

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

37



Enero-Diciembre 2001

UCAB
2002



REVISTA
sobre
RELACIONES
INDUSTRIALES
y LABORALES

Enero – Diciembre 2001

37

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES



Universidad Católica Andrés Bello
Caracas 2001

Director-Fundador

José I. Urquijo S.J.

Director

Josué Bonilla García

Comité Editorial

Josué Bonilla García

Aurora Brito Querales

Gustavo García

Consejo Consultivo y de Arbitraje

César Carballo

Yovani Castro Nieto

Chi-Yi Chen

José del Rey Fajardo S.J.

Consuelo Iranzo

Héctor Lucena

Adriana Mendoza

Ingrid Ochoa de Pérez

Eduardo Ortíz

Fernando Parra Aranguren

Mireya Rodríguez

José Rafael Tinoco

José I. Urquijo S.J.

Humberto Villasmil

Colaboran en este número

Ronald Balza Guanipa

María Carolina Briceño

Josué Bonilla G.

Aurora Brito

Gustavo García

Luis Lauriño

Marlon M. Meza Salas

Johanna Rangel P.

José I. Urquijo

Yuraima Veloza

Genny Zúñiga A.

Publicación Anual

Dirección: Josué Bonilla G.

jbonilla@ucab.edu.ve

UCAB - Revista sobre Relaciones
Industriales y Laborales

Apartado 20332

Urbanización La Vega

Caracas/Venezuela

Telf. (058) (02) 4074175

Fax. (058) (02) 4074352

ISSN: 0798-19x

Depósito Legal: pp-79-0123

Diseño de portada: Gustavo Portella

Imagen de portada: Fernand Léger; “Los Constructores” (fragmento); 1950.

REVISTA DE INVESTIGACIONES
SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES
Órgano del Departamento de Estudios Laborales
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. IIES-UCAB

Caracas, enero – diciembre, 2001

N°37

TEMARIO

5	PRESENTACIÓN.....	5
7	ESTUDIOS	
	ALGUNAS ANOTACIONES SOBRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y LAS REFORMAS IMPLEMENTADAS EN AMÉRICA LATINA, CON ESPECIAL REFERENCIA A VENEZUELA por Marlon M. Meza Salas.....	9
	TRABAJO FEMENINO Y POBREZA: APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE SUS DETERMINANTES por Genny Zúñiga A.	43
	RESISTENCIA AL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LAS ORGANIZACIONES DURANTE EL DESARROLLO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS por Gustavo García y Johanna Rangel.....	69
91	COMUNICACIONES	
	TEORÍA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES DE CARA AL SIGLO XXI. TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES BAJO EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN por José I. Urquijo G.	93

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

	GERENCIA DEL CONOCIMIENTO Y SU IMPACTO EN LOS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS por Luis Lauriño	95
121	CRÓNICA LABORAL	
	CRÓNICA LABORAL DOCUMENTADA Junio 2000 - junio 2001 por Josué Bonilla G. y Gustavo García.....	123
239	DOCUMENTOS	
	COMENTARIOS SOBRE EL "PROYECTO DE LEY DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y AFINES" por Josué Bonilla G. y Gustavo García.....	241
277	ESTADÍSTICAS	
	SECCIÓN DE ESTADÍSTICA SOCIO-ECONÓMICA Y LABORAL por Aurora Brito Querales.....	279
	SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS A LOS TRABAJADORES EN VENEZUELA, DE 1984 A 1998: CUADROS ESTADÍSTICOS por Ronald Balza Guanipa	301
329	BIBLIOGRAFÍA	
	BIBLIOGRAFÍA WWW por Josué Bonilla y Gustavo García.....	331

PRESENTACIÓN

Queremos iniciar este número de la Revista, agradeciendo los comentarios positivos que hemos recibido por parte de nuestros lectores y amigos, luego de los cambios que iniciamos en el número anterior.

A continuación presentaremos el contenido del número 37 de la Revista.

En la sección ESTUDIOS se incluyeron tres investigaciones. En la primera, Marlon Meza Salas, aborda una temática de actualidad para Venezuela y América Latina. El problema de la Seguridad Social y el vacío legal que hasta la fecha de la publicación de este número se estaba viviendo en Venezuela, hacen del tema un punto obligado en la discusión de los especialistas del área de relaciones laborales. Un segundo estudio, elaborado por la joven investigadora del Departamento de Demografía del IIES-UCAB, Genny Zúñiga, se enfoca en el tema sobre Trabajo Femenino, específicamente en el grupo de mujeres, calificadas como "grupos vulnerables" que por su condición se encuentran en situación de pobreza. El tercer estudio, enmarcado en la línea de Investigación sobre Tecnología de Información y Recursos Humanos, lo desarrollan Gustavo García y Johanna Rangel, este estudio dirigido a medir el impacto y la resistencia al cambio tecnológico por el desarrollo de un Sistema de Información Gerencial, se muestra de utilidad para las empresas u organizaciones que planifican, desarrollan o implantan tecnología de información como herramienta de apoyo a los procesos de Recursos Humanos y/o Relaciones Industriales.

La sección COMUNICACIONES, la conforman dos trabajos. El primero de José I. Urquijo, presenta un interesante esquema que ilustra claramente la transformación de los Sistemas de Relaciones Industriales desde los inicios de la Revolución Industrial (Siglo XVIII) hasta nuestros días. Urquijo hace especial énfasis en el modelo actual caracterizado por su complejidad y el impacto del contexto y de las variables del sistema especialmente de la telemática, la robótica y el nuevo perfil de sus actores. Buen momento cuando recientemente finalizó su nuevo libro titulado "Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI". En el segundo trabajo, Luis Lauriño, reflexiona sobre el tema de Gerencia del Conocimiento y su alto impacto en los procesos de Recursos Humanos, tema interesante especialmente para los que pensamos que si se pretende un aporte estratégico a las organizaciones modernas, el modelo de Recursos Humanos (micro nivel) debe orientarse a la Gestión del Conocimiento.

La Crónica Laboral de este número abarca el período de junio de 2000 a junio de 2001. El tema principal durante el período ha sido la lucha por el control de las instituciones que representan al Movimiento Sindical y el proceso de transformación y relegitimación que han vivido (referéndum y elecciones sindicales), el cual no tiene precedentes en Venezuela y el mundo. Otros temas como el de la Seguridad Social, hasta ahora inconcluso, el Convenio Colectivo Petrolero, el salario mínimo en el sector público y privado, la informalidad, además de los diferentes conflictos laborales envueltos en un clima de tensión y dificultad socio-económica son tratados a lo largo de esta interesante sección que recomendamos a nuestros lectores.

La sección DOCUMENTOS, contiene un comentario sobre la nueva Ley del ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Afines. El análisis fue realizado sobre la versión aprobada en primera discusión por la Asamblea Nacional, que actualmente está siendo evaluada por la comisión responsable de su aprobación definitiva.

En este número, la sección ESTADÍSTICA, aparte de sus ya tradicionales datos socio-económicos y laborales, añade información muy valiosa procesada por el economista Ronald Balza Guanipa. Ya en el número 33 de la Revista (1997), se incluyeron datos interesantes para el período 1981-1994. Sobre esta base se han actualizado los datos e incluido series y cuadros estadísticos nuevos sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores de Venezuela durante el período 1984-1998. De esta manera se enriquece esta sección y creemos, aumenta su utilidad para los estudiosos del mundo del trabajo.

Finalmente se presenta la sección BIBLIOGRAFÍA, que durante los últimos números de la revista se ha enfocado de una manera particular. En este aparte se realiza un compendio de direcciones Web dirigidas al área de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. Esta es la cuarta versión de la sección Bibliografía Web donde se incluye un aparte sobre las estrategias de búsqueda en Internet y se actualizan las direcciones, la clasificación y los comentarios sobre las páginas, con el objeto de facilitar al lector la difícil tarea de navegar en Internet.

Josué Bonilla García

Estudios



ALGUNAS ANOTACIONES SOBRE LOS SISTEMAS DE
PENSIONES Y LAS REFORMAS IMPLEMENTADAS EN
AMÉRICA LATINA, CON ESPECIAL REFERENCIA A
VENEZUELA

*Marlon M. Meza Salas**

Resumen del Contenido:

En el presente estudio abordamos el tema de la seguridad social, comenzando por hacer una breve referencia histórica sobre las primeras manifestaciones de lo que podemos llamar la moderna seguridad social. Pasamos luego a analizar la crisis que atraviesa la seguridad social, destacando que la misma, más que un problema de los países latinoamericanos, es un problema que preocupa por igual a casi todos los países del mundo. Se reseñan además, los distintos regímenes de pensiones conocidos para proporcionar prestaciones de vejez, los motivos que se arguyen sobre la necesidad de reformarlos, y, finalmente, hacemos un esbozo sobre la orientación que han seguido las reformas a los regímenes de pensiones implementadas en los países de América Latina, así como del estado actual y algunas reflexiones sobre el futuro del régimen de pensiones en Venezuela.

Summary of content:

This study deals with the social security system, starting with a brief historical reference to the first signs of what we can call modern social security. We then move to analyze the current social security crisis, pointing out that, more than being simply a Latinamerican problem, this is a matter of concern for virtually all nations worldwide. Various pension systems for the provision of benefits for old people and the causes for the need to reform them are also mentioned and, finally, we outline the orientation of pension system reforms implemented in Latinamerican countries, as well as the current situation and some reflections on the future of pension systems in Venezuela.

Palabras Claves:

Seguridad social - seguro social - pensiones de vejez - crisis de la seguridad social - reforma de la seguridad social y de los regímenes de pensiones

*Marlon Meza Salas es Abogado (1991) Universidad Católica del Táchira (UCAT). Estudios de Especialización en Derecho del Trabajo en la UCAT y UCV (en curso). Abogado asociado del Departamento Laboral del Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional de Abogados BAKER & McKENZIE.

ALGUNAS ANOTACIONES SOBRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y LAS REFORMAS IMPLEMENTADAS EN AMÉRICA LATINA, CON ESPECIAL REFERENCIA A VENEZUELA

Marlon M. Meza Salas

SUMARIO: I.-LA CRISIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO, Y EN LATINOAMÉRICA EN PARTICULAR: 1.1.-Primeros antecedentes de la moderna seguridad social. 1.2.-La implantación del seguro social “europeo” en Latinoamérica. 1.3.-La crisis en los países europeos y de Norteamérica. 1.4.-Las causas de la crisis de la seguridad social. Retos que supone. II.-MOTIVACIONES DE LAS REFORMAS A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL: 2.1.-Ampliación de las coberturas: el futuro del modelo “bismarckiano”. 2.2.-Razones políticas: ausencia de análisis científicos en los procesos de reforma. 2.3.-Los compromisos internacionales con organismos multilaterales de crédito. III.-FINANCIACIÓN DE LOS REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL EN GENERAL Y DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN PARTICULAR: 3.1.-Método solidario o de reparto. 3.2.-Método de acumulación de capital o capitalización individual. IV.-LOS REGÍMENES DE PENSIONES DE VEJEZ, INVALIDEZ Y SOBREVIVIENTES TRADICIONALMENTE EXISTENTES, VERSUS LOS SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES: 4.1.-Las cuatro técnicas o regímenes conocidos. 4.2.-Los planes privados de pensiones y los regímenes complementarios. 4.3.-¿Pensiones vitalicias o pago de una suma única? 4.4.-Preservación del valor de las pensiones. V.-ORIENTACIÓN DE LAS REFORMAS A LOS REGÍMENES DE PENSIONES EN EL MUNDO. VI.-BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS REFORMAS A LOS REGÍMENES DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA: 6.1.-Sistemas de modelo único. 6.2.-Sistemas de dos modelos. 6.3.-El sistema uruguayo en base a niveles. 6.4.-El caso de Argentina. VII.-LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DEL SISTEMA DE PENSIONES EN VENEZUELA: 7.1.-Los logros de la concertación social: aprobación de las primeras leyes de reforma. 7.2.-El régimen de pensiones inicialmente aprobado. 7.3.-Aplazamiento de las reformas. 7.4.-Un nuevo ingrediente: la aprobación de la Constitución de 1999. 7.5.-El proyecto de ley del Subsistema de Pensiones presentado por el Ejecutivo Nacional al Parlamento en marzo de 2001. 7.6.-Algunas consideraciones finales. VIII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

I.-LA CRISIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO Y EN LATINOAMÉRICA EN PARTICULAR

1.1.-Primeros antecedentes de la moderna seguridad social ¹

A fines del siglo XIX, el entonces Canciller de Alemania Otto Von Bismarck anunciaba la aparición de un nuevo orden previsional, en virtud de un proyecto de ley que regularía la seguridad de los obreros contra los accidentes del trabajo, y el cual sería completado por un socorro en caso de enfermedad, partiendo del reconocimiento de que la ancianidad o la invalidez habían colocado a los obreros en circunstancias de incapacidad para la ganancia diaria. Así, a partir del año 1881 fueron sancionadas por el Parlamento alemán la Ley del seguro obligatorio de enfermedad (1883), la Ley de seguros obligatorios de accidentes del trabajo (1884), y la Ley del seguro obligatorio por invalidez (1889), hasta que finalmente en 1911 se concretó la redacción de un solo Código de Seguros Sociales (Vázquez Vialard, 1996, 336). Nació así, la institución del *seguro social obligatorio* en beneficio de los trabajadores asalariados, para proteger a las personas frente a lo que hoy se denominan “contingencias sociales” tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez, etc.

El régimen del seguro social alemán siguió en mucho el modelo de los seguros privados, ya que los trabajadores aportaban una parte de sus ingresos para pagar el precio del seguro, pero se diferenciaban en que mientras los seguros privados eran voluntarios, el seguro social nació siendo obligatorio. Los empleadores también contribuían para solventar una parte de los gastos, creándose un fondo colectivo de dinero destinado a cubrir el pago de las prestaciones requeridas para indemnizar a los accidentados, o cuando se producían cualesquiera de las contingencias previstas. En cuanto al Estado, éste desempeñaba un importante papel en la dirección del régimen.

Este sistema se fue implantando paulatinamente en diversos países del mundo, con algunas adaptaciones e importantes innovaciones como fueron la Ley de

¹.No nos referiremos por tanto, a las primeras manifestaciones de solidaridad social que aparecieron entre las familias más primitivas, o luego en el clan, o la tribu, donde “*cada generación aceptaba el deber de cuidar a los ancianos y a los débiles*” (OIT, 1992, 1-2). Sin embargo, vale la pena mencionar que con posterioridad, manifestaciones similares se dieron en grupos más amplios, al aparecer en Roma ciertas instituciones precursoras como las *Sodalites*, las *Collegias* y las *Guildias*, especie de agrupaciones profesionales que constituían verdaderos gremios o colegios de artesanos, los cuales pagaban cierta suma de dinero al fallecer uno de sus asociados. Ya durante la Edad media, en los centros urbanos los artesanos formaron primero las *cofradías medievales* y luego los *gremios* y *corporaciones de oficios*, cuyos miembros se protegían entre sí, instituciones todas éstas que serán sustituidas más tarde con la aparición de la Revolución Industrial, por el *mutualismo privado* entre los obreros de las fábricas (Mijares Ulloa, 1983, 201-205).

Seguridad Social (*Social Security Act*) dictada en los Estados Unidos en 1935,² el sistema neozelandés de 1938,³ y los aportes de Francia, Italia y Bélgica en materia de prestaciones familiares, agregándose así nuevas prestaciones de seguridad social a las inicialmente concebidas en el sistema alemán.

El Plan Beveridge,⁴ implementado en Gran Bretaña a partir de 1941, determinó la existencia de lo que se ha denominado el sistema británico, concebido, más que como un seguro social, como un seguro nacional, ya que propugnaba la generalización protectora a todos los miembros de la población, a diferencia del sistema alemán, donde el campo subjetivo encontraba serias limitaciones, pues los sujetos protegidos lo eran en cuanto asalariados. En efecto, en el Plan Beveridge se destacó la necesidad de que la protección social llegara no solamente al trabajador por cuenta ajena, sino a los que lo hacían por su propia cuenta, muchas veces más pobres y necesitados que los primeros. La meta de este plan era el mantenimiento de los ingresos necesarios para la subsistencia, y el tener la certeza de contar con ingresos suficientes para estar a cubierto de la indigencia, cuando por cualquier motivo no se pudiera trabajar (Cabanelas, 1968, 778).

Pero lo cierto es que en Europa y otros continentes se siguió el ejemplo de Alemania –el seguro social–, acogiendo además algunos aspectos del sistema británico. En la década de 1930, el seguro social se había extendido ya a algunos países de América Latina, los Estados Unidos y el Canadá, implementándose después de la segunda guerra mundial en muchos países de África, Asia y el Caribe que se independizaron entonces.

1.2.-La implantación del seguro social “europeo” en Latinoamérica

En América Latina fue acogido el sistema “bismarckiano” en forma gradual desde 1920, creándose así en nuestros países –con exagerada simplicidad, a decir de

².Con la aprobación de la *Social Security Act*, se utilizó por primera vez en un texto legal la expresión “seguridad social”. Esta Ley vino a regular los seguros de desempleo, vejez, muerte y pensiones no contributivas, organizando la protección y asistencia de los ancianos, ciegos, niños, desamparados, incapacitados y obreros en paro forzoso, englobado todo ello en la locución “seguridad social”, que constituyó un sistema de ayuda a las familias numerosas, a las viudas, a los huérfanos, y, en general, a los carentes de medios de subsistencia, pues históricamente la *Social Security Act* aparece para tratar de remediar muchos de los males económicos y sociales provocados por la tremenda crisis económica mundial iniciada en 1929, y cuyo punto de partida fue precisamente la caída de la Bolsa de New York en el año 1929, primer día de una crisis que, por su amplitud y extensión, no tenía precedentes en la historia del mundo.

³.En Nueva Zelanda y otros dominios británicos, se comenzó a aplicar desde aquél año un sistema de asistencia social sumamente amplio, marcadamente solidario y financiado por vía de impuestos, que prestaba especial atención y protección a los ancianos.

⁴.Conocido también como *Informe de Beveridge*, porque la Comisión que lo elaboró –a requerimiento del gobierno británico–, era presidida por Sir Williams Beveridge.

algunos autores– sistemas a imagen y semejanza de los europeos, no obstante que nuestros problemas y requerimientos eran totalmente distintos. Pero lo que es más, mientras los países europeos –desarrollados– hicieron los ajustes y adaptaciones pertinentes y en forma permanente para que sus sistemas de seguridad social continuaran cumpliendo sus fines y objetivos, los latinoamericanos en cambio, no se dieron cuenta de que se trataba de un mecanismo con repercusiones y responsabilidades no sólo de corto, sino también de mediano y largo plazo. Entre otras cosas, los cálculos actuariales en los que se basaron los sistemas latinoamericanos, se vieron seriamente afectados por factores como el aumento de la expectativa de vida de los beneficiarios, deterioro de los fondos de reserva por procesos inflacionarios, incumplimiento de los aportes y contribuciones por parte del sector empleador privado y público, establecimiento de topes muy bajos para los aportes y contribuciones con relación a los salarios, entre otros, sin que se hubieran efectuado los ajustes adecuados (CLAT, 1994, 31).

Para Cabanellas, el *seguro social* es aquél sistema donde los riesgos y todas las contingencias personales, familiares y económicas a que están sometidas ciertas personas –principalmente los trabajadores–, se encuentran cubiertas en un solo régimen de aseguración que ampara cualquier eventualidad adversa para el asegurado. Pero *la seguridad social no se agota en el seguro social*, pues si bien éste comprende una de sus partes de mayor importancia actual y constituye uno de los medios de aquella para el cumplimiento de sus fines, la seguridad social va mucho más allá, ya que mientras los seguros sociales tienden a cubrir sólo determinados riesgos, en cambio, la seguridad social “*procura garantizar el bienestar en todos y cada uno de los instantes de la vida del hombre*” (Cabanellas, 1968, 776). En efecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha entendido la seguridad social, como “*la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos*” (OIT, 1992, 3).

Lamentablemente, en nuestros países latinoamericanos la seguridad social se vio limitada –por no decir identificada– a la sola existencia del seguro social, a través del cual no se llegó a lograr uno de los cometidos fundamentales de la seguridad social, cual es el de brindar protección a todos los integrantes de una comunidad, entre otras, por las siguientes razones:

- a) *Cobertura limitada.* Para algunos, en los países subdesarrollados –entre ellos los latinoamericanos–, las legislaciones de seguro social se han aplicado casi exclusivamente a los asalariados, simplemente porque es a este grupo al que resulta más fácil adaptar las técnicas de la responsabilidad

y de los seguros. A ello hay que añadir que a los trabajadores a los que se aplican los seguros sociales son fundamentalmente del ámbito urbano, lo que ha traído como consecuencia que su cobertura haya sido minoritaria. De allí que en los países de la región latinoamericana, la cobertura sólo alcanza un porcentaje que suele oscilar entre el 20 y 30 por ciento de la población, porcentajes que tienden a disminuir cuando se habla de una cobertura real y efectiva y no meramente legal.

- b) *Dificultades de financiamiento del seguro social.* Además de las limitadas coberturas derivadas del hecho de que la población asegurada son sólo los trabajadores asalariados –subordinados, dependientes–, lo que de por sí conlleva dificultades para el financiamiento de los sistemas existentes dado que son muy pocos quienes cotizan, debemos agregar también la atipicidad⁵ y la informalidad⁶ laboral observadas con mucha frecuencia, pues los empresarios, buscando abaratar sus costos de producción (entre ellos los de mano de obra y seguridad social), presionan para que sean reducidas las prestaciones a la seguridad social, pero al no encontrar eco en los gobiernos suelen evadir entonces la obligación de cotizar recurriendo a las más variadas formas de informalidad y contrataciones atípicas, lo que repercute a su vez en altos niveles de desempleo, subempleo y bajos salarios. Todo lo anterior crea serias dificultades en las bases de financiamiento de la seguridad social en los países latinoamericanos, a lo que debemos añadir que los gobiernos tampoco están en condiciones de financiar sistemas universales, cuando no consiguen recaudar los fondos necesarios por la vía impositiva, ni con el pago de las cotizaciones a la seguridad social.
- c) *El rol del Estado.* Dentro de los regímenes de seguridad social basados en la existencia de los seguros sociales, a pesar de la participación –casi siempre– de los trabajadores o asegurados y de las organizaciones empresariales en la administración de dichos entes, ha sido el Estado el que ha ejercido un papel predominante y protagónico en el funcionamiento y

⁵.Entre las *formas de contratación atípicas o precarias* suelen incluirse las más variadas formas de *empleo clandestino*, esto es, aquellos empleos que sin ser ilícitos, son ocultados a las autoridades administrativas para sustraerlos de la reglamentación laboral, o para obtener una reducción en las contribuciones de la seguridad social (Galín, 1991, 13).

⁶.En Venezuela, conforme a cifras de la Oficina Central de Estadísticas e Informática de la Presidencia de la República (OCEI), para el año 1998, el 48,5% de los individuos que constituían la población económicamente activa se encontraban ocupados en el denominado sector informal de la economía, distribuidos así: servicio doméstico (1,7%); trabajadores por cuenta propia no profesionales (30,2%); empleadores (3,7%); empleados y obreros en empresas que ocupan menos de 5 trabajadores (12,1%); y ayudantes familiares no remunerados (0,8%) (Carballo, 1999, 22).

gestión de los mismos, combinando además el seguro social con la asistencia social⁷ y los servicios sociales,⁸ entre otras formas de protección social. Los seguros sociales se convirtieron prácticamente en seguros gubernamentales,⁹ al sostenerse que era función del Estado a través de los programas de seguridad social el garantizar a los trabajadores y ciudadanos en general medicinas, salud, pensiones dignas, entre otras, para aumentar así los niveles de vida de la población (el llamado “*Estado benefactor*” o “*Welfare State*”¹⁰), lo que conllevó a que, tras asumir el Estado el papel de administrador y gestor único de la seguridad social, los seguros sociales se convirtieran en enormes estructuras o aparatos burocráticos ineficientes, creando efectos contraproducentes para los asegurados.

⁷.La asistencia social es financiada generalmente por el erario nacional y no mediante cotizaciones, para aquellas personas que quedan excluidas del campo de aplicación del seguro, o que perciben de éste prestaciones insuficientes para satisfacer sus necesidades

⁸.Entre los servicios sociales se suelen contar los servicios de salud, la prevención de enfermedades y accidentes, la readaptación de los minusválidos, los servicios e instalaciones especiales para inválidos y ancianos, el cuidado y bienestar de la infancia, etc.

⁹.Alguna doctrina señala que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y el Seguro Social no son lo mismo, pues mientras este último –como hemos dicho– es apenas una de las modalidades de la seguridad social para desarrollar políticas protectivas que cubran las contingencias de una determinada población, el IVSS en cambio, es “una institución privada” en la cual el Estado participa como patrono, igual que participan los demás patronos privados y los trabajadores, destacándose que no se trata de una institución del Estado a pesar de ser percibida como parte del mismo (Febres, 2000, 78-82). Si bien compartimos la afirmación de que IVSS y Seguro Social no son equivalentes, no es del todo cierto que el IVSS sea una institución privada (al menos en Venezuela), ya que si bien se trata de un organismo creado por la Ley del Seguro Social (LSS) con personalidad jurídica autónoma y patrimonio propio, distinto del Fisco Nacional, su marcha es dirigida y vigilada por el Ejecutivo Nacional por órgano del Ministerio del Trabajo (art. 51, LSS), Ministerio éste al cual continúa adscrito el IVSS (art. 9º, Decreto N° 257 con Rango y Fuerza de Ley sobre adscripción de Institutos Autónomos y Fundaciones del Estado, publicado en Gaceta Oficial –G.O.– N° 36.775, de fecha 30/8/1999). Ni siquiera en la administración del IVSS se observa ese “carácter privado”, pues el Consejo Directivo a cuyo cargo se encuentra dicha administración, lo componen representantes –en número igual– de los patronos, de los asegurados y del Ejecutivo Nacional, cuyo Presidente es además del libre nombramiento y remoción de este último por órgano del Ministerio del Trabajo; en el mejor de los casos, podría afirmarse que la administración de IVSS es de integración “tripartita”, pero en ningún caso privada.

¹⁰.La doctrina da cuenta que con base en la concepción del Estado benefactor, se crearon en la mayor parte de los países de Occidente enormes estructuras burocráticas para ayudar a los pobres y a los trabajadores, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, cuando se extendió la creencia por todo el mundo que el Estado podía solucionar el problema de la miseria y el desempleo mediante un mayor gasto público, fundamentalmente a través de programas de seguridad social que les garantizara a la mayoría de los trabajadores medicinas y una pensión de vejez al dejar de trabajar (Pazos, 1997, 16-17).

La ineficiencia de los seguros sociales derivó de la politización de los entes encargados de su administración, el exceso de personal, la mala atención a los asegurados y derechohabientes, la malversación de fondos o el derroche de los mismos, entre otros. Se convirtieron entonces, dichos entes, en una pesada carga para los sectores productivos de cada país, pues su funcionamiento era y continúa siendo cubierto no sólo mediante las cuotas pagadas por empresarios y trabajadores, sino que también en muchas ocasiones son costeados a través de impuestos, que es de donde provienen principalmente los dineros que aporta el Estado.

Como consecuencia de lo dicho y de un examen crítico de los actuales sistemas de seguridad social (casi siempre limitados a la sola existencia de los seguros sociales), los cuales, a pesar del criterio de solidaridad con que han sido manejados sus fondos, han impedido la redistribución del ingreso nacional, los partidarios de las doctrinas neoliberales han venido ejerciendo presión para reducir la intervención del Estado, propugnando la modificación de los principios que rigen en el campo de la seguridad social sobre la base de que si bien ésta es responsabilidad y una función propia del Estado, no debe ser exclusiva de éste (Rauseo, 1998, 229-232). Es lo que algunos movimientos sindicales han denominado la “*ofensiva «privatista» del neoliberalismo*”, señalándose además que con frecuencia los males que aquejan a los seguros sociales no radican en el modelo existente, sino en una aplicación incorrecta, incompleta y deficiente del mismo, por lo que se propone incluso el perfeccionamiento del sistema mediante la corrección de las fallas existentes, en lugar de destruirlo para dar paso a sistemas previsionales privados (CLAT, 1994, 33).

1.3.-La crisis en los países europeos y de Norteamérica

Los problemas que afronta la seguridad social en la actualidad no son exclusivos de nuestros países latinoamericanos, pues con base en la concepción del Estado benefactor en los Estados Unidos y en varios países de Europa occidental se aumentó paulatinamente la intervención estatal y el gasto gubernamental (en aplicación de políticas keynesianas¹¹), para ayudar a los pobres y desempleados y financiar los costos de los aparatos de bienestar social, formándose un círculo vicioso: los programas de asistencia crearon más desempleo y más pobres, pues aumentaron los atractivos de declararse desempleados e indigentes (Pazos, 1997, 17-19).

¹¹ John Maynard Keynes, famoso economista inglés, inspirador de las políticas económicas implementadas por los países occidentales después de la Segunda Guerra Mundial, sostenía que correspondía a los Gobiernos aplicar “*políticas fiscales expansivas a través de un incremento en el nivel de los gastos gubernamentales*”, para alcanzar así el crecimiento con base en los gastos del Estado, los cuales, según Keynes, se convertirían en ingresos para los particulares; estos ingresos generarían consumo; el consumo promovería la producción; la producción se transformaría en nuevos ingresos y estos estimularían aún más el consumo, dando lugar a mayores niveles de producción y así sucesivamente (Toro Hardy, 1992, 3-14).

En la actualidad, en Alemania, Francia, España y Gran Bretaña –entre otros países europeos– la preocupación de los gobernantes es cómo restringir o terminar con esos sistemas. En los Estados Unidos hace pocos años y bajo la administración del ex Presidente Clinton, se aprobó una Ley para reducir drásticamente los programas del “*Welfare State*”, tras comprobarse que la mayoría de los beneficiarios de aquellos programas se acogían a ellos innecesaria y dolosamente, convirtiendo la ayuda del Estado en una forma de vida y no en una última opción -subsidiaria-, como debería ser (Pazos, 1997, 20-21). De manera, pues, que en la mayor parte del mundo los sistemas de pensiones y seguridad social manejados por el Estado, incluyendo los Estados Unidos, están al borde de la bancarrota y su futuro es incierto.¹² De hecho, los Estados Unidos, ejemplo de eficiencia económica, tiene, al igual que la mayoría de los países, el grave problema de una seguridad social en crisis, ya que las políticas de bienestar social se han transformado en resultados de malestar social.

Se habla, pues, de que la seguridad social a nivel mundial está en crisis, entendiéndose por ésta “*lo acontecido con una serie de variables que han impactado notablemente a las instituciones, sistemas y regímenes de seguridad social, principalmente los regímenes jubilatorios y pensionales por vejez, invalidez y sobrevivencia*” (Méndez, 2000, 177).

1.4.-Las causas de la crisis de la seguridad social. Retos que supone

Actualmente asistimos a una discusión a nivel mundial sobre el futuro de la seguridad social. Nuevos retos han aparecido como consecuencia de la mundialización de la economía y la necesidad de una fuerte competitividad,¹³ pero el objetivo sigue siendo el mismo: que la seguridad social continúe siendo un medio de protección frente a las actuales contingencias sociales de todas las poblaciones que existen en el mundo. El problema que se plantea es que los aportes ya no son suficientes para financiar las prestaciones, debido a múltiples factores, entre ellos:

¹².Según algunos estudios, el sistema de pensiones en los Estados Unidos de América, de no ser modificado, en el año 2029 no podrá cumplir con sus obligaciones, por lo que se plantea entre otras cosas la necesidad de realizar inversiones con los fondos de pensiones –p.ej.: en las bolsas de valores– para salvar el sistema, o implantar un sistema de ahorro para el retiro en cuentas individuales (Business Week, 1997, 26-28).

¹³.En México, por ejemplo, el costo de la seguridad social sobre nóminas representan una carga para los empleadores del 33,5% sobre los salarios pagados a sus trabajadores, aproximadamente el doble que en los Estados Unidos (que oscila entre el 16 y el 18%), lo que impide a las empresas mexicanas competir en igualdad de condiciones con las empresas norteamericanas.

-
- a) La mala administración de los entes estatales creados para administrar los sistemas, como consecuencia de que dichos organismos han padecido muchos de los vicios que caracterizan a nuestros servicios públicos: hiperburocratización, grandes estructuras de administración compleja –y con costos elevados o excesivos– y con dificultades para generar mecanismos de dirección, gestión, supervisión y control eficientes (CLAT, 1994, 31);
 - b) Crisis financiera de los Estados y entorno económico desfavorable en la mayoría de los países, donde los gobiernos no consiguen recaudar los fondos necesarios ni están en condiciones de financiar sistemas universales de protección;
 - c) Aumento del desempleo y del trabajo informal, y reducción del número de personas ocupadas en el sector formal de la economía (recordemos que los seguros sociales sólo cubren a trabajadores asalariados, cuando la realidad es que la mayoría de la clase trabajadora latinoamericana no percibe un salario regular y estable, y, en consecuencia, no está integrada a aquellos sistemas (CLAT, 1994, 31);
 - d) Heterogeneidad y diversidad de regímenes. En casi todos los países existe gran diversidad y pluralidad de regímenes, lo que ha determinado una fuerte dispersión y falta de coherencia, además de una marcada desigualdad en las prestaciones, debido a la coexistencia de múltiples regímenes privilegiados (*v.gr.*: empleados públicos, militares, trabajadores petroleros, o del magisterio, entre otros, financiados fundamentalmente con aportes fiscales), en contraste a la baja o nula cobertura que reciben los más pobres y necesitados por parte de las instituciones del seguro social (CLAT, 1994, 31);
 - e) Aumentos significativos de la esperanza de vida no contemplados al diseñarse e implementarse los sistemas de seguro social, lo que ha determinado una proporción cada vez menor de contribuyentes activos con relación a los pensionados, al tiempo que cada vez es mayor el número de personas cuyo tiempo de pensionados es mayor al de su vida laboral. Ello genera también el encarecimiento de las prestaciones, sobre todo las de salud, y subsecuentemente dificultades financieras para costear dichas prestaciones, incluidas las de vejez.
 - f) Elevada evasión por parte de los contribuyentes (trabajadores y empleadores) o retrasos en el pago de las contribuciones;

En cuanto a la necesidad de reformar los sistemas de seguridad social y previsional, existe entre los diversos países un amplio consenso, pero en lo concerniente a la dirección que deben tomar las reformas, existe aún una importante asimetría sobre las tendencias a asumir, aseverándose que cada país debería buscar la solución de acuerdo con sus capacidades y necesidades específicas, pues de nada serviría aplicar mecánicamente un modelo que funciona en otros países, si los problemas o las condiciones socioeconómicas y políticas son diferentes. En efecto, en un documento de trabajo elaborado por la OIT en 1993, como producto de una reunión regional tripartita de expertos de seguridad social de las Américas, se constató lo siguiente:

...si bien se logró un consenso sobre la necesidad de una reforma de la seguridad social y de la protección social, continúan produciéndose, en general, serias divergencias entre lo que debe ser objeto de reforma, es decir, el contenido del cambio. Se espera que el examen y el debate de estos temas preparen el terreno para que cada país que contempla la reforma de la seguridad social efectúe un análisis estratégico de la situación, que implicaría:

– una evaluación de las necesidades de protección social de toda la población; la determinación de los objetivos de la protección social a nivel nacional; un examen del papel y de la repercusión de la protección social vigente en la satisfacción de tales necesidades;

– una evaluación actuarial de los regímenes existentes, a fin de determinar las obligaciones y proyectar los gastos futuros y las posibles inversiones: la identificación de las áreas en las que se observan deficiencias y prioridades para la reforma; la identificación de los recursos disponibles para cubrir las necesidades de protección social; la determinación de las responsabilidades frente a las necesidades de protección social;

– la determinación de la estructura institucional que asumiría la responsabilidad en el suministro de la protección social; el establecimiento de un cronograma para la ejecución de las actividades pertinentes (Díaz y Ensignia, 1997, 12-13).

II.-MOTIVACIONES DE LAS REFORMAS A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Uno de los mayores desafíos de la seguridad social, por la innegable trascendencia que tiene esta disciplina desde el punto de vista del bienestar de la población, es cómo enfrentar la realidad de que ésta aumenta aceleradamente, tanto por el incremento de la tasa de natalidad como por el hecho de que gracias al avance científico u otros factores que influyen positivamente, el promedio o esperanza de vida ha mejorado significativamente en todo el mundo, aumentando los problemas que debe resolver, y teniendo al mismo tiempo que enfrentar el aumento del costo

que conlleva el atenderlos, financiando las prestaciones con recursos que se vuelven cada vez más escasos, sin que ello provoque la quiebra de los sistemas existentes.

Se hace necesario, pues, afrontar nuevos requerimientos como la ampliación de las coberturas, formas de financiamiento y redefinir el futuro del modelo bismarckiano que protege fundamentalmente a la clase asalariada.

2.1.-Ampliación de las coberturas: el futuro del modelo “bismarckiano”

Los sistemas de seguridad social, sobre todo en Latinoamérica, han sido incapaces de brindar protección a la mayoría de la población, no obstante que casi todos los países de la región reconocen y proclaman en sus Constituciones el derecho de toda persona como miembro de la sociedad, a la seguridad social, siendo signatarios, además, de Declaraciones y Tratados bilaterales y multilaterales en los que se reconoce ese derecho.

La principal falla fue que se priorizó una seguridad social para los trabajadores asalariados,¹⁴ a pesar de que este derecho no tiene su fundamento en el trabajo asalariado, ni siquiera en el trabajo, pues se trata de un derecho íntimamente ligado a la naturaleza humana y por ende, concerniente a toda la comunidad y sus miembros. Sin embargo, la seguridad social se vio limitada en muchos países a la sola existencia del seguro social, sistema éste establecido para las personas que trabajaban en el sector formal de la economía, porque se pensó que en la medida que se desarrollasen las economías nacionales, el sector formal crecería dando lugar a una mayor cobertura de la seguridad social, lo cual no ocurrió, convirtiéndose entonces los trabajadores por cuenta propia, eventuales, agrícolas e informales, en los sectores mayoritarios de la población, excluidos por ende de toda clase de protección en materia de seguridad social. Tampoco los seguros facultativos para estos grupos de trabajadores –no dependientes– dieron los resultados esperados como medios de ampliación de las coberturas.

Afortunadamente, durante los últimos años se aprecia una toma de conciencia en cuanto a la necesidad de reformar la seguridad social, fundamentalmente con el objeto de hacer una realidad la aspiración plasmada en instrumentos internacionales, que reconocen la seguridad social como un derecho humano fundamental.¹⁵ Se busca, entonces, que la seguridad social sea un derecho de todos y no un derecho de unos cuantos.

¹⁴.Ello se debió quizás a que la seguridad social nació formando parte del Derecho del Trabajo. Sin embargo, hoy nadie discute que se trata de una rama totalmente distinta e independiente de aquella.

¹⁵.Entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

No se trata simplemente de abandonar un sistema y cambiarlo por otro, pues según algunas opiniones muy autorizadas, al menos en nuestros países latinoamericanos, la reforma debería darse teniendo como orientador al modelo bismarckiano que permita la adaptación flexible de los actuales excluidos, a la forma de seguro social obligatorio; en caso de que tal adaptación no sea posible por la misma modalidad de actividad de los no protegidos, debe recurrirse a formas que se alejen de tal modelo, como se ha hecho en otras latitudes (Romero Montes, 1998, 198-202).

En el camino de esas reformas y en la búsqueda por ampliar las coberturas, el mayor problema es el relacionado con el financiamiento para poder resolver la insuficiencia de recursos para determinadas prestaciones y servicios, y decidir qué sistema financiero es el más adecuado para mantener la economía de los programas. En algunos países donde se ha logrado extender las coberturas, se ha trabajado con base en un fondo estatal vía impuestos adscritos a los fines de la seguridad social y a un fondo comunitario distinto al del Estado. En otros, se ha modificado sustancialmente el modelo del seguro social obligatorio, creándose sistemas en los que las aportaciones van a fondos individuales (o cuentas de ahorro individual) a nombre del respectivo trabajador; se trata en estos casos de la sustitución, en cuanto a la administración, de las entidades públicas por entes privados, que cobran a cada trabajador una comisión por administrar su fondo, de allí que se hable muchas veces de la privatización de las pensiones.

2.2.-Razones políticas: ausencia de análisis científicos en los procesos de reforma

El análisis de los procesos de reforma en América Latina hace evidente que éstos no han sido ajenos a los procesos políticos, ya que su diseño final ha sido producto más de las condiciones políticas prevalecientes en cada país que de un minucioso proceso científico.¹⁶ De hecho, varios de los cálculos y reglamentos precisos de diversos proyectos y leyes de reforma, han sido efectuados con posterioridad a la implementación de las propias reformas, y en muchos casos, aún se requiere iniciar las evaluaciones que permitan conocer las proyecciones a largo plazo, tanto del equilibrio financiero, como de la carga de los regímenes para el Estado. Ello ha propiciado que con frecuencia se esperen resultados sobresalientes e inclusive espectaculares, en la solución de los problemas heredados de los regímenes previos, así como en el campo de la economía y las finanzas de cada país, sin que existan mayores garantías de que tales expectativas se verán realizadas.

¹⁶.Se suele acusar con frecuencia que la falta de racionalidad técnica y decisiones políticas tomadas al margen de cualquier criterio de carácter actuarial, demográfico o financiero, consagraron la crisis de los seguros sociales, desde el mismo momento en que éstos fueron creados (Febres, 2000, 79-80).

2.3.-Los compromisos internacionales con organismos multilaterales de crédito

Varios países han debido incluir la reforma de sus regímenes de jubilaciones y pensiones, como parte de compromisos financieros internacionales (*v.gr.*: con el FMI, el Banco Mundial, el BID, etc.), lo que inevitablemente ha reducido el margen de equilibrio entre los objetivos sociales y los objetivos económicos, ubicando de esa manera los procesos de reforma con mayor responsabilidad en los Ministerios de finanzas o economía que en los Ministerios del trabajo o de previsión social, o que en las propias instituciones de la seguridad social.

III.-FINANCIACIÓN DE LOS REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL EN GENERAL Y DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN PARTICULAR

Ningún régimen puede denominarse de *seguridad social*, si no puede garantizar, dentro de límites razonables, que estará en condiciones de pagar las prestaciones que promete cuando deba hacerlo.¹⁷ El costo de un régimen de seguridad social es la suma de las prestaciones que paga y de sus gastos administrativos. El problema fundamental de la financiación es la elaboración y aplicación de métodos para recaudar los fondos y recursos necesarios, a fin de poder efectuar sin dificultad los pagos de las prestaciones en el momento que corresponda y cubrir los gastos administrativos a medida que se deba hacerlo.

Veamos cuáles son los principales métodos o regímenes de financiación conocidos:

3.1.-Método solidario o de reparto

Un régimen de reparto es aquél en el cual las prestaciones de los beneficiarios son financiadas por las aportaciones de los cotizantes o con impuestos del Estado, sin acumular ningún fondo de capital –aunque conformen un fondo común que por lo general es objeto de inversiones–. Los trabajadores activos financian las pensiones de los que están jubilados, sea mediante cotizaciones, sea mediante aportaciones del Estado de tipo impositivo. Se llama de reparto, de redistribución o de solidaridad, porque los jóvenes financian a los viejos, los que ganan más financian a los que ganan menos.

Aunque la correspondencia no sea absoluta, la regla general es que los regímenes de reparto son públicos –y las instituciones que manejan los recursos también lo son– mientras que los de capitalización son casi siempre privados.

¹⁷En efecto, uno de los principios filosóficos que debe orientar a todo sistema de seguridad social es el de la *inmediatez* u *oportunidad*, ya que la seguridad social debe hacerse presente cuando se necesita, cuando se requiere, cuando se manifiesta la necesidad, la contingencia o el riesgo.

