el Financiamiento del Sector Agrícola
- + Instrumentación del Programa III de la Ley de Política Habitacional
- + Ajuste de las tarifas eléctricas
- + Ajuste de las tarifas del servicio de agua

⁴. Sin comentario o información alguna, en este punto venía el Gráfico que reproducimos, mediante fotocopiado.

IX. Programa de Compensación Social

- + Subsidio a los usuarios del transporte público
- + Aumento del 100% del Subsidio Familiar
- + Aumento del 100% del aporte a los jubilados pensionados
- + Diversificación del Programa Estratégico de Alimentos
- + Programa de Suministro de Medicamentos a la Atención Primaria
- + Suministro de Materiales Médico-Quirúrgicos
- + Programa para la generación de empleo juvenil

X. Programas Compensatorios con respecto al PIB⁵



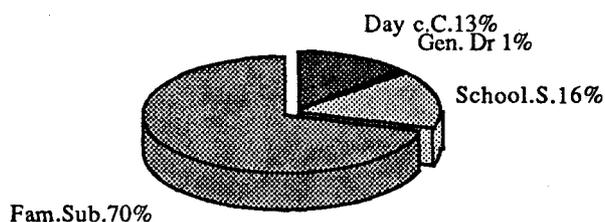
XI. Composición del Crédito Adicional (Bs. 765.085 millones)

- + Situado Constitucional: 10%
- + Progr.. de compensación: 31%
- + Bono salarial (8 meses): 47%
- + Otros: 12%

⁵. Sin comentario o información alguna, en este punto venía el Gráfico que reproducimos, después de reconstruir los valores en Excel.

XII. Distribución de los Programas Compensatorios

<i>Empleo Juvenil</i>	3%	
<i>Transporte Estudiantil</i>	6%	
<i>Family Income</i>	76%	(*)
<i>Programa de Nutrición</i>	15%	(**)
<i>Total</i>	100%	



(*) <i>Family Income</i>		(**) <i>Nourishment Program</i>	
<i>Day Carae Centers</i>	13%	<i>Glass of Milk</i>	46%
<i>Generic Drugs</i>	1%	<i>Student Nourishment Program</i>	6%
<i>School Suplies</i>	16%	<i>Strategic Nourishment Program</i>	27%
<i>Family Subsidy</i>	70%	<i>Maternal Atention</i>	20%
<i>Total</i>	100%	<i>Total</i>	100%

XIII. Programa de Seguridad Social

- + Bono de ocho meses de salario a los empleados públicos a partir de abril
- + Acuerdo de recaudación del IVSS con el SENIAT
- + Acuerdo sobre prestaciones sociales
- Introducción del Proyecto de Ley al Congreso en Junio
- Aprobación de la Ley y Nuevo Régimen de Prestaciones en diciembre

XIV. Programa de Privatización

- + Activos de FOGADE
 - 2do trimestre: Empresas en marcha
 - 3er trimestre: Bancos Venezuela y Consolidado
 - 4to trimestre: Banco República
- + Fondo de Inversiones de Venezuela
 - Empresas del Aluminio
 - Empresas de Hierro y Acero
 - Inicio venta de acciones CANTV

AGENDA VENEZUELA
UN PROGRAMA ECONOMICO EN OTRAS CONDICIONES
(Documento II)

CONTEXTO

El contexto histórico que acompañó la gestación de este Documento es el mismo que el del anterior (Doc.I). Cabe incluso señalar que ambos son versiones (resumidas y complementarias) de la llamada Agenda Venezuela. Remitimos, por tanto, al lector a la Crónica Laboral Documentada publicada en este número de la Revista.

FUENTE DEL DOCUMENTO

El documento que ofrecemos a continuación fue publicado, en mimeógrafo, por la Oficina de Relaciones Institucionales de CORDIPLAN, con el título "Agenda Venezuela" y el subtítulo "Un Programa Económico en Otras Condiciones", sin fecha específica, después de la alocución del Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera, del 15 de abril de 1996.

TEXTO DEL DOCUMENTO

El lunes 15 de abril de 1996, el Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera anunció a la nación una serie de medidas contenidas en la llamada Agenda Venezuela, que tienen como propósito fundamental abatir la inflación a través del reestablecimiento de los equilibrios macroeconómicos y la recuperación del crecimiento de la economía.

En esta forma se comienza a superar una larga etapa de transición que se inició con el boom petrolero de los años 1973-1974 cuando el Gobierno Nacional vió incrementada bruscamente la disponibilidad de recursos y comprometió una parte importante de ellos en la creación y ampliación de un grupo de empresas públicas deficitarias, disminuyendo su capacidad para financiar su tradicional política de subsidios generalizados sin apelar al déficit fiscal como nueva fuente de financiamiento. Esta tendencia se agravó posteriormente en los años 80 al producirse un deterioro de progresivo de los precios del petróleo y la crisis de la deuda externa, proceso que impactó desfavorablemente las variables que afectan la inflación y explica en forma fundamental la crisis que actualmente vive Venezuela.

A principios de 1989 se hizo un intento de corregir esa situación con la firma de una Carta de Intención y programas concertados de ajuste estructural con el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial contenidos en el documento conocido como el Gran Viraje. Si bien este

programa correspondió a un buen diseño, sus resultados no permitieron lograr una disminución del creciente ritmo inflacionario. Diversos factores contribuyeron a esos resultados. Instrumentación deficiente, falta de apoyo político, entorno institucional enrarecido y ausencia de una política comunicacional, entre otros.

La puesta en marcha de la Agenda Venezuela, se inicia en un ambiente político, económico, institucional y social más favorable y con una instrumentación más coherente de sus políticas. Sus objetivos básicos se resumen en:

- +Restablecimiento de los equilibrios macroeconómicos*
- +Reinicio del crecimiento económico.*
- +Recuperación del sistema financiero.*

Para el logro de esos objetivos, Venezuela posee importantes fortalezas que le permitirán superar favorablemente la actual crisis, entre las cuales podemos mencionar:

- +Alto potencial de crecimiento económico asociado a la explotación de sus recursos naturales orientados a la exportación.*
- +Estabilidad del sistema político. Venezuela continúa siendo uno de los países latinoamericanos con más larga trayectoria democrática.*
- +Su ubicación geográfica le permite participar en los principales acuerdos de integración económica de la región y de las corrientes comerciales mundiales.*
- +Una moderna infraestructura y servicios de apoyo a la producción*
- +Alto potencial de desarrollo del mercado de capitales.*
- +Avances en reforma fiscal y financiera.*

La Agenda Venezuela significa un plan de acción estructurado en cuatro programas:

- I. Programa de Estabilización Macroeconómica.*
- II. Programa de Reformas Institucionales.*
- III. Programa de Transformación Productiva.*
- IV. Programa de Desarrollo Social.*

I.-El Programa de Estabilización Macroeconómica está conformado por las políticas básicas siguientes: a).política fiscal.; b).política cambiaria; c).política monetaria; d).política de estabilización financiera.

a.-Política Fiscal

La Política Fiscal tiene como objetivo principal la reducción programada y progresiva del déficit fiscal a partir de 1996; ésto se logrará a través de un conjunto de medidas inherentes al ingreso, el gasto y el financiamiento del Estado.

a) Dentro de las medidas de política que concierne a los ingresos se contempla:

- +reducción de la evasión fiscal;
- +aumento de la Tasa al Impuesto al Consumo Suntuario y Ventas al Mayor a 16,5% y disminución de las exenciones de este tributo;
- +ajuste del precio de los combustibles a 85% del precio FOB, puerto de exportación;
- +cancelación de dividendos petroleros al Estado por parte de PDVSA;
- +creación del Fondo de Rescate de la Deuda, alimentado con recursos adicionales petroleros y de la privatización, con el propósito de atender más eficientemente las acreencias internas y externas, reduciendo el impacto de su servicio en el presupuesto fiscal de los años subsiguientes;
- +aplicación de la Ley de Remisión Tributaria, la cual señala por una sola vez un régimen único, de carácter excepcional y temporal de remisión parcial de deudas con el fisco en materia de multas e intereses. Esta Ley tendrá una vigencia de seis meses, contados a partir del 24 de Abril de 1996, fecha en que fue publicada en Gaceta Oficial;
- +ajuste de tarifas de servicios públicos;
- +en materia de privatización se adelantarán las actividades siguientes:
 - Fondo de Inversiones de Venezuela
 - + Inicio de ventas de acciones de la CANTV (4to trim. 1996)
 - + Empresas de Aluminio (1997)
 - + Empresas de hierro y acero (1997)
 - Activos de Fogade
 - + 2do trim: Empresas en marcha
 - + 3er trim: Banco de Venezuela
 - + 4to trim: Banco Consolidado
 - + 1er trim. 1997: Banco República

b) Dentro de las medidas que conciernen a la racionalización del gasto, se contempla:

- +reducción del gasto corriente, a través de la disminución del gasto en bienes y servicios de la Administración Central, reducción de las transferencias a entes públicos descentralizados y una baja sustantiva de las transferencias y subsidios al sector privado;
- +intensificar la descentralización;
- +aumentar el gasto social al 2% del PIB;
- +establecer un límite al gasto;
- +cancelación de atrasos en el pago de la deuda pública.

c) Medidas de política fiscal vinculadas al financiamiento del programa de estabilización:

- +recursos provenientes de los organismos multilaterales y bilaterales destinados a proyectos y programas de inversión, al fortalecimiento y reestructuración del sector financiero y apoyo a los programas sociales;
- +reestructuración concertada de la deuda externa y deuda de la República con el Banco Central de Venezuela;
- +colocaciones en eurodólares y en el mercado interno;
- +establecimiento de un límite al endeudamiento a corto plazo;

b.-Política Cambiaria

+Se eliminó el control de cambio, restituyéndose la libre convertibilidad de la moneda a través de un tipo único de cambio.

+Se restablece al Banco Central de Venezuela la responsabilidad de la política cambiaria a través de un mecanismo que implica dos etapas:

Primera Etapa: Flotación del tipo de cambio

Segunda Etapa: Implementación de un sistema de bandas

+Movimiento de la tasa de cambio en función de la inflación objetivo

En materia cambiaria, el restablecimiento de la libre convertibilidad de la moneda en todo el territorio nacional y la eliminación de los controles o restricciones sobre las operaciones cambiarias, permitirá a los empresarios y demás usuarios de divisas contar con una oferta segura de moneda extranjera que eliminará las anteriores compras nerviosas en mercados paralelos, con sus efectos nocivos en los costos de reposición de los bienes y servicios importados.

c.-Política Monetaria

Tiene como objetivo principal contribuir a la estabilidad de los precios.

Entre sus principales medidas están:

+estricto cumplimiento del programa monetario del Banco Central de Venezuela

+establecer una coordinación efectiva de la política monetaria y fiscal

+impedir el financiamiento monetario del déficit fiscal

+adoptar un sistema de tasas de interés determinado por el mercado

+sustitución progresiva de los TEM (papeles del BCV) por títulos de valores del Estado.

d.-Política de Estabilización Financiera

Tiene como objetivo sanear y fortalecer el sistema financiero y su mecanismo de supervisión, a través de las siguientes medidas:

+fortalecer los mecanismo de supervisión y control bancario;

+fortalecer técnica, operativa y financieramente a FOGADE

+ampliar oportunamente regulaciones prudenciales, normas y procedimientos contables;

+creación del Fondo de Reestructuración Bancaria con un préstamo sectorial suministrado por el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo;

+privatizar los bancos del Estado;

+liquidar los activos de FOGADE y los bancos propiedad de este organismo.

El programa de estabilización anteriormente elaborado, está acompañado de un conjunto de reformas institucionales y estructurales que garantizan la permanencia de los equilibrios macroeconómicos y el crecimiento económico sostenido. En este sentido se implementarán los siguientes programas (arriba mencionados):

II.-Programa de Reformas Institucionales

El Plan de Reforma de la Administración Pública, contiene las estrategias que desarrollará el Ejecutivo para reducir las dimensiones del Estado Venezolano. Este plan comprende una propuesta de desincorporación de empleados y obreros al servicio del Estado, el cual se instrumentará por la vía de la descentralización, privatización, liquidación, fusión y desestatificación de servicios no esenciales. Incluye además una propuesta de redimensionamiento institucional de la Administración Pública nacional, central y descentralizada, así como un informe específico sobre la racionalización de las Fundaciones del sector público.

El Programa de Reformas Institucionales comprende además el desarrollo del sistema integrado de administración de recursos humanos, el programa de modernización y fortalecimiento del sector salud y la evaluación del marco jurídico global de la administración pública; la agilización y profundización de la descentralización de servicios prioritarios (salud, educación, atención al menor, vivienda popular urbana y deportes); revisión de los instrumentos legales vinculados a la descentralización y el programa de fortalecimiento y modernización institucional en gobernaciones y alcaldías.

III.-Programa de Reestructuración Productiva

La transformación productiva promovida por la actual política económica, se basa en los siguientes lineamientos:

- +Apertura externa para sectores competitivos (petróleo, petroquímica, telecomunicaciones, aluminio, acero.)
- +Inversión en infraestructura y servicios básicos (Decreto-Ley de Concesiones)
- +Estímulos a la Inversión privada en sectores asociados a los Grupos Líderes de Actividad.
- +Desarrollo del programa de expansión del sector agrícola
- +Restablecimiento de las políticas industriales sectoriales
- +Aprobación del programa de conversión de deuda pública externa en inversión
- +Fortalecimiento de la Pequeña y Mediana Industria
- +Instrumentación del Programa III de la Ley de Política Habitacional
- +Desmontaje del Control de Precios.

IV.-Programa de Desarrollo Social (desarrollo del capital humano)

La Agenda Venezuela procura avanzar en dos frentes que se refuerzan mutuamente: por un lado, el del desarrollo económico a través de reformas profundas que incentiven la competitividad, la demanda laboral, los

rendimientos del trabajo y del capital; y, por otro, el del desarrollo del capital humano, a través de políticas activas en el campo de la educación, la salud, la alimentación, la erradicación de la pobreza y el fortalecimiento de las instituciones, que permitan a la sociedad contar con condiciones para aprovechar las oportunidades que brindan los logros de desarrollo económico.

En este sentido, y con el propósito de proteger los estratos más débiles de la población, se instrumentará un programa de atención social que comprende:

+Aumento otorgado por el gobierno a los trabajadores públicos, vigente desde el pasado 30 de abril, según Gaceta Oficial. La resolución establece que a partir del 1º de mayo, todos los empleados y obreros al servicio de la Administración Pública, tienen derecho a un incremento de salario del 25%, que será calculado tomando como punto de partida el sueldo actual de cada trabajador, incluidas las compensaciones, según sea el caso. Así mismo, recibirán un bono equivalente al 75% de ocho meses de sueldo, que será calculado a partir del salario que recibían los obreros por su labor ordinaria al 30 de abril de este año, quedando excluida de este cálculo cualquier otra asignación que perciban los beneficiarios. Este bono deberá ser cancelado en cuatro partes, cada una equivalente a 75% de dos meses de salario.