3.2.-Método de acumulación de capital o capitalización individual

Un régimen de capitalización se basa en la aportación, por parte de los individuos, de cuotas, durante su vida activa, a un fondo de pensiones que se materializa en activos financieros, de tal forma que cuando sobrevenga la contingencia protegida (jubilación, invalidez, muerte) tendrán derecho a las cuotas acumuladas más sus intereses. Este régimen funciona bajo la modalidad de cuentas individuales para cada afiliado, a las cuales se van sumando las cotizaciones de cada persona, aunque en ocasiones también contribuyen los empleadores.

En los regímenes de capitalización, la cotización de cada individuo se encuentra definida de antemano, pero el beneficio dependerá de la cantidad acumulada por él. Esto genera lo que algunos críticos denominan “*pensionados de primera y segunda categoría*”, ya que dependiendo del nivel de ingreso de las personas variará la cotización, y por lo tanto, la pensión que obtenga puede ser mayor o menor (Sainz, 1998, 188-189).¹⁸

Pero además, una vez escogido el método –de reparto o de capitalización individual– a ser utilizado para recaudar o financiar los fondos de la seguridad social, se suele distribuir entre los distintos sectores de la población la carga que el sistema representa, de distintas maneras, acudiéndose para ello una veces al *cobro de cotizaciones*, es decir, pagos efectuados por las personas protegidas y sus empleadores, y otras, a la *financiación con fondos públicos* provenientes de los ingresos generales del erario público o de impuestos especiales cuyo producto se destina a la seguridad social. En la mayoría de los países, se ha adoptado un procedimiento similar al del seguro social implantado por Bismarck en Alemania, ya que *la financiación es costeada en forma tripartita*, pues a las cotizaciones de la persona asegurada y de su empleador, se suele agregar un subsidio del Estado (que además se financia siempre con fondos públicos).

IV.-LOS REGÍMENES DE PENSIONES DE VEJEZ, INVALIDEZ Y SOBREVIVIENTES TRADICIONALMENTE EXISTENTES, VERSUS LOS SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES

4.1.-Las cuatro técnicas o regímenes conocidos

En el contexto de las prestaciones de vejez, tradicionalmente han sido conocidas cuatro técnicas básicas para suministrarlas (OIT, 1992, 61). Cada técnica origina un régimen específico, que paga también –casi siempre– las prestaciones de invalidez y de sobrevivientes, a saber:

¹⁸. Para Sainz Muñoz, la existencia de pensiones de primera y de segunda atiende al hecho de que la generalidad de los trabajadores no disponen de recursos ni facilidades para hacer aportes individuales más allá del mínimo obligatorio, convirtiéndose así en pensionados de segunda, que se limitarán a tener prácticamente una pensión mínima vital, en tanto que existirán pensionados de primera, que serán aquellos que por sus recursos económicos habrán podido hacer aportes de mayor intensidad, y por lo tanto tendrán una cuantía mayor en su pensión al final de su vida útil laboral.

-
- a) *Regímenes universales.* Conceden una pensión a todos los residentes que han sobrepasado cierta edad prescrita, independientemente de sus ingresos, de su situación laboral o de sus recursos.
 - b) *Regímenes de asistencia social.* Otorgan prestaciones a las personas de edad que se encuentren en estado de necesidad, previa comprobación de su carencia de recursos y de los gastos a que inevitablemente deben hacer frente.
 - c) *Regímenes de seguro social.* Proporcionan prestaciones a sus afiliados que alcanzan cierta edad, pero con arreglo al tiempo que hayan trabajado o a las cotizaciones que hayan abonado.
 - d) *Cajas de previsión.* Pagan a sus afiliados, a una edad prescrita, una suma única constituida por las cotizaciones que han abonado a la caja y los intereses devengados por dichas cotizaciones.

La clasificación antes descrita no significa que en cada país exista exclusivamente uno de tales regímenes, pues en muchos países –y sobre todo en los países industrializados de Europa Occidental y América del Norte, donde la seguridad social tiene una historia relativamente larga–, suele haber dos o más regímenes de prestaciones de vejez. En algunos países en vías de desarrollo, con un seguro social de origen más reciente, suele existir también un régimen de asistencia social que protege a los ancianos previa comprobación de su falta de recursos. Otras veces, al régimen estatal obligatorio han venido a sumarse *planes privados de pensiones*, fruto muchas veces de la iniciativa de los empleadores, o de éstos y sus trabajadores, los cuales se administran separadamente.

Las cajas de previsión ocupan un lugar especial, pues si bien lo normal es que se comprometan a otorgar al beneficiario el pago de una suma única, su fin suele ser también el pago de una anualidad, transformándose así dichas cajas en verdaderos regímenes de pensiones, con la ventaja de que movilizan el ahorro interno impulsando la economía nacional.

4.2.-Los planes privados de pensiones y los regímenes complementarios

En cuanto a los planes privados de pensiones a los que ya nos hemos referido, en todo el mundo han existido y existen pólizas o seguros privados de pensiones (de vejez, invalidez, supervivencia), entendidos como regímenes de previsión voluntaria.¹⁹ Igualmente, al lado de esas pólizas o seguros privados, en algunos países han existido y funcionado ciertas figuras comprendidas dentro de lo que se ha

¹⁹.En el seguro privado, existe un asegurador que asume el riesgo, que al verificarse genera la obligación de indemnizar al asegurado, mediante el pago de las respectivas pensiones, comprometiéndose el tomador del seguro a abonar una prima o cuota como contraprestación por el traslado del riesgo.

denominado la seguridad social complementaria, cuya trascendencia ha sido reconocida por la propia OIT, sobre la base de que vienen precisamente a complementar las pensiones otorgadas por el Estado a través del sistema de seguridad social. En efecto, ha señalado la OIT lo siguiente:

Especial significación revisten los planes de pensiones que algunas empresas crean para sus trabajadores, planes cada día más numerosos y variados y que pagan pensiones que se suman a las de la seguridad social del Estado o las reemplazan en parte...

(...Omissis...)

...A veces, al régimen estatal obligatorio han venido a sumarse planes de pensión privados fruto de la iniciativa de los empleadores de una industria o de éstos y sus trabajadores; ha habido casos en que estos planes han pasado a formar parte del régimen oficial o se han coordinado con él, pero lo usual es que se administren separadamente... (OIT, 1992, 7-8; 61-62).

En España por ejemplo, los fondos de pensiones han sido concebidos como “instrumentos protectores de previsión voluntaria y libre” (Almansa Pastor, 1987, 211), consistentes en patrimonios afectos al cumplimiento de planes de pensiones, gestionados y administrados por sociedades mercantiles –generalmente entidades aseguradoras y bancarias– que deben cumplir ciertos requisitos. Así, las personas a cuyo favor se constituyen estos planes de pensiones, tienen el derecho de percibir ciertas prestaciones por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, a través de diversas modalidades de planes que varían en función de sus promotores y partícipes.²⁰

Pero fuera de los casos antes anotados, en los que existen pólizas o seguros privados de pensiones, o de fondos de pensiones legalmente permitidos, lo cierto es que por lo general, los regímenes de jubilaciones y pensiones generales y obligatorios en el mundo son y han sido administrados por entes públicos o por organismos de integración tripartita pero con una marcada preeminencia del Estado, sin que se hubiesen dado casos de administración privada de los mismos hasta la reforma del régimen de seguridad social en Chile en 1981, donde ocurrió la sustitución total de la administración pública por la privada.

²⁰ Esas modalidades de planes son las siguientes: (a) *Planes de empleo*, constituidos por cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa, cuyos partícipes son sus empleados; (b) *Planes asociados*, constituidos por cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo, siendo sus partícipes los asociados y miembros; y (c) *Planes individuales*, promovidos por una o varias entidades financieras, cuyos partícipes son personas físicas indeterminadas que se adhieren al plan y, por consiguiente, forman un colectivo de origen heterogéneo.

4.3.-¿Pensiones vitalicias o pago de una suma única?

En cuanto al tipo y duración del beneficio, tradicionalmente se ha sostenido –y no sin razón– que la prestación de vejez –así como de invalidez o sobreviviente– más eficaz, desde el punto de vista de la seguridad social, es la pensión vitalicia. Los regímenes universales otorgan casi siempre este tipo de pensión. También las prestaciones de asistencia social suelen ser vitalicias, a menos que la persona necesitada deje de estarlo por haber obtenido otros recursos. En cuanto a los regímenes de seguro social, éstos se crean, en principio, para pagar pensiones vitalicias, aunque por lo general prevén también que los afiliados que lleguen a la edad prescrita sin haber alcanzado el mínimo exigido de años trabajados o de cotizaciones abonadas, puedan recibir una suma única equivalente al salario de algunos años.

Así mismo, en la mayoría de los regímenes de jubilaciones y pensiones que han sido recientemente reformados en algunos países, se han introducido modalidades de beneficios denominados “*retiros programados*”,²¹ que no tienen garantía alguna de ser vitalicios, lo cual se encontraría en contraposición con el Convenio 102 sobre seguridad social –Norma Mínima– de la OIT,²² según el cual, los Estados deben garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez consistentes en “*un pago periódico*”.

Se suele sostener que la percepción de una suma única de dinero va en contra del objetivo mismo de todo régimen de jubilaciones y pensiones, cual es el mantenimiento del ingreso durante la vejez, incapacidad, o muerte (en este último caso para los supervivientes), de allí que se insista con mucha frecuencia en las desventajas de esa clase de prestación en comparación con una pensión vitalicia, ya que no garantiza la cobertura de las necesidades a largo plazo.

4.4.-Preservación del valor de las pensiones

Los beneficiarios de pensiones están tan expuestos como el resto de la población a los caprichos de la inflación y de las coyunturas económicas, de allí que en la mayoría de los países se tomen medidas para proteger a los beneficiarios de pensiones contra tales influjos. De hecho, en la actualidad ha devenido en una práctica casi universal de las administraciones de seguridad social, el ajustar sus

²¹ Los retiros programados o pensiones programadas, no toman en cuenta la expectativa de vida del asegurado, sino que se negocia el monto de una pensión sobre la base de un número preestablecido de años de supervivencia, al cabo de los cuales, aun cuando el asegurado sobreviva, deja de percibir la pensión.

²² Este *Convenio* del año 1952, fue ratificado por Venezuela, y publicado en la G.O. N° 2.848 de fecha 27/8/1981.

prestaciones periódicamente para adaptarlas a las fluctuaciones del clima económico,²³ existiendo tres maneras principales para ello, a saber:

- a) *Ajustes a intervalos preestablecidos*, o bien ajustes automáticos, con procedimientos y límites previamente prescritos en la legislación de seguridad social;
- b) *Ajustes posibles*, cuando la legislación dispone que la cuantía de las prestaciones será objeto de una revisión periódica, pero sin especificar los procedimientos o los límites de los ajustes, ni obligar a efectuarlos;
- c) *Ajustes especiales*, cuando la legislación no los prevé pero las autoridades admiten que tienen la responsabilidad de hacerlo, modificando así ocasionalmente el monto de las pensiones.

En cuanto a los sistemas privados o de capitalización individual cuyo fundamento es la administración privada, el valor de las pensiones dependerá y estará en proporción directa con los aportes que haya hecho cada individuo durante su vida útil, y del rendimiento de las inversiones hechas con los montos acumulados en su cuenta individual, sin posibilidad de actualización o reajuste periódico, salvo en lo que respecta a la previsión bastante común de que el Estado – subsidiariamente– le garantice a los individuos una pensión mínima o vital, cuando lo acumulado por ellos sea insuficiente.

Sin embargo, esta preservación en el valor de las pensiones no suele aplicarse a las prestaciones complementarias a las que hemos tenido oportunidad de referirnos, respecto de las cuales, se suele sostener que *“no tienen por qué orientarse hacia el principio de suficiencia protectora, porque el principio de suficiencia no juega necesariamente dentro del esquema de protección complementaria...”* (Monereo Pérez, 1998, 457-460). Esa *“suficiencia protectora”* es la que caracteriza a las pensiones básicas y universales proporcionadas por el sistema de seguridad social otorgado o promovido por el Estado, que sí suele estar comprometido a proveer pensiones de jubilación o vejez mínimas o vitales, esto es, que sean suficientes para el sostenimiento del individuo y su familia con posterioridad a su retiro, en tanto que las pensiones complementarias dependerán, respecto de su cuantía, de lo que disponga la fuente donde tengan su origen (v.gr.: una convención colectiva, o la iniciativa del empleador que los ha implementado en forma voluntaria), ya que por tratarse de prestaciones de carácter complementario o suplementario a las otorgadas por el sistema de seguridad social otorgado o promovido por el Estado, a través de

²³En tal sentido, en varios Convenios y Recomendaciones de la OIT, se establece como principio el que las tasas de las prestaciones deberían revisarse después de todo cambio substancial en el nivel general de los ingresos o en el costo de la vida, sobre la base de que un régimen de seguridad social que no adapta sus prestaciones a las modificaciones del valor del dinero, no cumple los fines para los que fue creado.

ellas simplemente *“se otorga un subsidio con prescindencia de las consecuencias reales que la contingencia ocasión[e]”* (Vázquez Vialard, 1996, 390).

V.-ORIENTACIÓN DE LAS REFORMAS A LOS REGÍMENES DE PENSIONES EN EL MUNDO

El proceso de reforma de los regímenes de jubilaciones y pensiones no es exclusivo de América Latina. Prácticamente todos los países en las diferentes regiones del mundo están analizando opciones de reforma de sus regímenes de jubilaciones y pensiones.

Los puntos de partida y las opciones de reforma varían substancialmente entre las diferentes regiones. Así por ejemplo, los países desarrollados tienen estructuras demográficas envejecidas con desarrollo económico sostenido y con una cobertura cuasi universal de los regímenes de jubilaciones y pensiones. Sin embargo, en la mayoría de los casos se han preservado los sistemas públicos de reparto existentes, optando más bien por disminuir las prestaciones, incrementar los requisitos para el acceso a algunos beneficios o extender la edad de jubilación, entre otras medidas, ya que cualquier intento por modificar radicalmente los sistemas existentes ha traído consecuencias electorales dramáticas, como ha sucedido en Gran Bretaña, Francia y Alemania (Febres, 2000, 86).

Los países de Europa del Este analizan las reformas a sus regímenes de jubilaciones y pensiones en un contexto de reestructuración, e incluso de refundación económica y de cobertura cuasi universal. En África, por el contrario, los fondos de previsión de capitalización individual están siendo transformados en regímenes colectivos de seguridad social, aunque en un contexto de cobertura extremadamente limitada (Bonilla y Conte, 1998, 151-160).

En las décadas de los años 80 y 90, en América Latina se registraron cerca de diez reformas a los regímenes de jubilaciones y pensiones, con características similares, pero también con diferencias fundamentales entre ellas. Lo común ha consistido en la introducción de empresas privadas dentro de los sistemas obligatorios, para manejar y administrar las pensiones, pues aunque en algunos países del mundo ya existían parcialmente y con algunas modalidades, sistemas de pensiones manejados conjuntamente por el Estado y particulares. El primer ejemplo de apertura competitiva de un sistema de pensiones a empresas privadas fue el chileno, donde se instauraron desde 1981 las pensiones privadas obligatorias, lo que ha permitido afirmar que por primera vez en un país latinoamericano se instrumentó primero para ser copiado después por otros países, incluso por los Estados Unidos, no obstante ser este último país el que ha sido tradicionalmente considerado por nuestros países como el modelo a seguir.

Lo cierto es que los países latinoamericanos que han reformado sus sistemas de pensiones varían en su forma del sistema chileno, lo que significa que no todos han estado dispuestos a implantar dicho modelo como algo universal.

VI.-BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS REFORMAS A LOS RÉGIMENES DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA

Siguiendo en gran parte el esquema propuesto por el profesor peruano Francisco Romero Montes (1998, 210-215), en cuanto a las clases de reformas instauradas por los países de América Latina, vamos a hacer una caracterización general de los tipos de reformas introducidas en nuestros países:

6.1.-Sistemas de modelo único, en los que se cerró el antiguo sistema y sólo quedó el reformado. Han sido implementados en Chile, El Salvador, México y Bolivia. En estos países, el antiguo régimen continúa siendo administrado por un organismo público (o incluso el mismo Seguro Social), aunque está condenado a desaparecer porque sólo se mantiene para los antiguos afiliados, o para los trabajadores que excedían determinada edad o se encontraban ya pensionados para el momento en que se implementó la reforma, pero no admite nuevos afiliados, ya que éstos deben incorporarse obligatoriamente al régimen reformado; en otras palabras, el sistema anterior subsistirá mientras sobrevivan los trabajadores afiliados a él.

También se suele permitir que los antiguos afiliados abandonen el régimen viejo, en cuyo caso generalmente tienen derecho a un bono de reconocimiento que otorga el Estado, y que consiste en una suma representativa del promedio de lo cotizado durante un determinado período anterior al traspaso al nuevo sistema, multiplicado por el número de años de cotizaciones.

El régimen nuevo consiste en un sistema de cuentas individuales o de capitalización individual, que son administradas por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), llamadas en México Administradoras de Fondos de Retiro (AFORES), que pueden ser públicas, privadas o mixtas.

6.2.-Sistemas de dos modelos, donde coexisten el antiguo sistema y el reformado, permaneciendo abiertos ambos, y es el trabajador quien tiene la posibilidad de elegir el que prefiera. Es el caso de Perú y Colombia. En estos países el antiguo sistema público o de reparto (administrado por entes públicos de la seguridad social), coexiste con el nuevo régimen de capitalización individual administrado por las AFP (llamadas en Colombia Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones o Sociedades de Fondos de Pensiones y Cesantías Autorizadas), lo que significa que el trabajador tiene la alternativa de mantenerse en el antiguo régimen o afiliarse al nuevo. Se prevé también bonos de reconocimiento para el caso de transferencia de un afiliado del régimen público al privado.

6.3. El sistema uruguayo en base a niveles, donde existen tres pilares o niveles integrados, que permiten a los trabajadores una mixtura en sus prestaciones y en sus cotizaciones. Esos tres niveles son los siguientes:

Primer Nivel: en principio de carácter público, que otorga pensiones básicas por solidaridad intergeneracional, financiado por aportaciones del Estado, de los patronos y de los trabajadores, siendo obligatoria la cotización para estos últimos (15% de su salario hasta el tope de 5 mil pesos uruguayos);

Segundo Nivel: de cuentas individuales, financiadas sólo mediante cotizaciones obligatorias de los trabajadores que devenguen entre 5 y 15 mil pesos uruguayos, quienes deben cotizar el 15% por sus ingresos comprendidos en el referido tramo (los empleadores no aportan, pues este nivel se considera una especie de ahorro del trabajador). Provee pensiones complementarias que son administradas por Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), las cuales pueden ser públicas, privadas o mixtas;

Tercer Nivel: también de cuentas individuales pero de ahorro voluntario –no obligatorio– para los trabajadores que perciban salarios superiores a los 15 mil pesos, siendo igualmente administradas por las AFAP.

En el sistema uruguayo la afiliación es obligatoria para los trabajadores menores de 40 años de edad al 01/04/96, y voluntaria para los que tuvieran más de 40 años en esa misma fecha, quienes podían optar entre ingresar al nuevo régimen integrado por los tres niveles ya descritos, o permanecer en el antiguo, que está condenado a desaparecer.

4.-*El caso de Argentina*, país en el cual, si bien fue eliminado el antiguo régimen público, se establecieron dos nuevos regímenes, uno de ellos público o de reparto, y otro privado o de capitalización individual, donde el trabajador, ya sea antiguo o nuevo, puede optar entre afiliarse a uno u otro de los regímenes del nuevo sistema. Las cuentas de capitalización individual son administradas por Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones privadas.

VII.-LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DEL SISTEMA DE PENSIONES EN VENEZUELA

7.1.-Los logros de la concertación social: aprobación de las primeras leyes de reforma

En Venezuela, la suscripción en marzo de 1997 de un acuerdo enmarcado en el diálogo social entre los sectores laboral, empresarial y estatal, denominado “*Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial*”,²⁴ provocó

²⁴ Este acuerdo fue suscrito el 17/3/1997, entre: (i) el Ejecutivo Nacional, representado por los Ministros de CORDIPLAN (Oficina Central de Planificación y Coordinación de la Presidencia de la República), de Hacienda, de Industria y Comercio, y del Trabajo; (ii) las Confederaciones Sindicales: CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela), CODESA (Confederación de Sindicatos Autónomos) y CGT (Confederación General de Trabajadores); y (iii) las organizaciones empresariales: FEDECAMARAS (Federación de Cámaras de Industria y Comercio), CONSECOMERCIO (Consejo Nacional

algunas reformas legislativas de las normas laborales entonces vigentes, como fue la modificación a partir del 19/6/1997 de la Ley Orgánica del Trabajo en materia de salario y prestaciones sociales, y se dieron los primeros pasos para promover la reforma de la seguridad social. Así, durante la administración del Presidente Caldera el Congreso aprobó a finales de 1997 la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI),²⁵ en la cual se establecieron –entre otras cosas– las bases del régimen que se implementaría en Venezuela a partir del año 2000 en materia de pensiones y, a finales de 1998, el Ejecutivo Nacional dictó –mediante habilitación legislativa dada por el Parlamento– un Decreto con Rango y Fuerza de Ley que regulaba el Subsistema de Pensiones.²⁶ Como parte del proceso de reforma, en 1998 se dictó también un Decreto-Ley que ordenaba la liquidación del IVSS al 31/12/1999.²⁷

7.2.-El régimen de pensiones inicialmente aprobado

El subsistema de pensiones aprobado durante la administración del Presidente Caldera establecía un *régimen mixto* que combinaba la *Capitalización Individual* con la *Solidaridad Intergeneracional*, esta última conformada por un fondo común (Fondo de Solidaridad Intergeneracional), donde los que estaban activos –los más jóvenes–, financiarían las pensiones de los más viejos –los ya retirados–, y donde los que ganaban más financiarían a los que ganaban menos (de allí la solidaridad). Mediante la Capitalización Individual, cada individuo aportaría durante su vida activa cuotas a una cuenta individual que constituiría el fondo de su futura pensión (Fondo de Capitalización Individual).

Según aquél régimen aprobado entre 1997-1998, la administración de los fondos de pensiones –de Capitalización Individual–, estaría a cargo de las AFP, las cuales podían ser públicas, privadas o mixtas. En cuanto al Fondo de Solidaridad Intergeneracional, se dispuso que para su administración el Ministerio del Trabajo podía celebrar convenios de fideicomisos o de administración con entes públicos, privados o mixtos; de manera que el Seguro Social ya no participaría en la administración de ninguno de los nuevos regímenes –ni siquiera en el de Solidaridad Intergeneracional–.

del Comercio y los Servicios), CONISDUSTRIA (Confederación Venezolana de Industrias), FEDEAGRO (Federación de Agricultores) y FEDEINDUSTRIA (Federación de Artesanos, Pequeños y medianos Industriales de Venezuela).

²⁵.Publicada en G.O. N° 5.199 Extraordinario, del 30/12/1997.

²⁶.Decreto N° 2.993, publicado en G.O. N° 36.575, del 5/11/1998.

²⁷.Decreto N° 2.744 con Rango y Fuerza de ley que regula el proceso de liquidación del IVSS y la transición al nuevo Sistema de Seguridad Social Integral, publicado en G.O. N° 36.557, del 9/10/1998.

Existiría además la garantía de una pensión mínima vital (tanto de vejez, como en caso de invalidez) para los afiliados que habiendo contribuido al sistema, los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual no resultaran suficientes para obtener un monto equivalente o superior a aquella pensión mínima, y garantía ésta que se materializaría a través del Fondo de Solidaridad Intergeneracional.

7.3.-Aplazamiento de las reformas

El sistema aprobado durante la administración Caldera en materia de pensiones nunca llegó a aplicarse, ya que el gobierno del Presidente Chávez dio un giro inesperado a las reformas hasta entonces introducidas, reformando en 1999 la LOSSSI (por vía de Decreto, gracias a una nueva habilitación legislativa), en una de cuyas disposiciones se derogó el Decreto-Ley del año 1998 que ordenaba la liquidación del IVSS, estableciendo en su lugar la reconversión de este último Instituto. El actual gobierno también aplazó la entrada en vigencia del nuevo sistema de pensiones, ordenando inicialmente que el mismo comenzaría a aplicarse a partir del 1/1/2001;²⁸ posteriormente, ante el inminente vencimiento de dicho período de aplazamiento, la propia Asamblea Nacional estableció que las normas relativas al sistema de pensiones comenzarían a aplicarse a partir del 1/7/2001,²⁹ y más recientemente, se prorrogó una vez más, pero hasta el 1/1/2002, la entrada en vigencia del nuevo sistema de pensiones.³⁰

7.4.-Un nuevo ingrediente: la aprobación de la Constitución de 1999

A finales de 1999 fue aprobada una nueva Constitución (elaborada por una Asamblea Nacional Constituyente elegida para tal fin), la cual, en opinión de muchos contiene regulaciones excesivamente paternalistas y estatistas en el campo de los derechos sociales.³¹ No es de extrañar, pues, que desde entonces se esté a la

²⁸.Según se dispuso en el Decreto N° 424 con Rango y Fuerza de Ley de Reforma de la LOSSSI, y el Decreto N° 426 con Rango y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 2.993 mediante el cual se regula el Subsistema de Pensiones, publicados en G.O. N° 5.398 Extraordinario, de fecha 26/10/1999.

²⁹.Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 424 con Rango y Fuerza de LOSSSI, y Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 426 con Rango y Fuerza de Ley que regula el Subsistema de Pensiones, publicadas en G.O. N° 37.125, de fecha 23/01/2001.

³⁰.Ley de Reforma Parcial de la LOSSSI, y Ley de Reforma Parcial de la Ley que regula el Subsistema de Pensiones, publicadas en G.O. N° 5.543 Extraordinario, de fecha 11/7/2001.

³¹.Según expresa Brewer-Carías (2000, 176), “[e]n el campo de los derechos sociales y de las familias, la Constitución de 1999 contiene extensas y complejas declaraciones (...), que atribuyen al Estado

espera de que el régimen aprobado durante el gobierno del Presidente Caldera sea reformado, para adaptarlo esta vez a las previsiones de la nueva Constitución en materia de seguridad social, que entre otras cosas dispuso en su artículo 86 lo siguiente:

Artículo 86: Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines...

La redacción de la disposición antes transcrita, hizo surgir serias dudas sobre la posibilidad de que pudieran participar entes privados en la administración de los fondos de pensiones, ya que el texto Constitucional enunció, como principio general, que la seguridad social sería un servicio público de carácter no lucrativo. Además, muchos se preguntaron si quedaba o no algún campo para que los trabajadores pudieran acumular fondos de capitalización individual, cuando la Constitución anunciaba que el sistema debía ser universal, unitario y de financiamiento solidario y, en el supuesto de que pudieran existir tales fondos, si éstos podrían ser administrados por instituciones privadas, las cuales son –en principio– entes con fines de lucro, que cobran comisiones por administrar, lo que parecía contradecir el carácter “no lucrativo” que la Constitución le imprimió al sistema de seguridad social.

Algunos consideran que el principal problema de la nueva Constitución es “la confusión entre las buenas intenciones y los derechos constitucionales y el engaño que puede derivar de la imposibilidad de satisfacer algunos derechos sociales” (Brewer-Carías, 2000, 200), como sucede por ejemplo con la seguridad social, respecto de la cual se ha llegado a afirmar que los constituyentes confundieron las buenas intenciones y declaraciones sociales, con lo que deberían ser los derechos y

innumerables obligaciones y que en gran parte marginalizan a la sociedad civil. El esquema, globalmente considerado es altamente paternalista”.

obligaciones constitucionales.³² Además, al tiempo que se impregnan los derechos sociales de un excesivo paternalismo estatal, poniendo en manos del Estado enormes cargas cuya posibilidad de cumplimiento se pone aún en duda, también se minimiza y excluye la iniciativa privada en servicios tradicionalmente concurrentes entre el Estado y los particulares, como sucede con la seguridad social, respecto de la cual expresa Brewer-Carías que pareciera excluirse –en principio– *“toda iniciativa privada (...) y se minimiza la participación privada en la administración reproductiva de los fondos de pensiones”* (Brewer-Carías, 2000, 201).

En sentido similar apunta el agudo comentario de Aponte Blank (2000, 125), para quien *“la participación de organizaciones privadas no comunitarias en el ámbito social parece escudarse bajo un manto de pecaminosidad en la nueva Constitución que alcanza una ejemplificación de altos quilates en la aceptación de los fondos privados de pensiones «sin fines de lucro»”*.

Sin embargo, hay quienes defienden la participación de los entes privados en dicha administración, argumentando que lo que la Constitución quiso limitar fue el monto de las comisiones que podrían cobrarse, en el sentido de que éstas deberán ser *moderadas*. De ser así, nos encontraríamos frente otro problema: la calificación y distinción de lo que podría considerarse lucro aceptable, del que no lo sería. También se ha afirmado que la inclusión de la frase de *“no lucrativo”* se refería a que los recursos de las pensiones no podrían ser utilizados en inversiones especulativas, pero que ello no impide en forma alguna la participación privada en el manejo de los fondos.

Ciertamente, el manejo privado de los fondos de pensiones es un asunto que genera posiciones radicales y encontradas. Hay incluso algunos ex constituyentes que sostienen que su intención fue la de permitir sólo un modelo colectivo y público y que, por ende, el debate sobre la participación privada debería limitarse a determinar si el ahorro individual puede ser una opción –no una obligación–, para quienes tienen recursos suficientes.

Lo que sí es un hecho innegable es que la mayoría de la población, según encuestas confiables, está de acuerdo con los fondos de capitalización individual, dada la ineficiencia que el sector público ha demostrado siempre en la supervisión, administración y rectoría de proyectos de largo plazo, como es el caso de la seguridad social.

³². Por ello, Brewer-Carías (2000, 201) afirma sin vacilaciones, que la consagración de los derechos sociales en la forma mencionada origina otro tipo de relaciones jurídicas, *“incluso con derecho de ser amparados constitucionalmente”*. De hecho, algunos sostienen que ante la imposibilidad de realización de los derechos sociales que la Constitución garantiza (*“garantismo estatista”*), al obtenerse los primeros amparos constitucionales contra el Estado (a quien se le asigna el rol de garante y responsable directo del acceso a esos derechos), es muy probable que el Parlamento se vea forzado a reformar el texto fundamental, *“para adecuarlo a las posibilidades reales de un Estado social que, como el venezolano, nunca ha sido –propiaimente– un Estado de bienestar”* (Aponte Blank, 2000, 122-123).

7.5.-El Proyecto de Ley del Subsistema de Pensiones presentado por el Ejecutivo Nacional al Parlamento en marzo de 2001

Aunque todavía habrá que esperar por el subsistema de pensiones que en definitiva se apruebe, lo importante es que se ha mantenido el debate sobre el futuro de la seguridad social y dentro de ésta, de los Fondos de Pensiones, a tal punto, que a mediados del año 2000 se conformó una Comisión Presidencial para estudiar y elaborar un nuevo marco legal para la seguridad social. Esta Comisión presentó al Ejecutivo Nacional en marzo de 2001, varios proyectos de leyes relacionados con la reforma del sistema de seguridad social y, entre ellos, el correspondiente al subsistema de pensiones, cuya entrada en vigencia se prevé a partir del 1/1/2002. A su vez, el Ejecutivo remitió los referidos proyectos a la Asamblea Nacional, para su consideración y discusión.

Entre las previsiones más importantes del sistema propuesto en materia de pensiones por los proyectos en referencia, merecen destacarse que existirán dos regímenes: uno *contributivo* y otro *no contributivo*. El régimen no contributivo contempla el otorgamiento de pensiones mínimas de vejez equivalentes al salario mínimo urbano, garantizadas por el Estado (con cargo al Presupuesto Nacional), para todas las personas mayores de 65 años en estado de necesidad (carentes de recursos), que no hayan cotizado al sistema de seguridad social, o que, habiéndolo hecho, no cumplan los requisitos contemplados bajo el régimen contributivo para el otorgamiento de una pensión.³³

En el régimen contributivo, en cambio, se crean dos regímenes con no pocas semejanzas con los establecidos en las leyes aprobadas durante la anterior administración, a saber: uno de *Cuentas de Capitalización Individual*, y otro, que funcionará como un *Fondo de Solidaridad Intergeneracional*. Este último se define en el proyecto como un fideicomiso de administración dependiente del Ministerio de Finanzas, el cual podrá celebrar contratos para la administración de los recursos del fondo con entes públicos, privados o mixtos. Sus recursos provendrán, fundamentalmente: (i) de los aportes obligatorios –de solidaridad–, efectuados por los trabajadores y empleadores; (ii) de los aportes directos del Ejecutivo Nacional; y (iii) de los rendimientos e intereses producidos. Este Fondo estará destinado a complementar la pensión mínima de vejez de aquellos cotizantes que a pesar de cumplir con los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de vejez,³⁴ no

³³.Es de suponer que este régimen denominado por el proyecto como “no contributivo”, fue introducido para poder cumplir con el postulado contenido en el artículo 86 constitucional de que la ausencia de capacidad contributiva no excluiría a las personas de la protección de la seguridad social, lo que implica que todo anciano, inválido, e incluso las amas de casa y los trabajadores informales, aunque nunca hayan contribuido al sistema de seguridad social, tendrán derecho a exigir su pensión de vejez, o de invalidez, según se trate.

³⁴.Los requisitos exigidos para tener derecho a dicha pensión son: un mínimo de 360 semanas cotizadas y 60 años, edad ésta que será incrementada en un año en forma bianual, hasta alcanzar los 65 años.

alcancen a acumular en su Cuenta de Capitalización Individual el monto equivalente a una pensión mínima vital.

Por su parte, las Cuentas de Capitalización Individual serán administradas por AFP que podrán ser públicas, privadas o mixtas y se financiarán, principalmente, por los aportes obligatorios de los trabajadores y patronos, con la posibilidad de que unos u otros puedan efectuar aportes voluntarios.

7.6.-Algunas consideraciones finales

Lo señalado por el mencionado Artículo 86 constitucional de que la ausencia de capacidad contributiva no excluirá a las personas de la protección de la seguridad social, trae consigo importantes consecuencias, pues implica que toda persona mayor de 65 años,³⁵ aunque nunca haya contribuido al sistema tendrá derecho a pedir su pensión de vejez, lo que puede significar que el número de pensionados actuales del IVSS (aproximadamente 600.000) se duplique o hasta triplique. Asimismo, y según cifras de la OCEI, deberían agregarse unas 300.000 personas que se encuentran actualmente incapacitadas para trabajar y que tampoco están cubiertos por la seguridad social, ni reciben ningún tipo de prestaciones o pensiones del IVSS. A lo anterior, habría que adicionar también el trabajo del hogar, al que la nueva Constitución en su Artículo 87 reconoce como actividad económica productiva, garantizando a las amas de casa el derecho a la seguridad social, lo que podría implicar que cerca de unos 3.000.000 de amas de casa reclamen al Estado los beneficios del sistema de seguridad social, entre ellos una pensión de vejez, a pesar de no haber contribuido nunca al sistema.

Todo lo anterior ha llevado a afirmar a muchos que el sistema de seguridad social propuesto por la Constitución Bolivariana será insostenible para el Estado, que podría traer la quiebra del Fisco, y que sólo mediante nuevos impuestos podrán obtenerse los recursos necesarios para que los nuevos preceptos constitucionales tengan aplicación práctica, pues un fondo de pensiones sostenido sólo por la solidaridad de los afiliados no será suficiente para cubrir con las responsabilidades que la nueva Carta Magna le asigna al Estado, ya que mientras en 1974 existían en nuestro país un jubilado por cada 39 trabajadores activos que aportaban al sistema, en cambio, la proporción hoy en día es totalmente diferente: sólo aportan seis o menos trabajadores por cada jubilado, siendo ésta una tendencia que se profundiza, lo que haría inviable mantener un sistema que sea exclusivamente de reparto.

Creemos que no obstante lo dispuesto por el artículo 86 de la nueva Constitución, es posible la existencia tanto del ahorro en cuentas de capitalización

³⁵La edad de 65 años es fijada como la edad a partir de la cual se debe garantizar el acceso a las prestaciones de vejez, para las personas que sobrevivan dicho límite, según lo establece el artículo 26 del Convenio 102 de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), del año 1952, ratificado por Venezuela el 5/11/1982, y publicado en la G.O. N° 2.848, de fecha 27/8/1981.

individual, como la participación privada en la administración de los fondos de pensiones. En efecto, la Constitución Bolivariana también consagró en su artículo 70 el denominado principio de *corresponsabilidad*, estableciendo expresamente mecanismos como la cogestión y la autogestión. El principio de la *corresponsabilidad* ha sido señalado por algunos ex constituyentes como uno de los principales impulsores de la nueva Constitución, para significar con ello que las responsabilidades y derechos consagrados en el nuevo Texto Fundamental no corresponden sólo al Estado, ni a los ciudadanos solos, sino que tiene que haber *corresponsabilidad* entre el Estado y los ciudadanos (Istúriz, 2000, 4). Ello tiene que ver con el papel protagónico y participativo que la nueva Constitución le asigna a los ciudadanos, no sólo en lo político, sino también en lo económico y social, de manera que todos contribuyan en la solución de los problemas en una forma *corresponsable*. No se trata, pues, de la idea manejada por el modelo neoliberal de que cada quien debe proveerse su propio bienestar, sino de la participación conjunta del Estado (sociedad) y ciudadanos (individuos), compartiendo responsabilidades en la consecución y realización del bienestar común.

Abona lo anterior el hecho de que la propia Constitución Bolivariana consagra en su artículo 112 la promoción de la iniciativa privada, para garantizar –entre otras cosas–, la creación de riqueza y su justa distribución; la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población; y la libertad de trabajo, empresa, comercio e industria.

En todo caso, nos pronunciamos a favor de la existencia de un régimen mixto que combine un sistema de capitalización individual con un sistema colectivo y solidario, ya que la adopción de uno u otro sistema en forma universal y exclusiva podría ignorar, por una parte, que existen ciertamente amplios sectores de la población que requieren y deben ser atendidos prioritariamente, para lo cual se hace imprescindible la solidaridad social, en tanto que no se puede tratar de igual forma a quienes están en mejor condición para proveerse su propia protección. En efecto, la utopía de la universalidad e igualdad se derrumba definitivamente cuando “*no es posible mantener el criterio de otorgar beneficios y servicios por igual a sectores de la población de diferentes estratos sociales que poseen diferentes oportunidades y diferentes recursos para hacerle frente a sus necesidades, requerimientos y contingencias*” (Robles, 2000, 211).

Lo importante es que los fondos privados de pensiones podrían crear nuevas fuentes de empleo e incentivar el ahorro nacional (o más bien, serían un remedio al bajo ahorro interno), convirtiéndose en un mecanismo para atraer inversiones que no sólo obtengan ganancias (mediante la participación de las AFP en su administración), sino que beneficien también a los propios pensionados y al país en general, ya que los fondos concentrarían masas importantes de dinero que podrían ser de gran utilidad para la reactivación económica del país. Venezuela no puede dar la espalda a la realidad constituida por el hecho de que en materia previsional, está surgiendo en el mundo una verdadera industria que puede llegar a “*ser tan grande,*

tan voluminosa, que se va a convertir en el sector financiero de mayor importancia en el Siglo XXI” (Venegas, 1998, 66).

El Estado por su parte, debe mantener un rol subsidiario –pero no por ello menos importante, pues la responsabilidad de asegurar a los ciudadanos los beneficios de la seguridad social sigue siendo una responsabilidad central del Estado–, como garante de pensiones mínimas, así como en la regulación (lo suficientemente flexible) y la supervisión (lo suficientemente severa) en los aspectos fundamentales del sistema.

Pensar que las administradoras privadas, por ser instituciones con fines de lucro, de alguna manera le disminuirían el beneficio a los trabajadores, sería un error, porque sería tanto como afirmar que el Estado puede ser mejor administrador que la empresa privada, cuando la experiencia nos dice todo lo contrario.

Más allá del sistema que se escoja, lo importante es que las tasas de contribución que se fijen para poder establecer los fondos de pensiones (sean éstos de reparto o de capitalización individual), resulten tolerables tanto por los trabajadores como por las empresas (Arismendi, 1998, 31). Además, salvo en aquellos regímenes en lo que se establecen pensiones uniformes, la pensión de una persona es básicamente el fruto de la remuneración que percibió durante su vida, tanto en los sistemas de reparto como en el de capitalización individual; de allí que cobre singular importancia la necesidad de que existan buenas remuneraciones para los trabajadores, pues si estas lo son, las pensiones también serán buenas, suficientes o de monto aceptable, en tanto que si las remuneraciones son muy bajas, así también serán las pensiones (Febres, 2000, 80), independientemente del sistema que exista y en definitiva se apruebe: público, privado o mixto.

VIII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMANSA PASTOR, José M. (1987); “Derecho de la seguridad social”; Editorial Tectos, Madrid.
- ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis (1988); “Instituciones de seguridad social”; Editorial Civitas, Madrid.
- APONTE BLANK, Carlos (2000); “Los derechos sociales y la Constitución de 1999: ¿nuevas garantías o espejismo?”; en *La cuestión social en la Constitución Bolivariana de Venezuela* (AA.VV.); CENDES/UCV, Caracas.
- ARISMENDI, León (1998); “Futuro del ahorro a largo plazo en Venezuela y su importancia socioeconómica”; en *Ahorro a largo plazo – Visión y tendencias para el Siglo XXI* (AA.VV.); Asociación Venezolana de Ejecutivos, Caracas.
- BONILLA GARCÍA, Alejandro y CONTE, Alfredo (1998); “Modus Operandi para las Reformas de los Sistemas de Pensiones”; en libro del *XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tomo 3; Panamá.
- BREWER-CARIAS, Allan (2000); “La Constitución de 1999 – comentada–”; Editorial Arte, Caracas.
- BUSINESS WEEK (1997); “How to fix social security?”; January 20.
- CABANELLAS, Guillermo (1968); “Compendio de Derecho Laboral”, Tomo II; Bibliográfica Omeba Editores, Buenos Aires.
- CARBALLO M., César A. (1999); “El Derecho del Trabajo frente a la globalización. ¿La estrategia de Job?; en *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UCV, N° 113*. Caracas.
- CARDENAS RIVERA, Miguel Eduardo (1997); “La reforma de la Seguridad Social colombiana: entre la competencia y la solidaridad”; en *La seguridad social en América Latina: ¿reforma o liquidación?* (AA.VV.); Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABAJADORES –CLAT– (1994). “Movimiento de los Trabajadores y Ecología” (*por una ecología humana y una ecología social del trabajo humano*). Colección CLAT, N°5, Caracas
- CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (1999); “Los derechos de los trabajadores en la era de la mundialización”; Universidad Central de Venezuela-Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas, Caracas.
- DE LA FUENTE LAVIN, Mikel y OTXOA CRESPO, Isabel (1998); “Razón Financiera frente a Razón Social”; en libro del *XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tomo 2; Panamá.
- DIAZ, Rolando y ENSIGNIA, Jaime (1997); “Sistema de seguridad social en América. Respuestas sindicales; en *La seguridad social en América Latina: ¿reforma o liquidación?*” (AA.VV.); Editorial Nueva Sociedad, Caracas.