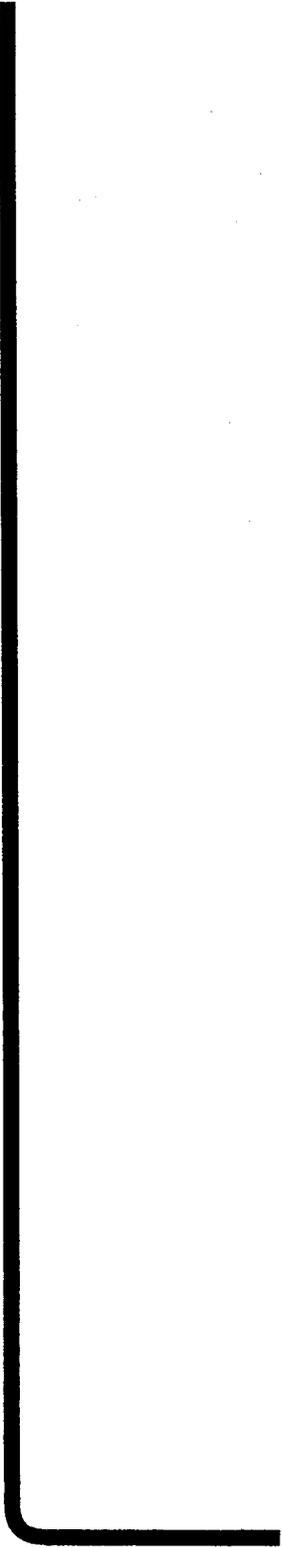
- +Subsidio a los usuarios del transporte público
- +Aumento del 50% del subsidio familiar
- +Aumento del 50% del aporte a los jubilados y pensionados
- +Programa estratégico de alimentos
- +Programa de suministro de medicamentos a la atención primaria
- +Suministro de materiales médico-quirúrgicos y un programa para la generación de empleo

Finalmente, la Agenda Venezuela contiene la solución de dos importantes problemas que contribuirán a la resolución definitiva de la crisis coyuntural y al restablecimiento de condiciones óptimas para la recuperación de la inversión, el crecimiento y el empleo. Estos programas se refieren a lo siguiente:

- +Establecimiento de un verdadero sistema de seguridad social
- +Lograr un acuerdo para transformar el antiguo sistema de prestaciones sociales en un moderno sistema de ahorro laboral.

AGENDA VENEZUELA RESUMEN DE OBJETIVOS (Documento III)

Conseguimos un tercer Documento con el título "AGENDA VENEZUELA: RESUMEN DE OBJETIVOS", (en Mimeógrafo), del Instituto Autónomo Biblioteca Nacional, Dirección de Publicaciones Oficiales, sin fecha. De contenido muy similar al de los dos anteriores y por ello nos limitamos a citarlo.



Estadísticas

SECCION DE ESTADISTICA SOCIO-
ECONOMICA Y LABORAL

Por Aurora Brito Querales¹

I. Introducción²

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 1996, inclusive; y en segundo lugar, Indicadores de Remuneración.

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.

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.
- 1.2.-*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.

¹ 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, es Profesor-Investigador en el Departamento de Estudios Laborales IIES-UCAB y Coordinadora del Programa de Maestría en Relaciones Industriales de la UCAB.

² OCEI: Indicadores de la Fuerza de Trabajo, total nacional y por regiones, 2do. sem. 1992. OCEI: Encuesta de Hogares por Muestreo, Documento Técnico, 1987, p.33-36

- 2.-*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 excluyendo viáticos) que cada miembro del hogar ha recibido.
- 3.-*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.
- 4.-*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.
- 5.-*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.
- 6.-*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.
- 7.-*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.
- 8.-*Rama de Actividad*: Se define como el tipo de actividad a la que se dedica el establecimiento en el cual la persona desempeña la ocupación que declaró.
Las Ramas de Actividad clasifican la actividad económica en las siguientes categorías:
 - 8.1.-Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca: agrupa los cultivos de campo, frutas, uvas, nueces, semillas, viveros (excepto de especies forestales), hortalizas a granel, flores, tanto al aire libre como en invernadero; plantaciones de té, café, cacao y caucho; cría de ganado, aves de corral, conejos, abejas, animales destinados a la producción de pieles u otros animales; producción de leche, lana, pieles, huevos y miel; y cría de huevos y capullos de gusano de seda. También se incluyen los establecimientos que se dedican principalmente a la jardinería ornamental, por ejemplo, plantación y mantenimiento de praderas, jardines de flores, árboles de sombra y adorno, etc. Se incluye en este grupo la elaboración de productos agropecuarios en explotaciones agrícolas y plantaciones cuando no puedan declararse por separado la producción y las actividades de elaboración; por ejemplo, uvas, caucho, hojas de té, aceitunas, leche.
 - 8.2.-Explotación de Minas y Canteras: La expresión explotación de minas y canteras se utiliza aquí en un sentido amplio, que incluye la extracción, elaboración y beneficio de minerales que se encuentran en estado natural: sólido, tales como el carbón y otras menas; líquido, como el petróleo crudo y gaseoso, como el gas natural. La explotación de minas incluye las minas subterráneas y a cielo abierto, las canteras y los pozos, con todas las actividades complementarias para preparar y beneficiar menas y otros minerales en bruto, tales como la trituración, cribado, lavado,

limpieza, clasificación, flotación, fusión, granulación, destilación inicial y otros preparativos necesarios para facilitar la comercialización de los minerales. Las operaciones de explotación de minas se clasifican en divisiones, agrupaciones y grupos, basándose en el mineral principal que producen. Se excluyen de esta gran división los servicios prestados por contrata o mediante honorarios para el reconocimiento y preparación de los yacimientos de minerales y terrenos o la prospección de yacimientos.

8.3.-Industrias Manufactureras: Se entiende por industria manufacturera la transformación mecánica o química de sustancias inorgánicas u orgánicas en productos nuevos, ya sea que el trabajo se efectúe con máquinas o a mano, en fábricas o en el domicilio, o que los productos se vendan al por mayor o al por menor. El montaje de las partes que componen los productos manufactureros también se considera como producto manufacturado. El montaje "in situ" de partes prefabricadas de puentes, tanques de agua, instalaciones de depósito y almacenamiento, estructura de ferrocarril y aéreas; ascensores y escaleras mecánicas, tuberías y rociadores contra incendios, calefacción central, ventilación y acondicionamiento de aire, iluminación y circuitos eléctricos, etc. de los edificios y toda clase de estructuras, se clasifican como construcción.

8.4.-Electricidad, Gas y Agua: La generación, transmisión y distribución de electricidad para su venta a consumidores domésticos, industriales y comerciales. La producción de gas en fábricas y la distribución de ese gas o de gas natural mediante una red de tuberías para el consumo doméstico, industrial y comercial. La captación, purificación y distribución de agua para uso doméstico, industrial y comercial.

8.5.-Construcción: Comprende los contratistas generales y especializados dedicados principalmente a la construcción por contrata. También abarca las dependencias de empresas que se dedican principalmente a trabajos de construcción para la empresa matriz y que pueden declararse por separado. *Los contratistas generales* pueden estar dedicados a la construcción, reforma, reparación y demolición de edificios; construcción, reforma y reparación de carreteras, calles y puentes. *Los contratistas especializados* sólo se dedican a efectuar parte de los trabajos de construcción de un proyecto.

8.6.-Comercio: Está dividido en dos:

8.6.1.-*Comercio al por mayor*: La reventa (venta sin transformación) de productos nuevos y usados a comerciantes al por menor; a usuarios industriales o comerciales a instituciones o a profesionales; o a otros mayoristas; o las actividades de los agentes que compran mercaderías para esas personas o empresas que las venden a las mismas. Las clases principales de comercio incluidas en este grupo son los comerciantes al por mayor tales como revendedores o intermediarios mayoristas, distribuidores industriales exportadores, importadores, empresarios de silos terminales y cooperativas de compras; sucursales y oficinas de ventas que poseen las empresas manufactureras o mineras, aparte de sus fábricas o minas con objeto de comercializar sus productos y que no se limitan a recibir pedidos que servirán directamente tales fábricas o minas, los corredores de mercaderías y productos primarios, los comerciantes a comisión y los comisionistas; las estaciones de venta de petróleo y los acopiladores, compradores y cooperativas que se dedican a la comercialización de productos agrícolas.

8.6.2.-*Comercio al por menor*: La reventa (venta sin transformación) de productos nuevos o usados al público en general para consumo o uso personal o doméstico, por tiendas, grandes almacenes, puestos almacenes que reciben encargos por correo,

estaciones de gasolina, agentes de venta de automóviles, buhoneros y vendedores ambulantes, cooperativas de consumo, casas de subasta, etc. La mayoría de los vendedores al por menor reciben el título de los productos que venden en consignación o a comisión.

8.7.-Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones:

8.7.1.-Transporte: Agrupa las empresas que proporcionan el servicio de transporte por vía: férrea, terrestre, de carga, por oleoductos o gasoductos, por agua y aéreo, así como también los servicios conexos al transporte tales como: reexpedición, embalaje, etc., gestiones de transporte (incluidas las agencias de turismo).

8.7.2.-Almacenamiento: La explotación de servicios de esta índole para que los alquile el público en general a fin de depositar artículos tales como: productos agrícolas, víveres, muebles u otros enseres domésticos, automóviles en depósito inactivo, pieles, whisky, textiles y madera, cuando tal almacenamiento se ofrece como servicio independiente.

8.7.3.-Comunicaciones: Los servicios de comunicación proporcionados al público por correo, telégrafo, o radio, bien sea la recepción acústica o visual.

8.8.-Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios prestados a las empresas:

8.8.1.-Establecimientos Financieros: Instituciones monetarias. Los bancos centrales, comerciales, etc. que tienen depósitos de fondos transferibles por cheque utilizables de otra forma o disponibles a la vista. Se pueden mencionar entre otros establecimientos financieros: los bancos de ahorro; las instituciones de crédito que no son bancos, tales como asociaciones de ahorro y crédito, instituciones de crédito agrícola, bancos de fomento industrial, instituciones de redescuento y financiación, instituciones de crédito personal y corresponsales y agentes de préstamo; compañías fiduciarias; sociedades y consorcios de inversiones; comisionistas, agentes y casas de suscripción de valores y futuros productos.

8.8.2.-Seguros: Las compañías de seguros de todas clases, tales como de vida, incendios, marítimos, de accidentes, de enfermedad, de títulos, obligaciones financieras, casos fortuitos, caución y garantía; los agentes y corredores de seguros.

8.8.3.-Bienes inmuebles: El arrendamiento y explotación de bienes inmuebles, tales como edificios no residenciales, edificios de apartamentos y viviendas; la urbanización y subdivisión de bienes inmuebles en lotes, incluida la urbanización residencial por cuenta propia; los arrendadores de inmuebles; los agentes, comisionistas y administradores de inmuebles dedicados al alquiler, compra, venta, administración y evaluación de inmuebles mediante contrata o a base de honorarios.

8.9.-Servicios Comunales, Sociales y Personales: Incluye los servicios sociales y comunales tales como: de saneamiento, de instrucción pública, institutos de investigaciones y científicos, médicos y odontológicos y otros de tipo sanitarios, servicios de veterinaria, instituciones de asistencia social; asociaciones comerciales, profesionales y laborales; organizaciones religiosas, servicios de diversión y esparcimiento, servicios personales y de los hogares.

8.10.-Actividades No Bien Especificadas: Esta categoría agrupa todas aquellas actividades que no se especificaron claramente en la encuesta y no se pudieron clasificar dentro de las categorías anteriormente descritas.

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

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

11.-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.

Años	Población Total de Venezuela					
	Hombres/Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	21.377.426	100%	10.769.620	50,38%	10.607.806	49,62%
1995	21.844.496	100%	11.002.507	50,37%	10.841.989	49,63%
(1) 1996	22.311.094	100%	11.235.137	50,36%	11.075.957	49,64%

Años	Población de Venezuela (de 15 años y más)					
	Hombres/Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	13.571.412	100%	6.786.745	50,0%	6.784.667	50,0%
1995	13.960.874	100%	6.979.340	50,0%	6.981.534	50,0%
(2) 1996	14.155.279	100%	7.074.676	50,0%	7.078.876	50,0%

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

Nota: (1) Los datos han sido tomados de Venezuela: Estimaciones y Proyecciones de Población 1950-2035, publicado por la OCEI. (2) Los datos para el año 1996 corresponden al primer semestre del año.

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	%
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	8.026.486	100%	5.495.795	68,5%	2.530.691	31,5%
1995	8.608.653	100%	5.725.980	66,5%	2.882.673	33,5%
1996	8.699.499	100%	5.796.432	66,6%	2.903.067	33,4%

Años	Población Económicamente Inactiva					
	Hombres/Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	5.389.811	100%	1.290.950	24,0%	4.098.861	76,0%
1995	5.352.221	100%	1.253.360	23,4%	4.098.861	76,6%
1996	5.454.053	100%	1.278.244	23,4%	4.175.809	76,6%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del 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	%
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	7.347.515	100%	5.037.600	68,6%	2.309.915	31,4%
1995	7.729.174	100%	5.228.932	67,7%	2.500.242	32,3%
1996	7.735.788	100%	5.205.336	67,3%	2.530.452	32,7%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más ocupada por sexo, según la Población Económicamente Activa (PEA).

Años	Pobl. Economic.Act.		Población Ocupada de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj	% /PEA	Hombres		Mujeres	
	Total		Total	% /PEA	Total	% /PEA
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	8.026.486	91,54%	5.037.600	62,8%	2.309.915	28,8%
1995	8.608.653	89,78%	5.228.932	60,7%	2.500.242	29,0%
1996	8.699.499	88,92%	5.205.336	59,8%	2.530.452	29,1%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del 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	%
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	7.229.685	100%	4.948.477	68,4%	2.281.208	31,6%
1995	7.634.306	100%	5.168.942	67,7%	2.465.364	32,3%
1996	7.631.130	100%	5.132.926	67,3%	2.498.204	32,7%

Años	Ayudantes Flires. no remunerados de la Pobl. Ocupada en la FT.					
	Hombres/ Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	117.830	100%	89.123	75,6%	28.707	24,4%
1995	94.868	100%	59.990	63,2%	34.878	36,8%
1996	104.658	100%	72.410	69,2%	32.248	30,8%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

E. Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la Fuerza de Trabajo por sexo (Total).

Años	Población Desocupada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres/Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	678.971	100%	458.195	67,5%	220.776	32,5%
1995	879.479	100%	497.048	56,5%	382.431	43,5%
1996	963.711	100%	591.096	61,3%	372.615	38,7%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más desocupada por sexo, según la Población Económicamente Activa (PEA).

Años	Pobl. Economic Act.		Población Desocup. de la Fuerza de Trabajo			
	Hom + Muj		Hombres		Mujeres	
	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
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	8.026.486	8,46%	458.195	5,7%	220.776	2,8%
1995	8.608.653	10,22%	497.048	5,8%	382.431	4,4%
1996	8.699.499	11,08%	591.096	6,8%	372.615	4,3%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

F. Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la Fuerza de Trabajo por sexo (Cesante y B.T.P.P.V.).

Población Desocupada B.T.P.P.V. en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	105.470	100%	52.568	49,8%	52.902	50,2%
1995	196.060	100%	74.701	38,1%	121.359	61,9%
1996	176.650	100%	67.760	38,4%	108.890	61,6%

Población Desocupada B.T.P.P.V. en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	105.470	100%	52.568	49,8%	52.902	50,2%
1995	196.060	100%	74.701	38,1%	121.359	61,9%
1996	176.650	100%	67.760	38,4%	108.890	61,6%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

G. Tasas de Actividad y Cesantía.

Años	TASAS					
	Tasa de Actividad			Tasa de Cesantía		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
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	59,1%	81,0%	37,3%	7,1%	7,4%	6,6%
1995	61,7%	82,0%	41,3%	7,9%	7,4%	9,1%
1996	61,5%	81,9%	41,0%	9,0%	9,0%	9,1%

H. Tasas de Ocupación y Desocupación.

Años	TASAS					
	Tasa de Ocupación			Tasa de Desocupación		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
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	91,5%	91,7%	91,3%	8,5%	8,3%	8,7%
1995	89,8%	91,3%	86,7%	10,2%	8,7%	13,3%
1996	88,9%	89,8%	87,2%	11,1%	10,2%	12,8%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo. 2do. Semestre, años respectivos.
 Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