-
- EL NACIONAL (1999): "No conviene reservar sólo al Estado la responsabilidad de la seguridad social" (entrevista a Leopoldo Puchi, ex Ministro del Trabajo); 7 de noviembre.
- _____ (1999): "Manejo privado de fondos de pensiones se aprobaría en segunda ronda de la ANC"; 7 de noviembre.
- _____ (1999): "Número de pensionados se incrementará 50% en el 2000"; 9 de noviembre.
- _____ (2000): "2,8 millones de amas de casa podrán exigir al estado su derecho a la seguridad social"; 6 de enero.
- _____ (2001): "La Constitución se hizo para evitar manejo privado de fondos de pensiones"; 22 de julio.
- EL UNIVERSAL (1998): "Pensiones en el tiempo"; 14 de abril.
- _____ (1999): "Cuánto rendiría un fondo de pensiones"; 11 de abril.
- _____ (1999): "El país no está preparado para aplicar el subsistema"; 11 de abril.
- _____ (1999): "Costo de la seguridad social será insostenible para el fisco"; 5 de noviembre.
- _____ (1999): "Seguridad Social quebrará al Estado"; 7 de noviembre.
- _____ (1999): "Ejecutivo apelará a nuevos impuestos para hacer frente a la seguridad social"; 11 de noviembre.
- FEBRES, Carlos Eduardo (2000); "Mitos y simplificaciones sobre la seguridad social venezolana"; en *La cuestión social en la Constitución Bolivariana de Venezuela* (AA.VV.); CENDES/UCV, Caracas.
- GALIN, Pedro (1991); "Empleo precario en América Latina"; en *La Flexibilización Laboral en Venezuela: ¿Nuevo nombre o nueva realidad?* (AA.VV.); ILDIS / Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- GARCIA, Carlos (1997); "La nueva Ley del Seguro Social en México: ¿una ley de consenso?"; en *La seguridad social en América Latina: ¿reforma o liquidación?* (AA.VV.); Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- LA RAZÓN (2000): "El proyecto de seguridad social es violatorio de la Constitución"; 31 de diciembre.
- MENACHO AGUILAR, Manfredo (1998); "La Reforma de la Seguridad Social Boliviana"; en libro del *XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tomo 2; Panamá.
- MENDEZ CEGARRA, Absalón (2000); "Seguridad Social y Tercera Edad"; en *La Seguridad Social: Temas Puntuales en Venezuela – Cuadernos de Postgrado N° 13* (AA.VV.); Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCV/Fondo Editorial Tropykos, Caracas.
- MEZA SALAS, Marlon M. (2000); "La reforma de la seguridad social"; en *EL UNIVERSAL*; 25 de octubre.
- MIJARES ULLOA, Luis A. (1983); "Sociología de la Seguridad Social", s/e, Caracas.

- MONEREO PEREZ, José Luis (1998); “El futuro del sistema de pensiones: sistema público y sistemas privados”; en *CIVITAS - Revista española de DERECHO DEL TRABAJO*, N° 89/ Mayo-Junio; Editorial Civitas, Madrid.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT– (1992); “Introducción a la seguridad social”; Ediciones Alfaomega, México.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario (1998); “La reforma de la seguridad social en el Perú”; ponencia presentada en el *Congreso Internacional sobre relaciones de trabajo y seguridad social: tendencias y desafíos*”; mimeografiado, Caracas.
- PAZOS, Luis (1997); “Mi dinero y las AFORES”; Editorial Diana, México.
- RAUSEO, Xiomara (1998); “La Seguridad Social del futuro: ¿Solidarismo o Individualismo?; en libro de las *Jornadas Internacionales “Diálogo Social y Desarrollo”*”; Ediciones del Ministerio del Trabajo, Caracas.
- _____ (1999); “La Ley del Subsistema de pensiones”; en libro de las *XXIV Jornadas “J.M. Domínguez Escovar” sobre la Reforma de la Seguridad Social y de la Legislación del Trabajo*, Barquisimeto.
- _____ (1999); “La Seguridad Social en la actual Constitución: Reflexiones ante el proceso constituyente”; en *Reflexiones y propuestas en torno a la NUEVA CONSTITUCIÓN. Normativa Laboral y Seguridad Social* (AA.VV.); UCAB-ILDIS. Fondo Editorial Nacional: José Agustín Catalá editor, Caracas.
- REVISTA DINERO (1998): “Fondos de pensión: ¿retiro con garantía?”; 15 de diciembre.
- _____ (1998): “Pensiones a la medida de su ingreso”; 15 de diciembre.
- _____ (1998): “Características del sistema de fondos de pensiones latinoamericano”; 15 de diciembre.
- ROBLES R., Víctor R. (2000); “análisis crítico del discurso sobre política social”; en *La Seguridad Social: Temas Puntuales en Venezuela – Cuadernos de Postgrado N° 13* (AA.VV.); Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCV/Fondo Editorial Tropykos, Caracas.
- ROMERO MONTES, Francisco Javier (1998). “La discusión sobre la reforma de la seguridad social”; en libro del *XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*”, Tomo 2; Panamá.
- SAINZ MUÑOZ, Carlos (1998); “La Nueva Ley Marco del Sistema de Seguridad Social Integral”; Lito Jet, Caracas.
- SALMERON, Víctor (1999); “Seguridad Social es insostenible”; en *EL UNIVERSAL*; 10 de noviembre.
- SANCHEZ, Mario (1997); “Movimiento sindical y reforma previsional en Argentina”; en *La seguridad social en América Latina: ¿reforma o liquidación?*. Editorial Nueva Sociedad, Caracas.

-
- TAL CUAL (2001): “Informe de Gabinete Social frenó ley de seguridad social”; 4 de julio.
- TORO HARDY, José (1992); “Venezuela 55 años de Política Económica – 1936-1991 – Una utopía Keynesiana”; Editorial Panapo, Caracas.
- UZCATEGUI, Rafael (1989); “Financiamiento de la Seguridad Social”; Banco Central de Venezuela, Colección Premio Ernesto Pelizer, Caracas.
- VALLCORBA, Martín (1997); “La reforma de la Seguridad Social en Uruguay”; en *La seguridad social en América Latina: ¿reforma o liquidación?* (AA.VV.); Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- VALDES RODRIGUEZ, Alfredo (1998); “La reforma de la seguridad social en Iberoamérica”; en libro del *XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tomo 3; Panamá.
- VAZQUEZ VIALARD, Antonio (1996); “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Tomo 2; Editorial Astrea, Buenos Aires.
- VENEGAS, Alejandro (1998); “Experiencia internacional en el fomento del ahorro a largo plazo, con énfasis en fondos de pensiones, fondos de inversión y seguros de vida, entre otros”; en *Ahorro a largo plazo – Visión y tendencias para el Siglo XXI* (AA.VV.); Asociación Venezolana de Ejecutivos, Caracas.

TRABAJO FEMENINO Y POBREZA:
APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE SUS DETERMINANTES

Genny Zúñiga A. *

Resumen del Contenido:

Este artículo tiene como objetivo aproximarse al análisis de los factores determinantes de la fuerza de trabajo femenina, frente a distintas situaciones de pobreza de los hogares de pertenencia definida a partir del Método Integrado de Pobreza (MI). A partir de la década de los años '50, el país vivió profundas transformaciones producto de una industrialización acelerada y fuertes procesos de crisis y ajustes económicos, generando lo que algunos llaman "*grupos vulnerables*". Así las mujeres que se encuentren en situación de pobreza y que además tengan una inserción precaria en la actividad económica podrían formar parte de este grupo. La fuente principal de ese análisis es la Encuesta de Hogares por Muestreo de la OCEI (actualmente INE), correspondiente al primer semestre de 1998.

Summary of content:

The goal of this article is to analyze the determinants of female participation in the labor force, taking into account poverty as measured by the "Método Integrado de Pobreza (MI)". Beginning in the fifties, the country experienced profound transformations as a result of a fast-paced industrialization process coupled with strong crisis-adjustment periods contributing to the surge of what are some refer to as "vulnerable groups". In particular, poor women with weak links to economic activity may belong to this group. The main source of data for this work is OCEI's (now INE's) "*Encuesta de Hogares por Muestreo*" corresponding to the first semester of 1998.

Palabras Claves:

Trabajo femenino-Determinantes del trabajo femenino-Pobreza-Grupos vulnerables

*Genny Zúñiga A. es Socióloga de la UCV e Investigadora del Departamento de Estudios Demográficos del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. UCAB; gzuniga@ucab.edu.ve

TRABAJO FEMENINO Y POBREZA:
APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE SUS DETERMINANTES

Genny Zúñiga A.¹

SUMARIO: I.-MUJERES VULNERABLES, EMPLEOS VULNERABLES. II.-CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL. a.-Características de la inserción de la mujer en el mercado laboral, b.-La informalidad, c.-Los ingresos. III.-LOS DETERMINANTES DEL TRABAJO FEMENINO Y LA POBREZA. a.-La edad, b.-La situación conyugal, c.-La educación, d.-La jefatura femenina, e.-Los dependientes económicos. IV.-CONSIDERACIONES FINALES. V.-BIBLIOGRAFÍA. VI.-ANEXOS.

INTRODUCCIÓN

La presencia de la mujer en los mercados laborales de América Latina se ha incrementado de forma continua en las últimas décadas. En los años ochenta el número de mujeres que se encontraba dentro de la población económicamente activa alcanzaba casi los 36 millones en toda la región, esta población creció más del doble en el transcurso de los últimos 20 años y según las proyecciones que presenta la CEPAL, para el año 2025 las activas ascenderán a 140 millones. (CEPAL. 2000)

Estas mujeres se incorporaron principalmente en actividades económicas relacionadas con diversas ramas del sector terciario, en ocupaciones por muchos denominadas “*feminizadas*” debido a que entre ellas se encuentran, las secretarías, las enfermeras, las maestras, las vendedoras y las trabajadoras de los servicios personales. Aunado a ello, un número importante de mujeres que ingresaron al mercado laboral son precisamente las casadas y con hijos. Las características de esta incorporación evidencian dos aspectos de interés, en primer lugar condiciones de empleo y niveles de salario precarios, en segundo lugar, la necesidad de ingresar al mercado laboral como resultado de un fuerte deterioro de las condiciones de vida de la mayoría de la población.

Existen diferentes perspectivas que tratan de explicar la presencia femenina en el mercado de trabajo. Estas van desde la teoría económica, donde se incluye la teoría neoclásica, la teoría del capital humano o los enfoques de segmentación del mercado, hasta los enfoques feministas. Otras interpretaciones se sustentan en las transformaciones sociales, demográficas y económicas de carácter macroestructural,

¹. Deseo agradecer las valiosas observaciones y comentarios de la Profesora María Di Brienza.

las cuales son útiles sobretodo en contextos como el latinoamericano. Ello se debe a que en la región a partir de la década de los años '50 se vivió una primera etapa de transformaciones producto de los procesos de modernización y de industrialización; y en una segunda etapa se presentaron profundos procesos de crisis sufridos a partir de la década de los setenta y ochenta y se produjo una contracción de las economías. León (2000.16) afirma que durante los periodos de crisis y de recesión económica, la participación laboral femenina se expande y adicionalmente este aumento se produce por el incremento de ocupaciones en empleos por cuenta propia, a tiempo parcial y altamente precarios.

Venezuela, al igual que muchos países de la región, sufrió las consecuencias del cambio de las condiciones del mercado financiero internacional y un deterioro sostenido de la gestión económica, lo cual trajo como consecuencia un crecimiento de la inflación, una caída continua del salario real y con ello, un deterioro de las condiciones de vida de la población. A pesar de los repetidos esfuerzos realizados en los años 1985 y 1989 para lograr a través de políticas de ajuste estructural un crecimiento económico y revertir el deterioro de las condiciones de vida, el resultado fue precisamente un incremento importante de los niveles de pobreza en la población. (Márquez.1996.2)

Esta situación tuvo repercusiones sobre la estructura del mercado laboral, entre las que se destaca: la incapacidad para absorber mano de obra desempleada por parte del sector formal de la economía; el freno a la creación de nueva fuerza de trabajo asalariada debido a la desaceleración de las actividades económicas más importantes; el incremento de actividades concentradas en el sector terciario de la economía; el incremento de la participación de la fuerza de trabajo en el sector informal; y por último, el notable aumento de la fuerza de trabajo femenina debido a la reducción de los salarios, lo que hace que las familias incorporen más miembros al mercado laboral y así captar más ingresos para la subsistencia. (Horbath.1999.58)

El presente artículo tiene como objetivo ofrecer una aproximación al análisis de algunos de los factores que condicionan la presencia de las mujeres dentro del mercado laboral, diferenciada a partir de las distintas condiciones de pobreza en que se encuentren sus hogares de pertenencia. El análisis de los factores determinantes y la pobreza, además de la caracterización de la inserción femenina en el mercado laboral, puede dar indicios de la existencia de grupos de población femenina con características de vulnerabilidad, lo cual resulta de interés para profundizar en otros estudios.

Por esta razón, en este artículo se presentará en primer lugar el concepto de vulnerabilidad, posteriormente se analizarán algunas características de las mujeres que se encuentran en la fuerza de trabajo evidenciando su aumento, las diferencias que se presentan con otros países de la región y ciertos aspectos relacionados con su forma de inserción en el mercado laboral venezolano. Por último, se explorarán algunos factores que determinan el trabajo femenino tales como la edad, la situación conyugal, la educación, la condición de jefe de hogar y el número de dependientes

económicos que posee cada uno de los hogares, con relación a los distintos niveles de pobreza. La información con la cual se trabajará será fundamentalmente la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) correspondiente al primer semestre de 1998.

I. MUJERES VULNERABLES, EMPLEOS VULNERABLES

Según la CEPAL (2000) el término “*vulnerabilidad*” y “*grupos vulnerables*” surge como consecuencia del impacto de los programas de ajuste estructural económico. Este término es utilizado para distinguir a los sectores en situación de pobreza pues son los más afectados por estos cambios, sin embargo, el uso no es exclusivo para grupos pobres sino más bien generalizable a otros estratos y a otros aspectos de la población. Por esta razón se define como un fenómeno multidimensional que además incluye tanto la cantidad como la calidad de los recursos que disponen los hogares y las personas para mantener sus condiciones de vida. Dichos recursos se refieren al capital humano, los recursos productivos, las relaciones sociales y familiares y el *trabajo remunerado fuera del hogar*. Entre los grupos vulnerables se reconoce a las mujeres ubicadas en el sector popular urbano, las mujeres pobres de los sectores rurales y las mujeres jóvenes con las cuales es posible ejemplificar los principales problemas, opciones y necesidades.

En cuanto a los recursos, el trabajo se advierte entre aquellos más importantes a considerar, puesto que es fuertemente afectado por la crisis. Ello se debe a que producto de los procesos de ajuste económico, se generó una escasez de mano de obra y al mismo tiempo una incapacidad para crear puestos de trabajo, por lo que aumenta la desocupación, la precariedad del empleo y la informalidad.

Tanto al nivel de la región latinoamericana en general, como del país en particular, existe un grupo de mujeres que se encuentran en situación de pobreza y que además tienen limitaciones en términos laborales que deben enfrentar tanto para sobrevivir como para incrementar su poder económico. Dichas limitaciones se refieren a la ausencia de tiempo para generar más ingresos con una actividad remunerada adicional, falta de acceso al crédito y adiestramiento en ocupaciones “femeninas” que por lo general están mal remuneradas con lo que se profundiza y se reproduce la pobreza. (Buvinic.1998.s/p)

Buvinic además enfatiza la situación de este grupo a partir de la existencia de una tendencia a nivel mundial llamada “*feminización de la pobreza*”, que indica una presencia cada vez mayor de mujeres pobres por ingreso, especialmente en los países en desarrollo.

En Venezuela, los datos provenientes de la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) para el primer semestre de 1998, dan cuenta a partir del Método Integrado de la Pobreza (ver anexo 1), de un 43% de la población total en situación de pobreza coyuntural es decir, pobres exclusivamente por escasez de ingresos, mientras que el 37% se ubica en hogares con pobreza crónica o total, lo cual muestra condiciones de

vida bastante deficientes puesto que ésta incluye escasez de recursos económicos y precariedad de condiciones de vida. El 5% de la población está exclusivamente en pobreza estructural o inercial, lo cual indica que son pobres debido a la ausencia de uno de los indicadores que compone el método de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). Apenas un 16% de la población vive en hogares no pobres. La pobreza discriminada por sexo no muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres, pero en función de la identificación de grupos vulnerables por pobreza, los datos muestran que el 85% de la población femenina se encuentra en alguna de las categorías de pobreza (coyuntural, estructural o total). (Cuadro 1)

Cuadro 1. Venezuela. Distribución Porcentual de la Población de 15 años y más por sexo según situación de pobreza. 1998

Situación de Pobreza	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Socialmente integrados	15,8	15,1	15,5
Pobreza coyuntural (recientes)	42,8	42,9	42,9
Pobreza estructural (inercial)	5,4	4,6	5,0
Pobreza total	36,0	37,4	36,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: OCEI, Encuesta de Hogares por Muestreo. 1998

Por otra parte, en el concepto de vulnerabilidad, el trabajo es identificado como uno de los recursos que poseen los individuos y que les permite mantener unas condiciones de vida adecuadas, sin embargo, el trabajo femenino es definido como una fuerza laboral secundaria, con una alta inestabilidad, carente de las calificaciones necesarias y además limitado por la maternidad y las responsabilidades reproductivas. (Rico.1996.29) Es por ello que a continuación se presentarán las características de la participación, de la inserción y de los factores que determinan su entrada al mercado laboral, para así tratar de dar cuenta de esta situación.

II. CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL

A través de los informes estadísticos de la CEPAL es posible evidenciar los distintos niveles de participación en la fuerza de trabajo para varios países de la región. En el cuadro 2 se muestran las tasas de participación femenina para los años cercanos a 1980 y 1998 y la que obtuvo un mayor incremento corresponde a Venezuela, con un aumento de 17 puntos porcentuales en ese período, le sigue Argentina con 16 puntos y Brasil con 14. Por otra parte, existen grandes diferencias entre los países alrededor de 1998, 11 puntos entre Colombia y Chile, en tanto que Venezuela presenta una tasa de participación similar a Argentina y superior a

México y Chile en 5 y 7 puntos respectivamente. Sin embargo, las tasas de participación de los hombres oscilan entre el 74% (Chile) y el 83% (Venezuela), con una amplitud de 9 puntos hacia el final de la década.

Cuadro 2. América Latina. Tasa de participación en la actividad económica por sexo y diferenciales. 1980-1998. Zonas urbanas.

País	Alrededor de 1980			Alrededor de 1998		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Argentina	32 a/	76 a/	44	48	76	28
Brasil	37	81	44	51	80	29
Chile	32 b/	70 b/	38	41	74	33
Colombia	42	79	37	52	78	26
Costa Rica	34	78	44	44	78	34
México	30	76	46	43	81	38
Uruguay	37	75	38	50	75	25
Venezuela c/	31	79	48	48	83	35

Fuente: CEPAL. Encuesta de Hogares de los respectivos países.

a/ Información correspondiente al Gran Buenos Aires

b/ Información correspondiente al año 1987

c/ El diseño muestral no permite el desglose urbano-rural. A partir de 1997 las cifras corresponden al total nacional

Según el informe de la CEPAL (1990.29), en la región no han existido políticas de estímulo a la participación económica de las mujeres, por lo tanto, el aumento más bien se relaciona con los procesos de urbanización, la modernización, la mejora del proceso educativo y los cambios en la percepción frente al trabajo aunado a el impacto de los procesos de crisis y los programas de ajuste estructural.

La presencia de la mujer en la actividad económica en el país entre 1950 y 1990 muestra un cambio importante, puesto que la tasa de participación femenina pasó de un 17 % a un 30 % según los Censos de Población y Vivienda de los años de referencia. La EHM muestra la incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo desde los inicios de la década de los ochenta. En los años cercanos al primer ajuste económico de 1989 – años 1990 y 1991 – se incrementa la participación de la mujer en el mercado laboral en 4 puntos porcentuales, posteriormente se mantiene y para el año 1995 vuelve a producirse un aumento en la tendencia de 4 puntos respecto al año anterior, la cual coincide con una profunda recesión económica producto de la crisis financiera.

Posteriormente, la participación de la mujer sigue aumentando hasta alcanzar en el primer semestre del 2000 el 47%. Mientras tanto, la participación de los hombres se mantiene e inclusive para el último año de la década de los noventa desciende casi dos puntos porcentuales. El aumento de la participación femenina condujo además a una reducción significativa de la brecha de la tasa entre hombres y mujeres. En 1984 la diferencia alcanzaba 50 puntos porcentuales y para el último año de la década se redujo a 34 puntos (Cuadro 3)

Cuadro 3. Venezuela. Tasa de participación en la actividad económica por sexo y brechas de participación. 1980 - 2000.

Años	Tasa de Participación		Brecha de Participación
	Hombres	Mujeres	
1984	80,5	31,0	50,2
1985	81,1	30,9	50,2
1986	81,1	30,9	49,7
1987	81,1	31,3	49,7
1988	81,5	31,9	46,5
1989	81,1	34,6	43,3
1990	80,5	37,2	42,6
1991	81,4	38,8	42,9
1992	80,8	37,9	43,3
1993	79,5	36,2	43,7
1994	81,0	37,3	40,8
1995	82,0	41,3	39,1
1996	82,4	43,3	36,5
1997	82,7	46,2	35,6
1998	83,2	47,6	35,6
1999	83,5	47,9	34,5
2000	81,7	47,2	34,5

Fuente: OCEI. Indicadores de la fuerza de Trabajo. Caracas. Años Varios
Información correspondientes al primer semestre de cada año

En 1998 la tasa de participación femenina era del 45%. La relación entre la presencia de estas mujeres en la actividad económica y la condición de pobreza de los hogares de pertenencia muestra que los mayores niveles de la tasa, son precisamente para las no pobres (59%). De esta forma la participación va reduciéndose a medida que los niveles de pobreza se intensifican, 49% para aquellas que se encuentran en situación de pobreza coyuntural, 47% para la estructural y 35% para la pobreza crónica. (Cuadro 4)

Cuadro 4. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica según situación de pobreza. 1998

Situación de pobreza	Total de mujeres	Participan en la fuerza de trabajo	Tasa
No pobres	1.127.361	662.133	58,7
Pobreza coyuntural	3.211.093	1.585.666	49,4
Pobreza estructural	341.395	161.001	47,2
Pobreza crónica	2.801.714	979.185	34,9
Total	7.481.563	3.387.985	45,3

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. 1er. Semestre 1998.

a.-La inserción de la mujer en el mercado laboral

Entre las variables básicas utilizadas en este apartado para caracterizar la inserción femenina en el mercado laboral se encuentran la ocupación, la categoría ocupacional, la informalidad y los ingresos, las cuales permiten aproximarse a la situación laboral de este grupo de población. En 1998 el 85% de las mujeres pertenecientes a la población económicamente activa estaban ocupadas en alguna actividad económica fuera del hogar. Los grandes grupos de ocupación muestran que las mujeres se concentran en primer lugar, en la categoría de empleados de oficina y ocupaciones afines (40%). Dentro de él, las actividades que se destacan son las vendedoras y dependientes de establecimientos comerciales al por menor (21%) y las secretarías (13%).

El segundo grupo de ocupación de mayor proporción es el de trabajadores de los servicios domésticos (27%) y dentro de él, las mujeres se desempeñan como servicio doméstico (12%), mesoneras o cocineras (7%) o como conserjes (5%).

El tercer gran grupo de mayor inserción es el correspondiente a profesionales y técnicos (19%). En él, las actividades femeninas están relacionadas fundamentalmente con la docencia, un 10% son maestras y/o profesoras, un 4% se desempeñan como especialistas, técnicos paramédicos y auxiliares afines y apenas un 2% se sitúa en las especialidades referidas con las ciencias matemáticas, sociales y humanísticas. (Cuadro 5)

Cuadro 5. Venezuela. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas según grandes grupos de ocupación. 1998

Grupos de ocupación	Porcentaje (%)
Profesionales y técnicos	19,2
Gerentes, administradores, directivos	3,3
Empleados de oficina	40,4
Agricultores, ganaderos	1,1
Mineros, canteros	0,0
Conductores de transporte	0,6
Artesanos, operarias de fábricas	8,7
Trabajadores de los servicios	26,5
Total	100,0

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. 1er. Semestre 1998.

Lo anterior evidencia que el empleo femenino se concentra fundamentalmente en ocupaciones de tipo administrativas con relativo prestigio como secretarías y recepcionistas y en otras de bajo prestigio como el comercio y el servicio doméstico, lo cual parece ser un patrón presente en los países latinoamericanos. Esta polarización de las ocupaciones está relacionada con el aumento de los niveles

educativos de la fuerza de trabajo femenina, sin embargo, la participación de mujeres en dos áreas extremas son reflejo, según Krawczyk, de sociedades profundamente sesgadas. (Krawczyk.1990.11)

Otros afirman que dicha polarización o concentración puede ser consecuencia de lo que algunos denominan “flexibilización laboral”. Este término se refiere a la eliminación del proteccionismo empresarial, característico del modelo de sustitución de importaciones, al imponerse los modelos de mercado de inspiración neoliberal. En América Latina ello ha sido consecuencia de la crisis de la deuda y de los programas de ajuste estructural a comienzos de los años noventa. El régimen laboral fue desarticulado por la drástica caída de los salarios reales y el desempleo masivo en gran parte de los países, de esta forma los trabajadores y el gobierno aceptaron que los empleadores generalizaran estas prácticas de flexibilización para así poder lograr la recuperación de los niveles de empleo y mantener y mejorar el salario real. (León.2000.38)

Los datos del cuadro 6 muestran a través de la categoría ocupacional la concentración de mujeres en primer lugar como empleados u obreras de empresas particulares (37%), le sigue las trabajadoras por cuenta propia (35%) y por último las empleadas u obreras del sector gubernamental (24%). Es un aspecto a resaltar que apenas un 2% se declaró como patrona o empleadora.

Cuadro 6. Venezuela. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas según categoría ocupacional. 1998

Categoría ocupacional	Porcentaje (%)
Empleada gubernamental	19,5
Obrera gubernamental	4,7
Empleada en empresa particular	23,1
Obrera en empresa particular	14,4
Trabajadora por cuenta propia	35,1
Patrona o empleadora	2,0
Ayudante no familiar, no remunerado	0,1
Ayudante familiar remunerado	1,0
Total	100,0

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo.
1er. Semestre 1998.

b.-La informalidad

Las ocupaciones de carácter informal pueden mirarse desde dos perspectivas, la primera, como actividades de sobrevivencia producto de la incapacidad del sector formal de incorporar una creciente oferta de mano de obra, la segunda, como un proceso de descentralización de la producción a través de la introducción de

contratos atípicos o de arreglos de subcontratación para poder reducir los costos fijos de operación y en particular los costos laborales. (Tokman.1999.85)

Tokman afirma que se trata de un sistema de producción flexible y más eficiente, sin embargo, cuando se relaciona a la mujer con el sector informal, se presenta una imagen diferente donde el empleo femenino se asocia con actividades de baja productividad, donde existe una carencia tanto de legalidad contractual como de beneficios referidos a la seguridad social. Las mujeres que se ubican en este tipo de ocupaciones se supone tienen menos obstáculos para insertarse y una mayor flexibilidad en los horarios lo que les permite llevar a cabo la doble jornada - trabajo doméstico y extradoméstico -. De esta forma es posible la incorporación de un grupo de mujeres en situación de desventaja al mercado laboral impulsadas además por la situación de pobreza de sus hogares.

El crecimiento del sector informal en Venezuela ha sido sostenido puesto que para finales de los años '70 representaba el 32% de los ocupados y en el año 1998 se incrementó al 48%, de manera que casi la mitad de las mujeres ocupadas se ubican dentro del sector informal de la economía y la otra mitad se divide dentro del sector formal entre el ámbito público y privado, 24% y 28% respectivamente. Cuando se discrimina el sector económico de pertenencia a partir de la situación de pobreza, se tiene que el 63% de las mujeres que viven en hogares con pobreza crónica están ocupadas en el sector informal y la proporción disminuye a medida que la pobreza es menos intensa, 47% para la pobreza estructural y coyuntural y 34% para las no pobres. Por su parte, entre aquellas que se ubican dentro del sector formal, bien sea público o privado, el comportamiento es inverso al del sector informal, es decir, la proporción de mujeres ocupadas aumenta a medida que la pobreza es menos intensa.

Cuadro 7. Venezuela. Distribución porcentual de mujeres ocupadas por sector económico según situación de pobreza. 1998.

Situación de pobreza	SECTOR a/			Total
	Público	Privado Formal	Privado Informal	
No pobres	29,0	37,1	33,9	100,0
Pobreza coyuntural	27,3	25,7	47,0	100,0
Pobreza estructural	21,5	31,6	46,9	100,0
Pobreza crónica	15,2	22,3	62,6	100,0
Total	24,3	27,6	48,1	100,0

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. 1er. Semestre 1998.

a/ se excluyen 11.794 casos sin clasificación

c.-Los ingresos

Las cifras indican que en general el ingreso per cápita obtenido por los hombres supera un 34% al que reciben las mujeres ocupadas. Los hombres tienen un ingreso

superior a las mujeres un 28% en el sector público, 22% en el privado y 61% en el informal. El ingreso per capita femenino en los distintos sectores muestra que aquellas que se incorporaron en el sector público ganan más que las que se encuentran en el privado y a su vez, éstas últimas obtienen ingresos superiores a las que se emplean en el sector informal. La diferencia entre el sector público y el informal es casi un 50% de ingreso inferior para el último, mientras que en el caso de los hombres esta diferencia entre lo público y lo informal es un 34% inferior. (Cuadro 8)

En un estudio realizado a partir de la información de la EHM para 1997 se evidenció, a partir de la estimación de un modelo para el estudio de los ingresos laborales, que los hombres obtienen remuneraciones un 20% superiores a las mujeres con las mismas características en cuanto a escolaridad, experiencia laboral, sector de la economía y tipo de ocupación. (Orlando y Zúñiga.2000)

Cuadro 8. Venezuela. Ingreso per capita por sexo según sector de la economía y diferencia porcentual. 1998

Sectores	Ingreso per capita		Diferencia porcentual
	Mujeres	Hombres	
Sector público	153.643	197.154	28,3
Sector privado	147.924	180.207	21,8
Sector informal	80.769	129.978	60,9
Total	117.735	158.040	34,2

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. 1er. Semestre 1998.

IV. LOS DETERMINANTES DEL TRABAJO FEMENINO Y LA POBREZA

En la decisión de la mujer de incorporarse al trabajo fuera del hogar influye una serie de elementos que se identifican como determinantes o condicionantes de la participación femenina en la actividad económica. Las investigaciones sobre la fuerza de trabajo referidas específicamente a este tema, han tratado de identificar nuevas variables que intervengan en la decisión de la mujer de incorporarse y además han intentado señalar en qué medida contribuyen a ello. Otros estudios procuran comprender los cambios que se producen en los determinantes producto de las transformaciones ocurridas en el contexto como consecuencia de la crisis y los procesos de ajuste económico.² Los determinantes del trabajo femenino se pueden clasificar o agrupar de diversa manera, así puede hablarse de *determinantes individuales, familiares* o de la unidad doméstica y *contextuales*. (Rubin-Kurtzman.1991) (Christerson, García y Oliveira.1989)

².Ver: Garcia y Oliveira (1994).

En el país, Casique (1993) trató de mostrar las modificaciones de algunos condicionantes con relación a la actividad económica femenina a partir de las distintas etapas del ciclo de vida de la mujer. Entre los determinantes del trabajo seleccionados en esta investigación se encuentran: el lugar de residencia, el nivel educativo, la situación conyugal, el número de hijos, la presencia de hijos menores de 3 años y la experiencia laboral previa.

Este apartado tiene por objetivo aproximarse al comportamiento de un conjunto de variables identificadas en la EHM como determinantes del trabajo femenino frente a la situación de pobreza de los hogares de pertenencia. Las variables identificadas como *condicionantes individuales* del trabajo de la mujer son: la edad, la situación conyugal y el nivel educativo, mientras que como *condicionantes familiares* se trabajará con: la jefatura femenina y el número de dependientes económicos de los hogares³.

a-. La edad

La edad es el punto de partida y factor indispensable para comprender el comportamiento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Ello se debe en primer lugar a que funge como un indicador de las transformaciones del ciclo de vida de las mujeres, el cual evidencia responsabilidades familiares y en segundo lugar, revela la naturaleza de la economía puesto que va a determinar las características de la mano de obra que va a contratar. De esta forma, el nivel de la tasa de participación en teoría debería ser inferior en las edades extremas, es decir, menores de 20 años y mayores de 65, ya que las más jóvenes todavía deberían estar dentro del sistema educativo y las mayores podrían retirarse gracias a los servicios de asistencia social.

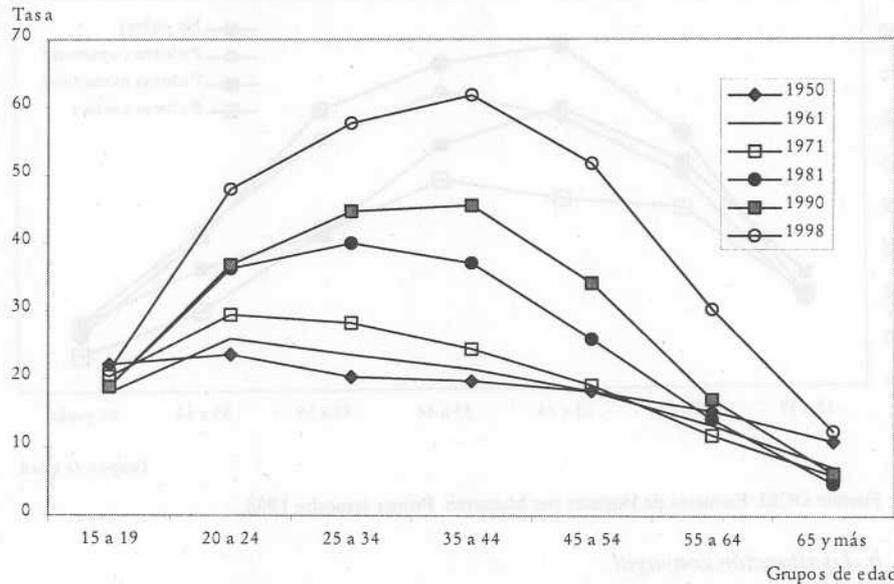
Según Arriagada (1997), existe la creencia de que la tasa de participación de la mujer por grupos de edad tiene forma de U invertida y que además tiene dos momentos máximos, el primero, antes del nacimiento del primer hijo y el segundo, después de que el hijo menor entra a la escuela, puesto que así se comporta en los países desarrollados. Sin embargo, Arriagada encuentra que en el caso de las zonas urbanas de los países latinoamericanos la incorporación al trabajo aumenta de manera sostenida entre los 15 y los 54 años y baja en las edades mayores, lo cual significa que éstas no se retiran del mercado laboral cuando tienen hijos.

En el gráfico 1 se muestran las tasas de participación por grupos de edad basadas en los datos censales y en la EHM de 1998. Al inicio de los años '50 la presencia de la mujer en el mercado de trabajo es baja para todos los grupos de edad y a medida que la edad es más avanzada, la tasa es inferior. En las tres décadas siguientes este comportamiento se ha visto modificado sustancialmente puesto que para 1981 las mujeres entre 20 y 54 años aumentaron de forma considerable su participación en el

³ Dependientes económicos: número de desocupados por cada ocupado dentro del hogar.

mercado de trabajo, siendo en 1990, último año censal disponible, la mayor tasa de participación para las mujeres entre los 35 y 44 años. En 1998 es evidente el incremento de la tasa de participación en todas las edades, y además un notorio aumento de la presencia femenina en edades entre los 35 y 44 años.

Gráfico 1. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por grupos de edad. Censos 1950-1990 y EHM 1998.



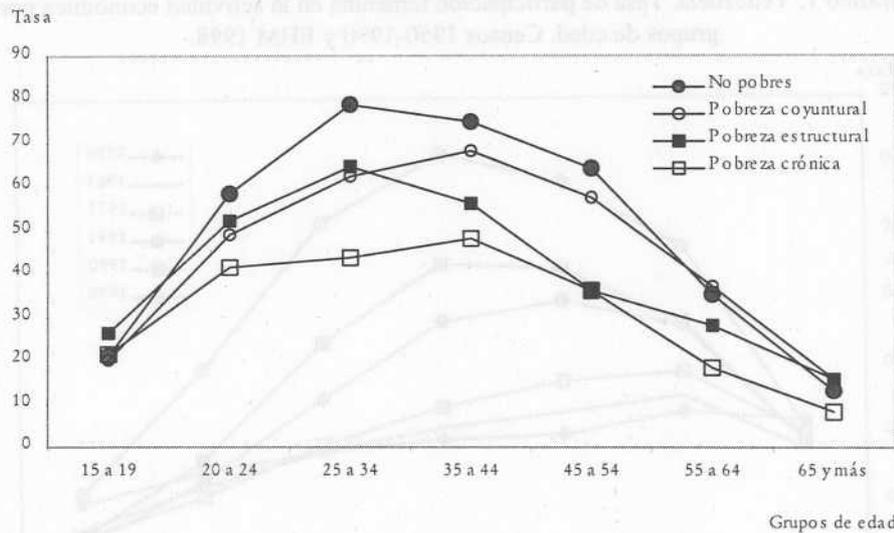
Fuente: OCEI. Censo de Población y Vivienda. 1950-1990. Encuesta de Hogares por muestreo. Segundo semestre 1998.

Al diferenciar los grupos de edad a la cual participan las mujeres por los niveles de pobreza, se revelan diferencias importantes entre las distintas categorías, puesto que la incorporación es mayor entre los 20 y los 54 años cuando viven en hogares no pobres, mientras que las que viven en pobreza total participan menos en el mercado laboral.

Para las no pobres, las tasas de participación más altas se presentan entre los 25 y 34 años y a medida que tienen mayor edad, participan menos en el mercado laboral. La incorporación femenina en la fuerza de trabajo es más alta entre los 25 y 34 años cuando viven en hogares con pobreza estructural y posteriormente la tasa es menor a medida que la edad aumenta, lo cual evidencia que las mujeres en esta situación se retiran antes del mercado laboral. Por el contrario, si la pobreza es por escasez de ingresos, la participación es mayor después de los 34 años. Por su parte, aquellas que viven en pobreza crónica tienen menos oportunidades de ingresar al

trabajo remunerado fuera del hogar, sólo se observa una tasa un poco más alta para el grupo de 35 a 44 años. (Gráfico 2)

Gráfico 2. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por grupos de edad según situación de pobreza. 1998



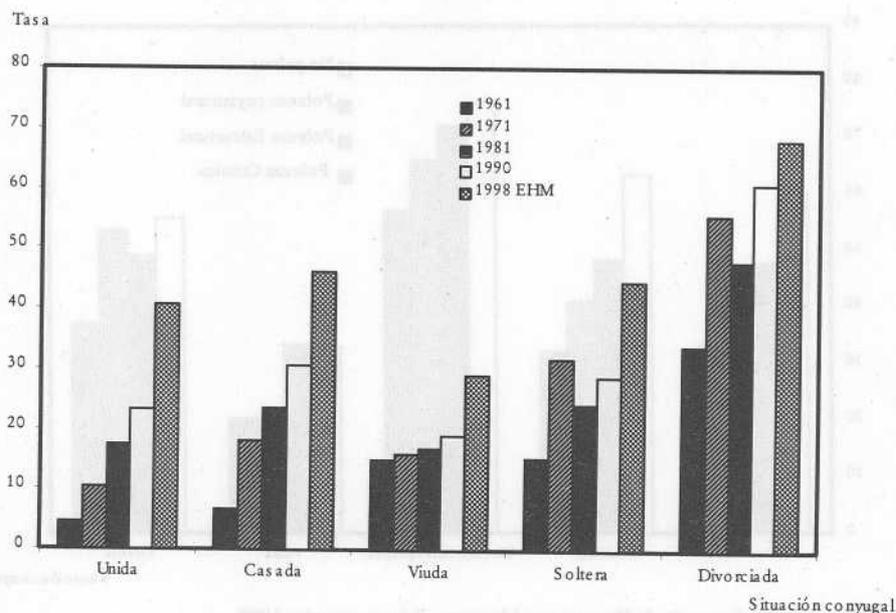
Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre 1998.

b.-La situación conyugal

La situación conyugal determina la participación de la mujer en el mercado laboral de acuerdo a: momento del ciclo de vida en el cual se encuentre, discriminación de las mujeres casadas dentro del mercado laboral, participación intermitente debido a las sucesivas entradas y salidas de la fuerza de trabajo y presencia en el hogar de otros miembros jóvenes que salen a trabajar para que éstas se mantengan en el trabajo reproductivo del hogar.

Pese a ello, las tasas de participación de las mujeres casadas en las últimas cuatro décadas ha aumentado significativamente. Para 1961 la incorporación de mujeres casadas en la fuerza de trabajo alcanzaba en el país el 7% y en 30 años se incrementó en 24 puntos. Sin embargo, el mayor crecimiento es para las mujeres divorciadas y separadas puesto que la tasa aumentó en 27 puntos porcentuales. Para 1998, 3.9 millones de mujeres estaban casadas o unidas al momento de la encuesta y de ellas casi 1.7 millones formaban parte de la población económicamente activa. La participación de las separadas y divorciadas y de las que se declararon casadas pero su cónyuge no reside con ellas en el hogar (CNR) alcanzan el 67% y el 58% respectivamente. (Gráfico 3)

Gráfico 3. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por situación conyugal. Censos 1961-1990 y EHM 1998



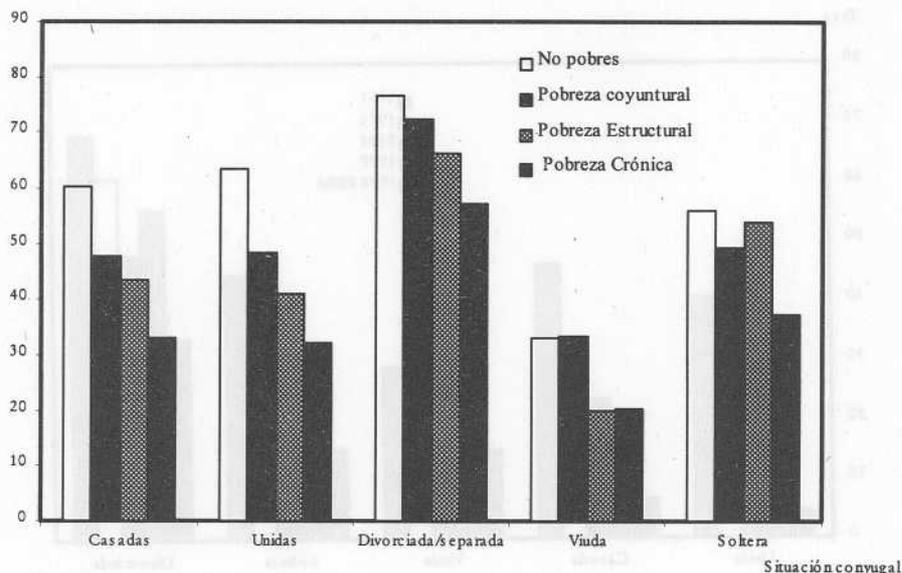
Fuente: Censo de población y vivienda. 1961-1990.

OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre 1998.

Nota: para 1981 y 1990 la categoría divorciada contiene a las separadas y a las divorciadas.