I. Población Económicamente Activa de 15 años y más por Categoría Ocupacional.

Años	Categoría Ocupacional					
	Total Hombres	Empleados y Obreros		Trabajad. por Cuenta propia	Patronos	Ayudantes Familiares
		Públicos	Particulares			
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
1994	5.028.314	639.882	2.539.717	1.218.168	539.659	90.888
1995	5.172.128	632.967	2.411.746	1.682.995	384.430	59.990
1996	5.138.450	588.382	2.342.730	1.775.195	359.733	72.410

Años	Categoría Ocupacional					
	Total Mujeres	Empleados y Obreros		Trabajad. por Cuenta propia	Patronos	Ayudantes Familiares
		Públicos	Particulares			
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	2.499.456	724.732	972.821	713.517	53.508	34.878
1996	2.528.394	720.085	942.242	778.690	55.129	32.248

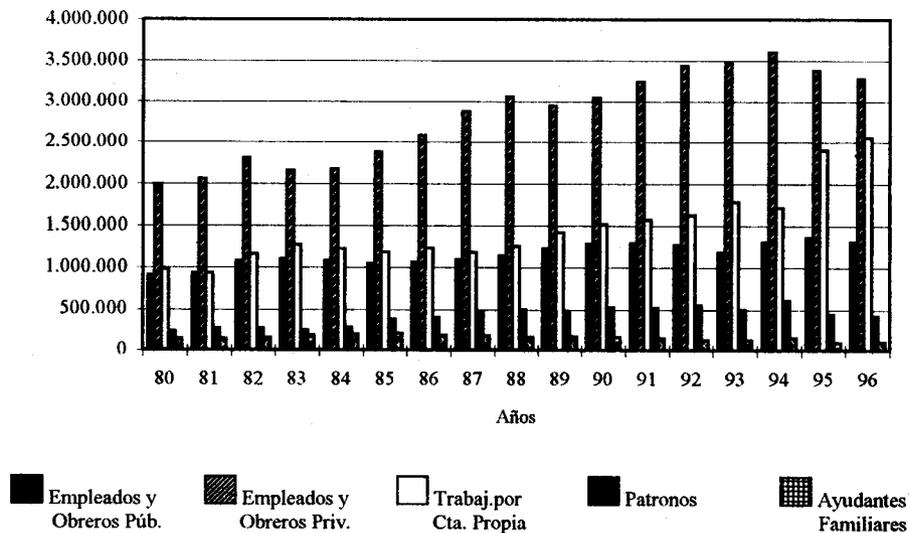
Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

Años	Categoría Ocupacional					
	Total Hom+Muj	Empleados y Obreros		Trabajad. por Cuenta propia	Patrones	Ayudantes Familiares
		Públicos	Particulares			
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	7.671.584	1.357.699	3.384.567	2.396.512	437.938	94.868
1996	7.666.844	1.308.467	3.284.972	2.553.885	414.862	104.658

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.
 Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

Representación Gráfica



J. Indicadores de la Fuerza de Trabajo por Ramas de Actividad.

1. Actividades Agrícolas y Pecuarias.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	649.078	637.373	11.705	1,80%
1981	640.704	628.185	12.519	1,95%
1982	720.697	701.163	19.534	2,71%
1983	790.517	767.807	22.710	2,87%
1984	825.777	789.832	35.945	4,35%
1985	890.553	848.276	42.277	4,75%
1986	859.427	822.981	36.446	4,24%
1987	857.141	820.284	36.857	4,30%
1988	840.820	811.623	29.197	3,47%
1989	865.478	820.497	44.981	5,20%
1990	855.160	808.460	46.700	5,46%
1991	837.152	795.482	41.670	4,98%
1992	805.843	766.911	38.932	4,83%
1993	783.043	749.709	33.334	4,26%
1994	1.112.850	1.075.916	36.934	3,32%
1995	1.068.351	1.032.289	36.062	3,38%
1996	1.154.083	1.082.162	71.921	6,23%

2. Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	63.335	62.832	503	0,79%
1981	64.221	61.444	2.777	4,32%
1982	70.816	65.626	5.190	7,33%
1983	78.510	71.701	6.809	8,67%
1984	81.412	76.891	4.521	5,55%
1985	71.493	65.828	5.665	7,92%
1986	67.464	62.702	4.762	7,06%
1987	62.126	58.378	3.748	6,03%
1988	69.702	64.918	4.784	6,86%
1989	65.260	60.515	4.745	7,27%
1990	68.474	64.471	4.003	5,85%
1991	74.816	69.063	5.753	7,69%
1992	81.977	76.239	5.738	7,00%
1993	74.753	69.585	5.168	6,91%
1994	78.208	70.290	7.918	10,12%
1995	73.625	67.324	6.301	8,56%
1996	74.023	66.185	7.838	10,59%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

3. Industria Manufacturera.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	679.531	674.680	4.851	0,71%
1981	733.357	683.309	50.048	6,82%
1982	831.631	770.340	61.291	7,37%
1983	821.632	728.931	92.701	11,28%
1984	874.215	760.093	114.122	13,05%
1985	908.189	797.849	110.340	12,15%
1986	1.002.870	905.714	97.156	9,69%
1987	1.072.785	998.691	74.094	6,91%
1988	1.168.468	1.104.045	64.423	5,51%
1989	1.131.376	1.014.923	116.453	10,29%
1990	1.102.280	995.421	106.859	9,69%
1991	1.206.395	1.106.734	99.661	8,26%
1992	1.214.979	1.131.646	83.333	6,86%
1993	1.154.313	1.080.834	73.479	6,37%
1994	1.086.527	1.004.257	82.270	7,57%
1995	1.145.673	1.034.564	111.109	9,70%
1996	1.133.573	1.005.706	127.867	11,28%

4. Electricidad, Gas y Agua.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	50.090	49.935	155	0,31%
1981	52.753	51.162	1.591	3,02%
1982	61.600	59.357	2.243	3,64%
1983	71.644	66.983	4.661	6,51%
1984	73.293	66.646	6.647	9,07%
1985	67.065	62.087	4.978	7,42%
1986	63.807	58.418	5.389	8,45%
1987	70.489	67.005	3.484	4,94%
1988	66.012	62.597	3.415	5,17%
1989	65.499	60.308	5.191	7,93%
1990	69.573	63.473	6.100	8,77%
1991	64.571	62.179	2.392	3,70%
1992	68.306	64.073	4.233	6,20%
1993	56.512	52.083	4.429	7,84%
1994	56.637	53.648	2.989	5,28%
1995	75.612	68.652	6.960	9,20%
1996	70.674	62.854	7.820	11,06%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

5. Construcción.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	393.739	386.684	7.055	1,79%
1981	452.385	402.370	50.015	11,06%
1982	538.961	465.974	72.987	13,54%
1983	493.293	386.017	107.276	21,75%
1984	482.535	333.343	149.192	30,92%
1985	503.925	364.004	139.921	27,77%
1986	555.018	438.632	116.386	20,97%
1987	589.928	482.689	107.239	18,18%
1988	600.134	511.639	88.495	14,75%
1989	591.523	452.820	138.703	23,45%
1990	635.841	493.909	141.932	22,32%
1991	684.931	567.711	117.220	17,11%
1992	725.410	619.043	106.367	14,66%
1993	752.751	653.832	98.919	13,14%
1994	688.142	586.397	101.745	14,79%
1995	749.086	622.584	126.502	16,89%
1996	750.924	597.653	153.271	20,41%

6. Comercio al por mayor, por menor, restaurantes y hoteles.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	805.386	802.899	2.487	0,31%
1981	860.926	828.739	32.187	3,74%
1982	1.003.297	957.333	45.964	4,58%
1983	1.026.751	946.321	80.430	7,83%
1984	1.065.876	959.429	106.447	9,99%
1985	1.141.216	1.031.542	109.674	9,61%
1986	1.181.317	1.088.632	92.685	7,85%
1987	1.210.416	1.128.726	81.690	6,75%
1988	1.275.938	1.206.610	69.328	5,43%
1989	1.388.594	1.291.289	97.305	7,01%
1990	1.458.092	1.347.045	111.047	7,62%
1991	1.549.184	1.445.654	103.530	6,68%
1992	1.610.180	1.530.998	79.182	4,92%
1993	1.671.630	1.596.591	75.039	4,49%
1994	1.686.624	1.587.919	98.705	5,85%
1995	1.908.668	1.766.939	141.729	7,43%
1996	1.931.711	1.770.067	161.644	8,37%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	303.268	302.419	849	0,28%
1981	328.612	315.556	13.056	3,97%
1982	397.683	378.864	18.819	4,73%
1983	397.207	363.561	33.646	8,47%
1984	384.111	336.930	47.181	12,28%
1985	381.483	341.984	39.499	10,35%
1986	374.190	341.149	33.041	8,83%
1987	396.204	364.913	31.291	7,90%
1988	402.354	376.218	26.136	6,50%
1989	425.586	389.985	35.601	8,37%
1990	417.812	386.334	31.478	7,53%
1991	421.210	385.873	35.337	8,39%
1992	462.802	434.214	28.588	6,18%
1993	474.124	452.278	21.846	4,61%
1994	489.085	460.641	28.444	5,82%
1995	508.216	474.282	33.934	6,68%
1996	531.973	496.498	35.475	6,67%

8. Establecimiento Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles, etc.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	187.404	186.946	458	0,24%
1981	207.797	197.012	10.785	5,19%
1982	241.773	227.995	13.778	5,70%
1983	255.455	229.704	25.751	10,08%
1984	275.175	242.877	32.298	11,74%
1985	301.779	268.050	33.729	11,18%
1986	312.236	283.237	28.999	9,29%
1987	320.712	298.380	22.332	6,96%
1988	359.833	341.995	17.838	4,96%
1989	399.688	369.331	30.357	7,60%
1990	399.151	365.082	34.069	8,54%
1991	425.953	395.744	30.209	7,09%
1992	446.184	419.857	26.327	5,90%
1993	482.810	463.590	19.220	3,98%
1994	466.279	433.863	32.416	6,95%
1995	486.082	438.730	47.352	9,74%
1996	511.155	465.306	45.849	8,97%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

9. Servicios Comunes, Sociales y Personales.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	1.142.838	1.139.311	3.527	0,31%
1981	1.195.165	1.153.847	41.318	3,46%
1982	1.390.621	1.335.847	54.774	3,94%
1983	1.478.113	1.393.867	84.246	5,70%
1984	1.517.971	1.384.540	133.431	8,79%
1985	1.552.724	1.420.872	131.852	8,49%
1986	1.578.570	1.474.577	103.993	6,59%
1987	1.646.928	1.564.083	82.845	5,03%
1988	1.699.871	1.628.150	71.721	4,22%
1989	1.868.218	1.773.131	95.087	5,09%
1990	1.944.100	1.822.392	121.708	6,26%
1991	2.062.158	1.938.753	123.405	5,98%
1992	2.045.748	1.957.277	88.471	4,32%
1993	2.022.154	1.944.049	78.105	3,86%
1994	2.167.109	2.068.664	98.445	4,54%
1995	2.379.370	2.207.369	172.001	7,23%
1996	2.346.872	2.175.493	171.379	7,30%

10. Actividades No Bien Especificadas y No Declaradas.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
1980	6.319	1.971	4.348	68,81%
1981	27.795	7.058	20.737	74,61%
1982	26.509	4.881	21.628	81,59%
1983	34.334	5.067	29.267	85,24%
1984	27.820	2.131	25.689	92,34%
1985	15.884	711	15.173	95,52%
1986	30.305	1.745	28.560	94,24%
1987	28.786	2.253	26.533	92,17%
1988	34.624	8.810	25.814	74,56%
1989	33.532	5.905	27.627	82,39%
1990	32.715	7.968	24.747	75,64%
1991	21.633	2.058	19.575	90,49%
1992	24.156	3.610	20.546	85,06%
1993	27.896	5.785	22.111	79,26%
1994	6.329	5.920	409	6,46%
1995	17.910	16.441	1.469	8,20%
1996	17.861	13.864	3.997	22,38%

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

Nota: Los datos para el año 1996 corresponden sólo al primer semestre del año.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

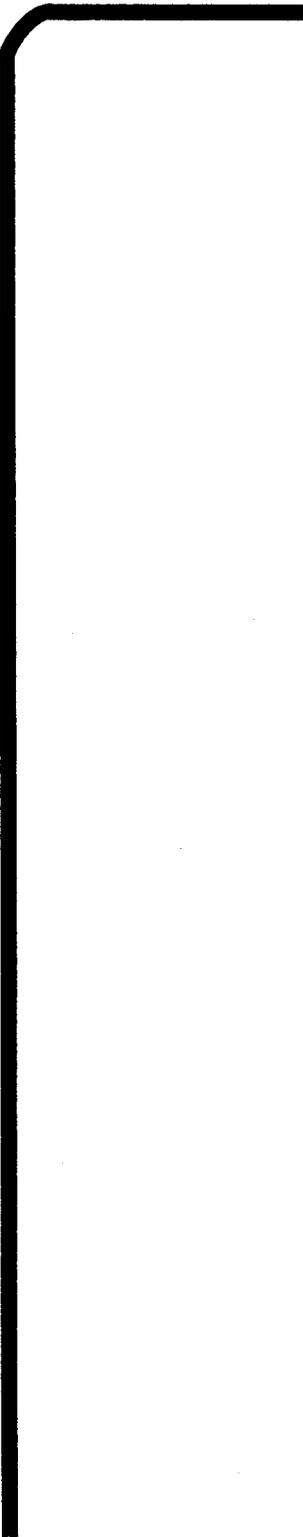
III. Indicadores de Remuneración de la Población de 15 años y más Ocupada, por categoría ocupacional y condición del jefe de hogar, según ingreso mensual y tipo de actividad.

Año 1995	Total	Empleados u Obreros		Patrones		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	7.642.661	1.762.681	2.979.585	339.302	106.991	1.304.459	1.149.643
Actividades							
Agrícolas	997.870	169.647	261.829	85.289	19.613	281.554	179.938
Hasta 3000	14.078	2.027	2.968			1.044	8.039
3001- 7000	29.023	3.214	7.072	2.616	511	4.824	10.786
7001- 9000	36.576	5.735	12.097	503		4.473	13.768
9001-15000	285.041	44.114	121.023	4.120	476	65.043	50.265
15001-20000	217.389	43.646	63.128	9.782	1.014	62.971	36.848
20001-25000	103.724	28.620	25.112	4.634	1.042	29.337	14.979
25001-30000	104.080	18.793	12.799	13.357	1.750	44.244	13.137
30001-40000	78.898	13.455	7.832	9.590	420	38.848	8.753
40001-50000	32.540	1.910	625	10.223	1.069	12.983	5.730
50001-60000	13.151	1.431	813	4.719	294	4.763	1.131
60001-70000	2.549	117	175	1.185		913	159
70001-80000	7.016	563	784	3.176	1.156	967	370
80001-90000	1.138	391		272		323	152
90001 y más	27.152	2.214	129	17.601	3.323	1.824	2.061
No Declarados	45.515	3.417	7.272	3.511	8.558	8.997	13.760
Actividades							
No Agrícolas	6.644.791	1.593.034	2.717.756	254.013	87.378	1.022.905	969.705
Hasta 3000	102.638	11.723	24.815	523	479	20.553	44.545
3001- 7000	214.125	24.295	67.438	3.394	3.642	45.551	69.805
7001- 9000	106.355	9.957	35.334	3.346	944	17.542	39.232
9001-15000	648.228	78.799	266.233	7.738	2.500	107.500	185.458
15001-20000	738.798	125.056	325.648	6.790	3.686	135.407	142.211
20001-25000	635.041	175.367	346.852	3.848	2.682	54.968	51.324
25001-30000	890.273	206.589	391.693	14.799	7.261	150.222	119.709
30001-40000	1.347.959	422.154	618.800	33.009	10.505	158.261	105.230
40001-50000	640.686	188.282	262.220	31.592	11.627	90.638	56.327
50001-60000	358.426	109.953	120.102	21.767	10.361	65.747	30.496
60001-70000	130.356	49.326	39.464	6.695	2.680	18.901	13.290
70001-80000	165.323	43.721	36.231	22.817	6.422	37.227	18.905
80001-90000	59.926	22.918	14.140	6.297	2.436	7.630	6.505
90001 y más	345.768	89.479	56.359	76.508	13.798	78.585	31.039
No Declarados	260.889	35.415	112.427	14.890	8.355	34.173	55.629