El comportamiento de la participación por niveles de pobreza muestra que las mayores tasas son para aquellas que se encuentran separadas o divorciadas y que viven en hogares no pobres. La presencia de mujeres casadas o unidas en el mercado laboral por diferentes niveles de pobreza es muy similar, mientras que en el caso de las viudas la participación es mayor para la pobreza coyuntural y las no pobres. Las solteras que se incorporan más son las que pertenecen a hogares no pobres, pobres estructurales y por último las que viven con escasez de ingresos. (Gráfico 4)

Gráfico 4. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por situación conyugal según condición de pobreza. 1998



Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre 1998.

c-. La escolaridad

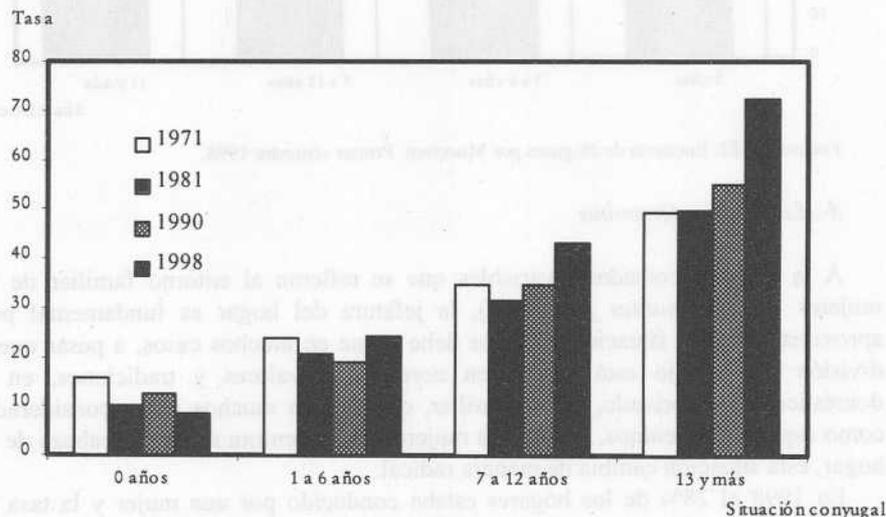
La educación se reconoce como un elemento clave en la formación de la oferta de la mano de obra femenina y es un aspecto a considerar a la hora de contratarlas en el mercado de trabajo. De igual forma la escolaridad alcanzada va a depender de los niveles socioeconómicos en el que se encuentren las mujeres y de las oportunidades de acceder al sistema educativo en los diferentes lugares de residencia. La escolaridad influye en la participación de dos formas: la primera es desde el plano de la realización personal y/o como una búsqueda de independencia económica, puesto que mayores niveles de educación hacen que sea posible la toma de decisiones, de búsqueda de incentivos, y de aspiraciones; la segunda es, porque funge como un requisito para la contratación cuando la estructura ocupacional se amplía y crece el número de puestos de trabajo en ocupaciones no manuales.

De esta manera, existe una mayor probabilidad de trabajar para las mujeres a medida que acumulan más años de escolaridad, porque existen mayores oportunidades de empleo sin embargo, en situaciones particulares dependiendo del tamaño y de la naturaleza del mercado de trabajo, la relación entre el nivel educativo y la participación puede ser negativa. En algunos casos se ha encontrado

que no necesariamente las mujeres con menor nivel de escolaridad participan menos. García y Oliveira (1994) notan que las tasas de participación de mujeres sin escolaridad o con primaria aumentaron en la década de los ochenta para países como México, producto del deterioro de los niveles de vida de la población.

En Venezuela, la participación de mujeres es mayor entre 1971 y 1998 para los distintos años de escolaridad alcanzados, exceptuando a aquellas que no tienen ningún tipo de instrucción (0 años). El grupo de mujeres que alcanzó 13 o más años de educación, como es de esperar, aumentó de manera significativa su presencia en el trabajo fuera del hogar en el período de referencia. (Gráfico 5)

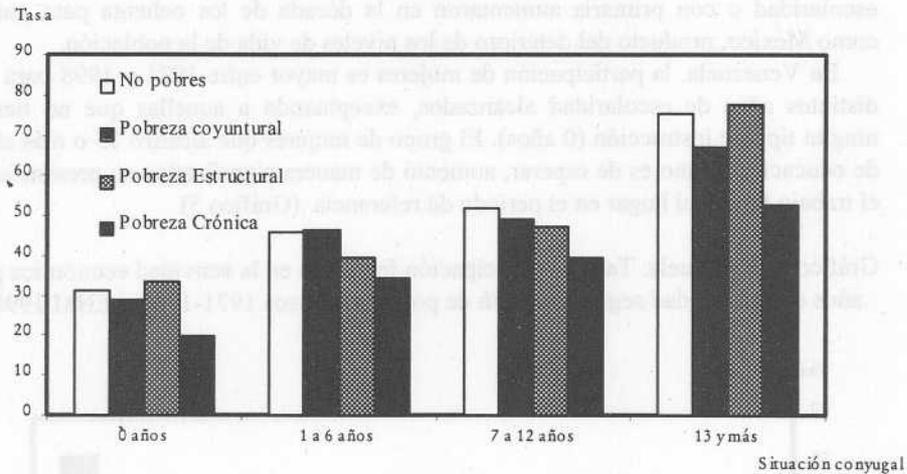
Gráfico 5. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por años de escolaridad según situación de pobreza. Censos 1971-1990 y EHM 1998.



Fuente: Censo de población y vivienda. 1961-1990.
OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre 1998.

Los resultados de las tasas de participación de acuerdo con la situación de pobreza indican que las mujeres con un mayor número de años de escolaridad acumulados se incorporan más a la fuerza laboral independientemente de la condición de pobreza de sus hogares de pertenencia. Por su parte, las mujeres que tienen entre 1 y 6 y 7 y 12 años de escolaridad participan menos a medida que los niveles de pobreza se intensifican. Entre aquellas que tienen 0 años acumulados, la tasa no varía de manera importante para las diferentes situaciones de pobreza, sólo es más baja para las que se encuentran en pobreza total, lo cual resulta coherente puesto que son precisamente estas mujeres las que tienen menos oportunidades de insertarse en el mercado laboral. (Gráfico 6)

Gráfico 5. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por años de escolaridad según situación de pobreza. 1998



Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre 1998.

d-. La jefatura femenina

A la hora de considerar variables que se refieran al entorno familiar de las mujeres (*condicionantes familiares*), la jefatura del hogar es fundamental para aproximarse a esta situación. Ello se debe a que en muchos casos, a pesar que la división del trabajo está basada en normas, en valores y tradiciones, en lo doméstico, en lo privado, en lo familiar, que son en muchos casos considerados como espacios femeninos, cuando las mujeres se encuentran solas a la cabeza de un hogar, esta situación cambia de manera radical.

En 1998 el 28% de los hogares estaba conducido por una mujer y la tasa de participación de las jefas de hogar alcanza el 56%, es decir, más de la mitad de aquellas que tienen a su cargo las responsabilidades familiares se encuentran dentro del mercado laboral. Al relacionar la participación de las jefas de hogar con la situación de pobreza, se tiene que la tasa aumenta cuando viven en hogares no pobres (69%). La presencia en el mercado de trabajo de las jefas que viven en hogares con escasez de ingresos alcanza el 63%, las que viven en pobreza estructural el 55% y por último, en pobreza total el 43%. Estas cifras pueden estar indicando la existencia de la necesidad de buscar empleos remunerados fuera del hogar para tratar de solventar la situación de sus hogares, o para mantenerse por sí mismas, puesto que puede existir la posibilidad de que en algunos casos se trate de mujeres que vivan solas. (Cuadro 9)

Cuadro 9. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por condición de jefes de hogar según situación de pobreza. 1998

Situación de pobreza	Jefatura el hogar		Total
	Jefe de hogar	No es jefe	
No pobres	69,2	41,7	43,7
Pobreza coyuntural	62,8	30,8	35,5
Pobreza estructural	55,2	27,8	29,3
Pobreza crónica	43,4	17,5	20,0
Total	55,9	26,3	29,6

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre 1998.

Estos datos además pueden ser indicadores de un cambio de actitud frente a la actividad fuera del hogar, puesto que el trabajo doméstico fue en un momento el elemento que permitía entender las restricciones de carácter estructural del empleo femenino, debido a que las mujeres se adecuaban para realizar actividades que fueran compatibles con las obligaciones domésticas, sin embargo, el cambio producido en el contexto social y económico y en la organización familiar, las impulsa a ofrecer su mano de obra dentro del mercado de trabajo.

e-. Los dependientes económicos

La oferta de mano de obra femenina puede modificarse si cambian algunas condiciones importantes dentro de la estructura familiar tales como: el aumento o la disminución del número de miembros dentro del hogar, las transformaciones de las exigencias del trabajo doméstico, o cuando otros miembros asumen obligaciones económicas dentro del hogar al cual pertenecen.

De esta forma, la participación femenina podría tener una relación positiva con el número de miembros de la familia que no trabajan, pero, la presencia de muchos dependientes económicos en el hogar puede significar la existencia de hijos y por lo tanto de responsabilidades domésticas que pueden impedir la actividad económica de las mujeres. Sin embargo, Rubin-Kurtzman (1991:257) aclara que esta situación se presenta de esta forma, siempre y cuando los impedimentos familiares sean superiores que la necesidad económica de la familia.

Los datos de la EHM indican que las mujeres participan menos a medida que en sus hogares existe un mayor número de dependientes económicos, así la tasa pasa de 74% para hogares con un solo dependiente a 19% en hogares con 5 o más dependientes económicos.

Según los niveles de pobreza, aquellas mujeres que viven en hogares con un solo dependiente económico, participan más cuando no son pobres, sin embargo, cuando en el hogar existen más de dos dependientes la participación femenina aumenta a media que las condiciones económicas son más precarias, lo cual puede estar

apuntando a mujeres que salen al mercado laboral en busca de empleos como consecuencia de la existencia de condiciones desfavorables dentro del hogar de pertenencia. Se establece entonces una relación positiva como afirma Rubin-Kurtzman, mayor participación femenina cuando hay un mayor número de miembros en la familia que no trabajan y las necesidades económicas son mayores que los impedimentos familiares. (Cuadro 10)

Cuadro 10. Venezuela. Tasa de participación femenina en la actividad económica por número de dependientes económicos del hogar según situación de pobreza. 1998

Situación de pobreza	Dependientes económicos					Total
	Una (1) personas	Dos (2) personas	Tres (3) personas	Cuatro (4) personas	Cinco (5) y + personas	
No pobres	75,9	55,3	34,1	11,8	10,6	58,7
Pobreza coyuntural	74,0	53,1	38,3	29,1	20,9	49,4
Pobreza estructural	70,1	54,9	37,2	31,5	14,3	47,2
Pobreza crónica	70,0	56,5	39,1	30,1	19,5	34,9
Total	73,9	54,3	38,2	29,0	19,5	45,3

V. CONSIDERACIONES FINALES

El aumento de la participación de la mujer en el trabajo remunerado fuera del hogar además de los niveles de fecundidad y el aumento de la educación fue uno de los cambios más importantes que vivió la población femenina en las últimas décadas. Sin embargo, cuando se evidencian los niveles de pobreza, las condiciones de inserción en el mercado laboral y el comportamiento de los factores determinantes del trabajo frente a diversas condiciones de vida, el panorama no parece ser tan alentador.

El concepto de vulnerabilidad involucra dos elementos fundamentales: los *niveles de pobreza* y el *trabajo remunerado* como uno de los recursos individuales que permite mantener las condiciones de vida. El país sufrió una serie de procesos que fueron en detrimento de las condiciones de vida de la población en general y de las mujeres en particular, así casi la mitad de las mujeres para 1998 se encontraba en situación de pobreza.

En cuanto al trabajo remunerado, la presencia femenina en el mercado laboral presenta unas características particulares. A pesar del aumento sostenido en las últimas décadas, estas mujeres se han ocupado en su mayoría en actividades de relativa o baja calificación, como secretarías o trabajadoras de los servicios domésticos y por tanto de precaria remuneración. Por otro lado, casi la mitad de ellas se encuentra en el sector informal de la economía, lo que evidencia una posición desventajosa puesto que la mayoría está en situación de pobreza y además

obtiene un ingreso muy inferior a aquellas que se insertan en el sector público o privado.

El comportamiento de los determinantes individuales del trabajo en relación con la situación de pobreza revela que, en general, las mujeres participan menos en todas las edades cuando se encuentran en hogares con pobreza crónica. Si las mujeres están divorciadas o separadas, independientemente de la condición de pobreza tienen una mayor presencia en el mercado laboral. Por otra parte, cuando alcanzan pocos años de educación tienen menos oportunidades de ingresar en la fuerza de trabajo, pero si acumulan 13 o más años de escolaridad, entonces la incorporación en la actividad económica es mayor independientemente de la condición de pobreza de sus hogares de pertenencia. Por último, la mayoría de las mujeres jefes de hogar participan en el mercado laboral y si además tienen más de dos dependientes económicos y viven en hogares pobres, la participación tiende a aumentar.

De esta forma, fue posible identificar mujeres que son pobres, que se insertan en el mercado laboral de manera precaria y que tienen condiciones individuales y familiares en muchos casos adversas, que las impulsa a incorporarse al trabajo fuera del hogar. Ante esta situación cabe la posibilidad de que existan grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad, por lo que resultaría necesario profundizar en ello para así lograr en primer lugar su determinación y en segundo lugar su caracterización.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ARRIAGADA, Irma (1997); *Realidades y mitos de trabajo femenino urbano en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL No. LC/L.1034. Santiago de Chile.
- BUVINIC, Mayra (1998); *Mujeres en la pobreza: un problema global*. Banco Mundial. No. WID-101 Washington, D.C.
- BENZECRI, F. (1980); Introduction a L'analyse des correspondance D'apres un exemple de donnes medicales. Les Cahiers de L'analyse des donnes. Vol V. No.3.
- CASIQUE, Irene (1993); *Mujer y mercado de cambio. Cambios recientes en la región Capital de Venezuela*. Departamento de estudios demográficos de la Universidad Católica Andrés Bello (IIES-UCAB).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1990); *Los grandes cambios y la crisis. Impacto sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1995); *Población, equidad y transformación productiva*. Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE), Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1999-2000); *Pobreza y vulnerabilidad (Capítulo 1)*. Panorama social de América Latina. Naciones Unidas LC/G. 2068-P, agosto.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2000); *El trabajo a tiempo parcial en Chile. ¿Constituye empleo precario?. Reflexiones desde la perspectiva de género*. Serie mujer y desarrollo, num. 26., enero, Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2000); *Las mujeres Chilenas en los noventa. Hablan las cifras*. Naciones Unidas LC/G.2105-P, septiembre.
- CHRISTENSON, Bruce (1989); *Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México*. Estudios sociológicos de el Colegio de México. Vol. II, num. 20, mayo-agosto.
- DE OLIVEIRA, Orlandina y Marina Ariza (1999); *Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis*. Papeles de Población, año 5, No. 21, México, abril-junio.
- DE OLIVEIRA, Orlandina (1997); *Multiple analytic perspectives on women's labor in Latin America*. Current Sociology, Vol. 45(1), January, London.
- GALVEZ, Thelma (1999); *Aspectos económicos de la equidad por género*. CEPAL. Séptima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. No. DDR/7..

- GARCÍA, Brígida y Orlandina de Oliveira (1994); *Trabajo femenino y vida familiar en México*. Colegio de México, p.52.
- GARCÍA G., Brígida (s/f); *La ocupación en México en los años ochenta: hechos y datos*. Revista mexicana de sociología. México.
- GELDSTEIN, Rosa N. (1994); *Los roles de género en la crisis. Mujeres como principal sostén económico del hogar*. UNICEF-CENEP (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-Centro de Estudios de Población), Cuaderno No. 50, mayo, Buenos Aires- Argentina.
- HORBATH C., Jorge Enrique (1999); *La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992*. Papeles de Población. Año 5. No. 21. México.
- LEON, Francisco (2000); *Mujer y Trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990*. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo. No.28. Santiago de Chile, septiembre.
- LOPÉZ G, Julio (1999); *Evolución reciente del empleo en México*. CEPAL, serie reformas económicas (LC/L. 1218) num. 29, julio.
- MARQUEZ, Gustavo y Carola Alvarez (1996); *Poverty and the labor market in Venezuela, 1982-1995*. Inter-American Development Bank, No.SOC96-101, Washington, D.C.
- MARQUEZ, Gustavo y Samuel A. Morley (1997); *Poverty and the employment problem in Argentina*. Banco Interamericano de Desarrollo, serie No SOC97-103, Washington, D.C., marzo.
- MARQUEZ, Gustavo (1998); *El desempleo en América Latina y el Caribe a mediados de los años 90*. Banco Interamericano de Desarrollo. Documento de trabajo No. 377. Washington, D.C.
- OCEI-PNUD (Oficina Central de Estadística e Informática - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2000); *Informe sobre Desarrollo Humano en Venezuela, 2000. Caminos para superar la pobreza*. Caracas.
- ORLANDO, María Beatriz (1999); *El sector informal en Venezuela. ¿Plataforma o barrera para la reducción de la pobreza?*. Documentos del Proyecto Pobreza. IIES-UCAB. Caracas, Junio.
- ORLANDO, María Beatriz y Zúñiga, Genny (2000); *Situación de la participación de la mujer en mercado laboral: Participación femenina y brecha de ingreso por género*. Temas de Coyuntura. IIES-UCAB. No. 41. Caracas, Junio.
- PÉREZ S. Juan Pablo (1996); *Los nuevos escenarios laborales en América Latina. Poder y desigualdad en la economía internacional (paradojas de la mujer cubana, nuevos escenarios)*. Nueva Sociedad núm. 143, mayo-junio, argentina-Venezuela.
- PROGRAMA DE IMPULSO A LA INVESTIGACIÓN LABORAL (1997); *Memoria del II seminario de Investigación Laboral. Participación de la Mujer en el mercado laboral*. México, Página Web: www.stps.gob.mx

-
- REYES S. Azucena B. (1996); *Familia, mujer y trabajo en el contexto de la pobreza. Factores endógenos que condicionan su superación*. "Incidencias y características de la pobreza en el aglomerado del Gran Mendoza". Dirección de estudios de pobreza. Buenos Aires, Septiembre.
- RICO, Nieves (1996); *Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad*. Serie Mujer y Desarrollo, No.15. CEPAL. Julio. Santiago de Chile.
- RIUTORT, Matías (1999); *Pobreza, desigualdad y crecimiento económico*. Documentos del proyecto pobreza.. Universidad Católica Andrés Bello y Asociación Civil para la promoción de Estudios Sociales. Caracas.
- RUBIN-KURTZMAN, Jane R. (1991); *Los determinantes de la oferta de trabajo femenino en la ciudad de México, 1970*. Estudios demográficos y urbanos. Colegio de México. No. 18. Vol.6. Num. 3. Septiembre-Diciembre.
- SAAVEDRA CH., Jaime (1999); *La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales*. CEPAL, serie reformas económicas (LC/L. 1216) No. 27, mayo.
- SAUTU, Ruth (1999); *Modelos de desarrollo, profesionalización y feminización de la mano de obra*. Instituto de Investigaciones de la Universidad de Buenos Aires. Papeles de Población, año 5, No. 21, México, abril-junio.
- SILTANEN, Janet y otros (1995); *Gender inequality in the labor market. Occupational concentration and segregation*. A manual on methodology. International labour office Geneva. Suiza.
- SOLLOVA, Manenova y Norma Baca Tavira (1999); *Enfoques teórico-metodológico sobre el trabajo femenino*. Papeles de Población, año 5, No. 21, México, abril-junio.
- SOTELO V., Adrián (1998); *Precarización del trabajo: ¿Premisa de la globalización?*. Presentado en la sesión LAB27 "Globalización y precarización del trabajo en América Latina" . XXI International Congress Of the Latin America Studies Association, 24-26 de septiembre, Chicago-illinois, Estados Unidos.
- SUBIRATS, Marina (1998); *La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo*. Serie Mujer y Desarrollo. LC/L.1.120. CEPAL. Julio., Santiago de Chile.
- TOKMAN, Victor. (1999); *La informalidad en los noventa: situación actual y perspectivas*. En: De igual a igual. El desafío del estado ante los nuevos problemas sociales. Compiladores: Jorge Carpio y Irene Novacovsky. FCE. SIEMPRO. FLASCO. Argentina.
- UNICEF-CISFEM ((1992); *La situación de la mujer en Venezuela.*, p.179.
- WELLER, Jürgen (1998); *Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes*. CEPAL, Serie reformas económicas (LC/L. 1160) núm. 11, diciembre.

ANEXO 1

Método Integrado de pobreza (MI)

Este método propone la integración de los criterios de la Línea de Pobreza (LP) y de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) puesto que ambos se complementan. La LP es un indicador indirecto que refleja aspectos de carácter económico y se aproxima a la capacidad potencial de satisfacción de necesidades. El NBI es un indicador directo enfocado a los aspectos estructurales de la pobreza. De la combinación de ambos métodos surgen cuatro tipologías:

- *Socialmente integrados*: incluye a todos los hogares que no clasifican como pobres por ninguno de los dos métodos, es decir, tienen capacidad económica para satisfacer sus necesidades y no presentan ninguna deficiencia estructural de las contempladas en NBI.
- *Pobreza estructural (inercial)*: en esta categoría se ubican todos los hogares que tienen capacidad económica para satisfacer sus necesidades, pero presentan carencia en al menos uno de los indicadores que compone el NBI, es decir, tiene alguna de sus necesidades básicas insatisfechas.
- *Pobreza coyuntural (reciente)*: incluye a todos los hogares que poseen todas sus necesidades básicas satisfechas, pero no tienen capacidad económica para solventar las exigencias de carácter económico del hogar.
- *Pobreza crónica (total)*: incluye a todos los hogares que presentan alguna de sus necesidades básicas insatisfechas (NBI) y a aquellos que no tienen capacidad económica para solevantar las exigencias de carácter económico del hogar

Figura 1

Categorías del método integrado de la pobreza

		NBI	
		Pobres	No pobres
LP	Pobres	Socialmente integrados	Pobreza inercial (Estructural)
	No pobres	Pobreza reciente (coyuntural)	Pobreza crónica

ANEXO 2. Venezuela. Tasa de participación femenina por situación de pobreza, según determinantes del trabajo femenino seleccionados. 1998.

Determinantes Seleccionados	Situación de Pobreza				
	No pobres	Pobreza coyuntural	Pobreza estructural	Pobreza crónica	Total
Grupos de edad					
15 a 19	20,9	20,0	26,3	21,4	21,1
20 a 24	58,3	49,1	52,1	41,6	47,8
25 a 34	78,9	62,4	64,8	43,8	57,7
35 a 44	74,6	68,2	56,1	48,0	61,7
45 a 54	64,1	57,3	36,2	36,1	51,6
55 a 64	35,4	37,0	28,0	18,2	30,3
65 y más	12,8	15,4	15,8	8,1	12,3
Total	58,7	49,4	47,2	34,9	45,3
Situación conyugal					
Casadas	60,3	47,8	43,6	32,9	45,6
Unidas	63,4	48,3	40,9	32,0	40,6
Divorciada/separada	76,4	72,1	66,1	57,3	67,5
Viuda	33,1	33,5	20,0	20,3	28,2
Soltera	56,2	49,2	53,9	37,4	46,3
Total	34,5	34,3	33,8	26,9	31,5
Años de escolaridad					
0 años	31,3	28,8	33,4	19,9	23,7
1 a 6 años	45,7	46,4	39,3	34,5	39,9
7 a 12 años	51,8	49,0	47,1	39,6	46,4
13 y más	75,2	67,2	77,7	52,8	68,6
Total	55,5	48,8	45,9	34,8	44,1
Jefatura Femenina					
Jefe de hogar	69,2	62,8	55,2	43,4	55,9
No es jefe	41,7	30,8	27,8	17,5	26,3
Total	43,7	35,5	29,3	20,0	29,6

Fuente: OCEI. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre 1998.

RESISTENCIA AL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LAS
ORGANIZACIONES DURANTE EL DESARROLLO DE UN
SISTEMA DE INFORMACIÓN
EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

*Gustavo García y Johanna Rangel**

Resumen del Contenido:

El estudio que aquí se expone se logró a partir de un trabajo de campo efectuado en seis (6) diferentes organizaciones ubicadas en Venezuela que habían atravesado recientemente (hasta doce meses antes del comienzo de la investigación) por el proceso de desarrollo de un Sistema de Información Gerencial (SIG). Se consideraron tres tipos de Sistemas aplicados al área de Recursos Humanos (SAP, PeopleSoft y Cezanne People), debido a que su naturaleza era similar. Los datos fueron recolectados mediante el diseño y aplicación de una encuesta a toda la población de individuos de estas organizaciones, usuarios del sistema en el área de Recursos Humanos y que estuvieron presentes durante el proceso de desarrollo del mismo (51 sujetos en total). Su objetivo fundamental es ampliar los conocimientos acerca del fenómeno de la introducción de cambios tecnológicos, específicamente los Sistemas de Información Gerencial, en las organizaciones.

Summary of Content:

This paper results from a field study in six (6) different organizations located in Venezuela that have undergone (up to twelve months before the beginning of the investigation) a process of development of a System of Managerial Information (SIG). We considered three types of Systems applied to the area of Human Resources (SAP, PeopleSoft and Cezanne People), because of their similar nature. The data were gathered using a survey for the whole population of individuals in these organizations, who used the system in the area of Human Resources and were present during its process of development (51 fellows in total). The objective is to enlarge the knowledge about the phenomenon of the introduction of technological changes, specifically the Systems of Managerial Information, in organizations.

Palabras Claves:

Sistemas de Información Gerencial (SIG)-Sistemas de Información Gerencial de Recursos Humanos-Tecnología-Cambio-Resistencia al Cambio-Estrategia para el manejo del cambio.

*Gustavo García es Lic. en Relaciones Industriales de la UCAB y Profesor-Investigador del Departamento de Estudios Laborales. Actualmente cursa el post-grado en Gerencia de Proyectos en la misma Universidad. Johanna Rangel es Lic. en Relaciones Industriales de la UCAB. Ambos autores agradecen la colaboración del Prof. Josué Bonilla, pues el tema forma parte de su línea de investigación: "Sistemas de Información y Recursos Humanos".

RESISTENCIA AL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LAS ORGANIZACIONES
DURANTE EL DESARROLLO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN
EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Gustavo García y Johanna Rangel

SUMARIO: I.-INTRODUCCIÓN. II.-MARCO TEÓRICO (a.-Cambio Organizacional, b.-Resistencia al Cambio, c.-Cambio Tecnológico (Sistemas de Información Gerencial), d.-Resistencia al Cambio Tecnológico (Resistencia al Cambio por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial). III.-RESULTADOS DEL ESTUDIO (a.-La Resistencia al Cambio, b.-Relación entre la Resistencia al Cambio y algunas variables sociolaborales, c.-Indicadores de Resistencia al Cambio, d.-Resistencia al Cambio con relación a los Factores, e.-Resistencia al Cambio con relación a las etapas del proceso). IV.-CONCLUSIONES (Estrategia- Modelo).

I.-INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía da origen a más riesgos pero también a más oportunidades para todos y obliga a las organizaciones a efectuar cambios permanentes para poder prosperar, mantenerse competitivos o simplemente sobrevivir.¹ Los directivos de las empresas se enfrentan día tras día a las necesidades de sus organizaciones y se plantean cómo mejorar su rendimiento.²

Los grandes avances tecnológicos originan una cantidad importante de nuevas herramientas que obligan a las organizaciones a su adquisición para incluirlas en el desarrollo de sus procesos con la finalidad de mantenerse competitivas en un mercado permanentemente cambiante y cada vez más saturado. Esto determina un cambio estructural en la organización que modifica los procesos y procedimientos de trabajo. Las organizaciones no pueden ser conservadoras cuando se trata de la optimización de sus procesos por medio de la inclusión de nuevas herramientas tecnológicas. Estas tecnologías deben encontrarse fundamentalmente en las áreas estratégicas; sin embargo, es importante que todas las unidades de la organización se encuentren orientadas en la misma línea tecnológica. “El éxito de una empresa depende de la calidad de su información y de la velocidad con la que ésta puede ser comunicada”.³

¹.Cfr. John Kotter. “El Líder del Cambio”. Editorial Mc. Graw Hill. 1996. Pág. 20.

².Cfr. The Price Waterhouse Change Integration Team. “El Cambio Óptimo: Las mejores prácticas para transformar su empresa”. 1995. Pág. 1.

³.url: www.sap.com. 1998.

Para optimizar el flujo de información en la organización existen los Sistemas de Información Gerencial (SIG), los cuales ponen a disposición de quien lo demande y en el momento en que se requiera toda la información de la compañía: base de datos de empleados, tesorería, nómina, contabilidad, registro de proveedores, etc. Estos Sistemas están conformados por módulos que son aplicables a las diferentes áreas del negocio (Finanzas, Recursos Humanos, Producción, etc.), los cuales están diseñados para procesar información específica de cada una de dichas áreas. En cuanto a los Sistemas de Información aplicados al área de Recursos Humanos, podemos decir que con ellos se persigue optimizar los recursos empleados en el desarrollo de los procesos críticos del área (Captación y Desarrollo, Compensación y Beneficios, y Relaciones Laborales), aminorando la carga operativa de los mismos y permitiendo a la unidad asumir un rol más estratégico dentro de la organización, lo que constituye aún uno de sus principales retos.

El cambio supone crisis, ya que la propia tendencia a la continuidad por parte del comportamiento social, la hace inevitable incluso en los cambios más insignificantes. La crisis continúa hasta que se alcanza alguna nueva forma de adaptación en que los antiguos elementos se fusionan con los nuevos elementos.⁴ Esto sucede porque los miembros de la organización pueden percibir los efectos del cambio de diferente manera, como beneficiosos, perjudiciales o ambivalentes, de acuerdo a sus conveniencias personales y su capacidad de adaptación.⁵

Entonces, se puede aseverar que cualquier cambio que se introduce en la organización produce resistencia y la adopción de estos Sistemas de Información Gerencial no es la excepción, pues la implantación de un sistema de este tipo tiene un impacto en la estructura, los procesos y por consiguiente, en los miembros de la misma. Por eso, no sólo se trata de aplicar una nueva tecnología, sino que la clave está en saber manejarla para aprovechar al máximo su potencial. Para esto, la administración debe reconocer las etapas del proceso, con el objetivo de establecer medidas que garanticen un adecuado manejo de la resistencia que se presenta y así lograr que el cambio sea exitoso.

Cuando una organización asume llevar a cabo el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos, debe estar consciente de que el impacto de éste no es sólo a nivel de la estructura y los procesos, sino que es importante observar la reacción del elemento humano frente al mismo.

Si bien existen numerosos estudios acerca del impacto que tiene la implantación de un Sistema de Información en la organización o, por otro lado, de la teoría de Resistencia al Cambio⁶, se hace importante vincular ambos aspectos, investigando

⁴Cfr. Robert NISBET. "Cambio Social e Historia". Ed. Hispano Europea. Barcelona, 1876. Pág. 299.

⁵Cfr. Alberto SALINAS. "La Reforma Administrativa". F. C.E., México, 1975. Pág. 120.

⁶Cfr. Ana Julia ESCOBAR. "Impacto de la Implantación de un Sistema Integrado de Información en los Procesos de Planificación y Adiestramiento de Recursos Humanos de EDELCA, como Herramienta para el Diseño de Estrategias de Administración". Memoria de Grado. UCAB, 1999; Osmar BAZÁN.

acerca del fenómeno de Resistencia al Cambio por el Desarrollo de un Sistema de Información en el área de Recursos Humanos, de modo que aquellas organizaciones que hayan comenzado un proceso de este tipo o piensen hacerlo, entren en consciencia sobre la necesidad de controlar dicha resistencia y propiciar las condiciones necesarias para la obtención de los resultados esperados. El objetivo a alcanzar con el estudio fue el diseño de una estrategia para el adecuado manejo de la Resistencia al Cambio en el proceso de desarrollo de un SIG en el área de Recursos Humanos, para lo cual se consideraron tres etapas de dicho cambio, según Kurt Lewin (descongelamiento, reemplazo y congelamiento), para luego investigar el comportamiento de los diferentes factores asociados al cambio, según Stephen Robbins (ligados a la personalidad del individuo y ligados a la organización) en cada una de esas etapas y terminar con un análisis de cada uno de ellos.

II.-LA RESISTENCIA AL CAMBIO Y LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN (MARCO TEÓRICO): *Cambio Organizacional – Resistencia al Cambio – Cambio Tecnológico (Sistemas de Información Gerencial) – Resistencia al Cambio Tecnológico (Resistencia al Cambio Tecnológico por el Desarrollo de un SIG).*

Para la creación de un marco teórico que respaldase la investigación se siguió con un esquema que abarcase desde los planteamientos básicos sobre el Cambio en general y los Sistemas de Información Gerencial hasta aquellos más específicos que relacionaran estos dos elementos. A continuación se expondrán aquellos aspectos más importantes que permitan al lector familiarizarse con estos conceptos, lo que le ayudará a entender los resultados obtenidos; se comienza por exponer los conceptos asociados al Cambio Organizacional y la Resistencia al Cambio, para luego abordar la temática del Cambio Tecnológico (en general y específicamente el Desarrollo de un SIG) y la resistencia al mismo, finalizando con algunas aproximaciones teóricas a la Resistencia al Cambio que se genera por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos.

a.-Cambio Organizacional

El cambio organizacional “es un proceso que implica tres condiciones distintas: el estado futuro, al que los directivos quieren que llegue la organización; el estado presente, aquel en el que se encuentra la organización actualmente; y el estado de transición, la serie de condiciones y actividades que tiene que atravesar la organización para trasladarse del presente al futuro”.⁷

“Diseño y Validación de un Instrumento para determinar el grado y naturaleza de la Resistencia al Cambio”. Memoria de Grado. UCAB, 1996; y Fernando GARCÍA. “Resistencia al Cambio Organizacional”. Memoria de Grado. UCV, 1983.

⁷.BECKHARD, Richard y Reuben Harris. “Transiciones organizacionales: Administración del cambio”. Editorial Addison-Wesley Iberoamericana. Wilmington. 1988. Pág. 31.

Para que exista un cambio útil, tienen que cumplirse múltiples pasos que den lugar a energía y motivación entre los miembros de la organización, además de necesitarse un liderazgo de alta calidad y no simplemente una excelente administración.⁸

Los problemas que surgen en los procesos de cambio comparten una raíz común: los directivos y los empleados tienen entre ellos una visión distinta del cambio, y por lo tanto tienen expectativas muy diferentes acerca del mismo. Los directivos de alto nivel ven el proceso de cambio como una gran oportunidad para mejorar la empresa y lograr el progreso de la misma, pero sin embargo, desde el punto de vista de los empleados el cambio es destructivo y molesto, pues atenta contra el equilibrio de la organización. Para intentar reducir esta diferencia de opiniones, los directivos deben aprender a ver las cosas desde un punto de vista diferente, colocándose en la situación de sus empleados para tratar de entender cómo ven ellos el cambio.

La mayor parte de las organizaciones pueden llevar a cabo mejoras significativas a un costo aceptable, pero con frecuencia cometen errores porque precisamente no están preparadas para los desafíos en materia de transformación.⁹

“Se puede decir que un cambio es óptimo cuando: afecta a la integridad de su organización y se concentra en su estrategia; conduce a elevados rendimientos, mejora considerablemente los resultados y culmina en diferencias palpables; se alimenta de la energía más brillante y de las ideas más creativas de su personal; es impulsado por empleados capacitados y motivados; se orienta hacia la satisfacción de las necesidades específicas de los clientes; está guiado por una serie limitada de medidas ponderadas que han demostrado ser útiles para el éxito; constituye un activo; se institucionaliza en una cultura que valora una mejora continua”.¹⁰

En los procesos de cambio suelen cometerse errores, que no son inevitables, pero se necesita conciencia y habilidad para superarlos; a continuación se mencionan algunos de esos errores: “permitir un exceso de complacencia, no dar lugar a una coalición conductora lo suficientemente poderosa, subestimar el poder de la visión, no comunicar intensamente lo que es la visión, permitir que los obstáculos bloqueen la nueva visión, no dar lugar a triunfos a corto plazo, cantar victoria demasiado pronto y olvidarse de arraigar firmemente los cambios en la cultura corporativa”.¹¹

El cambio es concebido en diversas etapas según diferentes autores:

Según Beckhard: *1.Estado Presente:* Aquel en que se encuentra la organización antes de llevar a cabo un plan de acción para alcanzar las metas futuras. *2.Estado de Transición:* Período que transcurre desde que se toma la decisión de llevar a cabo un

⁸.Kotter. OP. CIT. Pág.21.

⁹.IBID. Pág. 19.

¹⁰.The Price Waterhouse Change Integration Team. OP. CIT. Pág. 4.

¹¹.KOTTER. OP. CIT. Pág. 17.

proceso de cambio hasta que dicho cambio finaliza. 3. *Estado Futuro*: Condición o conjunto de condiciones que anuncian la finalización de un cambio particular.

Según Kurt Lewin: 1. *Descongelamiento*: constituye una catarsis o participación en una serie de sesiones de sensibilización y capacitación gerencial. 2. *Reemplazo*: emprender la acción que cambiará al sistema social, llevándolo a un nuevo nivel de comportamiento o funcionamiento. 3. *Congelamiento*: establecimiento de un proceso que buscará que el nuevo nivel de comportamiento sea seguro contra el cambio.

Según Roberto Fraga: 1. *Situación Inicial*: es aquel estado del cual queremos salir. 2. *Transición*: constituye una situación intermedia donde tienen lugar el conjunto de dificultades del cambio, pues no se han abandonado las desventajas originales ni tampoco se han obtenido los beneficios esperados. 3. *Situación Objetivo*: aquella que juzgamos como ventajosa y que queremos alcanzar.

Según John Kotter: 1. *Infundir el sentido de premura*. 2. *Dar origen a la coalición orientadora*. 3. *Desarrollar una visión y una estrategia*. 4. *Comunicar la visión de cambio*. 5. *Facultar a una base amplia para la acción*. 6. *Generar triunfos a corto plazo*. 7. *Consolidar las ganancias y generar más cambios*. 8. *Arraigar los nuevos enfoques en la cultura*.

b.-Resistencia al Cambio

El cambio en las organizaciones es algo sumamente normal, pues es el reflejo de un progreso continuo y que hace mejores los diferentes aspectos funcionales de la empresa; pero tan normal como esos cambios es que las personas se resistan porque perciben que su situación de trabajo se ve alterada y lo que es peor, ese cambio puede provocar una crisis psicológica en el individuo que se siente obligado a adaptarse a esa nueva situación.

La Resistencia al Cambio “es el conjunto de reacciones disímiles por parte de los diferentes miembros de un mismo grupo que realizan de forma consciente e inconsciente, producto de una evaluación por parte de los mismos acerca de los efectos que cualquier reforma pueda tener sobre sus conveniencias personales”.¹²

Todo proceso de cambio, por beneficioso que parezca o efectivamente lo sea, siempre produce en primera instancia reacciones contra el mismo, pues el ser humano siempre posee la necesidad de mantener su estabilidad y controlar su ambiente de convivencia o trabajo. Sin embargo, la Resistencia al Cambio siempre proporciona una muy provechosa retroalimentación en las fases de diagnóstico e implementación del proceso de cambio. Precisamente, esta Resistencia al Cambio disminuirá en la medida en que se acepte la participación de la gente y el sentimiento de inseguridad vaya desapareciendo.¹³ *Stephen Robbins* distingue dos tipos de factores que originan Resistencia al Cambio, *los individuales y los organizacionales*. *Los factores ligados a la personalidad de los individuos* son

¹². SALINAS, Alberto. “La Reforma Administrativa”. F.C.E. México, 1975. Pág. 120.

¹³. Cfr. Fernando GARCÍA. “Resistencia al Cambio Organizacional”. Memoria de Grado. UCV, 1983.

fuentes de resistencia que residen en las características humanas básicas como percepciones, personalidades y necesidades de aquellos individuos que sufren un proceso de cambio. Entre estas fuentes individuales de Resistencia al Cambio están: hábitos, amenaza de la sensación de seguridad, preocupación por la disminución de ingresos y temor a lo desconocido. *Los factores ligados a las organizaciones* son fuentes de resistencia que provienen de la organización donde se efectúa el cambio, ya que son conservadoras por naturaleza y se resisten activamente al mismo. Entre las fuentes organizacionales que producen Resistencia al Cambio están: inercia estructural, enfoque limitado del cambio, inercia al grupo, amenaza a la habilidad, amenaza a las relaciones ya establecidas de poder y amenaza a las asignaciones de recursos ya establecidas.¹⁴

Existen diferentes tácticas para combatir la Resistencia al Cambio, entre las cuales pueden nombrarse la comunicación, la participación, la negociación, la manipulación o la coerción. Una comunicación escasa, sin honradez o esporádica debilita el apoyo al cambio y genera consecuencias adversas. Es necesario comunicarse con los empleados y ayudarles a entender la lógica del cambio y los objetivos que se quieren alcanzar con el mismo. Esta comunicación debe ser efectiva, siendo esto sinónimo de credibilidad y confianza, adjetivos que evitan que el proceso de cambio se corrompa por una información errónea. Por otro lado, es ilógico que los empleados de una empresa se resistan o estén en contra de decisiones en las que ellos mismos han participado; de allí la importancia de que todos, hasta aquéllos que tienen una posición contraria al proceso sean escuchados al momento de establecer la estrategia de cambio. Cuando se hace referencia a la negociación es porque el proceso de intercambio de ideas y de valor entre los diferentes sectores que son afectados por un proceso de cambio, genera una retroalimentación necesaria para reducir la Resistencia al Cambio. Otras veces está en manos del grupo o comité que lideriza el cambio en la organización hacer uso inteligente de estrategias que ejerzan una influencia positiva y convincente sobre los empleados acerca del proceso de cambio, a lo que llamamos manipulación. La última estrategia a ser considerada durante un proceso de cambio para evitar la resistencia a éste, es la aplicación de amenazas sobre los empleados. Aunque éste debe ser considerado como un último recurso es perfectamente válido utilizarlo para que los individuos lleven a cabo aquello que se espera de ellos.¹⁵

c.-Cambio Tecnológico (Sistemas de Información Gerencial)

El principal objeto de la tecnología está orientado a la obtención de calidad, disminución de costos, capacidad y ventajas en cuanto a conveniencia, pero el

¹⁴.Cfr. Edgar FERNÁNDEZ, Claudia Barboza y Apolonio González. "Resistencia al Cambio". Maestría en Gestión de la Calidad. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Tamaulipas, 1998. url:www.excelencia.uat.mx/decisiones/lecturas/resistencia.htm.com

¹⁵.Cfr. Stephen ROBBINS. "La Administración en el Mundo de Hoy". Prentice Hall, 1998. Pág. 521.

alcance de sus consecuencias a nivel de la sociedad en general va mucho más allá de estos objetivos relativamente simples. La consecución de ellos con frecuencia puede ejercer un impacto sobre el estilo de vida individual y el bienestar económico, sobre el nacimiento y desaparición de organizaciones, sobre las normas de vida de una nación y hasta sobre estrategias geopolíticas mundiales.¹⁶ Todo el proceso tecnológico está transformando nuestra manera de pensar y la forma en que nos relacionamos con los demás, lo cual continuará sin detenerse, de modo que se requerirá de una constante transformación de las organizaciones y de la mentalidad de quienes la integran.¹⁷ La inserción de nueva tecnología en una organización puede significar una inversión con un alto riesgo de fracaso si no se direccionan los esfuerzos del proceso dentro de un plan que reduzca los impactos del cambio. Cuando se hace referencia específicamente al Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial, como un tipo de cambio tecnológico, están claras las necesidades de la organización al comenzar un proceso de este tipo, pues se persigue una mayor y adecuada fluidez de información, además de facilitar la ejecución de las operaciones y hacerlas más efectivas. El Sistema de Información Gerencial es una "red de procedimientos computarizados de procesos y de bases de datos accesibles por computadora, que se desarrollan en una organización y que se integran en la medida que se requiera con registros y procedimientos manuales, a fin de proporcionar información oportuna y efectiva que apoye la toma de decisiones y otras funciones gerenciales necesarias".¹⁸ Cuando se habla específicamente de Sistemas de Información aplicados al área de Recursos Humanos, estos engloban información de vital importancia para el diseño, desarrollo e implementación de programas y normativas relacionadas con el área laboral dentro de una organización. Un Sistema de Información aplicado al área de Recursos Humanos está destinado a la automatización del conjunto de procesos de Recursos Humanos que se llevan a cabo en la organización y permite dedicar más tiempo a actividades de tipo estratégico. En el proceso de desarrollo de un Sistema de Información Gerencial existen tres entes participantes a ser considerados: la empresa que provee el software, la empresa consultora que sirve como aliado a la empresa de software en el proceso de implantación, y por último la empresa que decide adquirir dicho software. Las alianzas entre las empresas proveedoras de los Sistemas de Información Gerencial y algunas consultoras surgen porque las empresas proveedoras de estos sistemas no sólo trabajan para Venezuela sino que su radio de acción se extiende a otros países, lo cual no les permite llevar a cabo todo el proceso sin ayuda de las alianzas. Las empresas de sistemas se encargan de proveer a las

¹⁶.Cfr. Douglas BASIL. "Administración del Cambio". Editorial Diana. México, 1974. Pág. 57.

¹⁷.Cfr. Stand DE LOACH. "Transformación Organizacional: el rol del gerente en la época posmoderna". México, 2000.

¹⁸.Cfr. Donald SANDERS. "Informática: Presente y Futuro". Ediciones Mc. Graw Hill. Tercera edición. México, 1990. Pág. 619.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

empresas consultoras de tres recursos primordiales: el software, entrenamiento a los consultores y la metodología a emplear. A continuación se expone un cuadro sobre las diferentes fases y actividades que se cumplen en el proceso de desarrollo de un SIG¹⁹:

FASES	ACTIVIDADES
SELECCIÓN- PREVENTA	En esta fase, la organización que decide adquirir un Sistema de Información Gerencial evalúa las características de los diferentes sistemas en el mercado para tomar una decisión acerca de cuál de ellos se ajusta mejor a sus necesidades. Además, durante esta fase la organización se informa acerca de cómo un sistema de esta naturaleza puede contribuir a la automatización de los procesos que se llevan a cabo en ella. Desde el punto de vista de las empresas proveedoras de estos sistemas y sus aliados, ellos hacen demostraciones que van desde un simple video hasta la instalación de un equipo de demostración en la empresa para que pueda ser manejado por cualquiera de sus miembros o potenciales usuarios.
ADQUISICIÓN- VENTA	La organización se decide a adquirir el software y comienza el desarrollo del proyecto. En la empresa consultora se comienzan a llevar a cabo los preparativos para el proyecto mientras que en la organización que decide adquirir el sistema comienza una etapa de sensibilización.
LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	La empresa consultora comienza a elaborar un estudio de los procesos que se llevan a cabo en la organización. Se crean flujogramas de procesos para ilustrar su funcionamiento, para lo cual la organización debe prestar su colaboración para el suministro de la información.
CONFORMACIÓN DE EQUIPO- DELIMITACIÓN DE GRUPOS DE ATAQUE	Se ubican los usuarios clave . La consultora sólo sugiere cuáles podrían ser estos usuarios, pero es la misma organización la que decide, pues es la única que verdaderamente se conoce a sí misma y a su gente. Se combinan los recursos técnicos con los recursos de la propia empresa. En la organización, incluso mucho antes del comienzo de esta etapa se conforma una estructura de equipo que actúa como líder del proyecto en la misma.
IMPLANTACIÓN	Consiste en la parametrización de los datos, es decir, introducir la información de la empresa en las bases de datos del software. Esta parametrización se hace por módulos. En esta etapa la consultora imparte entrenamiento a los usuarios clave. Luego es responsabilidad de la organización transmitir esa información al resto de los usuarios.
METODOLOGÍA PARA USUARIOS	En esta etapa se establecen claves de acceso para los distintos usuarios que delimitan hasta dónde están autorizados a acceder.
PRUEBA PARALELA AL SISTEMA ANTERIOR	No es posible poner en funcionamiento un sistema nuevo en la organización de un día para otro. Es necesario probarlo mientras funciona paralelamente el sistema anterior.
SOPORTE O ESTABILIZACIÓN	En esta etapa se lleva a cabo una optimización de los cuellos de botella (áreas de mejora). Es necesario porque en ocasiones hay algo que no funciona como se esperaba. Algunas de estas empresas de software hacen un chequeo anual del funcionamiento del software en las organizaciones en que ha sido instalado para conocer el número actual de usuarios y la existencia de nuevos procesos, de esta forma saben si son necesarias modificaciones y se formulan recomendaciones a la organización. En la organización que adquiere el sistema deben llevarse a cabo un conjunto de cambios posteriores a la implantación, para adaptarse efectivamente a las nuevas formas de llevar a cabo el trabajo.

¹⁹.Esquema del proceso de desarrollo de un Sistema de Información Gerencial, elaborado por los investigadores, siguiendo la orientación de David Martínez (Coordinador de Desarrollo de BAAN Venezuela, 1999), intentando abarcar simultáneamente los procedimientos que lleva a cabo la empresa que provee el software junto con su aliado estratégico, y los llevados a cabo por la empresa que adquiere dicho sistema.

d.-Resistencia al Cambio Tecnológico (Resistencia al Cambio por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial)

Para detectar la existencia de factores que puedan producir resistencia al momento de instalar un nuevo Sistema de Información, *G. W. Dickson y John K. Simmons* plantean cinco preguntas a las que se hace necesario responder: ¿El sistema rompe con los límites departamentales establecidos? ¿El sistema rompe con el sistema informal? ¿El sistema exige características individuales específicas? ¿El sistema está apoyado por la cultura organizacional? ¿Los empleados tienen una opinión en cuanto a la manera en que se ha implementado el cambio?

Además, estos mismos autores proponen algunas estrategias importantes para superar los problemas que surgen en la implantación: orientación a los usuarios, participación, comunicación, redefinición de las medidas del desempeño y establecimiento de nuevos retos.

La implantación de un Sistema Integrado de Información le exige al personal de una organización realizar cambios importantes en la manera como habitualmente hace su trabajo, lo cual genera temor, frustración y un alto nivel de expectativas. Si el personal que participa en un proyecto de este tipo no entiende o no percibe los beneficios del cambio, verá el nuevo sistema como un obstáculo y se resistirá a utilizarlo. Cuando se lleva a cabo un proyecto de desarrollo de un nuevo SIG, generalmente las fallas que se presentan involucran a las personas relacionadas con el nuevo sistema, pues éstos tienen sus propios intereses y necesidades que afectan su aceptación. Algunos de los problemas más comunes que surgen cuando se desarrolla un SIG y que impiden que se use en forma correcta una vez implantado son: dedicación al sistema de información antiguo, resistencia al cambio, vergüenza, miedo a ser "conejillo de indias", temor a perder su empleo, falta de interés del personal clave, falta de trato con el personal por parte de los analistas, intereses en conflicto, instintos territoriales y expresar una opinión demasiado pronto.²⁰

III.-RESULTADOS DEL ESTUDIO

En esta sección se expone el conjunto de resultados obtenidos a partir del trabajo de campo efectuado. Para facilitar la lectura y entendimiento de los mismos, se efectuarán dos aclaratorias preliminares.

- 1) A partir del diseño del instrumento de recolección de la información se obtiene una escala que oscila entre "0" y "168", a la que se llamó "Índice de Resistencia al Cambio". La relación entre dicho "Índice" y la Resistencia al Cambio presentada es inversa, es decir, a medida que este índice se acerca

²⁰ Cfr. George M. SCOTT. "Principios de Sistemas de Información". Editorial Mc. Graw Hill. México, 1998. Pág. 481.

más a “0” se habla de una “Mayor Resistencia al Cambio” y a medida que se acerca más a “168” se habla de una “Menor Resistencia al Cambio”.

- 2) El análisis efectuado de la variable “Resistencia al Cambio por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial” fue muy especial y obedeció a la forma en que ésta fue operacionalizada. A continuación se presenta el cuadro operacional donde se especifican las diferentes dimensiones e indicadores considerados.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
<i>Resistencia al Cambio por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial</i>	1. Etapa de Descongelamiento	Factores ligados a la personalidad de los individuos	1. Identificación con el cambio 2. Motivación 3. Confianza en sí mismo 4. Hábitos 5. Capacidad para trabajar en equipo
		Factores ligados a la organización	1. Comunicación 2. Participación en la toma de decisiones 3. Legitimidad del poder 4. Experiencias previas 5. Clima organizacional 6. Fomento de trabajo en equipo 7. Credibilidad
	2. Etapa de Reemplazo	Factores ligados a la personalidad de los individuos	1. Nivel educativo 2. Experiencia previa en el manejo de herramientas tecnológicas 3. Capacidad de adaptación
		Factores ligados a la organización	1. Sistemas de recompensa 2. Capacidad de cambio 3. Programas de capacitación
	3. Etapa de Congelamiento	Factores ligados a la personalidad de los individuos	1. Capacidad de adaptación 2. Satisfacción
		Factores ligados a la organización	1. Capacidad para generar nuevos cambios 2. Apego a las normas

a.-Resistencia al Cambio

En la Tabla I se muestran los Índices de Resistencia al Cambio promedio para cada una de las 6 empresas consideradas, además de un promedio general. Allí se incluye una expresión cualitativa según cada uno de estos índices, lo que ayuda a comprender el valor numérico expresado. Además se incluyen en la tabla los Índices de Resistencia Mínimo y Máximo registrados para cada una de las empresas, obteniendo los intervalos entre estos valores y la desviación estándar para cada uno de los casos.

Estos datos reflejan que existen diferencias en cuanto a los niveles de resistencia al cambio de cada una de las empresas, donde, por supuesto, algunas de las empresas presentaron mayor resistencia que otras, según la forma en que se desarrolló el proceso en cada una de ellas. Por otro lado, al observar los Índices de Resistencia Mínimo y Máximo registrados, se puede decir que el Índice de Resistencia promedio obtenido en algunas empresas no es tan representativo, ya que la dispersión de los datos es muy alta, lo que señala que en cada una de las empresas, en algunas más que otras, las personas reaccionaron de formas muy diferentes ante el mismo cambio.

Aunque el Índice de las seis empresas que allí se presenta demuestra la existencia de Poca Resistencia "en promedio", sin embargo, esto es sólo el reflejo de una muestra de empresas bien heterogénea en cuanto a la forma de efectuar el cambio, y por eso no pueden perderse de vista los Índices específicos para cada una de ellas.

TABLA I. Índice de Resistencia al Cambio
por el Desarrollo de un SIG en el área de RRHH

Empresa	Índice de Resistencia al Cambio Promedio	Expresión Cualitativa	Índice de Resistencia al Cambio Mínimo Registrado	Intervalo	Índice de Resistencia al Cambio Máximo Registrado	Desviación estándar
1	144	Poca Resistencia	125	34	159	9,31
2	105	Mediana Resistencia	89	26	115	8,33
3	61	Mucha Resistencia	44	28	72	10,85
4	105	Mediana Resistencia	56	75	131	30,56
5	146	Poca Resistencia	144	4	148	1,86
6	143	Poca Resistencia	119	33	152	11,90
Promedio General	117,1	Poca Resistencia				
		Índices generales	44	115	159	29,89

b..Relación entre la Resistencia al Cambio y algunas variables sociolaborales (edad, sexo, nivel educativo, cargo y tiempo en la empresa)

Para obtener una relación entre el Índice de Resistencia al Cambio y las variables sociolaborales consideradas en el estudio, se efectuaron cálculos de correlación entre las variables.

Al tomar los resultados generales de todos los sujetos que conformaron la muestra (Tabla II), se puede decir que la relación existente entre la Resistencia al Cambio en los Individuos y su edad, sexo, nivel educativo, cargo o tiempo en la empresa es poca.

Aunque aquí se exponen sólo los resultados generales, sin embargo, al efectuar el análisis particular para cada una de las empresas por separado, los resultados fueron muy diferentes y variaron en gran medida de empresa a empresa. Hubo casos donde la relación entre alguna de estas variables fue muy significativa e incluso en algunas empresas esta relación era directa pero en otras era inversa.

TABLA II. Relación entre el Índice de Resistencia al Cambio y las variables sociolaborales (totalidad de la muestra)

Variables relacionadas	Índice de Correlación (R)
IRC y Edad	0,2
IRC y Sexo	-0,1
IRC y Nivel Educativo	0,3
IRC y Cargo	0,2
IRC y Tiempo en la Empresa	0,3

c. -Indicadores de Resistencia al Cambio

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos, se procede a continuación a presentar el comportamiento de cada uno de los indicadores asociados a la Resistencia al Cambio. Al igual que en análisis anterior, se presentarán sólo los resultados generales para toda la muestra, sin mostrar aquéllos parciales para cada una de las empresas. Si bien el comportamiento de los diferentes indicadores varió entre algunas de las empresas, pues sus características eran diversas, el análisis de los promedios generales permite conocer cuáles de estos indicadores son los que en líneas generales inciden en la existencia de una mayor Resistencia al Cambio. Estos factores son: problemas en la comunicación, carencia de una adecuada participación en la toma de decisiones, poco satisfactorios sistemas de recompensa, inadecuados o insuficientes programas de capacitación y un considerable apego a las normas.

TABLA III. Índice general promedio de los indicadores

Indicador	Escala	Índice promedio	Expresión cualitativa
Identificación con el Cambio	0-9	7	Mucha
Motivación	0-9	7	Mucha
Confianza en sí mismo	0-6	6	Máxima
Hábitos	0-12	9	Poco
Capacidad para Trabajar en Equipo	0-12	11	Mucha
Comunicación	0-15	8	Mediana
Participación en la Toma de Decisiones	0-9	5	Mediana
Legitimidad del Poder	0-6	4	Mucha
Experiencia Previa	0-6	4	Mucha
Clima Organizacional	0-9	6	Bueno
Fomento de Trabajo en Equipo	0-6	4	Mucho
Experiencia en el Manejo de Herramientas Tecnológicas	0-9	7	Mucha
Capacidad de Adaptación	0-9	8	Mucha
Sistemas de Recompensa	0-12	3	Malo
Capacidad de Cambio	0-9	7	Mucha
Programas de Capacitación	0-6	3	Regular
Satisfacción	0-12	8	Mucha
Capacidad para generar nuevos cambios	0-6	4	Mucho
Apego a las normas	0-6	3	Mediano

d. Resistencia al Cambio con relación a los Factores (Ligados a la Personalidad y Ligados a la Organización)

Analizando cada caso por separado, se observa que en la empresa 1, la Resistencia al Cambio por Factores Ligados a la Personalidad es menor que la Resistencia por Factores Ligados a la Organización. Este mismo fenómeno ocurre, aunque en mayor o menor medida, en las empresas 2, 3, 4 y 5. Aún en la empresa 6, en la que parece existir una mayor equidad en cuanto a la Resistencia generada por ambos factores, el comportamiento es el mismo aunque en menor grado. (Ver Tabla IV). Los valores puntuales deben ser considerados en función de la escala que allí se presenta.

Si se observa el promedio general de Resistencia al Cambio asociada a cada uno de estos dos factores, entre las seis empresas consideradas, se percibe claramente que la Resistencia al Cambio generada por Factores Ligados a la Organización es mayor a la Resistencia al Cambio generada por Factores Ligados a la Personalidad de los Individuos.

Resulta interesante contrastar estos resultados con los presentados en la sección anterior (Indicadores de Resistencia al Cambio), pues si es cierto que la Resistencia al Cambio es mayor en el caso de los factores Ligados a la Organización, esto concuerda perfectamente con que en estas organizaciones los problemas más graves parecen ser de comunicación, poca participación en la toma de decisiones, poco satisfactorios sistemas de recompensa e inadecuados e insuficientes programas de capacitación.

TABLA IV. Índice de Resistencia al Cambio con relación a los Factores (Ligados a la Personalidad y Ligados a la Organización)

Empresa	Índice		Índice	
	Promedio de Resistencia al Cambio por Factores Ligados a la Personalidad	Expresión cualitativa	Promedio de Resistencia al Cambio por Factores Ligados a la Organización	Expresión cualitativa
1	70	Mínima Resistencia	73	Poca Resistencia
2	64	Poca Resistencia	41	Mediana Resistencia
3	34	Mediana Resistencia	27	Mucha Resistencia
4	63	Poca Resistencia	42	Mediana Resistencia
5	73	Mínima Resistencia	73	Poca Resistencia
6	65	Poca Resistencia	60	Poca Resistencia
Promedio General	62	Poca Resistencia	53	Mediana Resistencia

Escala

Índice de Resistencia al Cambio por Factores Ligados a la Personalidad	Índice de Resistencia al Cambio por Factores Ligados a la Organización
0-9 (Máxima); 10-28 (Mucha); 29-47 (Mediana); 48-66 (Poca); 67-78 (Mínima)	0-11 (Máxima); 12-33 (Mucha); 34-54 (Mediana); 55-78 (Poca); 79-90 (Mínima)

e.-Resistencia al Cambio con relación a las etapas del proceso (Descongelamiento, Reemplazo, Congelamiento).

Por último, dentro de esta sección de resultados, resulta interesante hacer comparaciones entre los Índices de Resistencia al Cambio promedio en cada etapa del proceso (Descongelamiento, Reemplazo, Congelamiento) para cada una de las empresas, lo cual se muestra en la Tabla V.

Es oportuno recordar que los valores puntuales que allí se presentan, al igual que en la Tabla IV, deben ser siempre interpretados en función de la escala que se muestra. En líneas generales, si se toman los promedios entre la totalidad de las empresas consideradas para cada una de las etapas del proceso de cambio, se observa que la Resistencia al Cambio es mayor durante la etapa de Reemplazo que durante las etapas de Descongelamiento y Congelamiento, resultado que parece lógico, pues es durante la etapa de Reemplazo que los cambios inherentes al proceso se hacen más tangibles.

· TABLA V. Índice de Resistencia al Cambio con relación a las etapas del proceso (Descongelamiento, Reemplazo y Congelamiento)

Empresa	Índice promedio de Resistencia al Cambio en la Etapa de Descongelamiento	Expresión cualitativa	Índice promedio de Resistencia al Cambio en la Etapa de Reemplazo	Expresión cualitativa	Índice promedio de Resistencia al Cambio en la Etapa de Congelamiento	Expresión cualitativa
1	87	Poca Resistencia	33	Mediana Resistencia	23	Mínima Resistencia
2	64	Poca Resistencia	24	Mediana Resistencia	17	Poca Resistencia
3	36	Mucha Resistencia	15	Mucha Resistencia	10	Mucha Resistencia
4	65	Poca Resistencia	24	Mediana Resistencia	15	Mediana Resistencia
5	91	Mínima Resistencia	31	Mediana Resistencia	24	Mínima Resistencia
6	87	Poca Resistencia	31	Mediana Resistencia	25	Mínima Resistencia
Promedio General	72	Poca Resistencia	26	Mediana Resistencia	19	Poca Resistencia

Escala

Índice de Resistencia al Cambio en la Etapa de Descongelamiento	Índice de Resistencia al Cambio en la Etapa de Reemplazo	Índice de Resistencia al Cambio en la Etapa de Congelamiento
0-11 (Máxima); 12-36 (Mucha); 37-62 (Mediana); 63-87 (Poca); 88-99 (Mínima)	0-9 (Máxima); 10-22 (Mucha); 23-34 (Mediana); 35-47 (Poca); 48-57 (Mínima)	0-4 (Máxima); 5-10 (Mucha); 11-16 (Mediana); 17-22 (Poca); 23-27 (Mínima)

IV.-CONCLUSIONES

Cuando las organizaciones deciden desarrollar un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos, parecen tener claro el objetivo que las motiva, el cual generalmente es optimizar los procesos del área, a través de una comunicación eficaz y un rápido procesamiento de la información. Sin embargo, con frecuencia se olvidan de que la inmersión en un proceso de esta magnitud no resuelve por sí solo las deficiencias estructurales de la organización, pues dada la complejidad de un cambio como éste, si no se logran manejar adecuadamente cada uno de los aspectos que adoptan un papel protagónico en el proceso, dicho cambio, en lugar de una ventaja competitiva, puede convertirse en una deficiencia estructural más fuerte aún.

Ante un cambio de este tipo, debe asumirse como normal que se presente Resistencia al mismo, es decir, que las personas afectadas, ya sea consciente o inconscientemente, muestren reacciones disímiles ante los diferentes efectos que una reforma similar produzca. Por más beneficioso que parezca el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos, éste no es asumido por todos de la misma manera, pues las personas tenderán a defender su estabilidad.

La clave está en que las organizaciones que lleven a cabo un proceso de cambio como éste, obtengan el mayor provecho de la Resistencia que se presenta mediante una constante retroalimentación que genere las mejores condiciones para todos. La presencia de mayor o menor Resistencia a un cambio de este tipo, dependerá en gran medida de las características particulares de la organización, los individuos que la integran y las estrategias utilizadas para el manejo de ese cambio en la misma.

Por otro lado, pareciera que la mayor o menor Resistencia al Cambio que pueda existir en una organización ante el desarrollo de un Sistema de Información Gerencial, no depende en gran medida del tipo de sistema que se implante, pues si los programas de capacitación son adecuados y además de vigila el resto de los factores asociados a este proceso, la Resistencia al Cambio deberá ser poca, independientemente del sistema que se haya implantado.

Esto quiere decir, que en un proceso de este tipo, las estrategias utilizadas para el adecuado manejo del cambio son las que tienen mayor importancia y las que en definitiva determinarán el triunfo o el fracaso del mismo: “no importa el qué, sino el cómo”.

Todo Sistema Integrado de Información exige por parte de la organización y del personal que la integra, elaborar cambios importantes en cuanto a la forma como habitualmente se elaboraba el trabajo, independientemente del producto en sí. Es decir, ningún sistema tiene una fórmula mágica que haga todo por sí mismo. Por el contrario, en la fase preliminar de cada implantación, el trabajo de parametrización y levantamiento de la información a ser vaciada en las bases de datos del sistema

debe ser realizado por las personas del área, con apoyo de los consultores que participarán en la implantación. Es decir, la participación de consultores y personas de la organización debería ser sumamente activa a lo largo de todo el proceso.

En cuanto a los factores asociados a un proceso de cambio de este tipo, se puede concluir que aquellos Factores Ligados a la Organización son los que generalmente se descuidan y terminan teniendo un mayor peso con relación a la presencia de Resistencia al Cambio en una organización. Esto no quiere decir que los Factores Ligados a la Personalidad sean menos importantes y que puedan ser descuidados a la hora de llevar a cabo el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos, sino que en el caso de estas organizaciones en particular, la presencia de Resistencia al Cambio obedeció en mayor medida a Factores Ligados a la Organización (Comunicación, Participación en la Toma de Decisiones, Legitimidad del Poder, Sistemas de Recompensa, Programas de Capacitación, etc.),

Al revisar los resultados de la relación existente entre la Resistencia al Cambio y las variables sociolaborales consideradas en el estudio (sexo, edad, nivel educativo, cargo y tiempo en la empresa), se observan relaciones bastante disímiles entre estas variables para cada una de las empresas. De esto se puede concluir que la relación que puede existir entre una mayor o menor Resistencia al Cambio y estas variables dependerá en gran medida de las características particulares de cada organización.

Con respecto a las etapas del proceso, se puede concluir que la Resistencia al Cambio es mayor durante la etapa de Reemplazo que durante las etapas de Descongelamiento y Congelamiento. Este resultado parece lógico si sabemos que es durante la etapa de Reemplazo que se emprende la acción propiamente dicha que cambia el sistema social y lo lleva a un nuevo nivel de funcionamiento. Lo difícil de esta etapa está precisamente en que constituye la transición entre la situación inicial y sus características, y la situación esperada; es por ello que el cambio en esta etapa se hace mucho más complejo. Esto no significa que las otras etapas o estados del proceso del cambio puedan ser descuidados, pues a medida que se atraviesa por un adecuado proceso de sensibilización y capacitación para el cambio por una parte (etapa de Descongelamiento), y que ocurra además un relativamente seguro proceso de estabilización, luego de alcanzar aquellos objetivos perseguidos (etapa de Congelamiento), la transición propiamente dicha se hará mucho más soportable.

Es necesario recordar que la presencia de una mayor o menor Resistencia al Cambio por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos de una organización, dependerá de las estrategias que se empleen para el adecuado manejo del cambio, donde se debe prestar atención a cada una de las etapas de dicho cambio y a todo el conjunto de factores que pueden estar asociados al mismo.

En el proceso del manejo del cambio, existen tres entidades involucradas que deben prestar la mayor colaboración, cada una en su área, para que la Resistencia al Cambio sea mínima. Por una parte, la empresa proveedora del sistema no puede

desentenderse del proyecto de desarrollo una vez lograda la venta de su producto, sino que debe prestar respaldo y atención al cliente a lo largo de todo el proceso. Por otro lado, la consultora que se encarga del proceso de implantación debe tener una relación constante con la empresa que adquiere el sistema, velando por el adecuado asesoramiento que se proporcione a dicha empresa en cuanto al manejo de este cambio en particular, pues son ellos quienes a través del trabajo de consultoría han adquirido la experticia necesaria para atravesar procesos similares. Por último, la empresa que adquiere el software debe prepararse para realizar un diagnóstico eficiente de cuál es el sistema que le conviene y que se ajusta a sus necesidades, tomando en cuenta sus características particulares, pues nadie la conoce mejor que sus propios integrantes. El trabajo debe ser, entonces, de equipo y mutuo apoyo entre estos tres entes participantes, de modo que se genere un triángulo de valor que contribuya a disminuir al mínimo todos los efectos adversos que un proceso de cambio similar a éste pueda producir.

La misión del área de Recursos Humanos en el proceso de Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial, ya sea en esta misma área o en cualquier otra, es importante y juega un rol estratégico. Recursos Humanos debe velar por la existencia de adecuados Programas de Capacitación, favorecer un Clima Organizacional óptimo, contribuir a la adecuada Comunicación en la organización, entre muchas otras actividades, en procura de un proceso de cambio mucho más soportable y menos hostil.

A continuación se propone una estrategia (modelo) que contiene los aspectos generales que deben considerarse para proceder al Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial, no sólo en el área de Recursos Humanos, sino a nivel más amplio de la organización, ya que al concebirla se consideraron aspectos que conciernen a todos los niveles. En dicha estrategia se plantean los diferentes objetivos generales y actividades que debieran cumplirse en cada una de las etapas del proceso en procura de un adecuado manejo del cambio para el desarrollo de un sistema de este tipo. Se mencionan además algunos factores claves que deben formar parte de la estrategia general aplicada para lograr una mayor aceptación del cambio y un menor rechazo del mismo.

**ESTRATEGIA (MODELO) PARA EL MANEJO DE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DURANTE EL
DESARROLLO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN GERENCIAL**

**ETAPA DE
DESCONGELAMIENTO**

**ETAPA DE
REEMPLAZO**

**ETAPA DE
CONGELAMIENTO**

DIAGNOSTICO	SELECCIÓN	SENSIBILIZACIÓN	PRE IMPLANTACIÓN	IMPLANTACIÓN	POST- IMPLANTACIÓN	ESTABILIZACIÓN	ADAPTACIÓN
Objetivos Generales 1. Evaluación organizacional. 2. Evaluación del proyecto.	Objetivos Generales 1. Evaluación de cada SIG existente en el mercado.	Objetivos Generales 1. Introducción del futuro cambio a los afectados de la organización.	Objetivos Generales 1. Conformación del comité interdisciplinario de implantación. 2. Creación de un plan de trabajo.	Objetivos Generales 1. Parametrización de los datos. 2. Entrenamiento a usuarios finales. 3. Control de manifestaciones de RC. 4. Transición.	Objetivos Generales 1. Evaluación de los resultados de la fase de implantación. 2. Corrección de fallas y direccionamiento de esfuerzos.	Objetivos Generales 1. Superación de los "cuellos de botella". 2. Institucionalización del cambio.	Objetivos Generales 1. Planificar nuevos retos y desafíos para el fortalecimiento del cambio. 2. Adaptación de la estructura, políticas y normativas.
Acciones Generales 1.1. Evaluar la disposición al cambio de la organización. 1.2. Evaluar el nivel de compromiso directivo. 1.3. Realizar análisis FODA. 2.1. Evaluar la factibilidad del proyecto en la organización. 2.2. Evaluar el aporte de un SIG a la organización.	Acciones Generales 1.1. Evaluar la adecuación de cada sistema a las necesidades de la organización. 1.2. Evaluar los costos de cada SIG. 1.3. Evaluar experiencias de organizaciones similares con estos sistemas.	Acciones Generales 1.1. Introducir el futuro cambio a los afectados directos. 1.2. Introducir el futuro cambio a los afectados indirectos.	Acciones Generales 1.1. Elegir a las personas ideales. 1.2. Preparar a los miembros del equipo para liderizar el cambio en la organización. 2.1. Definir las actividades a realizar en la implantación. 2.2. Establecer "deadlines" para las actividades. 2.3. Asignar tareas específicas a cada miembro del comité.	Acciones Generales 1.1. Levantar la información. 1.2. Cargar los datos al nuevo sistema. 2.1. Proporcionar entrenamiento en las diferentes áreas requeridas. 3.1. Establecer estrategias para el manejo de la RC. 4.1. Prueba paralela del nuevo sistema. 4.2. Sustitución definitiva del viejo sistema por el nuevo.	Acciones Generales 1.1. Establecer las brechas entre los objetivos planteados y los resultados. 1.2. Evaluar el desempeño del equipo implantador. 2.1. Establecer las acciones correctivas a corto, mediano y largo plazo.	Acciones Generales 1.1. Realizar monitoreo del funcionamiento del nuevo sistema. 1.2. Mejorar el rendimiento del sistema y disminuir las deficiencias. 2.1. Asimilar el uso de esta nueva herramienta tecnológica. 2.2. Arraigar las nuevas formas de trabajo en la cultura de la organización.	Acciones Generales 1.1. Planificar los nuevos proyectos necesarios para lograr la adaptación. 2.1. Alinear la estructura corporativa a la nueva forma de ejecutar los procesos. 2.2. Redefinir los estándares de desempeño. 2.3. Crear nuevas políticas alineadas a las nuevas formas de trabajo.

COMUNICACIÓN

IDENTIFICACIÓN CON EL CAMBIO

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

SIST. DE RECOMPENSA

PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

CAPAC. DE ADAPTAC.

V.-BIBLIOGRAFÍA

- BASIL, Douglas Constantine. Administración del Cambio. Editorial Diana. México, 1974.
- BAZÁN, Osmary. Diseño y Validación de un Instrumento para determinar el grado y naturaleza de la Resistencia al Cambio. Memoria de Grado. UCAB, 1996.
- BECKHARD, Richard y Reuben Harris. Transiciones organizacionales: Administración del Cambio. Editorial Addison-Wesley Iberoamericana. Wilmington, 1998.
- BONILLA, Josué. Sistemas de Información y Recursos Humanos. Departamento de Investigaciones Laborales del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. UCAB, Caracas, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc. Graw Hill, 5ta Edición. Bogotá, 2000.
- ESCOBAR, Ana Julia. Impacto de la Implantación de un Sistema Integrado de Información en los Procesos de Planificación y Adiestramiento de Recursos Humanos de EDELCA, como Herramienta para el Diseño de Estrategias de Administración. Memoria de Grado. UCAB, 1999.
- FERNÁNDEZ, Edgar. Resistencia al Cambio. 1998. [url:www.excelencia.uat.mx/decisiones/lecturas/resistencia.htm](http://www.excelencia.uat.mx/decisiones/lecturas/resistencia.htm)
- GARCÍA, Fernando. Resistencia al Cambio Organizacional. Memoria de Grado. UCV, 1983.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. Metodología de la Investigación. Editorial Mc. Graw Hill. México, 1991. Pp. 505.
- ISEA, Karina. Actitud de los industriólogos ante los sistemas de computación aplicados a sus funciones. UCAB, 1996.
- JOYANES, Luis. Cibersociedad: Los restos sociales ante un nuevo mundo digital. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, 1998. Pp. 337.
- KOTTER, John. El líder del Cambio. Editorial Mc Graw Hill. 1996.
- LAGRANGE, Juan. Resistencia al Cambio Tecnológico. UCAB, 1983.
- NISBET, Robert. Cambio social e historia. Editorial Hispano Europea. Barcelona, 1876.
- PONTE, Jorge. El management en el Siglo XXI (Arthur Andersen). Editorial Granica. Buenos Aires, 1999. Pp. 331.
- ROBBINS, Stephen. La Administración en el Mundo de Hoy. Editorial Prentice Hall. México, 1998.
- SALINAS, Alberto. La Reforma Administrativa, Fondo de Cultura Económica. México, 1975.
- SANDERS, Donald. Informática: Presente y Futuro. Editorial Mc. Graw Hill, Tercera Edición. México, 1993. Pp. 887.
- STONER, James y Edward Freeman. Administración. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A, Quinta Edición. México, 1994. Pp. 781.

- TANNENBAUM, Robert y otros. Liderazgo y Organización. Ediciones Troquel. Buenos Aires, 1971. Pp. 563.
- TAPSCOTT, Don y Art Caston. Cambio de Paradigmas Empresariales. Editorial Mc. Graw Hill Santa Fe de Bogotá.
- The Price Waterhouse Change Integration Team. El Cambio Óptimo: Las mejores prácticas para transformar su empresa. 1995.

Comunicaciones



TEORÍA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES DE CARA AL SIGLO XXI
TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES
BAJO EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN

José Ignacio Urquijo García¹

I.-INTRODUCCIÓN

En la Conferencia dictada en el Congreso de ILAFA, celebrado en Margarita, hace tres años, abordé las transformaciones de los sistemas de relaciones industriales (laborales) en el mundo, en función de tres categorías fundamentales (el Capital, el Trabajo, la Tecnología), que si bien siempre están presentes en el desarrollo de la industrialización, sin embargo han venido cambiando, en cuanto a su relevancia, como paradigmas fundamentales del proceso, dando origen a cuatro grandes etapas: *en la primera etapa*, que parte de los inicios de la revolución industrial en el siglo XVIII hasta finales del s. XIX, el factor determinante fue el Capital, que hizo posible la introducción de las máquinas de vapor y las nuevas formas de energía en el naciente sistema fabril; *en una segunda etapa*, de afianzamiento industrial (1910-1945), el factor primordial pasó a ser el Trabajo, es decir, los obreros, los empleados y los cuadros medios supervisores, como factores fundamentales de la productividad, impulsados por las nuevas filosofías científicas de la organización del trabajo como el fordismo, el fayolismo y el taylorismo; *la tercera etapa*, que comprendería de 1945 a 1975, se inicia con la introducción de la automatización y las primeras innovaciones electrónicas, bajo el paradigma del avance tecnológico, marcando pautas revolucionarias en las formas de producción, llegándose a transformaciones nunca imaginadas; y, *en una cuarta etapa*, de las llamadas tecnologías punta, que algunos denominan Telemática o era de la universalización del conocimiento, que ha llevado a una especie de relativización del trabajo.

II.-DEL LIBERALISMO MANCHESTERIANO A LA GLOBALIZACIÓN

Otro enfoque de las transformaciones registradas, en las últimas décadas, en los sistemas de relaciones industriales, utiliza como hilo conductor la evolución hegemónica del Capitalismo, desde los inicios de la revolución industrial hasta nuestros días, señalando cinco fases principales.

¹ El autor es Profesor Investigador del Departamento de Estudios Laborales (IIES-UCAB). Conferencia presentada en el Congreso de ILAFA-42, Lima 2001.

A.-Primera fase: el sistema fabril, un logro del Capitalismo Liberal
Ausencia de un Modelo de Relaciones Laborales

La primera etapa que podríamos llamar la revolución fabril capitalista, se inicia en el siglo XVIII y se extiende hasta 1848. La acumulación de capitales del mercantilismo hizo posible la introducción de la mecanización y las máquinas de vapor en el transporte, las minas y la industria textil, así como la aplicación de otros inventos como el telégrafo y la electricidad. Supuso grandes inversiones y una visión de futuro. Esta primera revolución industrial se inició hace más de 200 años, siendo el país pionero Gran Bretaña, y dio origen al sistema económico conocido como el Capitalismo Liberal Manchesteriano, basado en las filosofías de Spencer, Adam Smith, Ricardo y otros pensadores que pretendían elevar la economía a la categoría de ciencia, destacando como principio fundamental la ley de la oferta y la demanda.

No había un sistema de relaciones sociales de trabajo propiamente tal². La dinámica de estas relaciones se llevaba a cabo bajo la visión pionera y la férrea voluntad de los impulsores del proceso de cambio, llamados con frecuencia “Entrepreneurs”, los Emprendedores, que aportaban sus capitales al desarrollo de nuevas empresas. La relaciones obrero-patronales se improvisaban en la dinámica de los contratos individuales de trabajo, que en su mayoría resultaban favorables para el empleador, pues en ellos preveía en forma casi absoluta la voluntad unilateral del empresario en la fijación de condiciones de trabajo. Proceso que se justificaba por referencia a las exigencias del juego de las reglas del mercado.

B.-Segunda fase: internacionalización colonialista del modelo fabril capitalista
(1848-1920/30)

Modelo Bipartito de Relaciones Industriales

La segunda fase de la revolución industrial capitalista viene determinada por la expansión de la industrialización en la mayor parte de los países de Europa y de algunos países del lejano Oriente, como el Japón. Este desarrollo comprende desde mediados del siglo XIX (1848) hasta la primera décadas del siglo XX (1919) y es visto como la fase de internacionalización del modelo industrial capitalista, caracterizándose por una feroz competencia en la consecución de materias primas y en la colocación de los productos manufacturados en los mercados internacionales. La dinámica de este proceso se llevó a cabo bajo el signo de la colonización y del imperialismo, y los tentáculos del mundo occidental alcanzaron a todos los continentes del globo. Alcanzó su auge y su mayor crisis, con ocasión de las secuelas que trajo consigo la Primera Gran Guerra Mundial, a principios del siglo

². Podríamos hablar del Modelo Fabril o de Pequeña y Mediana Industrial

XX. En todo caso, estas fechas marcan el surgimiento de los Estados Unidos como una gran potencia económica y militar.

Las relaciones laborales, en la mayor parte de los países del mundo, se percibían como marcadas por un conflicto de intereses, de profundas raíces sociales, que llevaba a un enfrentamiento radical entre los dos protagonistas principales de la producción: el Capital, encarnado en una burguesía empresarial ascendente y hegemónica; y el Trabajo, representado por los asalariados. Muchos intelectuales consideraban que la no intervención del Estado en asuntos económicos y del trabajo, resultaba ventajosa para el Capital, siendo el Trabajo un factor altamente determinante respecto a los resultados de la producción y, en consecuencia, a las utilidades de todo negocio.

Esta primacía del factor humano en el trabajo explica el nacimiento de la corriente de racionalización del trabajo, con los aportes del fordismo y el fayolismo, así como de las ciencias ergológicas, orientadas al estudio de la fatiga y de la búsqueda del mayor rendimiento posible de la mano de obra fabril. El trabajador era visto todavía como un factor más de la producción, integrado con frecuencia a las líneas de ensamblaje y de producción en serie.

Las relaciones obrero-patronales, centradas en el contrato individual de trabajo, con escasa legislación laboral, daban paso a un esquema primordialmente bipartito, sin límites precisos. En general, predominaba una visión localizada en el contexto fabril inmediato, donde se desarrollaban los conflictos; acompañada de una visión solidaria de los trabajadores, pero en gran medida abstracta y casi mesiánica, inducida por los políticos y los teóricos del socialismo desde mediados del siglo XIX³. Los intelectuales y analistas enfatizaban la importancia de las ideologías. El conflicto se generalizó en este período en todas las naciones industrializadas.

En los Estados Unidos funcionaba, en la práctica, un esquema de relaciones laborales “bipartito”, debido al rechazo de cualquier intervencionismo estatal en los negocios y las relaciones de trabajo, aunque ya apuntaba una corriente favorable a la aceptación de un cierto papel del Estado⁴. Algunos economistas, como J. R. Commons, plantearon el modelo tripartito liberal, con cierto papel del Estado⁵, e, incluso, la conveniencia de institucionalizar un diálogo entre los protagonistas del sistema productivo, que ayudara a resolver el conflicto de intereses.

³.A este respecto tuvo especial relevancia, por su alcance y difusión, el “Manifiesto Comunista”, de Marx y Engels, publicado a mediados del siglo. Se hacía un llamado a la unidad obrera frente al poderío internacional del Capital.

⁴.Los empresarios norteamericanos se resistieron a aceptar el modelo conflictivo de relaciones laborales del continente europeo y rechazaron toda clase de “ismos” ideológicos que trataron de ingresar en el país junto con los inmigrantes. Para ellos sólo contaba el americanismo.

⁵.Se debe al economista norteamericano, J. R. Commons, una de las primeras formulaciones del sistema de relaciones industriales, en función de tres grandes actores: el Capital, con sus organizaciones corporativas; los Trabajadores (y sus organizaciones), y el Estado (como simple regulador).

C.-Tercera fase: Internacionalización Gerencial (MN) y Recursos Humanos (1920/30-1975)

Modelo Tripartito de RRII

El inicio de la tercera etapa de la industrialización capitalista, en las primeras décadas del Siglo XX, está marcado por el trauma social, económico y político, que trajo consigo el crack económico de 1929, poniendo de relieve la trabazón invisible de la economía de los países industrializados del mundo. El epicentro del sacudón fue la Bolsa de Wall Street, en New York, pero los efectos de este terremoto económico se sentirían, de una u otra manera, en todo el mundo, poniendo al descubierto, por primera vez, la trabazón internacional del Capital.

La crisis abrió el camino hacia el proteccionismo y la intervención del Estado, tan rechazada en un principio por el liberalismo clásico en los Estados Unidos, pero que ahora se imponía oficialmente bajo el programa del presidente Franklin Delano Roosevelt, el New Deal (Nuevo Trato), inspirado en la teoría económica de John Maynard Keynes.

Con este Programa se pretendía que el Gobierno fomentara y financiara obras públicas de interés nacional y obras de infraestructura, con el fin de eliminar, de inmediato, el fantasma del desempleo, y de lograr un impulso para la economía del país, sacándolo de la recesión.

A motorizar estos cambios contribuyeron también, tanto el fayolismo y los avances del fordismo, como la nueva corriente de las relaciones humanas en la empresa de Elton Mayo y sus colegas de Harvard, que planteaba la humanización del trabajo juntamente con un desarrollo industrial altamente racionalizado en función de la productividad. Fue el momento de los principales aportes de los psicólogos industriales al mundo del trabajo, ahondando en aspectos humanos como la dinámica de grupos, la motivación, etc. El paradigma fundamental, con todo, seguía siendo el factor trabajo, pero visto ahora como un factor humano, enfoque ideal para lograr el rendimiento cabal y satisfactorio de la inversión de capital en hombres y máquinas. La ciencia del “management” (gerencia) se impone como la mejor alternativa para la formación de dirigentes y capitanes de industria, junto con la formación de cuadros medios. En este clima, surge la carrera interdisciplinaria de las Relaciones Industriales, con una doble dimensión, las relaciones de personal a nivel de empresa y las relaciones laborales a nivel socio-laboral.

En estas décadas, bajo inspiración parsoniana, se consagra la visión sistémica de las relaciones industriales, cobrando una gran consistencia teórico-práctica el Modelo Tripartito de John T. Dunlop⁶, que, a pesar de su énfasis homeostático (minimizador del papel del conflicto), pretende ser relativamente universal, si bien

⁶ Cfr. John T. Dunlop, “Industrial Relations Systems”, 1958, del cual se han llevado a cabo varias ediciones.

las variantes a que dará lugar llegarán a constituir una verdadera tipología de modelos, según la idiosincrasia o la ideología dominante de cada país o cada región.