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

Año 1996	Total	Empleados u Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	7.631.130	1.767.179	2.826.260	309.459	105.403	1.413.301	1.209.528
Actividades							
Agrícolas	1.019.673	179.578	225.565	82.878	19.400	321.462	190.790
Hasta 3000	11.528	126	2.735	1.923		3.583	3.161
3001- 7000	19.290	6.765	2.933	321	169	4.732	4.370
7001- 9000	14.881	806	7.409	247		1.925	4.494
9001-15000	151.844	22.248	51.692	774	3.457	29.330	44.343
15001-20000	220.624	33.298	78.970	3.417	128	55.458	49.353
20001-25000	92.279	21.573	19.546	2.247	1.910	32.692	14.311
25001-30000	154.923	22.681	17.890	3.696	2.370	79.739	28.547
30001-40000	149.837	36.117	19.772	17.645	2.549	55.266	18.488
40001-50000	45.922	9.451	9.220	9.348	1.596	14.191	2.116
50001-60000	46.747	14.263	5.907	9.904	1.217	11.237	4.219
60001-70000	8.120	1.743		1.184		4.263	930
70001-80000	23.761	4.418	844	10.219	1.110	4.503	2.667
80001-90000	1.338	212		153	172	189	612
90001 y más	32.470	2.924	785	17.150	4.198	5.596	1.817
No Declarados	46.109	2.953	7.862	4.650	524	18.758	11.362
Actividades							
No Agrícolas	6.611.457	1.587.601	2.600.695	226.581	86.003	1.091.839	1.018.738
Hasta 3000	112.881	14.871	31.271	963	740	25.613	39.423
3001- 7000	181.028	26.886	53.344	5.502	1.628	36.358	57.310
7001- 9000	80.967	9.689	31.056	945	399	17.991	20.887
9001-15000	494.965	67.659	203.550	5.159	1.800	81.105	135.692
15001-20000	505.782	87.566	211.049	4.164	1.928	87.361	113.714
20001-25000	453.027	105.475	256.255	990	268	43.556	46.483
25001-30000	709.645	148.124	328.224	7.207	3.376	109.080	113.634
30001-40000	1.154.851	299.789	518.320	18.894	9.040	170.751	138.057
40001-50000	679.184	195.453	268.771	20.311	10.094	113.743	70.812
50001-60000	630.135	193.314	247.464	17.267	10.785	98.489	62.816
60001-70000	251.614	92.108	95.009	12.582	3.548	30.208	18.159
70001-80000	252.197	77.028	57.830	20.481	9.088	57.260	30.510
80001-90000	104.904	36.577	32.008	6.417	596	19.573	9.733
90001 y más	557.350	153.231	96.213	82.617	22.709	137.502	65.078
No Declarados	442.927	79.831	170.331	23.082	10.004	63.249	96.430

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre..



Bibliografía

BIBLIOGRAFIA
Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía INTERNET

por Josué Bonilla

Introducción

Una de las novedades más importantes de finales de este siglo ha sido el acceso por vía electrónica a Bibliotecas, Universidades, Centros de Información, etc.; lo cual ha abierto un nuevo acceso bibliográfico, con extraordinarias oportunidades de consulta. Por esta razón, hemos iniciado esta información Bibliográfica de nuevo estilo. A manera de introducción ofrecemos algunos conceptos básicos sobre la técnica que hace posible este servicio, Internet.

INTERNET, o la llamada red de redes, es catalogada por muchos como la mayor revolución de la computación desde el surgimiento de los computadores personales. Existen múltiples definiciones de Internet que, incluso, han cambiado a través del tiempo, nosotros consideramos que actualmente es un punto de encuentro de redes a la cual es posible conectarse localmente para actuar de forma global (desde cualquier parte del mundo). Se suele también definir a Internet como el resultado de la interconexión de redes independientes, que mantienen un lenguaje común de comunicación (TCP/IP y sus protocolos anexos) sin que medie un acuerdo o lineamiento central sobre su administración y estructura. El crecimiento explosivo de Internet está marcado por dos tecnologías: el desarrollo de los protocolos de comunicación y la evolución de la Interfase Gráfica integradora denominada World Wide Web (WWW).

1. Los Protocolos de comunicación

Entre las principales virtudes de Internet está la estandarización de la tecnología, esto significa que se ha convertido en una plataforma abierta que puede interconectar a un PC, un Mac y un Mainframe, mediante el uso de los *protocolos de comunicación*. El protocolo no es más que el lenguaje de comunicación de la red. El protocolo utilizado a nivel mundial es el TCP/IP. Para los usuarios que se comunican mediante un módem se utilizan los protocolos SLIP (Serial Line Interface Protocol) o, el más reciente, PPP (Point-to-Point Protocol), que permiten la conexión TCP/IP a través del puerto serie del ordenador (método utilizado por los proveedores que dan acceso a la red).

2. Servicios de Internet.

Los servicios administrativos sirven para establecer el diálogo entre los servidores de red y el usuario; y facilitan la obtención de los servicios disponibles que trabajan bajo el enfoque cliente/servidor.

Internet cuenta con utilidades y servicios básicos que la hacen muy completa y versátil, entre los principales se encuentran: el correo electrónico, la transferencia de archivos (File Transfer Protocol, FTP), la conexiones remotas (Telnet), la búsqueda de ficheros (Archie), las grupos de noticias (Newsgroup); el Gopher, el Wais y el World Wide Web.

2.1.-TELNET: El primero de los servicios que mencionaremos es la conexión o acceso remoto (Telnet). Telnet es una pequeña aplicación que permite la conexión remota con

cualquier ordenador de la red, como si de una terminal más se tratara. En esencia consigue el efecto de simular que nuestro teclado y nuestra pantalla están físicamente conectados a este ordenador, para ello debemos conocer el nombre y dominio de la máquina remota.

2.2.-Correo Electrónico (e-mail): es correo electrónico es uno de los servicios más difundidos y útiles de Internet, mediante su uso podemos enviar y recibir mensajes de forma rápida, precisa y confiable. Cada uno de los millones de usuarios están identificados por una dirección constituida por un identificador de usuario, seguido por el símbolo @ (aroba) y por el nombre de la máquina por dominios (ej. ccagua@ucab.edu.ve). La transferencia del correo no se produce mediante una conexión en línea con el ordenador del receptor, como ocurre con telnet, sino que se transfiere de nodo a nodo.

2.3.-FTP: las siglas FTP corresponden a el protocolo de transferencia de archivos, estándar utilizado para enviar y recibir archivos de todas las máquinas conectadas en la red (servidores de archivos). De esta manera, luego de introducir un identificador de usuario y una palabra clave, se puede obtener o "bajar" (download) información (archivos, programas, etc) a nuestra máquina.

2.4.- Archie: son servidores que funcionan como un sistema de índices que permiten localizar archivos en miles de sitios de FTP. Se puede acceder a estos servidores mediante un Telnet (<http://pubweb.co.uk/public/archie/servers.html>), tecleando el identificadorarchie.