En los Estados Unidos, un ambiguo Bipartismo-Tripartismo, ha permitido siempre algunas dudas sobre cuál es el Modelo predominante o cual le es el más propio, debido a la posición generalizada del papel restringido que debe jugar el Estado en materia económica. El empresario norteamericano mantiene una posición principista, consecuente con el liberalismo económico, pero se ve forzado a aceptar la realidad sindical del país.

En Europa, también el desarrollo industrial continuó con gran fuerza, pero los cambios más notables se registraron después de los desoladores resultados de la Segunda Gran Guerra Mundial, soslayados en gran medida con el apoyo del Plan Marshall, que según Peter Drucker exportó al viejo continente la ciencia del “management” (gerencia) más que capitales.

Al mismo tiempo, en las décadas de la postguerra, se hizo manifiesta una exigencia creciente a favor de la intervención estatal en asuntos socioeconómicos y laborales, que lleva a la gradual conformación del Modelo Tripartito, propio de economías mixtas, no centradas en la primacía del mercado y del libre comercio. En este modelo, el equilibrio resulta de la conjugación dialéctica de intereses, en términos del poder desarrollado por cada uno de los tres actores: trabajadores (sindicatos), patronos (empresarios) y Gobierno. Pero, al mismo tiempo se incrementa de manera notable la regulación del trabajo que protege al obrero y, en general, a los asalariados, fomentándose el Estado de Bienestar (Welfare State). Cobra especial importancia, en ambos modelos, la consideración de los contextos nacionales, que envuelven y enmarcan los procesos de interacción de las relaciones sociales de trabajo, destacándose cinco de ellos: el económico, el técnico, el social, el político y el jurídico legal. También Canadá, la URSS y el Japón, experimentaron un sorprendente desarrollo a mediados del siglo XX.

D.-Cuarta fase: la Mundialización del Capital bajo el impacto tecnológico (1965-1990)

Modificación del Modelo Tripartito de RRII (trabajadores de cuello blanco y cuello azul)

En la década de los años 1970, con la aplicación de los avances de la automatización y la electrónica a los sectores de producción y servicios, el capital apuesta por lo que llegará a ser el nuevo paradigma de la productividad, la tecnología, y, en consecuencia, la industria emprende una acelerada carrera de transformaciones, que marca lo que Alvin Toffler llamó el “Shock del Futuro”⁷. Entramos así en la cuarta fase del capitalismo industrial.

⁷.Cfr. Alvin Toffler, El Shock del Futuro.

Se inicia un espectacular crecimiento técnico-industrial, pero las nuevas tecnologías traen consigo la aparente maldición de acrecentar el desempleo, que afecta principalmente a los trabajadores no cualificados. La fuerza laboral se escinde claramente en dos grandes sectores, el de los trabajadores de cuello azul (obreros), ahora en continua disminución; y el de los trabajadores de cuello blanco (empleados), ahora en crecimiento. Los intereses de ambos grupos no encuentran fácil coincidencia y algunos teóricos, como Holley y Jennings, en los Estados Unidos, sostienen que el sistema de relaciones laborales difícilmente puede seguir siendo considerado tripartito. Estaríamos ante un Modelo de Cuatro Actores.

Los cambios en el sistema de relaciones laborales, por impacto de la tecnología, apuntaban hacia una notable diversidad, lo que obligó al mundo académico a plantearse la conveniencia de llevar a cabo estudios comparativos, que permitieran un análisis más preciso, teniendo en cuenta las semejanzas y diferencias de unos y otros modelos, así como el contexto socioeconómico y político de cada país⁸.

Entre la diversidad de modelos que podían ser fácilmente identificables en las últimas décadas del siglo XX, dos modelos se han perfilado siempre como una especie de prototipos, el Bipartito y el Tripartito. El Modelo Bipartito, fundamentado en relaciones bilaterales, de buena voluntad, entre Sindicatos y Patronos, con escasa o mínima intervención del Estado, ha sido característico de la economía libre de mercado de los Estados Unidos, desde principios del siglo XX hasta el presente, y, en el mismo, los procesos de negociación colectiva, comúnmente, se llevan a cabo en forma descentralizada y autónoma. También ubican algunos autores a Canadá en este esquema. El Modelo Tripartito de relaciones Sindicato-Patronales, que otorga al Estado un claro papel intervencionista, como ya señalamos, se impuso en los países europeos e hispanoamericanos, con economías mixtas, siendo el corazón de su dinámica la negociación colectiva, una sólida institución laboral, coordinada a un nivel centralizado, y cuyo objetivo no es sólo garantizar la protección económica de los asalariados, sino contribuir a la instauración de un modelo de sociedad más solidaria⁹.

Pero nos parece conveniente hacer mención de otros modelos, comúnmente menos analizados o menos conocidos. Entre ellos, cabe mencionar, como variantes de corta duración, los Modelos Corporativos (verticalistas y estatales), de la Alemania de Hitler, de la Italia de Musolini y de la Argentina de Perón.

Como variante europea de especial significación, se impuso en la Rusia Soviética, a partir de la Revolución de 1917, el Modelo Socialista, que perduró hasta

⁸.La tipología más completa, a este respecto, se debe a Robert Cox y un equipo de investigadores de la OIT

⁹.La Economía Mixta de Europa, Cap. 1 de la obra de Daniel Yergin y Joseph Stanislaw, "Pioneros y Líderes de la Globalización", Ediciones B Argentina S.A., Buenos Aires, 1999. Original en inglés "The Commanding Heights", 1998.

la década de los años 1990. En un principio el modelo pretendía ser altamente participativo, a través de los consejos obreros de fábrica (soviets), pero las dificultades para desarrollar un verdadero centralismo democrático, hicieron que derivara en un corporativismo burocrático, rígido y verticalista.

En los países industrializados del Oriente, alcanzó especial fama el Modelo de Compromiso a Vida, o Empleo de por Vida, japonés, de tipo Quasi-Corporativo y democrático, caracterizado por una forma de negociación colectiva descentralizada, poco conflictiva, debido a la tutela continua del Estado que se ejerce en términos de una especie de coordinación nacional, menos reglamentada que en Europa y busca un empleo cualificado y estable en las industrias del país.

En el marco de las peculiaridades socioculturales de la India, se ubica el Modelo Corporativo Burocrático, cuyos actores se encuentran profundamente identificados con el Gobierno y las fuerzas político-religiosas del país. China, en los años de Mao, impuso el Modelo de Movilización de Masas, propio de países relativamente poco desarrollados y sometidos a un largo proceso de cambios revolucionarios.

Por lo que respecta a Hispanoamérica, los Modelos se ajustan, en general, al Modelo Tripartito europeo, pero no han faltado Modelos específicos de Movilización Popular, como el sandinista de Nicaragua, a pequeña escala. No pretendo ser exhaustivo en este punto sino únicamente indicativo, con el fin de dejar en claro como se abre paso la configuración teórica y práctica de las relaciones sociales de trabajo en una forma sistémica, que facilita los análisis y comparaciones de este importante fenómeno social, a nivel nacional e internacional, o si se quiere mundial.

Como denominador común de todos estos modelos, cabe señalar el incremento de la regulación laboral, como mecanismo para la búsqueda de equidad y equilibrio en las relaciones sociales de trabajo. La mundialización del Capital se puso de manifiesto con el auge y expansión de las Compañías Multinacionales, al punto de haber provocado la publicación de dos obras clásicas de Jean Jacques Servan-Schreiber, "El Desafío Americano" (1967)¹⁰, que significan un alerta a los Europeos respecto a la invasión de la inversión industrial de los norteamericanos en el viejo continente; y, posteriormente, con visión de futuro, "El Desafío Mundial" (1980), que representa su universalización ulterior, preludiando ambas la nueva fase que vamos a comentar.

¹⁰ Cfr. Jean Jacques Servan-Schreiber, "El Desafío Americano", Ed Zigzag, 1968 (Original en francés de 1967)..

E.-Quinta fase: la Globalización del Capital (última década del S.XX y albores del SigloXXI)

El Modelo de RRII sin Sindicatos y el Modelo Pluralista

Los éxitos y avances, logrados a mediados del siglo XX por Estados Unidos, Japón y los miembros de la Comunidad Europea, ayudaron a concluir con la Guerra Fría y la tradicional confrontación ideológica entre el Capitalismo y el Comunismo, abriéndose las puertas a un poderoso leviatán postindustrial, de signo eminentemente pragmático (aun cuando se desenvuelva bajo la inspiración de lo que algunos analistas llaman el pensamiento postmodernista), que está produciendo una transformación radical de los sistemas de relaciones industriales (o laborales) en todo el mundo¹¹.

E.1.-Impacto de las tecnologías punta: la robótica y la telemática

El paradigma fundamental de esta nueva fase del proceso de evolución del capitalismo ha sido identificado como la telemática, es decir “una integración, global, de tecnologías punta, que incluye desde las radios, televisores, ordenadores, servidores, faxes, celulares, y otros ingenios electrónicos, hasta los satélites y la red de redes planetaria (WEB), que ha hecho posible la conformación de la nueva sociedad virtual y la aldea global. La electrónica y la telemática no sólo están transformando las comunicaciones, sino el dinero y la banca, las actividades de la bolsa, la producción, el mercadeo, la ciencia, los hábitos humanos, el tiempo, la noción de espacio y de territorio, las relaciones familiares y sociales, el hogar, y especialmente, el trabajo.

Este fenómeno ha venido precedido de un espectacular desarrollo de la robótica, como impulsora de la producción industrial, que no es otra cosa sino la prolongación gradual de los avances iniciados con la automatización. La más célebre, en un principio, fue la automatización tipo Detroit de mecanismos de transferencia, en la industria del automóvil; a ésta le siguió en importancia la automación de flujo continuo, aplicada en la industria petroquímica y eléctrica; y, en forma concomitante, la automatización de las máquinas-herramienta con la implantación de cerebros electrónicos a tornos, fresadoras, etc. La eficacia de la robótica ha llevado a algunos estudiosos a preguntarse si estamos ya ante “El Fin del Trabajo”¹². Lo cierto, más allá de cualquier especulación, es que estamos obligados a afrontar estas nuevas realidades y cambiar nuestra forma de pensar de

¹¹ Entre 1989 y 1991 se inicia una nueva etapa política a nivel mundial marcada por la crisis y desmoronamiento de la Unión Soviética, acompañada de la caída simbólica del “muro de Berlín”. Se consolida la Unión Europea. La Guerra del Golfo (Pérsico) asegura a los aliados occidentales el control de las grandes riquezas petroleras de la región. En 1997 China Popular recupera Hong Kong y se reafirma como potencia mundial.

¹² Jeremy Rifkin, “El Fin del Trabajo”, Ed. Paidós, Barcelona, 1996.

una manera radical. Uno de los puntos concretos de reflexión es el desempleo que generan estas tecnologías punta.

El impacto de la robótica y la telemática, que incluye conceptos nunca antes conocidos como el de empresa virtual, comercio virtual y, lo que es más sorprendente, cultura universal virtual, ha llevado a plantear la necesidad de una Nueva Organización del Trabajo, que deje atrás las viejas fórmulas tayloristas y fordistas, y adopte cambios de índole revolucionaria. Las Multinacionales, que en la fase de la mundialización del Capital operaban en función de sus Casas Matrices para controlar los enclaves donde ubicaban sus unidades de negocios, se han transformado ahora, en la fase de la globalización, con el auxilio de las redes telemáticas, en grandes Corporaciones o Holdings virtuales, que globalizan y totalizan la actividad de todas su filiales más allá de límites espaciales, controlando desde sus sedes principales tanto los aspectos de producción como de personal, de mercadeo y finanzas. A través de la gran Red de Redes, y los sofisticados avances de la telemática vía satélite, la Corporación ejerce una estrecha supervisión y control de todas las unidades corporativas, tanto de la alta gerencia como de los departamentos tradicionales, incluyendo las “oficinas virtuales” de sus empleados itinerantes, es decir, de los ejecutivos, gerentes y profesionales, que, cada vez con más frecuencia, se mueven con sus ordenadores portátiles, protegidos en maletines especiales, atendiendo los intereses del negocio en hoteles, aeropuertos, lugares de tránsito, etc.¹³.

Entre las transformaciones estructurales y operativas más notorias de las nuevas Corporaciones, cabe destacar la desmembración de su actividad económica o productiva en Unidades de Negocios, y la subcontratación de funciones no medulares bajo la figura de “outsourcing” funcional, buscando economías de escala. A estas prácticas hay que añadir las “joint ventures” o alianzas estratégicas, los proveedores “just on time”, las franquicias, las asesorías virtuales externas, distintas formas de subcontratas, el tele-trabajo, y otras figuras que han acabado con antiguas formas laborales, pero que, al mismo tiempo, generan nuevas posibilidades ocupacionales.

Como premisa fundamental, se sostiene que la aplicación de nuevas tecnologías (robótica y telemática), incluidas las inversiones en investigación, supone altos costos y exige un mercado global en condiciones de libre competencia, así como la reducción del papel activo del Estado en la economía y la conveniencia de las privatizaciones. De todo ello se deriva una nueva filosofía gerencial (de management), que enfatiza la conveniencia de organizaciones más planas, con supresión de niveles medios que faciliten el trabajo en equipo, mediante un mayor

¹³.En las actuales Corporaciones, profesionales y miembros de la gerencia media deben estar preparados para viajar como tortugas, con el caparazón de la Oficina a cuestas. El caparazón toma la forma de celulares, ordenadores portátiles con sus maletas especiales, y todos los aditamentos de red, incluidos los fax-modems. Es decir, todo lo necesario. Los intereses del negocio se atienden en hoteles, en aeropuertos, en salones especiales para ejecutivos en tránsito, etc.

acercamiento de los mandos a los trabajadores, con el fin de facilitar el trabajo en equipo, y la utilización de la alta tecnología de redes...

Según consta en las informaciones publicadas en las revistas internacionales más prestigiosas, la Alta Gerencia de las grandes Corporaciones, que promueven la globalización y las nuevas filosofías gerenciales, toman con gran frialdad la decisión de eliminar altas cuotas porcentuales de su personal, implementándolas bajo fórmulas mágicas como la llamada reingeniería y el desarrollo organizacional, que, en opinión de algunos observadores críticos, tienen por objetivo real racionalizar la reducción de personal, que busca una disminución real de costos, y un incremento de los beneficios y utilidades de la Empresa.

En la práctica de las relaciones laborales (en especial en lo referente a los recursos humanos) estos cambios han traído consigo una profunda modificación del perfil del personal requerido por las empresas, que busca gente con competencias bien definidas: elevada cualificación técnica o profesional; sentido de disponibilidad y movilidad laboral (de empresa, de domicilio, de país...); aceptación de una amplia flexibilidad laboral, por lo que se refiere a contratación, despido, horario, ataduras legales, etc.; aceptación de trabajo temporal, por contratos por proyectos; disposición para el trabajo en equipo, a través de redes de trabajo, círculos de calidad y otras alternativas; “entrepreneurship”, sentido de empresariedad; holismo o sentido de pertenencia.

Cabe destacar de todo esto que, bajo la globalización, se han multiplicado los trabajos temporales, para una actividad puntual o por un tiempo determinado, que son aceptados con una especie de sabia resignación por quienes acceden al mercado de trabajo, pues de momento no parece haber otra alternativa, aunque muchos los denominan “contratos basura”. No por casualidad, la OIT está promoviendo en la actualidad una campaña a favor del “trabajo decente” como objetivo prioritario en el empleo. No faltan, por otro lado, quienes señalan que las empresas industriales, seguirán siendo el eje de la producción de bienes, aun sin generar empleo masivo como antes, pero dando origen a un crecimiento de otras empresas, concomitantes, de investigación, de servicios, de comercio y mercadeo, etc. que serán nuevas fuentes de empleo masivo, como se puede percibir ya en los grandes “Malls” de muchas capitales.

E.2.Los Actores

Las tecnologías-punta, que hemos venido mencionando, han aumentado las exigencias de preparación técnica y profesional, en quienes buscan ocupar los nuevos empleos, hasta el punto que, aunque parezca mentira, algunos autores hablan ya de trabajadores de cuello dorado, en el mundo de la automatización y la robótica, y trabajadores de cuello de silicio en mundo de la telemática. Parece evidente que el mundo de los asalariados continúa diversificándose o, mejor, cabría decir,

atomizándose¹⁴. Nos encontramos ahora ante un actor sumamente heterogéneo que se compone de obreros, empleados, supervisores, técnicos, especialistas, profesionales, ejecutivos medios, asesores, y una gran variedad de trabajadores informales. Ese colectivo que identificaba al Trabajo, como uno de los actores principales de los sistemas de relaciones industriales, ha quedado atomizado. Pero, esta atomización se acrecienta si consideramos que los trabajadores desempleados no quieren ser marginados del sistema y, en consecuencia, están creando sus propias organizaciones sindicales con el fin de lograr una participación justa en las oportunidades de empleo. Tendríamos así un nuevo actor laboral, los desempleados. Contemos, juntamente con éstos, a los subempleados, dentro o fuera de la economía informal, y tendremos un sector más de la atomizada fuerza asalariada. Pero, me atrevo a incluir un sector más todavía, los trabajadores y empleados de las ONG's. Es para mí, algo patente que, en algunos países de Europa, el desempleo ha venido siendo atacado con nuevas formas ocupacionales como lo son las oportunidades de trabajo que ofrecen las ONG's, dentro y fuera de cada país. Este fenómeno no ha faltado, antes ha crecido, en otras latitudes, porque muchos han entendido que las ONG's representan posibilidades de un empleo digno y enaltecedor.

Añadamos a estos nuevos actores, los trabajadores de la economía informal, que aspiran a suprimir las barreras que los aíslan del sector formal y, en consecuencia, tratan de entrar en juego, de muy diversas maneras, en la problemática laboral de los sistemas de relaciones laborales, de los que se sienten formar parte. En consecuencia la atomización del sector asalariado ha alcanzado dimensiones antes nunca sospechadas.

E.3. El Contexto Global (Mercado), la Tecnología y la Ecología

La capacidad informativa y comunicacional de los habitantes del planeta, y una especie de enciclopedismo virtual telemático ha llevado a la conformación de una nueva cultura planetaria, que además de uniformar el comportamiento y gustos de grandes sectores de la sociedad civil en todo el mundo, ha hecho viable también la idea de una nueva internacionalización que exalta el valor de la lógica del mercado, como paradigma fundamental de toda economía. Se puede decir que, en este período, se inicia la etapa de la "globalización", liderizada principalmente por los Estados Unidos y los países postindustriales, con el planteo de una Economía Libre de Mercado a nivel global, controlada por la ley de la Oferta y la Demanda, según uno de los postulados clásicos de la misma. Con cierta ironía comenta un dirigente de la UPCN argentina: "El mal llamado mundo moderno desde el punto de vista de la historia, a partir del año 1990 daba paso al mundo postmoderno, donde no había, no hay, según los centros de poder mundial ya más países subdesarrollados, ni del

¹⁴.Este fenómeno ya había sido analizado, tiempo atrás, por Harry Braverman en su obra "Trabajo y Capital Monopolista", Editorial Nuestro Tiempo, México, 1975.

Tercer Mundo, hay economías emergentes, no existen uno, dos o tres mundos, solo hay uno: La Aldea Global con su modelo Universal, el nacimiento luego de la era nuclear, de la era tecnocrónica con aquella frase: el conocimiento es poder...”¹⁵. Lo cierto es que la importancia de los contextos internacionales alcanza una dimensión nueva y lleva a una visión de los sistemas de relaciones industriales y/o laborales con una doble capa de contextos, el nacional y el internacional o mundial, que se hallan profundamente inter-relacionados.

En todo caso, habría que preguntarse: ¿a quien favorece esta lógica global del mercado? Mientras el Capitalismo de las Naciones Postindustriales concentra sus esfuerzos en la actividad financiera¹⁶ y el desarrollo de tecnologías punta, para beneficiarse de la liberalización de los mercados, al mismo tiempo traslada a la periferia las industrias básicas más contaminantes y problemáticas (como los son las del hierro y el acero, o algunos sectores petroquímicos, etc.), buscando al mismo tiempo una ubicación geoeconómica que les permita lograr los más altos rendimientos a los más bajos costos (principalmente de mano de obra).

Muchos creen que la “globalización” es un hecho, que marca el destino actual del hombre de cara al Siglo XXI. Otros ven la globalización como una reencarnación del antiguo capitalismo salvaje, de los años del manchesterianismo, y alertan sobre la ideología, neoliberal y pragmática, que la motoriza, denunciando su falta de sensibilidad ante las consecuencias sociolaborales y ecológicas que arrastra consigo. Se señala como epicentro virtual de la globalización a un núcleo de países desarrollados o postindustriales, cuyo objetivo sería alcanzar el predominio económico de las naciones del globo terráqueo. Es un fenómeno, fundamentalmente económico, que trae consigo una nueva forma de crecimiento sin empleo, como consecuencia del uso de nuevas tecnologías en los procesos de producción, control, administración y mercadeo. Se trata de una filosofía que lleva a la concentración de la riqueza en pocas manos y en pocos países¹⁷. En este orden de ideas cobra sentido

¹⁵.Guillermo Batista, Secretario de la Juventud, U.P.C.N.- Seccional Capital, en un artículo que tuv ocasión de leer en la red de internet.

¹⁶.Algunos analistas señalan como el gran éxito de Margaret Thatcher el haber acentuado el carácter financiero de la Gran Bretaña.

¹⁷.Según documento de la UTAL, de Rodolfo Romero, que me fue enviado por e-mail, en agosto del año 2000 y lleva por título “Globalización y Movimiento de Trabajadores”: “Hoy cinco países –los más avanzados del planeta– concentran el 86% del PIB y el 82% del comercio mundial. De 6.000.000.000 de habitantes del planeta, 3.000.000.000 viven con dos dólares de ingreso por día, y 1.300.000.000 de personas perciben apenas un dólar por día. El empleo, el consumo de agua potable, la salud, la educación y la vivienda se convierten en artículos de lujo. Hoy somos prisioneros de una ecuación alarmante: 20% de la población mundial son ricos muy ricos y el 80% de la población mundial son pobres muy pobres. En América Latina, la aplicación de las Políticas de Ajuste Estructural (PAE) inspiradas por el neoliberalismo, articuladas dentro de la concepción de la globalización y diseñadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), han empobrecido a la población de la región en forma dramática. Aumenta dramáticamente el desempleo y la pobreza crítica. Aumenta en forma alarmante la deuda externa. América Latina–Caribe debe hoy más de 700.000.000.000 de dólares. Ha pagado más del doble de lo que ha recibido. Esto indica que la

un comentario de Nelson Mandela: “vivimos en un vecindario global, con islas de riqueza en un de mar de pobreza”¹⁸.

En apoyo de la globalización se han venido creando organismos y entidades internacionales que hacen posible este sueño del neoliberalismo. De hecho, desde el fin de la Segunda Guerra, se han venido multiplicando las instituciones supranacionales tales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU-1945), el Fondo Monetario Internacional (FMI-1944), el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la OMC, el Grupo de los 7 (ahora Grupo de los 8 por incluir a Rusia). A estas instituciones hay que añadir las grandes unidades económicas como el Mercado Común Europeo, la renovación del COMECOM con la unidad económica de la nueva confederación rusa, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC-NAFTA), así como el Pacto Andino o Comunidad Andina (CAN), MERCOSUR, el Mercado Común Centroamericano (MCCA) y la Comunidad del Caribe (CARICOM), ALADI, la Asociación de Estados del Caribe (AEC), el Grupo de los Tres (G-3), y últimamente el ALCA. Los acuerdos entre naciones complementan este panorama¹⁹.

E.4.-La Ecología

Se habla ya de una nueva sociedad con perfil tecnocrático, que recibe diversas denominaciones: la sociedad postindustrial (Bell y Touraine), la sociedad del consumo (Jones y Baudrillard), la sociedad de la aldea global (MacLuhan), la sociedad digital (Mercier-Plassar-Scardigli), la sociedad del conocimiento, etc.²⁰. Pero hay quienes temen que los avances actuales marquen el verdadero Fin de la Historia, por el incremento de los niveles de contaminación mundial, registrado en las últimas décadas. Algunas tecnologías-punta son limpias, al menos aparentemente; otras, sin embargo, junto con tecnologías tradicionales todavía no han podido superar hasta el presente su carácter contaminante. Problema, por otra

deuda externa está siendo utilizada como mecanismo de reciclaje del dinero en el sistema financiero internacional. América Latina-Caribe es exportador neto de capital. Los presupuestos nacionales están hipotecados en un porcentaje que oscila entre el 30 y el 40% para el pago de la deuda externa. Es como si el sistema financiero internacional nos condenara a vivir pagando y morir debiendo. Por eso apoyamos la Campaña Jubileo 2000 por la Condonación de la Deuda Externa de los Países Pobres, iniciativa de Juan Pablo II.

¹⁸.Citado por Rodolfo Romero en el Documento sobre “Globalización y Movimiento de Trabajadores”.

¹⁹.La Comunidad Andina (CAN), MERCOSUR, el Mercado Común Centroamericano (MCCA) y la Comunidad del Caribe (CARICOM) están perfeccionando uniones aduaneras. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) vincula a México con Estados Unidos y Canadá. También cabe mencionar el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA)

²⁰. Véase el ensayo específico sobre los cambios en la habitación humana, la casa y su composición, de Javier Echeverría, “Cosmopolitas domésticos”, Editorial Anagrama, Barcelona 1995, 2da.ed. 1999.

parte, que ha venido incrementándose con el paso de los años. Por todo lo cual, esta es una variable contextual que ha alcanzado especial relevancia, a macro y micro nivel, en los modelos de relaciones laborales de cara al siglo XXI. Los recientes acontecimientos en las cumbres económicas de los países postindustriales, desde Seattle (OMC 1999) hasta Génova, han puesto de relieve la importancia de este tema, y están contribuyendo a concientizar a los miembros de la sociedad civil²¹.

E.5.-El Sistema de Relaciones Industriales del siglo XXI

Bajos los efectos de las características de la globalización, que hemos venido comentando, en la última fase de la evolución industrial y social del Capitalismo, los sistemas de relaciones Industriales han sufrido un impacto inusual, que todavía no ha sido analizado a cabalidad. En consecuencia, para completar el análisis que venimos haciendo, vamos a presentar, en forma un tanto escueta, por razones del tiempo disponible para las exposiciones, los dos modelos más importantes que se perfilan de cara al siglo XXI: el modelo neoliberal de relaciones industriales, sin sindicatos, y el modelo pluralista, de concertación y diálogo social.

a.-El Modelo Neoliberal de Relaciones Industriales, sin sindicatos

El modelo de relaciones industriales, sin sindicatos, ha sido propuesto por Kochan, Katz, y McKersie, en su obra "The Transformation of American Industrial Relations", contempla un solo actor principal que es la Corporación, en la cual interactúan como socios los Empleadores, que asumen el papel de líderes y gerentes, y los Empleados, que participan en el negocio motivados por el logro de metas comunes. (Los actores secundarios son la Sociedad y el Gobierno, el cual debe limitarse a su doble función reguladora y de políticas públicas, siempre dentro del espíritu liberal que se conoce como el no-intervencionismo).

Los empleadores y gerentes asumen el liderazgo, por ser quienes emprenden el negocio, en consecuencia asumen las estrategias de alto nivel. Uno de los valores permanentes de la élite gerencial norteamericana ha sido la exigencia de libertad plena en el manejo de los negocios, con rechazo tanto de la intervención estatal como de las organizaciones sindicales, que considera extrañas al negocio. La política del New Deal (Nuevo Trato), en tiempos de F. D. Roosevelt, después de la gran depresión, les obligó a aceptar los sindicatos, más por pragmatismo que por convicción o por un cambio de valores. Ahora, toda la concepción del trabajo ha cambiado y creen llegado el momento de replantear su posición.

²¹ Son varias las ciudades que conocen la capacidad movilizadora de los ecologistas y los movimientos antiglobalización: Seattle, Londres, Ginebra, Praga (FMI-BM), Niza, Gotemburgo, Barcelona y Génova (G8), en esta última se calculó en más de 150.000 personas. Hay quienes señalan que se trata de "algo nuevo"...

A los empleados, con toda su actual heterogeneidad, se les considera un socio del negocio, integrado a la Corporación, al igual que los gerentes o empleadores. El valor principal de este socio-coprotagonista será la aceptación de los objetivos de la Corporación como propios, lo que incluye el asumir las exigencias de la nueva organización del trabajo, basada en competencias y motivación al logro, con entera disponibilidad. Los Sindicatos, que hasta ahora había actuado como intermediarios, entre los trabajadores y la gerencia, no son necesarios, sobran, y son vistos como intrusos en el sistema y causa de innecesarios conflictos.

En el nuevo modelo, la dinámica interna del sistema de relaciones laborales se lleva en términos de cooperación y motivación al logro, mediante equipos de trabajo y discernimiento. Pero se destaca, además, que los protagonistas se mueven en los procesos de cambio, en función de valores corporativos, que van constituyendo la historia externa (global) del sistema. A este respecto resulta importante que los valores individuales coincidan con los valores generales de la Corporación. Por lo que se refiere a los medios, todo se mueve en términos de una triple estructura institucional de las relaciones industriales, a tres niveles, que determinan los resultados de la interacción trabajo-gerencia. En el más alto nivel, se originan las decisiones estratégicas y las políticas fundamentales de los distintos actores; en el nivel medio, se desarrolla la política de personal y la negociación de acuerdos, que constituye el área más tradicional de las relaciones industriales; y en el nivel de planta, o lugar de trabajo, se dan las relaciones individuales y la aplicación directa de las políticas que afectan directamente a los trabajadores, a sus representantes y a los propios supervisores.

En cuanto a la Normativa, el modelo, de manera más o menos implícita, rechaza las regulaciones legales excesivas y considera que el ideal de la negociación colectiva sería poder negociar con los empleados en una relación de socios.

El objetivo del sistema es triple y debe conjugarse un objetivo Corporativo, en función de los intereses del negocio; un interés particular de los socios, y el bienestar común.

b.-El Modelo de Concertación y Diálogo Social

Este modelo esta en vías de conformación y tiene como punto de partida la atomización de los actores, la fuerza determinante de las nuevas tecnologías, afectando la organización de trabajo, el clamor empresarial por la desregulación y la resistencia al cambio de algunas fuerzas de la sociedad civil.

En el sector empresarial, se observa el impacto de la nueva división del trabajo financiero y administrativo, así como la acentuación de la disociación entre propietarios y ejecutivos. Pero el fenómeno que alcanza variantes todavía no bien estudiadas es la práctica de la diversificación de los Negocios, en su Núcleo Medular y las Unidades de Negocios concomitantes, de la cual se deriva el

desarrollo del outsourcing, las subcontratas, los proveedores especiales (just on time), las “joint ventures” o alianzas estratégicas y otras formas de organización.

En el mundo del trabajo, la atomización de los actores viene determinada por los nuevos grupos laborales, las élites de cuello dorado (investigadores y profesionales de las tecnologías punta) y de cuello de silicio (expertos en ordenadores y programadores), los profesionales y técnicos de empresa, el personal cualificado de las ONG’s, los empleados (de menor cualificación) y los obreros, sin olvidar a los trabajadores de la economía informal, los subempleados y desempleados, que con frecuencia comienzan ya a organizarse, así como los jubilados, que aspiran a no ser olvidados.

En las esferas del Estado, además de la clásica división de poderes (ejecutivo, legislativo y judicial), resulta imprescindible distinguir los sectores que componen la fuerza laboral ocupada en sus dependencias: los trabajadores de nivel obrero, los funcionarios, los técnicos y los profesionales, cuyas diferencias suelen quedar patentes en las diversas formas de lucha adoptadas por cada sector en la defensa y promoción de sus reivindicaciones. Diferencias que quedan marcadas o reflejadas en los Manuales de Cargos, en las Escalas de Sueldos y en los beneficios de la negociación colectiva.

Por lo que respecta a la normativa, en este modelo se registra una confrontación dialéctica entre las fuerzas en favor de la desregulación y las fuerzas en favor de una regulación que es vista como la expresión de las conquistas de los asalariados a lo largo de la historia del trabajo humano. Una posición de compromiso significa el desarrollo de una normativa laboral que garantice los mínimos de protección sobre los trabajadores, las condiciones de empleo, la seguridad industrial y el control sobre la contaminación ambiental.

Como consecuencia de la convicción que existe, de cara al siglo XXI, de la inconveniencia de cualquier forma de confrontación, por sus efectos negativos en la totalidad de la economía, se impone el énfasis en el desarrollo de relaciones de cooperación, a nivel de empresa, y de concertación y diálogo social, a nivel societal, que bien pudiera traducirse en acuerdos macro y otras figuras similares a las que vienen siendo utilizadas en algunos países postindustriales.

El conflicto es considerado contrario a los intereses particulares y colectivos. Se insiste en la importancia de la Cooperación y la Concertación.

Especial relevancia, en el modelo de relaciones laborales de las primeras décadas de este siglo, va a tener el doble conjunto de contextos, nacional e internacional, que debe ser visto bajo el signo y los efectos de la globalización. Especial relevancia alcanzará la internacionalización de los mercados, la universalización de la tecnología y la integración de las economías, todo lo cual se hará sentir sobre los actores, la regulación, las relaciones, el diálogo, y todos los componentes del sistema.

Quizás lo más novedoso, desde el punto de vista contextual, es la importancia que va a tener, a partir de estas décadas, la preocupación ecológica por la

conservación de los recursos naturales y las fuentes de vida del planeta Tierra, bautizado hoy día como el “planeta azul”, que muchos creen amenazado por las tecnologías contaminantes. Esta preocupación es novedosa, pero, al mismo tiempo, en continuo ascenso en muchas naciones del mundo.

La finalidad de este modelo enfatiza, además de la productividad requerida para generar riqueza, la conveniencia de un desarrollo sustentable en términos de equidad y justicia, tanto individual como colectiva, que permita lograr un incremento de la calidad de vida para toda la sociedad.

III.-CONCLUSIONES

Los sistemas de relaciones industriales, desde su etapa inicial y a lo largo de todo el siglo XX, han estado sujetos a cambios producidos tanto por los avatares históricos, sociales y políticos de los distintos países del mundo, como por el influjo, no pocas veces determinante, de los contextos que los han enmarcado.

Por muchas décadas, sólo tenían relevancia los contextos nacionales, y los sistemas de los distintos países de los cinco continentes, presentaban peculiaridades muy especiales, según su particular idiosincrasia, pero en los albores del siglo XXI, se ha hecho evidente la importancia adquirida por los contextos globales en que aquellos se hallaban inmersos. Los procesos de internacionalización del comercio, marcados por la competitividad en aras del libre comercio, han contribuido a subrayar este fenómeno y a plantear cambios en los modelos de relaciones industriales como el planteado por Kochan y sus asociados, en términos Corporativos, bajo el concepto de una estrecha e íntima cooperación entre la Gerencia y los trabajadores.

El otro factor contextual que ha impactado la estructura de los sistemas de relaciones industriales en forma universal, como ya lo hemos señalado, ha sido la aceleración del avance tecnológico, iniciado en las últimas décadas del siglo XX, y que encuentra su máxima expresión tanto en las aplicaciones de la robótica como en la universalización de la información alcanzada con la telemática, de la cual se deriva esa gran red de redes que acabará por cubrir todo el planeta.

Como resultados de este impacto hemos destacado en nuestro estudio la atomización de los actores de los sistemas de relaciones industriales, que han desarticulado la antigua armonía bipartita y tripartita, marcada por el equilibrio de tensiones socio-laborales, llegando a producir cierta inestabilidad interna, que muchos consideran que sólo será superable por nuevas formas de entendimiento y de diálogo, de marcado énfasis pluralista.

Finalmente, uno de los fenómenos que, sin duda, marcará los sistemas de relaciones industriales del futuro, es la preocupación ecológica que ha venido desarrollándose, en las últimas décadas, en Europa, y otros países, sobre las industrias contaminantes del medio ambiente o de efectos perniciosos para los trabajadores. Un nuevo actor, los ecologistas, se ha hecho presente en el mundo de

las relaciones sociales de trabajo y dejará sentir su influjo en cualquiera de los modelos que llegara a imponerse de cara al futuro²².

Nota: Una amplia Bibliografía, sobre el tema expuesto en esta Conferencia, puede ser consultada en la obra del Pfr. José I. Urquijo, "Teoría de las Relaciones Industriales de cara al Siglo XXI", recién publicado por la Universidad Católica Andrés Bello, el año 2001. Pero, mencionaremos algunas de ellas.

IV.-BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO; XII Congreso Mundial de AIRT, "Integración Global y Desafíos para las Relaciones Industriales y la Administración de Recursos Humanos en el Siglo XXI", Tokio (Japón), 29 de mayo a 2 de junio de 2000, International Industrial Relations Association, "XII World Congress", Descripción de los temas.
- BAGLIONI, Guido; "Las relaciones Laborales en Europa", Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1992.
- BANCO MUNDIAL, "El Mundo del Trabajo en una Economía Integrada", B.M., Washington D.C., 1995.
- BBV, (Varios autores); "Ecología, Relaciones Industriales y Empresa", Fundación BBV, Madrid, 1993.
- BECK, Ulrich, "Un nuevo mundo feliz", La precariedad del trabajo en la era de la globalización", Paidós, Francfort del Meno, 1999, trad. 2000
- BRAVERMAN, Harry; "Trabajo y Capital Monopolista", Editorial Nuestro Tiempo, México, 1975.
- CORIAT, Benjamín; "El Taller y el Robot", Ensayos sobre el Fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica, Siglo XXI, México, 1993.
- COX, Robert y otros; "Approaches to a Futurology of Industrial Relations", International Institute of Labor Studies, Bulletin Nro. 8, 1971.
- DRUCKER, Peter; "La Sociedad Post Capitalista", Grupo editorial Norma, Bogotá, 1994.
- DRUCKER, Peter; "The Practice of Management", Edit. Harper and Row, USA, 1954.
- DUNLOP, Jonh T.; "Industrial Relations Systems" (Revised Edition), Harvard Bussines School Press, Boston, Massachusetts, 1993.
- DUNLOP, Jonh T.; "Industrial Relations Systems", Nentry Bolt and Company, 1958, del cual se han llevado a cabo varias ediciones.
- ECHEVERRIA, Javier; "Cosmopolitas domésticos", Anagrama, Barcelona, 1995.
- FLANDERS, A; "Industrial Relations: A Critique of Pluralist Ideology", E. Child, 1973.
- FLANDERS, A; "Industrial Relations: What is wrong with the System", London, 1965.
- FORRESTER, Viviane; "El Horror Económico", FCE, Buenos Aires, 1997.
- GARCIA BECEDAS, Gabriel; "Democracia y Relaciones Laborales", Madrid, Akal, 1982.
- GRANTHAM, Charles E.; "The Future of Work: The Promise of the New Digital Work Society (CommerceNet)", McGraw-Hill Professional Publishing, 1999.

²².Mencionaremos a este respecto una publicación del BBV, que pone de relieve la importancia de este fenómeno en el mundo industrial contemporáneo. BBV, "Ecología, Relaciones Industriales y Empresa", Documenta Fundación BBV, Bilbao-Madrid, 1994.

- GRAY, John; "Falso amanecer: los engaños del capitalismo global", Edit. Paidós, Barcelona, 2000.
- HARRIS, Jim; "Getting Employees to Fall in Love With Your Company", AMACOM, Paperback, April 1996.
- HOLLEY, William H. Y JENNINGS, Kenneth M.; "The Labor Relations Process", The Dryden Press, Hinsdale, Illinois, 1980.
- HYMAN, Richard; "Relaciones Industriales" (una Introducción Marxista), H. Blume Ediciones, Madrid, 1981.
- IRANZO, Consuelo (Coordinadora); "Relaciones Laborales al Desnudo", CENDES y Venezuela Competitiva, Caracas, 1997.
- JUDY, Richard W. (Contributor), and D'AMICO, Carol; "Workforce 2020: Work and Workers in the 21st Century", Hudson Institute, March 1997.
- KOCHAN, Thomas, KATZ, Harry, y McKERSIE, Robert; "The Transformation of American Industrial Relations", Basic Books Inc. Publishers, New York, 1989.
- LUCENA, Héctor CALERO, Fernando; "Las Relaciones de Trabajo en los Noventa", Coedición ILDIS-ARI-UC, Valencia, Venezuela, 1990.
- MARCASCIANO Stella Maris y CUARTANGO Oscar Antonio, "La Globalización y el Mundo del Trabajo". Este estudio forma parte de la obra Empresas Transnacionales y Mundo del Trabajo, coordinada por el Equipo Federal del Trabajo, Editorial Trabajo y Utopía, Buenos Aires, setiembre de 1998.
- OIT (Informes); "Las Relaciones Laborales en el Cono Sur", (Estudio Comparado), editados por el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1995.
- OIT (Informes); "Relaciones de Trabajo en Venezuela", Serie Relaciones de Trabajo, Número 79, Ginebra, Suiza, año 1995.
- OIT y Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (España); "El Sistema Argentino de Relaciones Laborales", Madrid, 1995.
- OIT, "Administración laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI", Ginebra, 1997.
- OIT, "El Trabajo en el mundo" (Relaciones Laborales, democracia y cohesión social), 1997/1998, Ginebra.
- OUCHI, William; "Teoría Z: (Cómo pueden las Empresas hacer frente al Desafío Japonés)", Fondo Educativo Interamericano, Colombia, 1982.
- PARSONS, Talcott; "El Sistema Social", Revista de Occidente, Madrid, 1966; (trad. del original inglés, The Social System, por The Free Press of Glencoe, New York, 1959).
- PARSONS, Talcott; "La Teoría de la Acción Social", Edit. Fondo de Cultura Económica, México.
- POOLE, Michael; "Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity", Routledge & Kegan Paul, London, 1986.
- POOLE, Michael; "Relaciones Industriales", Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1993.
- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en Brasil", Colección Informes OIT, Número 48, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1996.
- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en Chile", Colección Informes OIT, Número 41, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.

- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en el Cono Sur", Estudio Comparado, Colección Informes OIT, Número 44, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.
- RELASUR; "Las Relaciones Laborales en Uruguay", Colección Informes OIT, Número 42, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.
- RIFKIN, Jeremy; "El Fin del Trabajo", Ed. Paidós, Barcelona, 1996.
- RODRIGUEZ, Mireya; "Trabajo y Modernidad", Editorial Panapo, Caracas, 1994.
- ROJAS, E.; "El hombre Light: Una visión sin valores", Temas de Hoy, Madrid, 1992.
- ROMERO Rodolfo (Sec. Gral. Adjunto CLAT y Director General UTAL, "Globalización y Movimiento de Trabajadores", Documento enviado por e-mail a Mariana Mozdzer, con una carta fechada en San Antonio de los Altos, el 16 de agosto, 2000.
- ROTONDARO, Rubén; "Los Sindicatos y la Economía Global, ¿Ocaso del Sindicalismo?", Fundación Centro de Estudios Americanos, 1997.
- SEPULVEDA MALBRAN, Juan Manuel y VEGA RUIZ, María Luz; "El Diálogo Social en los Países Andinos", OIT, Equipo Técnico Multidisciplinario, Lima, 2000.
- SERVAN-SCHREIBER, Jean Jacques; "El Desafío Americano", Ed Zigzag, 1968 (Original en francés de 1967).
- TOFFLER, Alvin; "El Cambio de Poder", Editorial Plaza y Janes, Barcelona, España, 1992; y El Shock del Futuro.
- TOURAINÉ, Alain; "¿Podremos Vivir Juntos?", "Iguales y Diferentes", Fondo de Cultura Económica, 1997.
- TOURAINÉ, Alain; Las Sociedades Dependientes (Ensayos sobre América Latina, Siglo XXI Editores, México, 1978.
- URQUIJO, José I.; "Teoría de las Relaciones Industriales, de cara al Siglo XXI", UCAB, Caracas, 2001.
- URQUIJO, José I.; "Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales", Manual Universitario, UCAB, Caracas, 1995.
- VALBUENA DE LA FUENTE, Felicísimo; "La Edad de las Máquinas y la Edad de los Sistemas", Capítulo de su obra La Comunicación y sus Clases, Zaragoza: Edit. Luis Vives, 1979.
- WATERMAN, Peter, "17 Tesis Acerca del Viejo Internacionalismo, La Nueva Solidaridad Global, Una Futura Sociedad Civil Global", en la Página Web de Solidaridad Social, 1999-2000.
- WEISS, Dimitri; "Relations Industrielles", éditions Sirey, Paris, 1980.
- YERGIN, Daniel y STANISLAW, Joseph; "Pioneros y Líderes de la Globalización", Ediciones B Argentina S.A., Buenos Aires, 1999. Original en inglés "The Commanding Heights", 1998.
- ZAPIOLA ALDAO, Carlos, FUNES DE RIOJA, Daniel; "Sistemas Comparados de Relaciones Industriales", en RELASUR, Revista publicada en forma conjunta por la OIT, los Países del Cono Sur, y el Ministerio del trabajo y Seguridad Social del España, Nro.5, Montevideo, 1995.

GERENCIA DEL CONOCIMIENTO
Y SU IMPACTO EN LOS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS

Luis Lauriño¹

I.-INTRODUCCIÓN

Los tiempos postmodernos rompen con el pasado justamente en un punto de inflexión que denomina Jean Baudrillard (1997) como el “vanishing point”, donde la velocidad de los acontecimientos relacionales es prácticamente mayor que la capacidad de respuesta que pueda ofrecerse, por lo que el ámbito laboral no escapa a dicho carácter. Se trata de un cruce del tiempo real de las prácticas laborales, con un tiempo virtual que sólo pareciera tener vigencia en las relaciones mediáticas. Los medios de comunicación y la tecnología se han convertido en el eje catalizador de dichos procesos de aceleración, por lo que los sistemas sociales se ven afectados de manera directa e indirecta, pues han colocado los contenidos, la información y el conocimiento en el centro de los complejos sistemas de relaciones.

Como todo sistema social afectado por la postmodernidad, el comercio y los mercados y por ende las organizaciones deben afrontar los cambios de la sociedad postindustrial de una manera simétrica y efectiva. El cambio se hace inevitable por lo que la innovación se convierte en una constante. Los cambios al relacionarse con la capacidad de respuesta, a su vez se relacionan con la innovación y las exigencias de un cliente que determina los productos que consume, lo cual expresa un cambio radical en la estrategia de mercadeo, pues ya no se trata de una decisión de empresa, sino de cliente. La pelota pasa al otro lado del campo. Es aquí donde el conocimiento y la experiencia juegan un rol primordial para el logro de una alta competencia sin mermas en la calidad de los productos, por lo que es el conocimiento del cliente el que permite una mayor capacidad de respuesta, lo que hace que sea directamente proporcional a la experiencia y al conocimiento sobre el mercado y los productos. Sin embargo, el “know how”, así como la experiencia permiten a su vez diseñar una gestión del conocimiento de la empresa integrada de manera estratégica con los procesos de RRHH.

La Gerencia del Conocimiento surge como respuesta al impacto de las nuevas relaciones en el mundo globalizado y se puede definir como una “disciplina gerencial mediante la cual una organización genera valor para el cliente, sobre la base de su capital humano” (Bukowitz y Williams. 1999. p.69). La Gerencia del Conocimiento busca generar valor a partir de un cuerpo de conocimientos que se encuentran en la organización de forma dispersa y tácita, en manos de la gente y que

¹.Licenciado en Educación de la Universidad Católica Andrés Bello, actualmente cursando la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales en la misma institución.

deben ser recuperados y transformados para ponerlos a disposición de la organización, que valiéndose de éstos garantizará la continuidad creativa y aumentará la capacidad de respuesta que permitan una alta competitividad². Se hace necesaria la creación de estrategias organizacionales, para sacar el mayor provecho del conocimiento en función de los objetivos, de la misión y de la visión de la organización y es allí donde toma un rol importante la gestión de los procesos de Recursos Humanos. La disciplina organizacional que requieren las estrategias de la gestión del conocimiento, así como la alineación de los objetivos con las prácticas del conocimiento deben provenir de una lúcida gerencia de los procesos de RRHH, que se convertirá de esta forma en una de las gestiones más importantes en el aprovechamiento y desarrollo del capital intelectual, como activo de la organización.

Los procesos de RRHH parecieran tener ante sí un nuevo camino por explorar, el cual plantea retos y exigencias distintas y que ante éste novedoso modelo gerencial le podría colocar en el “core business” de la organización, pues como disciplina ha logrado desarrollar a través de los años estrategias suficientes para aprovechar al máximo los activos intangibles, básicos para desarrollar una gestión del conocimiento en la organización.

Los actuales momentos llevan a entender que los activos tradicionales, de carácter físico y tangible, se ven de cierta manera desplazados por el conocimiento, por lo intangible, por el valor agregado que fluye del hombre postindustrial. Sin embargo, es necesaria una revisión de los roles tradicionales de los RRHH y los nuevos retos que debe afrontar en tiempos venideros.

II.-LA GERENCIA DEL CONOCIMIENTO Y EL MODELO DE TRANSFERENCIA

La Gerencia del Conocimiento toma sentido a partir de ese “Know How” que posee el individuo, de forma tácita, dentro de las organizaciones y que debe ser exteriorizado para agregar valor y generar innovación, por lo que la creación de modelos que faciliten ésta tarea es un imperativo para lograr los objetivos de dicha gestión.

Deben incluirse dentro de los objetivos claves de ésta unidad las tareas diseñadas para el logro de una transferencia efectiva de conocimiento, así como para el mantenimiento y desarrollo de dicho conocimiento.

El conocimiento presenta de forma ontológica dos vertientes que le caracterizan, la primera se refiere al conocimiento explícito, aquel que puede ser demostrado por medio de externalizaciones, de demostraciones sensitivas. La segunda es el

².Cabe destacar las experiencias exitosas de Canon, Honda, Matsushita Electric Industrial Company, NEC, etc.

conocimiento tácito, aquel que posee la persona y que no puede ser compartido sin el paso previo por la transferencia de conocimiento.

1.-Condiciones necesarias para el desarrollo de la transferencia de conocimiento.

La transferencia del conocimiento requiere de una plataforma de desarrollo, se trata pues, de unas condiciones básicas necesarias para lograr el objetivo de hacer del conocimiento individual y tácito una herramienta a la disposición de la organización. Por tanto, lo primero que debe existir, como catalizador en dicha plataforma es la "Intención" (Takeuchi y Nonaka. 1999), es decir, la pretensión de la empresa de lograr asumir el conocimiento de su "estructura cognoscitiva"³ como un elemento estratégico para su desarrollo. Por lo que debe incluir en su visión el tipo de conocimiento que desea desarrollar y operacionalizar. Al tener una intencionalidad definida es más fácil para la empresa establecer el ambiente de desarrollo.

La segunda condición necesaria de la transferencia de conocimiento es la que se refiere a la "Autonomía", término relacionado con los sistemas autopoiesicos en donde un elemento no depende directamente de otro, pero de alguna manera son interdependientes. La posibilidad de autonomía de cada individuo en la organización le da un carácter de libertad que abona el campo para el logro de la innovación, al permitir un mayor grado de motivación (Takeuchi y Nonaka. 1999). La libertad, así entendida, se convierte en un catalizador para pensar y plantear nuevas ideas en la empresa, pues no hay límites establecidos para el pensamiento y la implantación, si bien están supeditados a una estructura sistémica, la organización.

Como tercera condición se encuentra la "Fluctuación y el Caos Creativo" (Takeuchi y Nonaka. 1999). Los sistemas abiertos se caracterizan por cierta dosis de negentropía que permite de alguna manera que exista un componente caótico, sin la pérdida del equilibrio del sistema. Es decir, existe un orden dentro del desorden, un orden con un código distinto, por lo que no es tarea fácil descifrarlo. La fluctuación permite romper la "estructura cognoscitiva" de la organización, crear el caos, pues se trata de un cambio de códigos rutinarios (Takeuchi y Nonaka. 1999). Las crisis permiten de cierta manera abrir una brecha de cuestionamiento de las prácticas que veníamos desarrollando, por lo que se propicia una actitud de apertura a nuevas formas, prácticas y pensamientos. La manera de llegar a estos estados caóticos puede tener un origen artificial, por lo que estaríamos hablando del caos creativo y un origen natural, consecuencia de características no provocadas.

Otra condición necesaria para sentar las bases de la transferencia del conocimiento es la "Redundancia", que no es más que la extremación de requisitos

³.Al hablar de estructura cognoscitiva de la organización, nos referimos al conocimiento tácito que transformado en explícito posee la gente que labora en ésta. Es decir, es el cúmulo de experiencias y "know how" de la empresa.

informativos necesarios para el desarrollo funcional en la organización (Takeuchi y Nonaka. 1999). La redundancia de información permite un mayor flujo comunicacional a todos los niveles de la organización, así como facilita la generación de respuestas multilaterales a problemas determinados.

2.-Espiral del Conocimiento o Conversión del Conocimiento.

Después de sentar las bases mínimas requeridas para lograr desarrollar la transferencia del conocimiento, se puede hablar de la puesta en práctica de una estrategia particular desarrollada por los investigadores Takeuchi y Nonaka (1999), la cual denominan como “Espiral del Conocimiento”.

El modelo de transferencia que sirve de base al desarrollado por Takeuchi y Nonaka es el denominado ACT, en donde se propone que el conocimiento debe pasar de un estado “declarativo” o explícito a un estado “conductual” o tácito, es decir la transferencia se orienta en una sola dirección. El modelo de “Espiral de Conocimiento” enfatiza el carácter bidireccional de la transferencia del conocimiento (Takeuchi y Nonaka. 1999).

2.1.-La Socialización

Es una de las cuatro formas de conversión del conocimiento, que persigue pasar del conocimiento tácito a tácito. Es decir, trata de compartir modelos y estructuras particulares del individuo, valiéndose para ello de “...la observación, la imitación y la práctica” (Takeuchi y Nonaka. 1999. p. 70).

2.2.-La Exteriorización

Este proceso permite hacer la transferencia del conocimiento tácito a un conocimiento “declarativo”, observable a través de las “...metáforas, analogías, conceptos, hipótesis o modelos” (Takeuchi y Nonaka. 1999). El lenguaje en este proceso juega un rol principal, pues se trata de expresar de manera deductiva, inductiva o con una síntesis de ambas, conceptos que muchas veces no son fáciles de expresar sin la utilización de metalenguajes que faciliten la comprensión de las ideas que pretenden transformarse en conocimiento.

2.3.-La Combinación

La tercera forma de conversión del conocimiento busca la transferencia del conocimiento explícito a explícito (Takeuchi y Nonaka. 1999) utilizando para ello herramientas de los sistemas de información, como la Intranet y la Internet. Los documentos y las ponencias son otras herramientas utilizadas para tal fin, pues se trata de transmitir mensajes expresos que puedan ser captados a su vez de forma expresa.

2.4.-La Interiorización

Es el último proceso de transferencia de conocimiento en donde se persigue que el conocimiento que está a la vista, el conocimiento explícito, logre pasar a un estado implícito en el individuo, donde formará parte de la estructura cognoscitiva de éste, que lo procesará para comenzar de nuevo el proceso de Exteriorización, Socialización, Combinación e Interiorización. (Takeuchi y Nonaka. 1999). Es en este punto en el que se diferencia del modelo ACT, pues logra la bidireccionalidad del proceso, es decir el “espiral de conocimiento” no planteado en el modelo ACT .

Finalmente sostienen los autores que “la socialización se inicia generalmente con la creación de un campo de interacción. Este campo permite que los miembros de equipo compartan sus experiencias y modelos mentales. Segundo, la exteriorización empieza a partir de un diálogo o reflexión colectiva significativos, en los que el uso de una metáfora o una analogía apropiadas ayudan a los miembros a enunciar el conocimiento tácito oculto, que de otra manera resulta difícil de comunicar. Tercero, la combinación da comienzo con la distribución por redes del conocimiento recién creado y el conocimiento existente de otras secciones de la organización, cristalizándolos así en un nuevo producto, servicio o sistema administrativo. Y cuarto, la interiorización se origina en aprender haciendo” (Takeuchi y Nonaka. 1999. p.p. 80-81).

III.-LA GERENCIA DEL CONOCIMIENTO Y LOS PROCESOS DE RRHH

Los procesos gerenciales de las organizaciones, bajo un enfoque sistémico, son autopoiesicos por definición, carácter del cual debe aprovecharse la dirección de los procesos de RRHH para tomar un rol más protagónico en la Gestión del Conocimiento y que a su vez refuerce el perfil “Inter-disciplinar” que poseen las Relaciones Industriales, como bien lo afirma Urquijo cuando al comentar la teoría de Dimitri Weiss sobre éste punto, sostiene que “...las distintas disciplinas se ajustan a una *axiomática común, a una matriz, que las articula y les da coherencia en un todo*, en función de un fin u objetivo común (el estudio y resolución de los problemas de las relaciones sociales de trabajo en los distintos modos de producción)” (Urquijo, 20001, pp. 51).

Los procesos de producción al centrarse en los contenidos y el conocimiento de su recurso humano, han logrado desarrollar productos inteligentes o “smart”, sin embargo se podría pensar que son los procesos de producción, a través de los productos los que están comenzando a cambiar con cada incremento en el monto de inteligencia agregado al proceso. “Las Estructuras crean el contexto que hacen posibles los Procesos, y los Procesos terminan modificando la Estructura” (Ventocilla 2000, p.13). Ante éste hecho es perfectamente sostenible que sólo a través de una estrategia originada en los procesos de RRHH se podría crear una relación entre las metas y objetivos de la organización y la gerencia de la gente. Cuando el producto final es físico, la fuerza de trabajo sólo tiene importancia

operacional o cuando mucho táctica, pero cuando el producto final es “smart” el recurso humano se convierte en un insumo crítico, parte inseparable del producto final y del proceso de producción. Esto permite pensar que lo que es estratégico acerca de la gerencia estratégica del recurso humano es la gerencia del conocimiento de la fuerza de trabajo, porque este recurso es convertido en conocimiento final del producto (McGregor, 1991).

Así como cambian los mercados, los productos y los procesos de producción, en las sociedades post-industriales, también cambian las especificaciones de los cargos en las organizaciones, pues el cargo se refiere menos a la posición en el proceso de producción y más a la base de trabajo de conocimiento y habilidades requeridas, es lo que denomina Peter Drucker (1995) como los trabajos de conocimiento o “Knowledge Jobs”.

Los RRHH como procesos de producción “smart” desarrollan la curva del conocimiento, automatizan la producción y desarrollan lo que llama Peter Drucker (1995) como “Intelligent job-shop production”.

El trabajo en los procesos de RRHH es complejo y dinámico pues la inversión en el “stock” de capital Humano es invisible, pero variable. La inversión puede tener varias formas: mejoramiento metodológico de selección, educación, “e-learning”, entrenamiento en el trabajo, sistemas de reclutamiento “smart”, soportes de compensación, mantenimiento de salud e investigación y desarrollo (McGregor, 1991).

“Gestionar el intelecto humano - y convertirlo en productos y servicios útiles - se está convirtiendo en la técnica directiva esencial de esta época. Por lo tanto, es sorprendente que se haya prestado tan poca atención a ese empeño” (Quinn, Anderson y Finkelstein. 2000. pp.203). Reclutar a los mejores, forzar un rápido desarrollo intensivo, evaluación y eliminación, así como apalancamiento intelectual parecieran estar en la frontera funcional de los procesos de la gestión del conocimiento y de los procesos de recursos humanos (McGregor, 1991). Los líderes de dichos procesos deben estar conscientes de las nuevas funciones que deben desempeñar para lograr el máximo desarrollo de su gestión y no convertir el asunto del conocimiento en un proceso anómico dentro de la organización, pues de él depende gran parte de los niveles de producción.

La Gerencia del Conocimiento reviste dos características principales, asociadas a los procesos de recursos humanos, que deben ser tomadas en cuenta como indicadores del futuro de la gestión. La primera se refiere al mejoramiento del desempeño, es decir hacer que las prácticas aumenten el conocimiento, que a su vez mejorará las prácticas. Las estrategias en éste sentido deben ser diseñadas de manera cogestionada para garantizar la alineación de los objetivos estratégicos de ambos procesos. La segunda se refiere a la innovación, a la creatividad que debe garantizarse para competir de manera dinámica y ofrecer constantemente productos a un mercado sumamente exigente y ávido de consumo. La creatividad puede ser definida como una facultad, un conjunto de competencias para generar soluciones y agregar valor con un sello de originalidad,

producto de un proceso metalógico, sin embargo, para ello son necesarias una serie de condiciones que debería diseñar y potenciar un proceso con las características y funciones de los recursos humanos. Las condiciones pasan por una comunicación empática y abierta con una evaluación del desempeño que agregue valor y rompa los moldes establecidos para generar opciones (Pitaluga, 2001). El “brainstorming” es otra de las herramientas que desde las actividades de recursos humanos catalizan el proceso creativo de la organización.

Los RRHH parecieran tomar un rol estratégico porque la gente es usada para desarrollar la producción inteligente (smart). La gente es estratégica cuando la velocidad del conocimiento asegura una ventaja significativa de competitividad para ganar mercados. La gente es estratégica en los procesos de producción cuando desarrolla sistemas de producción mecanizados, tanto como cuando aplica la inteligencia artificial a los productos y servicios. Por último, la gente es estratégica cuando los procesos de producción son interrumpidos para complacer las exigencias del cliente. Pero, el desarrollo de la gente en la organización es responsabilidad directa de los procesos de RRHH, por lo que el papel de ésta es estratégico y vital.

“...Conocer y anticipar la conducta del Cliente, innovar constantemente los productos y servicios, asegurar la formación y ampliación del capital y sobre todo conectar la formación del Capital Intelectual con la Acumulación del Capital Financiero” (Ventocilla, 2001, pp. 11-12) son los elementos que generaran valor en los mercados y lo que centrará la importancia de la gestión de recursos humanos. Podemos entonces sostener que los retos de los procesos de recursos humanos y el perfil del profesional del área tienen ante sí un enorme potencial y una gran responsabilidad en el desarrollo postindustrial que exigen los nuevos tiempos.

IV.-BIBLIOGRAFÍA

- BAUDRILLARD, Jean. La ilusión del Fin. Edit. Anagrama. España. 1993.
- DRUCKER, Peter. Su visión sobre: La administración, la organización basada en la información, la economía, la sociedad. Edit. Norma. Colombia 1995.
- HARVARD BUSINESS REVIEW. Gestión del Conocimiento. Ediciones Deusto S.A. España. 2000
- McGREGOR, Eugene. Strategic Management of Human Knowledge, Skills, and Abilities. Jossey – Bass Publishers. Oxford. 1991.
- MOHL, Alexa. El Aprendiz de Brujo PNL. 2da edición. Edit. Sirio.España 1999.
- TAKEUCHI, Hirotaka e Ikujiro Nonaka. La Organización Creadora de Conocimiento. Edit. Oxford University Press. México. 1999
- PITTALUGA, Carlos. La Perspectiva del Consultor de Procesos. Desarrollo Gerencial. IESA. Venezuela. 2001.
- SENGE, Peter. La Quinta Disciplina. Edit. Granica. España. 1990
- URQUIJO, José. Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI. IIES. UCAB. Caracas. 2000
- VENTOCILLA, Eleodoro. Gerencia del Conocimiento y Transformación Organizacional. Síntesis de Conferencia. Caracas. 2000.

Crónica laboral



CRÓNICA LABORAL
DOCUMENTADA

Por: Josué Bonilla y Gustavo García

Siglas de los periódicos de Caracas utilizados: EU, El Universal; EUD, El Universal Digital; EN, El Nacional; ENOL, El Nacional On Line; UN, Últimas Noticias; EG, El Globo; NP, Nuevo País; LR, La Religión; EM, El Mundo; R, La Razón; D, Diario 2001.

Como es tradición en la Revista, continuamos la Crónica Laboral documentada, a partir de junio del año 2000, hasta mediados del año 2001, distribuidos en dos semestres: junio de 2000 a diciembre de 2000* y enero de 2001 a junio de 2001.

En la crónica de los números anteriores se acostumbraba incluir un breve resumen de los acontecimientos más importantes en cada semestre, pero en este número hemos decidido ofrecer estos comentarios para cada uno de los meses, lo que pensamos facilitará la ubicación de determinados acontecimientos por parte del lector.

SEMESTRE

Junio de 2000 a Diciembre de 2000

Junio de 2000

A lo largo del mes de junio destacan tres problemáticas fundamentales: el proceso de discusión del contrato colectivo petrolero, las protestas de los trabajadores del sector público por la cancelación de la deuda por el aumento del 20% del salario mínimo y la discusión de Fedecámaras con el Gobierno para fijar el salario mínimo de los trabajadores de la actividad privada.

Si bien el desarrollo de estos problemas se efectúa en forma independiente, no cabe duda que guardan una estrecha relación entre sí, pues todos se refieren al proceso de negociación que se efectúa entre los diferentes actores de las Relaciones Industriales.

* Nótese que este primer período es en realidad de siete meses, debido a que la crónica del número anterior se realizó hasta el mes de mayo, un mes menos de lo acostumbrado, como consecuencia del gran volumen de información.

SEGURIDAD SOCIAL: CONTINÚA LA PROBLEMÁTICA**Juramentada nueva directiva del IVSS**

El 1° de junio, el Ministro del Trabajo, Lino Martínez, juramentó la nueva directiva del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) en un acto efectuado en el Centro Simón Bolívar. La nueva junta quedó conformada como sigue: Mauricio Rivas Campos (ratificado en el cargo de Presidente), Absalón Méndez Cegarra y Pascualina Curcio (miembros principales), Leonardo Ocanto Valecillos, Alicia Materán y Carlos Febres (miembros suplentes). (EG, 1-6-2000, Luis Guerra Fortique, Pág. 18)

El 2 de junio de 2000, al día siguiente de la juramentación de la nueva directiva, aparecía un anuncio de prensa en el diario El Nacional que titulaba: “No habrá despidos masivos en el Seguro Social”. En dicho artículo se explicaba que pese a la sobredimensionada nómina del IVSS (entre 46.000 y 47.000 trabajadores) como consecuencia del clientelismo político de años anteriores, sin embargo, la nueva junta no tenía contemplado despidos masivos. En el proceso de reconversión del IVSS que tenía pensado efectuar la nueva junta, estaba pauta la incorporación de nuevos servicios para los trabajadores afiliados, para lo cual se haría necesaria una racionalización del recurso humano mediante la transferencia y capacitación del personal existente. (EN, 2-6-2000, Ana Díaz, E5).

El mismo día, en una noticia publicada en el diario El Globo, Mauricio Rivas afirmaba que la deuda del sector público y privado con el Seguro Social alcanzaba aproximadamente los 600 mil millones de bolívares. Rivas señalaba sobre este punto que la causa era que un porcentaje grande de la facturación no se podía recaudar, sobretodo por poseer un sistema de información bastante atrasado. Agregó que era necesario precisar el momento que vivía la Seguridad Social, con una nueva Constitución que establecía nuevos principios en la materia y que daba un mandato para una nueva Ley Orgánica de la Seguridad Social. (EG, 2-6-2000, Luis Guerra Fortique, Pág. 18)

Gobierno estudia aumentar cotización

El 1° de junio, día en que se juramentaba la nueva directiva del IVSS, el Ministro del Trabajo, Lino Martínez, informaba que el Gobierno se encontraba estudiando la posibilidad de aumentar las cotizaciones al Seguro Social. Recalcó que el Estado tenía un criterio diferente a otros gobiernos, pues no sólo los trabajadores que cotizaban tenían derecho a la salud y a las prestaciones sociales, sino que todos los venezolanos, trabajasen o no, poseían esos derechos. Cuando el periodista le preguntó si como consecuencia de ello los que cotizaban financiarían a los que no lo hacían y por eso el aumento del aporte, el Ministro respondió que lo del aumento todavía se estaba estudiando, pero que sin duda todos los venezolanos aportaban, pues el petróleo es de todos y es la principal fuente de financiamiento para el funcionamiento de las instituciones. (EG, 2-6-2000, Luis Guerra F., Pág. 18)

Por otro lado, el diario El Nacional, publicaba un artículo de Ana Díaz, el día 4 de este mes, cuyo titular afirmaba que “El presupuesto del Seguro Social siempre será deficitario”. Allí se muestran algunas cifras interesantes: 2,3 millones de trabajadores que cotizan, 110 ambulatorios y hospitales, 2 millones de pacientes atendidos al día y un presupuesto de 582 millardos para el año 2000. Se aclara que el presupuesto del Seguro Social siempre sería deficitario porque en los centros asistenciales de todo el país se atendían por igual a los pacientes afiliados y a los no asegurados. Además de los costos crecientes de los equipos médicos y las medicinas, el IVSS debía vencer la actitud de muchos funcionarios, reflejo de la falta de vocación de servicio hacia el público. (EN, 4-6-2000, Ana Díaz, E/1).

PROCESO DE DISCUSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PETROLERO

Sindicatos petroleros insisten en aumento salarial

Las organizaciones sindicales del sector petrolero insistían en un aumento salarial del aproximadamente el 50% sobre el ingreso básico vigente, es decir, en el orden de 5.000 bolívares diarios. Por otro lado, Petróleos de Venezuela no estaría dispuesta a ofrecer más de 2.000 bolívares de incremento por jornada. Un nuevo elemento que tendría que ser considerado en esta discusión era que los trabajadores no habían recibido los beneficios del “contrato moderno”, pues ya se había producido la firma de los contratos colectivos de las empresas Sincruados de Oriente, Cerro Negro y Ameriven, donde las empresas y los representantes sindicales se transaron por un incremento salarial básico de 4.567 bolívares diarios. Lo importante es que la firma de estos contratos se convirtió en una referencia en materia salarial que no podía ignorarse. (EN, 1-6-2000, Alfredo Carquez Saavedra, D/6)

Obreros petroleros de Anzoátegui intensifican acciones de protesta

Durante la mañana del 7 de junio, más de 200 trabajadores de la industria petrolera tomaron las instalaciones de PDVSA en Puerto La Cruz, en protesta porque el Tribunal Supremo de Justicia había tomado la decisión de proteger las discusiones de la contratación colectiva. Gregorio Rodríguez, secretario de Fedepetrol Puerto La Cruz, dejó en claro que no descansarían hasta que sus reclamos fueran atendidos y agregó que no permitirían más atropellos de la industria petrolera, cuyos directivos atentaban contra los derechos de los trabajadores y la libertad sindical. (EN, 8-6-2000, Ana Moreno, E/2).

El día 12 de junio aparecía un artículo en el diario El Nacional que exponía las consecuencias de las protestas en Anzoátegui. Según el artículo, dichas protestas generaron pérdidas de 8 millones de dólares causados por el ausentismo laboral. Para el gerente de PDVSA en Puerto La Cruz, Alfredo Martínez, los reclamos eran válidos, pero no se justificaba una paralización definitiva y total de las actividades. (EN, 12-6-2000, Evaristo Marín, E/4).

El 21 de junio, más de 150 trabajadores de la industria petrolera en Anzoátegui tomaron el edificio sede de PDVSA en Guaraguao por más de dos horas, para exigir el inicio de las discusiones para la nueva contratación colectiva y en protesta por la imposibilidad de reunirse con el Presidente Hugo Chávez, quien era esperado en la zona. (EN, 22-6-2000, Ana Moreno, E/1).

Permisos sindicales costaron más de 1,47 millardos anuales a PDVSA

El 8 de junio, el periodista Alfredo Carquez Saavedra, explicaba que la utilización indiscriminada de permisos sindicales remunerados le habían costado a PDVSA más de 1,47 millardos de bolívares por año entre 1997 y 1999. Según expresa el periodista, las fuentes que proporcionaron esta información pidieron no ser identificadas. Dentro del marco de la negociación colectiva, Sintraip proponía limitar el privilegio, de modo que los recursos destinados a cubrir los gastos de las giras sindicales deberían ser reorientados hacia la puesta en ejecución de un plan integral de formación para los trabajadores. (EN, 8-6-2000, Alfredo Carquez Saavedra, E/8).

Surge cuarta vía en discusión del contrato colectivo petrolero

El 12 de junio se anunciaba el surgimiento de un nuevo actor al escenario de las negociaciones del contrato colectivo petrolero, se trataba del Frente Nacional de Trabajadores Petroleros, instancia que presentaba una propuesta de convención colectiva diferente a las planteadas por Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sintraip. Alfredo Zea, coordinador del FNTF dijo que la organización surgía como una cuarta vía para que los trabajadores, en forma democrática, elaboraran sus propias propuestas. Además de la idea del contrato colectivo, surgió también la de impulsar un referéndum para consultar a los trabajadores sobre la realización de elecciones por la base para constituir un sindicato único petrolero. Entre las cláusulas económicas incluidas en el proyecto de contrato están: un aumento salarial de entre 8.000 y 10.000 bolívares diarios; cambiar el comisariato por una tarjeta precada de 400.000 bolívares mensuales, acumulable y sujeta a revisión semestral; mantener el actual régimen de prestaciones. (EN, 12-6-2000, Ana Díaz, E/4).

Días más tarde, El Universal, publicaba la formalización de dos nuevos movimientos en el sector, el Frente Nacional de Trabajadores Petroleros y la Asociación Sindical de Supervisores Petroleros. Estos movimientos se sentían excluidos de los intereses de defensa del movimiento sindical y rechazaban tanto el contrato tradicional como el moderno, además reclamaban consultas a la base. (EU, 18-6-2000, Patricia Ventura Nicolás, 2-8)

Trabajadores solicitan retomar discusión del contrato petrolero

Según noticia del 17 de junio, los trabajadores petroleros exigían la reanudación de las negociaciones sobre la base del proyecto de convención colectiva introducido ante el Ministerio del Trabajo por Fedepetrol y por Fetrahidrocarburos, las dos

principales federaciones nacionales del sector. Las razones para retomar urgentemente la discusión eran que con el diferimiento de las megaelecciones nacionales, el proceso de relegitimación a través de elecciones sindicales por la base quedó en manos del CNE, ente que se encontraba muy ocupado con la organización de los megacomicios. Según Freddy Ibarra, directivo del Sindicato de Trabajadores Petroleros del Estado Zulia, toda esta situación creaba el riesgo de que la discusión se pospusiera para el año próximo. (EN, 17-6-2000, Ana Díaz, E/7).

Resulta interesante contrastar todos los hechos que hasta aquí se narran con la decisión tomada tan solo unos días después por la OPEP, que aumentaba su oferta en 2,86%, aumentando Venezuela su producción en 81.000 barriles diarios. Según el Ministro de Energía y Minas, Alí Rodríguez Araque, PDVSA tenía la capacidad para asumir el nuevo compromiso. (El Nacional, 22-6-2000, Alfredo Carquez Saavedra, E/1). Esta decisión de la OPEP de aumentar la producción era considerada por las organizaciones sindicales como un incentivo para reanudar las negociaciones y en términos más beneficiosos para los trabajadores. (EN, 26-6-2000, Alonso Zambrano, E/2).

Contrato colectivo petrolero puede ir a arbitraje

El 26 de junio la prensa destaca la posibilidad que el contrato colectivo petrolero fuera sometido a arbitraje. Por un lado Héctor Ciavaldini, Presidente de PDVSA, insistía en imponer su modelo de convención colectiva, mientras que por otro lado el Ministro del Trabajo, Lino Martínez, sostenía que el proyecto válido para negociar era el presentado por Fedepetrol y Fetrahidrocarburos. (EN, 26-6-2000, Ana Díaz, E/2).

PROTESTAS DE LOS TRABAJADORES ENCABEZADAS POR LA CTV

CTV anuncia medidas de presión

El día 6 de junio aparecía en la prensa que la CTV se encontraba preparando un cronograma de acciones de protesta que comenzarían con una marcha programada para el 14 de junio. Con estas medidas se pretendía que el Gobierno cancelara el aumento de 20% a los empleados públicos y que se definiera el salario mínimo para el sector privado. (EN, 6-6-2000, Ana Díaz, E/6).

Todas estas acciones estaban motivadas también por la suspensión de discusiones de los contratos colectivos. Además, tenían previsto comenzar con una serie de reuniones con gobernaciones, alcaldías y asociaciones civiles para analizar el problema de la falta de recursos. (EN, 3-6-2000, Elizabeth Tabares, E/8).

Empleados públicos dan ultimátum al Gobierno

El 7 de junio, los empleados públicos marcharon hasta Miraflores para exigir algunas demandas laborales. La Federación Unitaria de Empleados Públicos daba un breve plazo para que el Gobierno consiguiera los recursos que respaldaran el pago

de los compromisos socioeconómicos contemplados en el contrato colectivo marco, que en ese momento negociaban ambas partes. (EN, 7-6-2000, Ana Díaz, D/9).

Los trabajadores de la Gobernación de Caracas participaron en la marcha para exigir al Gobierno la cancelación de la deuda de 47 millardos de bolívares y la derogación de la Ley de Régimen de Transición y Transferencia de Competencias de la Gobernación del Distrito Federal al Distrito Metropolitano de Caracas. (EN, 8-6-2000, Ana Díaz, E/2).

Días más tarde, el Gabinete decidía la devolución de la ley que transfería la Gobernación del Distrito Federal a la Alcaldía Mayor. Esto se lograba gracias a las presiones de la CTV realizadas hasta el momento. (EN, 16-6-2000, Adela Leal, D/3).

Los alcaldes del país, por otro lado, alertaban sobre el peligro que corría la paz laboral en los municipios ante la carencia de recursos para la cancelación del aumento salarial del 20% decretado por el Ejecutivo Nacional. (EG, 7-10-2000, Gisela Rodríguez, Pág. 10).

Gobierno aprobó Bs. 353 millardos para aumento de 20%

Según noticia del 10 de junio, el Consejo de Ministros aprobó 353 millardos de bolívares para continuar cancelando el aumento salarial de 20% a los empleados de la administración pública, recursos que garantizaban la cobertura del incremento hasta septiembre. El encargado del Ministerio de la Presidencia, Carlos Aguilera, explicó que el monto necesario para cubrir el compromiso gubernamental con los empleados públicos era de 994 millardos de bolívares, de los cuales ya estaban disponibles 454 millardos de bolívares, pues inicialmente se aprobaron 101 millardos. (EN, 10-6-2000, Yeneiza Delgado Mijares, D/2).

Se intensifican protestas convocadas por la CTV

El 13 de junio el Ministro del Trabajo, Lino Martínez, afirmaba que el Gobierno no tenía problemas con que la CTV organizara una marcha, siempre y cuando pretendiera reafirmar los reclamos de los trabajadores para la cancelación de lo que se les adeuda y mientras se preservaran los principios democráticos, donde no se causaran daños a terceros. (EN, 14-6-2000, Alfredo Carquez Saavedra, E/6).

El día 14, los trabajadores del Estado marcharon desde Parque Carabobo hasta Miraflores para exigir el cumplimiento de los compromisos de fijar el salario mínimo para el sector privado y acelerar las negociaciones de los contratos colectivos de la administración pública. (EN, 14-6-2000, Ana Díaz, E/8). La movilización congregó a 7.000 trabajadores, lo que para César Cedeño, Presidente encargado de la CTV, permitió cumplir con el objetivo que se perseguía: respaldar la entrega del documento con las propuestas al Presidente Hugo Chávez. La CTV exigía al Gobierno la reanudación del diálogo social, a fin de concertar las políticas de reactivación económica y de generación de puestos de trabajo. (EN, 15-6-2000, Ana Díaz, E/2).

Paro de las alcaldías convocado por la CTV

El día 22 de junio los empleados y obreros de 329 alcaldías de todo el país paralizaron sus actividades para reclamarle al Gobierno el pago de los aumentos salariales de 20% correspondientes a 1999 y 2000 y de los pasivos laborales por prestaciones sociales. (EN, 22-6-2000, Ana Díaz, E/5).

El Presidente encargado de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Jesús Ramírez, informó que entre 80% y 90% de los empleados y obreros se sumaron a la acción sindical. Agregó que el resto de los empleados y obreros de las alcaldías no lo habían hecho por temor a represalias por parte de los empleadores. La central obrera esperaba la respuesta del Gobierno al documento en el que se le exigía la reanudación del diálogo social para concertar las políticas de reactivación económica que permitieran generar puestos de trabajo.

DESEMPLEO

Protesta de desempleados: trabajadores de la construcción en su peor momento

El día 6 de junio se llevó a cabo una protesta de los obreros ferroviarios y desempleados en el kilómetro 31 de la Autopista Regional del Centro, que dejó como resultado 18 heridos y 27 detenidos. Entre los afectados estaba el exdiputado del MVR y candidato a alcalde, Fernando Orozco, quien dijo que el Presidente Chávez no debía dejarse engañar por quienes le hacían ver que se reactivó el sector construcción, porque solamente en los Valles del Tuy el desempleo alcanzaba el 92%. (EN, 8-6-2000, Sandra Guerrero, D/6)

Al día siguiente, la periodista Ana Díaz escribía un artículo titulado: "Desempleo en el sector construcción alcanza 60%". Allí se exponía que los trabajadores de la construcción pasaban por su peor momento, pues la cifra de desempleo en el sector alcanzaba el 60%, lo que implicaba que 180.000 obreros estaban desocupados. (EN, 9-6-2000, Ana Díaz, E/8).

La baja tasa de empleo en la construcción generó un enfrentamiento entre el gobierno y los empresarios. El Ministro de Infraestructura, Alberto Esqueda Torres, solicitó a la directiva de la Cámara de la Construcción y a los dirigentes de la Federación de Trabajadores de la Construcción que demostraran que la tasa de desempleo en este sector era de 28%. El funcionario aseguró que se estaban dando cifras "olímpicas". (EN, 10-6-2000, Maribel Osorio y Katuska Hernandez, E/2).

En 17,8% se ubicó desempleo abierto al cierre de mayo

Según cifras de Datanálisis, durante el año pasado hasta la fecha (22 de junio), unas 600.000 personas quedaron desempleadas. Luis Vicente León, director de la firma, explicó que en el primer trimestre del año 2000, la cifra del desempleo abierto (número de personas que buscan trabajo y no lo encuentran) llegó a su máximo histórico de 18,4%. No obstante, explicó que como resultado del aumento en el gasto público, la tasa de desocupación registró un leve descenso de 0,6%, para

ubicarse en 17,8% al cierre de mayo. Por otro lado, el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores registraba una tasa de desocupación de 23% para el mismo período. (EN, 22-6-2000, Katuska Hernández, E/3).

FEDECÁMARAS

Gobierno y Fedecámaras reanudan diálogo

El 6 de junio, el Primer Mandatario Nacional, Hugo Chávez, recibió en su despacho del palacio de Gobierno al directorio en pleno de Fedecámaras. A la salida del encuentro, el Presidente de Fedecámaras, Vicente Brito, afirmó que a su juicio el Gobierno y los empresarios retomaban el diálogo; además, aunque con roles distintos, el Gobierno y los empresarios debían buscar coincidencias convenientes al espíritu del interés nacional. (EG, 6-6-2000, Carolina Hidalgo, Pág. 2).

Ingreso de nuevos gremios genera enfrentamientos en Fedecámaras

Antes del 12 de junio, fecha para la cual estaba prevista la reunión extraordinaria de Fedecámaras, existía un clima de enfrentamiento. También se percibía el descontento de Consecomercio, Conindustria y de la Cámara de la Construcción, por la posibilidad de que su representación resultara debilitada si los subsectores de telecomunicaciones, educación, salud, inmobiliario, informática, pesca, seguridad y alimentación, fueran aceptados en el directorio del organismo cúpula. Por esa época rondaba el fantasma de la división interna por el organismo cúpula empresarial. (EN, 12-6-2000, Katuska Hernández, E/2).

Sin embargo, ese día fue diferida la aprobación de los estatutos de Fedecámaras, pues a la asamblea extraordinaria sólo asistieron 63 representantes de las cámaras de los 69 necesarios. El Presidente del organismo cúpula, Vicente Brito, dijo que el mal tiempo generado por las lluvias pudo haber retrasado la llegada de algunos empresarios. Las reacciones por la suspensión de la asamblea no se hicieron esperar. Tizana Polosel, presidenta de la Cámara Nacional de Comercio de Autopartes, dijo: “es evidente que las cámaras no acuden si no se sienten informadas”. Albis Muñoz, presidenta de Consecomercio señaló que “deben leerse las señales de los sectores”, refiriéndose a que era evidente que las cámaras querían más tiempo para analizar las propuestas. El Presidente de la comisión de reestructuración del organismo, Nelson Belfort, invitó a los miembros de las cámaras de base a realizar sus observaciones y a leer el proyecto estatutario a través de la página web del organismo. (EN, 13-6-2000, Katuska Hernández, D/6).

Fedecámaras espera decreto presidencial para aplicar salario mínimo

En una noticia publicada el 16 de junio se explicaba que los empresarios se encontraban a la espera del decreto de incremento del salario mínimo para el sector privado. El Presidente de Fedecámaras, Vicente Brito, dijo que en vista de que no se

convocó a la Comisión Tripartita a comienzos del año, como lo establece la Ley del Trabajo, ahora esta decisión estaba en manos del Ejecutivo. (EN, 16-6-2000, Katuska Hernández, E/2).

El día 20, El Nacional anunciaba un incremento de 20% sobre el salario mínimo privado. De acuerdo a la noticia, al día siguiente, Lino Martínez (Ministro del Trabajo) entregaría al Gabinete Ejecutivo el texto de la medida que establecía los ingresos mínimos para los trabajadores de la ciudad y del campo, aprendices y conserjes. Explicó que los salarios mínimos quedarían en Bs. 144.000 y Bs. 129.600 bolívares mensuales para los trabajadores de la ciudad y del campo, respectivamente, mientras que los conserjes y los aprendices tendrían un ingreso mínimo de 99.000 bolívares al mes. (EN, 20-6-2000, Ana Díaz, D/8).

El mismo día los empresarios advertían sobre una posible ola de despidos, pues según Fedecámaras el 80% de las empresas no podía asumir el nuevo salario mínimo. Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, señaló que fue un error que el Gobierno no consultara al sector privado. (EN, 21-6-2000, Katuska Hernández, E/1).

Dos días más tarde, aparecía una noticia en la prensa con el título “Gobierno no descarta decretar inamovilidad laboral”, como una medida para evitar una ola de despidos. El Ministro del Trabajo, Lino Martínez, advirtió para ese momento que el porcentaje de aumento que se manejaba era del 20%, pero que podía aumentar o disminuir según lo que se decidiera en Consejo de Ministros. (EN, 24-6-2000, Katuska Hernández, E/1).

El 25 de junio, Chávez decretaría el aumento salarial e inamovilidad en el sector privado, refiriéndose al tema en términos beisbolísticos, luego de haber jugado softbol en la copa aniversario del ejército: “Yo no quise que la pelota estuviera en mis manos, como ya está. Pero en esta materia de los aumentos salariales en el sector privado estamos con 2 outs, 3 y 2 y en el cierre del séptimo. Yo tengo la pelota en la mano, lamentablemente; y voy a jugarla”. Chávez señaló que se vería obligado a tomar la medida, aunque eso dependería de las conversaciones con los empresarios. (EN, 26-6-2000, Hernan Lugo Galicia, D/4).

Mesa de diálogo tripartita decidirá salario mínimo privado

El día 29 de junio a las 10:00 a.m. se reunieron representantes de Fedecámaras, la CTV y el Gobierno en la sede cúpula empresarial para instalar la mesa de diálogo tripartita que definiría el incremento del salario mínimo para los trabajadores de la actividad privada. (El Nacional, 29-6-2000, Katuska Hernández, E/2).