2.5.-Grupos de noticias (newsgroup o usenet): junto al correo electrónico y al FTP constituyen las tres herramientas imprescindibles que debe ofrecer un proveedor Internet. Son foros de intercambio de opiniones en el que se dejan mensajes para que otros lo lean. Es el equivalente de Internet al BBS

Diariamente millones de usuarios intercambian información sobre múltiples áreas temáticas disponibles. Existen dos formas básicas de acceder a las áreas de mensajes: los servidores de noticias y las listas de distribución. Los servidores de noticias guardan los últimos mensajes en áreas disponibles. A través de programas especializados se pueden conectar con el servidor para leer los mensajes (no es necesario transferirlos físicamente). Las listas de distribución, envían en forma de correo electrónico todos los mensajes a los usuarios suscritos

2.6.-Gopher: es un servicio de información sobre los servicios de Internet. Funciona como un sistemas donde se utilizan clientes y servidores para proporcionar menús o desplazarse a través de Internet. Cada servidor se encarga de organizar una parcela local de información, pero la creación de referencias cruzadas entre ellos permiten que funcionen como una sola entidad en la práctica. La información se presenta clasificada por tipos y accesible mediante menús jerárquicos. La mayor parte de los servicios de la red (archivos o ficheros, áreas de mensajes, bases de datos accesibles vía Internet, servidores Archie, etc.) aparecerá según se requiera.

2.7.-Wais (Waid Area Information Server): va un poco más allá de Gopher, es un sistema de búsquedas por contenidos en grandes documentos de texto o bases de datos. En vez de navegar por menús sólo debemos proporcionarle una serie de palabras que caractericen el tema concreto que nos interese investigar. Existen numerosos WAIS en la red, cada uno especializado en un tema en concreto, para ello hay que contar con una aplicación cliente en el computador.

2.8.-WWW (World Wide Web): se ha convertido en el servicio más importante de Internet, debido a su carácter integrador. El World Wide Web es un sistema de información formado por gran cantidad de páginas unidas a través de Hipertexto, que consiste en la construcción de párrafos con palabras (en negrita o subrayadas) que enlazan con información contenida en otras páginas de los espacios de Internet. Con tan solo hacer un

“click” en uno de estos enlaces se puede entrar a esa otra página de manera automática. Estas páginas tienen características multimedios pues a ellas puede asociarse texto, imagen sonido y animación. Puede ser compartido entre los computadores para lograr transmitir información de uno a otro. Las conexiones se realizan mediante líneas telefónicas, cable satélite, etc.. Los computadores domésticos, normalmente no son parte de estas redes, pero si pueden conectarse a un servidor y acceder a Internet a través de proveedores. Las páginas Web son el componente esencial del WWW, una página Web es un archivo computarizado a disposición del público, a la cual está asociada una dirección y que físicamente está almacenada en un computador conectado a Internet.

Para acceder a cualquier página de WWW se utilizan un navegador (visualizador o browser) como herramienta (Netscape, Mosaic, Spry, Explorer, etc), de esta forma se puede “surfear” dentro del sistema e ir de un lado a otro en cualquier parte del mundo.

3.-Herramientas de Búsqueda.

El carácter integrador del WWW que se caracteriza por no desarrollarse como un protocolo aislado sino que en él convergen todos los servicios de Internet (Gopher Wais, FTP, Correo Electrónico, etc.) ha promovido en gran parte el crecimiento explosivo de Internet. Su ambiente gráfico y sus navegadores de fácil uso (intuitivos) son realmente atractivos y altamente comerciales.

El crecimiento de la red ha traído consigo una mayor dificultad para sus clientes en búsqueda de información precisa y utilizable, la gran cantidad de páginas que contiene y la diversidad de temas complican esta tarea. Sin embargo, se han desarrollado herramientas para combatir tal dificultad, los llamados motores de búsqueda. En la actualidad existen más de 200 motores de búsqueda en línea que nos ayudan a navegar o surfear en Internet.

Existen diferentes herramientas de búsqueda, algunos los clasifican, a muy grandes rasgos, en: catálogos de búsqueda y motores buscadores propiamente dichos. Los catálogos de búsqueda son aquellas como Yahoo en los cuales se agrupan las referencias a las páginas de acuerdo a una serie de clasificaciones; son débiles en las búsquedas puntuales y fuertes las búsquedas por categorías. Un motor, es aquel donde se realiza una búsqueda muy puntual sobre una palabra o conjunto de palabras. Son locaciones que funcionan programadamente buscando páginas en la red para anexarlas a su base de datos, el más conocido es Altavista. Sin embargo, existen algunos conceptos booleanos que deben manejarse al momento de llevar a cabo ciertas búsquedas. Al referirnos a términos booleanos hablamos de “and”; “not”; “or”; y “near” utilizándolos se mejorará la eficiencia de la búsqueda, sin embargo debe tenerse claro que no todos los buscadores admiten el uso de herramientas booleanas.

A continuación mencionaremos algunos de los más importantes y más utilizados: Yahoo (www.yahoo.com); Excite (www.excite.com): se promociona como más efectivo que Yahoo, y ofrece ciertas herramientas en la parte superior de su página de búsqueda muy prácticas; Lycos (www.lycos.com); Inktomi (www.inktomi.berkeley.edu); infoseek (www2.infoseek.com/); Altavista (www.altavista.digital.com); Amarillas (www.ole.es); Dejanews (www.dejanews.com); Fantástico (www.fantastico.com); Webcrawler (www.webcrawler.com): en poco tiempo se ha convertido en uno de los más populares, empezó con un promedio de 15 mil preguntas diarias y más de 6 mil servidores asociados, hoy en día el volumen de preguntas es de 15 millones por día y semanalmente es utilizado por más de 2 millones de personas; y el World Wide Web Worm (www.mcb.cs.colorado.edu/home/mcbryan/WWW.html); Maguellan del McKinley Group (www.mckinley.com); Architex (www.atex.com); Opentex (www.opentext.com); Einet Galaxy (www.einet.net)

PAGINAS WEB SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES:

Páginas del World Wide Web, donde hemos conseguido abundante información sobre temas laborales, de Recursos Humanos y, en general, de la especialidad de Relaciones Industriales. Unas fuentes contienen más información que otras, pero todas han sido muy útiles para nuestro Departamento. Agradecemos cualquier información vía e-mail que nos ayude a ampliar esta incipiente sección.

UNIVERSIDADES

- U.Berkeley. Institute of Labor and Industrial Relations Library (U.C. Berkeley)
(<http://www.lib.berkeley.edu/IIRL/>)
- U.Berkeley. Labor Resource (Servicio en las páginas de Berkeley University)
(<http://www.lib.berkeley.edu/IIRL/iirlnet.html>)
- U.Cleveland St. Management and Labor Relations at Cleveland State University
(<http://www.csuohio.edu/mlr/>)
- U.Cornell. Community of Industrial Relations Librarians (Membership List)
(<http://www.ilr.cornelle.edu/library/CIRL.html>)
- U.Cornell. The School of Industrial and Labor Relations at Cornell University
(<http://www.ilr.cornell.edu/>)
- U.Cornell.(Law) (<http://www.law.cornell.edu/supct.table.html>)
- U.Cornell.Other-Industrial-Relations-Libraries.
(http://www.ilr.cornell.edu/lib/IIRL_libs/)
- U.Illinois. Institute of Labor and Industrial Relations at U. of Illinois (Urbana)
(<http://www.ilir.uiuc.edu/library>)
- U.Princeton. Industrial Relations Library (Princeton University, United States):
(<http://infoshare1.princeton.edu:2003/libraries/firestone/ssrc/irl.htm>)
- U.Wisconsin. Industrial and Labor Relations Link at U.W.Milwaukee
(<http://www.uwm.edu/Dept/MILR/milr1a.html>)
- U.Wisconsin. Master's of Industrials and Labor Relations at UW (Milwaukee)
(<http://www.uwm.edu:80/Dept/MILR>)
- U.Yale.(<http://www.cs.yale.edu>)
- UCAB.Universidad Católica Andrés Bello (Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES): Dep. de Estudios Laborales: (<http://www.ucab.edu.ve>)
- MIT. Industrial Relations Collection (Massachusetts Institute of Technology, MIT)
(<http://nimrod.mit.edu/depts/dewey/indrel.html>)
- Universidades (Norteamérica): (<http://clas.ujl.edu/CLAS/american-universities.html>)

ORGANIZACIONES MUNDIALES

- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (<http://www.undp.org/>)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), en español
(<http://www.ilo.org/spanish/index.htm>)
- Organización de Estados Americanos (OEA): (<http://www.oas.org>)