Julio de 2000

El mes de julio se caracteriza por las diferentes reacciones ante el decreto del Gobierno de aumento salarial, sobre todo por parte del sector empresarial, dada su preocupación por las consecuencias que podría acarrear.

En medio de esta dinámica, en la cual el Gobierno decreta una estabilidad laboral ante supuestos despidos masivos denunciados por trabajadores y organizaciones sindicales, también se producen otros hechos importantes que vienen arrastrándose desde meses anteriores: la problemática del convenio colectivo del sector petrolero, las discusiones sobre la reforma del sistema de seguridad social y las protestas del gremio médico.

DESPIDOS VS INAMOVILIDAD TRAS EL AUMENTO SALARIAL

Agotado presupuesto de aumento salarial

Nelson Merentes, Presidente de la Subcomisión de Economía y Finanzas de la Comisión Legislativa Nacional, informó que el crédito adicional que había aprobado el Congreso cubría el aumento salarial del 20% al sector público hasta este mes y que, por lo tanto, el Ministerio de Finanzas se encontraba preparando nuevas solicitudes para atender el aumento de los sueldos a partir del mes de agosto. (EN, 1-7-2000, Andrés Rojas Jiménez, E/1).

Gobierno obligado a decretar la inamovilidad

El Ministro del Trabajo, Lino Martínez, manifestó la importancia de tomar medidas de inamovilidad laboral por vía del decreto para defender la estabilidad de los trabajadores, derivada de los despidos masivos. Por otro lado, Martínez informó que aquellas empresas que mantuvieran o incluso incrementaran el número de trabajadores pudieran merecer por parte del Gobierno una atención preferencial en la solución de sus problemas. (EN, 1-7-2000, Ana Díaz, E/1).

No existe ola de despidos

Un día más tarde aparecía en prensa un artículo que recogía la opinión de Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras. A su juicio, no se estaban produciendo olas de despidos masivos en el sector privado, como consecuencia del anuncio sobre el incremento del salario mínimo; esta afirmación respondía a evaluaciones realizadas por el sector en todo el país, cuyas tendencias mostraban sólo pequeñas variaciones que obedecían a la dinámica de la economía. Acotó que la posición del empresariado no era la de mostrarse en desacuerdo con el incremento y que ninguna empresa querría violar la ley, sin embargo, algunas de estas empresas habían presentado problemas económicos y limitaciones para mantener el número de trabajadores, pero ese no era el caso de la mayoría. Por otro lado, Albis Muñoz, presidenta de Consecomerio expresó su preocupación por las pequeñas y medianas

empresas, sobre todo aquellas ubicadas en el Estado Vargas, pues la mayoría de éstas no tenían la capacidad de asumir dicho aumento. (EN, 2-7-2000, Katiuska Hernández, E/2). En noticia del día anterior (1° de julio), Lino Martínez expresaba que las empresas pequeñas y las afectadas por la tragedia de Vargas aplicarían ajustes del salario mínimo menores a 20%. (EN, 1-7-2000, Ana Díaz, E/1).

Lino Martínez advertía que la cifra de 14,6% de desempleo en Venezuela era pavorosa y que la meta de equiparar el salario mínimo con el costo de la canasta alimentaria dependía del ritmo de la economía, la productividad del país y la capacidad adquisitiva de los trabajadores. A propósito del decreto del aumento salarial, expresó que la posición de Fedecámaras era contradictoria, pues mientras por un lado insistían en que no era necesario decretar la inamovilidad, por otro lado amenazaban con el cierre de empresas y el despido de personal. La Confederación de Trabajadores de Venezuela y Fedecámaras insistían en la necesidad de convocar a una tripartita para generar un diálogo acerca del tema. (EN, 2-7-2000, Ana Díaz, E/1).

Cámara Venezolana Americana (Venamcham) se opone a inamovilidad laboral

Venamcham se unió al grupo de gremios que opinaban que no debía decretarse la inamovilidad, pues “una inamovilidad decretada sería una de las peores señales que pudiese enviar Venezuela al mundo económico externo”, según palabras textuales de Antonio Herrera-Vaillant, gerente general de Venamcham. (EN, 3-7-2000, Eduardo Cámel, E/2).

Decretado aumento para el sector privado

El 4 de julio de 2000 se anunciaba el aumento general de salarios para el sector privado, retroactivo a partir del mes de mayo, según Decreto N°892 publicado en la Gaceta Oficial N° 36.985 de fecha 3 de julio de 2000. El incremento se haría efectivo en escala: 20% para quienes devengaban el monto mínimo, 15% para los que ganasen hasta 500.000 bolívares y 10% para los que percibían hasta 700.000 bolívares. Para aquellos que laboraran en empresas pequeñas y en las áreas afectadas por la tragedia de Vargas, el aumento ascendió a 10%. Aunque no se decretó la inamovilidad laboral, sí se incluyó un artículo según el cual los empresarios debían mantener su nómina sin disminución por 60 días. (EN, 4-7-2000, Yeneiza Delgado Mijares, D/2). En la misma página, inmediatamente debajo de este artículo, aparecía otro titulado “Madrugonazo al decreto”, según el cual las empresas procedieron a despedir personal como consecuencia del decreto de aumento salarial. En las Inspectorías del Trabajo se formaron largas colas de trabajadores afectados que querían introducir sus reclamos; esto ocurrió a pesar de que el Gobierno habría accedido a la petición de Fedecámaras y las organizaciones sindicales acerca de sustituir la palabra inamovilidad por estabilidad laboral en el decreto. (EN, 4-7-2000, Ana Díaz, D/2).

Carmona Estanga, primer Vicepresidente de Fedecámaras, dijo que el decreto de estabilidad laboral comprometía a los empresarios a no realizar despidos

injustificados e hizo un llamado a la CTV para que comprobara las denuncias que habían efectuado sobre una ola de despidos. Recordó la voluntad del empresariado de mantener su compromiso bajo el esquema de estabilidad laboral y no inamovilidad, pues el segundo término era contraproducente para las inversiones. (EN, 4-7-2000, Katuska Hernández, D/2). La CTV, sostenía que se habían despedido a 15.000 trabajadores como una reacción anticipada de las empresas al decreto presidencial sobre el aumento salarial, cifra basada en las denuncias efectuadas por los trabajadores ante sus sindicatos y ante las inspectorías del trabajo. (EN, 7-7-2000, Ana Díaz y Katuska Hernández, E/2).

Consecomercio: incremento salarial es una medida electoral

Albis Muñoz, presidenta de Consecomercio, advirtió que la decisión del Ejecutivo sobre el aumento salarial tenía un marcado sesgo político, pues el decreto no tomó en cuenta la capacidad productiva de las empresas. Recordó que estas prácticas populistas eran las mismas de la IV República y que la “estabilidad laboral” era solo una inamovilidad disfrazada.

Fedecámaras y Conindustria estuvieron de acuerdo en que esta medida del Gobierno contradecía los planes para lograr un crecimiento económico. (EN, 5-7-2000, Katuska Hernández, E/1).

Por otro lado, Luis Soto, Presidente ejecutivo del Consejo Nacional de Promoción de Inversiones, indicaba que la mano de obra venezolana era la más cara de América Latina, pues mientras en el país la remuneración mínima era de 175 dólares, en el resto de Latinoamérica oscilaba entre los 100 y 150 dólares. (EN, 5-7-2000, Eduardo Cámel, E/1)

Otras consecuencias del aumento salarial

Representantes del sector empresarial del estado Aragua alertaron sobre el cierre de 1.600 comercios en el primer semestre del año 2000, como consecuencia de la gran recesión económica y del decreto sobre el aumento salarial que lo calificaban como "la gota que derramó el vaso". Eduardo Elías Larrazábal, Presidente de Fedecámaras Aragua, advirtió que otras 1.000 empresas estaban a punto de cerrar y que 26 zonas industriales de la región estaban siendo invadidas. (EN, 11-7-2000, Katuska Hernandez, E/1).

Por otro lado, según la firma de consultoría en ingeniería OFC el alza salarial subió en 7% el costo de una vivienda unifamiliar en Caracas de 225 metros cuadrados, aunque para el caso de edificaciones multifamiliares el impacto tendía a reducirse. (EN, 13-7-2000, Andrés Rojas Jiménez, E/2).

El Ministro de Cordiplan, Jorge Giordani, aseguró que las cifras de desempleo mostrarían un descenso para el segundo semestre de este año debido a la creación de 250.000 empleos dentro del sector de la construcción, por la inversión en la construcción de unidades habitacionales. (EN, 13-7-2000, E/1).

EL CONTRATO COLECTIVO PETROLERO

MT y PDVSA acceden a discutir contratación petrolera a partir del 20 de julio

Gregorio Rodríguez, Secretario General de Fedepetol en Puerto La Cruz, dijo en rueda de prensa que las conversaciones sobre la contratación petrolera serían reanudadas luego de que fueran seleccionados 19 delegados nacionales y se protocolizara un documento. (EN, 3-7-2000, Evaristo Marín, E/7).

El 16 de julio se publicaba en prensa un comunicado de PDVSA a todos sus trabajadores, donde se proponía una contratación colectiva petrolera, que según el título del mismo comunicado, estaría centrada en los beneficios del trabajador y su familia. Allí estaban expuestos los diferentes beneficios referidos a alimentación, educación, vivienda, salud y jubilación. En lo que respecta a la alimentación, la propuesta establece “que el trabajador y su familia podrán realizar sus compras de alimentos bajo un sistema de tarjeta de débito”. En cuanto a la educación, la propuesta “abarca el 100% de gratuidad en la enseñanza para la educación básica en nuestras propias escuelas e instituciones privadas en las áreas operacionales y el 50% de gratuidad en las ciudades”. En materia de vivienda, “propicia la adquisición de vivienda principal para los trabajadores”. Mientras que en salud, “se ofrece un modelo de atención médica primaria con énfasis en lo preventivo, centrado en la calidad de vida del trabajador y su familia”. En cuanto a la jubilación, “se propone un sistema de cuentas individuales con aportes fijos mensuales de la empresa y el trabajador, y cualquier tipo de aportes extraordinarios por parte de este último”. (EN, 16-7-2000, D/6).

LIBERTAD SINDICAL

El 6 de julio de 2000 salió publicada en la prensa una comunicación de la CTV y el INAESIN donde se expone la declaración conjunta de empleadores y trabajadores generada a partir de la Conferencia Mundial de la OIT a propósito de los acontecimientos que se venían suscitando en Venezuela, que constituían un grave riesgo para la libertad sindical y atentaban contra los derechos de sindicación y asociación. El título era bastante claro: “Los patronos y trabajadores del mundo condenan al Gobierno por violación de libertad sindical”. En dicha declaración se explica que el 30 de enero de 1999 la Asamblea Nacional Constituyente aprobó un Decreto denominado “Medidas para Garantizar la Libertad Sindical”, publicado en Gaceta Oficial número 36.904, que contenía disposiciones que contravenían normas de Rango Constitucional, los Convenios Internacionales del Trabajo 87 y 98, así como la Ley Orgánica del Trabajo. Dado el caso, la declaración dejaba en claro su objetivo, alertar a la OIT y al Gobierno sobre la necesidad y el deber de respetar plenamente los compromisos internacionales, así como la Constitución y la Ley del Trabajo, por lo que solicitaban la asistencia necesaria para el logro de dicho fin. (EN, 6-7-2000, D/3).

ECONOMÍA INFORMAL

Alfredo Peña, candidato a la Alcaldía Metropolitana, se reunió el día 10 de julio con casi 200 delegados de la economía informal de Caracas, para expresarles su intención de convertirlos en pequeños empresarios, sin prometer más terrenos pero sí prometiendo políticas para reactivar el empleo y ofrecer a este sector un puesto que le generara seguridad social o los convirtiera en pequeños empresarios mediante créditos. (EN, 11-7-2000, Solbella Pérez Rodríguez, D/4).

SEGURIDAD SOCIAL

En un artículo publicado el día 14 de julio donde se hablaba del rechazo en China del sistema de reparto en cuanto al régimen de seguridad social, se aprovechó para incluir ciertas referencias al caso venezolano. Allí se exponen algunos de los problemas del sistema de seguridad social en el país, tales como la poca cobertura, bajos beneficios, índice de soporte decreciente, problemas de administración, imposibilidad de sostenerse financieramente, etc. (EN, 14-7-2000, E/2). Esto reflejaba la necesidad de realizar una reforma al sistema, pero sin embargo, el mismo día aparecía una noticia algo contradictoria, bajo el título: "Sector público y universidades demoran reforma de la seguridad social". Allí se expresaba que el retraso de la reforma de la seguridad social al parecer se debía a la postura de algunos sectores de la administración pública y las universidades que se negaban a perder los privilegios que les otorgaba el sistema de reparto vigente para ese momento. (EN, 14-7-2000, Vladimir Hernández Lavado, E/1).

Dentro de este proceso de reforma, José Grasso, analista y profesor de la Universidad Metropolitana, opinaba que los fondos de pensiones privados se hacían necesarios para la economía general y para el mercado de capitales y que no se justificaba el tiempo perdido en la materia. (EN, 23-7-2000, E/2).

Aurelio Concheso, Presidente de la Comisión de las Reformas de la Seguridad Social, expresó que se exigiría al Gobierno la presentación a los empleadores y trabajadores de su propuesta para la modificación de la reforma de la seguridad social para proceder a su análisis en la tripartita. (EN, 28-7-2000, E/2).

CONTINÚAN LAS PROTESTAS DEL GREMIO MÉDICO

Comunicado de la Federación Médica Venezolana

El día 16 de julio, como consecuencia de una Asamblea Extraordinaria de la Federación Médica Venezolana celebrada el 13 del mismo mes, se publicó un comunicado donde se enumeraban una serie de decisiones tomadas por dicha Asamblea a propósito de los resultados de un referéndum consultivo realizado los días 6 y 7 de julio y en miras a la implementación de las medidas de conflicto por las que habían optado los 9.000 médicos trabajadores del Ministerio de la Salud.

Entre esas decisiones se declaraba el conflicto permanente con el Ministerio de Salud y la exhortación a dicho Ministerio a presentar una propuesta que tomara en consideración un aumento porcentual del salario y que conllevara a la firma de la contratación colectiva en condiciones satisfactorias. (EN, 16-7-2000, D/3).

Comunicado del Colegio de Médicos del Distrito Federal

El 23 de julio aparecía en la prensa un comunicado de la Junta Directiva del Colegio de Médicos del Distrito Federal donde se informaba a los médicos jubilados con derecho a recibir el bono único que éste había comenzado a pagarse el día 21 de julio; de igual forma, se le comunicaba a los médicos activos que a partir del día 25 estaba previsto el pago del bono indicado. (EN, 23-7-2000, C/3).

Cierra la Concepción Palacios

Desde el día 19 de julio y hasta el 21 del mismo mes la Maternidad permanecería cerrada, incluso el área de emergencias, debido a que los médicos, empleados y obreros decidieron iniciar un paro con motivo de la gran deuda que el Gobierno mantenía con ellos. (EN, 19-7-2000, C/2). El conflicto que se había pronosticado finalizó el mismo día 20 tras la noticia de la cancelación de los 16 millardos de bolívares correspondientes al fideicomiso de los trabajadores. Se acordó, además, realizar un referéndum nacional para consultar sobre la propuesta de un bono de 2,2 millones de bolívares como compensación desde mayo hasta diciembre de 2000. (EN, 20-7-2000, Vanessa Davies, C/2).

Tres ejes participan en la confrontación

Mientras un sector del gremio pactaba con el estado, otro sector llamaba al paro. De modo que son tres ejes los que participaban en la confrontación: el Ejecutivo, representado por el titular del MSDS, Gilberto Rodríguez Ochoa, que insistía en posponer la firma de un contrato colectivo y en calmar los ánimos de un bono único social de 1,5 millones de bolívares para médicos activos; por otro lado, Jesús Méndez Quijada, Presidente de la Federación Médica Venezolana, adverso al bono y en contra de la negativa del MSDS de hablar de aumento; por último, Fernando Bianco, Presidente del Colegio de Médicos del Distrito Federal, que promovía un armisticio y suscribía, a espaldas de la FMV, el pago del bono para los médicos de Caracas. (EN, 23-7-2000, Rafael Osio Cabrices, H/1).

Días más tarde, el 28 del mismo mes, aparecía un artículo en prensa donde se informaba que el Presidente de la Federación Médica Venezolana y el Ministro de Salud y Desarrollo Social se habían reunido para explorar salidas que pusieran fin al conflicto laboral que mantenían los médicos. Entre los acuerdos fijados estaba el pago de un bono único social para los profesionales de la medicina y el incremento a través de bonos del salario básico. (EN, 28-7-2000, E/1).

Agosto de 2000

A lo largo de este mes las noticias dejan sentir la recesión económica del país para el momento, aunque el contexto político, es decir, la relegitimación del Presidente y sus primeras declaraciones, parecían generar optimismo. Este optimismo al que se hace referencia surge por el llamado del Presidente Chávez a la unión de todos en la lucha por la reactivación económica del país y por la creación de una Comisión Presidencial para la elaboración de un nuevo Proyecto de Ley de la Seguridad Social, cosa que según la opinión de expertos generaba confianza en los inversionistas extranjeros. Para complicar el panorama, dentro de lo que significa la recesión económica del país para ese momento, también continúan las discusiones sobre el contrato colectivo petrolero, sin llegar a ningún resultado concreto.

EL PROBLEMA DEL EMPLEO Y LA ECONOMÍA INFORMAL

Bernal pide seis meses para resolver situación de buhoneros

Freddy Bernal, alcalde del Municipio Libertador, insistió en la necesidad de una tregua con la población caraqueña y los comerciantes establecidos, por la imposibilidad de resolver en un día un problema de años. Aclaró que los comerciantes de la economía informal necesitaban trabajar y por tanto no serían sacados de la zona por la policía, pero sí sería reglamentado su desempeño para controlar el problema de la basura. En seis meses, aseguró, comenzaría a resolverse este problema estructural mediante la aplicación de diferentes medidas, entre las cuales se nombraban: la ubicación de buhoneros en módulos especiales en las transversales del centro, la construcción de centros comerciales populares y la creación de un instituto para conceder préstamos a los “sobrevivientes callejeros”, para que pudieran dedicarse a otra actividad. (EN, 4-8-2000, Vanessa Davies, C/5).

El 12 de agosto aparecía una noticia en prensa bajo el título “Economía informal enfrenta a los alcaldes de Caracas”. Allí se explicaba que el problema de la economía informal constituía no sólo un problema económico sino también de orden público, dada una serie de riñas producidas entre buhoneros. Mientras Freddy Bernal insistía en que los buhoneros seguirían donde estaban y que no utilizaría la fuerza para desalojarlos, Peña proponía acabar con la anarquía de los buhoneros. (EUD, 12-8-2000, Isaías Díaz-Zurita, Nacionales y Política).

Al mismo tiempo en que se desarrollaban estas discusiones, los buhoneros se organizaban en el boulevard de Sabana Grande. Edgar Molina, Presidente del Movimiento Organizado de la Economía Alternativa (MOEA) informaba que se encontraban buscando salidas para esta gente. Uno de los objetivos principales perseguidos por la organización era la búsqueda del respeto de los espacios establecidos en la ordenanza municipal que amparaba esta actividad. Terminó haciendo un llamado sobre la importancia que tenía el que ambos alcaldes se

pusieran a tono para encontrar salidas satisfactorias. (EUD, 12-8-2000, Elena Pacheco-Chela Goiricelaya).

Aunque Molina se expresaba de los buhoneros de Catia como el ejemplo que no debían seguir, unos días más tarde, el 15 de agosto, aparecía una noticia donde se daba a conocer la opinión de algunos buhoneros de la zona, para quienes el caos en la ciudad no era su responsabilidad, porque ellos se encontraban perfectamente organizados con delegados que coordinaban el mantenimiento y limpieza del paso peatonal. La noticia causaba alarma porque, según la misma, la tregua con los informales traía como consecuencia la llegada a la ciudad de otros dedicados a esta actividad. (EUD, 15-8-2000, María Elisa Espinosa, Ciudad).

El 13 de agosto se anunciaba en prensa que el alcalde Freddy Bernal reestructuraría La Hoyada y aunque no se dejaba claro en que consistiría dicha reestructuración, sí se aclaraba que la opinión de Bernal era que el mercado no podía seguir funcionando con las características que poseía para el momento. (EUD, 13-8-2000).

Las cosas parecían ponerse color de hormiga a medida que esta historia se desarrollaba, pues el 16 de agosto los buhoneros hicieron de la avenida principal del Cementerio su sitio de trabajo y el 18 del mismo mes se anunciaba que la autopista también se había convertido en territorio de la economía informal. (EUD, 17/18-8-2000, Ciudad).

Por todo ello, el mismo 18 se instaló una Comisión Intergubernamental para la Economía Informal, integrada por representantes de los ministerios de Producción y Comercio; Educación, Cultura y Deporte; Fundacomun, Banco del Pueblo; Fundabarríos, entre otros. Dicha comisión decidió realizar un diagnóstico de la situación y mientras tanto ejecutar acciones puntuales en el corto plazo, tal como el reordenamiento, reunificación y delimitación del espacio para los comerciantes informales. (EUD, 19-8-2000, Migdalis Cañizales V., Ciudad).

Mecanismos para generar empleos

El 9 de agosto se anunciaba en prensa una de estas propuestas, un plan creado por la Bipartita (Fedecámaras y las máximas centrales obreras del país) para generar 250 mil empleos antes del fin de ese año. Dentro de dicha propuesta se incluía la flexibilización de la jornada laboral y la dinamización de distintos sectores de la economía que figuraran como garantes de fuente de empleo formal y sostenible. (EUD, 9-8-2000, Mariela León, Economía). El documento generado de las discusiones entre estos dos actores sería entregado a la comisión presidencial en materia de empleo y en él se fijaba la posición empresarial/laboral en cuanto a la necesidad de medidas correctivas contundentes en contra de los ilícitos aduaneros y el contrabando. (EUD, 16-8-2000, Mariela León, Economía).

El 15 de agosto aparecía en prensa otra noticia donde se reseñaba que Fedecámaras se encontraba en la formulación de una estrategia para recuperar la

economía y el empleo, creando una Comisión de Empleo, coordinada por Guillermo Velutini. (EUD, 15-8-2000, Economía).

Días más tarde, el 23 de agosto, Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, advertía sobre la necesidad de que el Gobierno declarara una emergencia económica que permitiera la reactivación del aparato productivo nacional, el reflotamiento del sector privado y la generación de empleos. Insistió en que en las discusiones desarrolladas por el ejecutivo nacional para la búsqueda de soluciones debía convocarse al sector empresarial y no debían limitarse al estudio de propuestas presentadas por el Gobierno. (EUD, 23-8-2000, Mariela León, Economía).

Instalada Comisión de Empleo: el Gobierno también busca una solución

El Vicepresidente de la República, Isaías Rodríguez, aseguró que se habían comenzado a instalar tres diferentes comisiones para atender los principales problemas del país, entre las cuales se encontraba la Comisión de Empleo, presidida por el Ministro de Infraestructura. (EUD, 12-8-2000, Nacional y Política).

Proponen crear ley de fomento del empleo

Como otra de las soluciones al problema del desempleo, figuraba la del grupo Primero Justicia, cuyo equipo laboral y de Seguridad Social propondría en la Asamblea Nacional una Ley de Fomento de Empleo, como respuesta a la crítica situación (se requerían 8 millones de puestos en seis años para revertir la tasa de desempleo existente para ese momento específico), ante la cual debían tomarse medidas que promovieran la contratación de nuevos trabajadores y un empleo estable. La ley propuesta giraba en torno a cinco aspectos bastante concretos: una rebaja de 500 unidades tributarias por cada cinco trabajadores que contrataran las empresas en forma estable, una extensión a seis meses del lapso a partir del cual entraría en vigencia el régimen de estabilidad contemplado en la LOT, la posibilidad de contratar bajo régimen especial a quienes hubieran terminado sus estudios universitarios o técnicos para que pudieran adquirir entrenamiento práctico, la posibilidad de contratar nuevos trabajadores que se incorporaran a los beneficios de las convenciones colectivas luego de un año de trabajo, y una reducción de 1% en el aporte patronal al Seguro de Paro Forzoso y Capacitación Laboral. (EUD, 16-8-2000, Economía).

Días más tarde, el 24 de agosto, algunos representantes de Primero Justicia, encabezados por Julio Borges, se reunieron con el comité ejecutivo de la CTV para presentarles el proyecto de ley al que se hacía referencia anteriormente. El resultado de la reunión fue la decisión de conformar un equipo interdisciplinario que se encargaría de sostener diferentes reuniones con el grupo de Primero Justicia para lograr acuerdos en materia laboral. El proyecto también se presentaría, según Borges, a los organismos empresariales y académicos del país, en lo que constituía la búsqueda del diálogo y el consenso social, como el mejor camino para resolver el problema del desempleo en el país. (EUD, 24-8-2000, María Belén R., Economía).

El empleo de los desempleados

Oscar Meza, director del Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores, destacaba la importancia de la economía informal, que alcanzaba el 56,2% de la Población Económicamente Activa. Dada esta característica, según Meza, resultaba inútil restringir el problema al lugar de su ubicación, pues por más que se tratara de ubicarlos en algún sitio, nunca se les podría ubicar a todos, pues cada vez eran más. Además, insistió que a pesar de ser una estructura al margen de la ley y del sistema tributario, parecía haberse convertido en un pilar de la economía del país. Terminó por hacer alusión al término “buhonero”, cuyo significado era “vendedor ambulante”, por tanto ¿por qué buscarles un puesto fijo?. (EUD, 21-8-2000, Maruja Dagnino, Ciudad).

Desempleo aumentó a 14,8% en junio

Alberto Esqueda Torres, Ministro de Infraestructura, reconoció que la cifra del desempleo experimentó un salto y se ubicó en 14,8%, basándose en una discusión que sostuvo con Gustavo Méndez, director de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI). Esto demostraba y sustentaba aún más la urgente necesidad de implementar un plan de empleo eficiente. (EUD, 24-8-2000, Economía).

ESFUERZOS PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Comisión para fondos de pensiones

Isaías Rodríguez, Vicepresidente Ejecutivo, anunció que Chávez decretaría una comisión para fondos de pensiones, uniendo los trabajos que venían realizando hasta el momento dos comisiones por separado en los Ministerios de Trabajo y Salud. Esto, luego de que Chávez anunciara que para el Gobierno el tema debería quedar definido en tres meses. Isaías Rodríguez aclaró que la concepción que tenían era la de un sistema mixto de seguridad social. (EN, 4-8-2000, Andrés Rojas Jiménez y Elizabeth Tabares, E/1). Un día más tarde, aparecía una noticia en prensa según la cual técnicos del Ministerio del Trabajo se incorporarían a la comisión para elaborar el Proyecto de Ley de Pensiones. Se insistía acerca del criterio que predominaba, el de crear un sistema mixto, y entre los objetivos a alcanzar con la reforma se mencionaban el de lograr contar en 6 años con un sistema eficiente y fortalecer el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). (EN, 5-8-2000, Katuska Hernández, D/4).

El decreto para la creación de la comisión fue firmado por el Presidente el día 5 de agosto en horas de la noche. Dicha comisión quedaría dirigida por Isaías Rodríguez teniendo como miembros a los Ministros de Planificación, Finanzas, Producción y Comercio, Salud y Desarrollo Social, dos miembros de la sociedad civil (Juan Blanco Uribe y Alberto Cudemus) y el presbítero José I. Arrieta; su objetivo sería la creación de un proyecto de ley de seguridad social. (EUD, 6-8-2000).

El 10 de agosto aparecía en prensa una noticia titulada “Es excesiva presencia bancaria en Comisión de Seguridad Social”, donde se explicaba que la CTV consideraba negativa la presencia de representantes de aseguradoras y del sistema financiero en la Comisión Presidencial de Seguridad Social. Ramírez León dejaba en claro su intención de emitir una alerta, pues se podría degenerar en una marcada orientación a favor de los intereses de ese sector. (EUD, 10-8-2000, Economía).

Sin embargo, días más tarde, el 16 de agosto, a lo largo del desarrollo de todo el proceso de discusiones de la reforma, se anunciaba algo positivo, que la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social ampliaba las consultas sectoriales, abriendo la posibilidad de presentar proyectos a los jubilados del IVSS, centros académicos, asociaciones de mujeres, sindicatos y grupos empresariales. (EUD, 16-8-2000, Patricia Ventura Nicolás).

Inversionistas ven con optimismo el anuncio

Pedro Carmona Estanga, primer Vicepresidente de Fedecámaras expresó que la definición del modelo de fondos de pensiones que adoptaría Venezuela y la puesta en marcha de un período de transición constituía un factor que generaría confianza ante las miradas internacionales y ayudaría a normalizar el clima para las inversiones foráneas en el país. Luis Soto, director ejecutivo del Consejo Nacional de Inversiones, recordó que el tema de los fondos de pensiones y la seguridad social eran factores influyentes en la toma de decisiones de los inversionistas extranjeros. (EN, 4-8-2000, Eduardo Camel y Katuska Hernández, E/1).

Sindicatos ven con suspicacia adopción de sistema uruguayo

Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, expresaba que el Gobierno no debía improvisar ni acudir a la demagogia en lo que se refería a la discusión del nuevo modelo de la seguridad social, refiriéndose además al rescate del IVSS como un anacronismo de la V República. Según Navarro, para evitar esa improvisación, el Gobierno debía analizar las implicaciones de la aplicación en el país del modelo de seguridad social uruguayo, haciendo incapié en lo importante del armazón de la ingeniería financiera que sustentaría el sistema de seguridad social. Por último, Navarro expresó que, bajo su consideración, se debían tomar en cuenta dos puntos principales en la discusión de la seguridad social: los procesos (para lo cual se hacía necesaria la participación responsable, técnica y abierta) y los contenidos (referidos a los modelos que se aplicarían a los sistemas de salud, previsión de salud, paro forzoso, política habitacional y recreación laboral). (EN, 6-8-2000, Norberto J. Méndez, E/3).

Acerca de las Prestaciones Sociales

En medio de las discusiones para la reforma del esquema de seguridad social, también se concentraban esfuerzos en el sistema de cálculo de las prestaciones sociales. A este respecto, el consultor jurídico del Ministerio del Trabajo, Gilberto

Morillo, descartó retomar el esquema de retroactividad y expresó que se estaban evaluando los esquemas de cálculo de la Unión Europea (EUD, 1-8-2000, Patricia Ventura Nicolás).

Por otro lado, Lino Martínez, Ministro del Trabajo, días más tarde, expresaba que ciertamente era difícil regresar al sistema anterior por todas las críticas que había recibido el mismo, sobre todo por parte del sector privado. (EUD, 7-8-2000, Patricia Ventura Nicolás).

Esto se corroboraba en una noticia que aparecía en prensa al día siguiente, donde Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, expresaba su preocupación acerca de volver al esquema de retroactividad, recomendándole prudencia a las autoridades oficiales a la hora de abordar el tema laboral y de seguridad social. (EUD, 8-8-2000, Mariela León).

Sistema actual de pensiones es oneroso para el Estado

José Rojas, Ministro de Finanzas, indicó que el sistema de seguridad social era oneroso para el Estado, tras la celebración de la primera reunión de la comisión formada para la reforma del sistema. Rojas indicó que la intención del Ejecutivo era reducir la carga fiscal que representaban los pensionados y que no guardaba ningún recelo al sistema uruguayo, agregando que la población uruguaya está más envejecida y el momento demográfico que vive Venezuela era ideal para su aplicación. (EUD, 8-8-2000).

A este respecto, Pedro Garmendia opinaba que era arriesgado decidir a priori el modelo a seguir, pues debía reflexionarse sobre el sistema más conveniente de acuerdo a las particularidades del país (fuerza de trabajo, recurso humano, situación del empleo, distribución del ingreso, composición poblacional, etc.) para luego elegir aquel que resultara más adecuado. (EUD, 8-8-2000).

Por otro lado, Isolde González, experta en Fondos de Pensiones, afirmaba que la composición poblacional de Venezuela es totalmente distinta a la de Uruguay, manifestando además que nuestro país en la actualidad se encontraba en el momento preciso para crear un sistema de capitalización individual y en el interín de los próximos 35 años mantener un sistema solidario para aquellos que no tienen suficiente tiempo para ahorrar. (EUD, 8-8-2000).

Nombrados representantes de las seis subcomisiones

El 11 de agosto se nombraban los responsables de las seis subcomisiones que se encargarían de redactar los subsistemas. El Ministro Gilberto Rodríguez Ochoa se encargaría del subsistema de salud; el Ministro José Rojas del subsistema de pensiones; Leonardo Ocampo del subsistema de Paro Forzoso; el empresario Guillermo Velutini del subsistema de recreación; la presidenta de Conavi, Josefina Baldó, del subsistema de vivienda; y Pedro Ruiz Garmendia del subsistema de riesgos laborales. (EUD, 11-8-2000, Economía).

Costos del nuevo modelo

Ese mismo día, el Vicepresidente de la República, Isaías Rodríguez, adelantó que el Sistema de Seguridad Social venezolano sería menos costoso que el uruguayo. Al día siguiente, se anunciaba que el ahorro por pensiones acumularía 40% del PIB en 20 años. (EUD, 12-8-2000, Patricia Ventura, Economía).

El 15 de agosto se informó que las pensiones aportarían \$100 millones al mes, según una entrevista efectuada a José Rojas, Ministro de Finanzas. Agregó Rojas que los cotizantes podrían escoger en cuál institución depositarían sus ahorros (pública o privada). Acerca de la fecha de entrada en funcionamiento, el Ministro prefirió no adelantar fechas aunque parecía que podía realizarse ese mismo año. (EUD, 15-8-2000, Economía).

Sin embargo, un día más tarde, Lino Martínez, Ministro del Trabajo, contradecía los señalamientos de Rojas, indicando que la premisa que manejaba el Ejecutivo para la creación de los fondos de pensiones era que las personas podrían participar en fondos privados, pero sin dejar de pertenecer al que administraría el Estado. (EUD, 16-8-2000, Luisa Amelia Maracara, Economía).

El 21 de agosto se anunciaba que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) presentaría una propuesta a la Comisión en la cual proponían convertirse en una administradora de fondos de pensiones que competiría por los recursos del sistema de capitalización individual, como cualquier otra empresa. (EUD, 21-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Pensiones tendrán 400 millardos de capital semilla

Isaías Rodríguez, Vicepresidente Ejecutivo, informó el 25 de agosto, en su salida del Consejo de Ministros que el capital “semilla” de los fondos de pensiones podría ascender a 400 millardos de bolívares. Además informó que José Rojas, Ministro de Finanzas, se encontraba coordinando una comisión que negociaba un préstamo para capitalizar el inicio del Plan de Seguridad Social con el Banco Interamericano de Desarrollo y que también estaba previsto el traslado de dinero del Fondo para Remuneraciones, Pensiones y Jubilaciones adscrito al Ministerio de Finanzas. (EUD, 26-8-2000, Luisa Amelia Maracara, Economía).

EL SECTOR EMPRESARIAL PROTAGONISTA

Sector empresarial complacido y dispuesto

Pedro Palma, Presidente de Venamcham, se mostró complacido por el llamado a la unidad en pro de la recuperación de la economía que hizo el Presidente Chávez luego de conocerse los resultados de las megaelecciones. (EUD, 1-8-2000).

Por otro lado, Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, mostraba su disposición de combinar una acción conjunta con las autoridades oficiales relegitimadas, dirigida a reducir la pobreza, generar empleo y reactivar el aparato productivo. (EUD, 1-8-2000, Mariela León).

Dentro de este espíritu del Gobierno de impulsar la revolución económica y social, se tomarían algunas medidas importantes. Ramón Rosales, Viceministro de Industria, informaba que se libraría del pago del impuesto a los activos empresariales a las pequeñas y medianas industrias, lo que beneficiaría a 8.000 establecimientos del sector manufacturero, generando más de 250.000 empleos directos. Sin embargo, según Conindustria, la medida era injusta porque al no existir la renta se estaría gravando al patrimonio y atentando contra la propia fuente de trabajo al producirse una descapitalización de las empresas. Entre otras medidas, también anunciaba Rosales que se aceleraría la instalación de la Comisión de Compras del Estado, se sancionaría el reglamento general de la Ley de Licitaciones y se reactivarían 15 empresas dedicadas a la actividad siderúrgica, metalmecánica y de astilleros que se encontraban bajo jurisdicción del Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria. (EN, 2-8-2000, Katiuska Hernández, D/8). El 11 de agosto se anunciaba que la Confederación de Industriales de Venezuela (Conindustria) propuso al Ejecutivo trasladar la cartera de créditos de 700 pequeñas y medianas industrias (PYME), para ese momento colocadas en la banca comercial, al Fondo de Crédito Industrial (Foncrei), en un intento por lograr mejores condiciones de financiamiento que dieran mayor vigor a ese deprimido sector de la economía. (EUD, 11-8-2000, Mariela León, Economía).

Dentro de esta misma tónica, el Presidente de la República, Hugo R. Chávez, durante una cadena de radio y televisión que se extendió más de tres horas, anunciaba el 2 de agosto que se disponía de 500 millones de dólares que serían usados como “botón de arranque” para financiar la recuperación de la economía. (EUD, 3-8-2000, Luisa Amelia Maracara).

El economista Alexander Guerrero informaba que la próxima batalla del Presidente era capturar la confianza de los inversionistas, al mismo tiempo que debía luchar contra la inflación y la recesión. (EUD, 3-8-2000).

El 4 de agosto aparecía nuevamente en prensa una noticia según la cual Fedecámaras y Conindustria reiteraban su disposición al diálogo y trabajo conjunto. Estos representantes del sector productivo nacional consideraban viables las propuestas del Presidente Chávez en materia de agricultura y turismo para la reactivación económica. (EUD, 4-8-2000, Mariela León).

Chávez juramentó 5 comisiones para reactivar la economía

El 5 de agosto, el Presidente Chávez juramentó cinco comisiones que tendrían a su cargo ejecutar los diferentes anuncios que había hecho al país e hizo un llamado a la unión como la única manera de sacar al país de la catástrofe socioeconómica. Las comisiones fueron las siguientes: Comisión para la elaboración de un proyecto de Ley Orgánica de Seguridad Social; Comisión de Seguridad Ciudadana; Comisión para la Constituyente Económica; Comisión de Empleo y Comisión de Asistencia Alimentaria Popular. (EN, 6-8-2000, Ascensión Reyes R., D/6).

La necesaria flexibilización laboral

El 11 de agosto aparecía una noticia según la cual el rol de los organismos cúpula de la actividad productiva estaba cambiando. Fedecámaras había convocado, según la noticia, a las máximas centrales obreras para proponer, de manera bipartita, un plan reactivador de la economía y el empleo en el corto plazo. Consecomercio, por otro lado, diseñó un esquema que convalidaba estrategias para superar la coyuntura recesiva. Conindustria, según Francisco Mejía, modificaba su papel básico de órgano gremial al de servidor empresarial. (EUD, 11-8-2000).

Emergencia económica sin respaldo

Ante la idea de otorgarle una Ley Habilitante al Presidente Hugo Chávez, Conindustria se mostró en desacuerdo, porque dicha medida implicaría suprimir las garantías económicas. Para ellos no estaban presentes las circunstancias extraordinarias que justificaran esta medida, pues el Gobierno disponía de los instrumentos y recursos suficientes para concebir e implementar las medidas necesarias para lograr una sana recuperación económica. (EUD, 24-8-2000, Luisa Amelia Maracara y Pedro García Otero).

Por otro lado, Fedecámaras insistía en la necesidad de tomar medidas de urgencia o de emergencia, por canto el aparato productivo se encontraba totalmente paralizado. (EUD, 25-8-2000). Sin embargo, al igual que los representantes de Conindustria, los miembros de Fedecámaras, en la voz de Pedro Carmona Estanga, Vicepresidente Ejecutivo, indicaban que el carácter de urgencia al que hacían referencia no implicaba un Decreto de Emergencia Económica ni el otorgamiento de poderes especiales al Jefe de Estado. (EUD, 26-8-2000). Esta aclaratoria se realizaba por las confusiones generadas a partir del llamado de Fedecámaras, lo que ocasionó que muchos atribuyeran a este organismo el haber solicitado un decreto de emergencia económica. (EUD, 29-8-2000, María Belén Rodríguez, Economía).

SE EXPRESA EL SECTOR SINDICAL

Los grupos sindicales venían expresando su interés por la relegitimación de las autoridades, particularmente de la CTV. Para procurar adelantos en el proceso electoral, el Movimiento 1º de Mayo presentó una serie de propuestas en este ámbito. Rodrigo Penso, miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, mencionó la necesidad de establecer una comisión o junta de arbitraje para garantizar la transparencia del proceso de elecciones. (EN, 6-8-2000, Elizabeth Tabares, E/4).

El día 18 del mismo mes aparecía una noticia donde se explicaba que los patronos públicos y privados desconocían la representación sindical. Federico Ramírez León, Presidente de la CTV, explicaba que la suspensión de las elecciones sindicales había generado ese grave problema en el país. (EUD, 18-8-2000, María Belén Rodríguez, Economía).

CONTINÚA DISCUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PETROLERO

Petroleros discutirán convención colectiva con contratistas

Los trabajadores de las empresas contratistas asentadas en la Faja del Orinoco introdujeron un proyecto de convención colectiva ante el Ministerio del Trabajo, excluyendo de la discusión a los principales sindicatos del sector (Fedepetrol y Tetrahidrocarburos). (EN, 3-8-2000, Norberto J. Méndez, E/2).

Cambios en el contrato petrolero son legales

Lino Martínez, Ministro del Trabajo, expresó que para él PDVSA no iba a introducir un nuevo contrato colectivo sino a modificar las cláusulas del tradicional, acción que era completamente legal. Hasta ese momento, en el Ministerio tan sólo se habían recibido parte de las propuestas de modificación y se esperaba recibir el resto en el corto plazo. Lino Martínez agregó que los trabajadores petroleros compartían ampliamente las modificaciones propuestas por la corporación petrolera y que aún cuando algunos dirigentes sindicales estaban en desacuerdo, sin embargo los trabajadores sí querían el contrato y serían ellos los que lo aprobarían definitivamente. (EUD, 7-8-2000).

Contrato definitivo difiere de propuesta original de PDVSA

Días más tarde, el 10 de agosto, se anunciaba que el Frente de Trabajadores Petroleros denunciaba que la redacción del nuevo contrato colectivo difería de la propuesta original efectuada por Petróleos de Venezuela, pues contenía, aún, plantamientos cuestionados del viejo contrato. Para Alfredo Zea, miembro de la directiva del nuevo sindicato, aquello constituía una “bofetada para el trabajador” y lo único que lograba era oxigenar a Fedepetrol, Tetrahidrocarburos y Sintraip. Para el momento se manejaba la tesis de realizar un referéndum consultivo para la aprobación del contrato colectivo. Ante esta posibilidad, el Frente de Trabajadores Petroleros mostraba su rechazo, pues se desconocían las bases de la consulta. (EUD, 10-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

PDVSA aplaza consulta sobre contrato colectivo

El referéndum que se había fijado para el día 14 de agosto fue aplazado con el objeto de consultar la opinión de los trabajadores petroleros sobre la propuesta de contrato colectivo diseñada por la corporación. Asimismo se fijó una nueva fecha para la consulta, que se realizaría los días 21 y 22 del mismo mes. (EUD, 14-8-2000, Economía).

Sin embargo, los días siguientes, se seguían escuchando las voces de protesta de los trabajadores petroleros en contra del nuevo contrato y del referéndum. (EUD, 17-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Negociación petrolera podría postergarse a enero

El Presidente de Petróleos de Venezuela, Héctor Ciavaldini, advirtió que de rechazarse las propuestas de modificación contractual la reanudación de las negociaciones de la convención colectiva quedaría postergada hasta enero del año siguiente. Incluso reclamó la ayuda de los medios de comunicación para convencer a los trabajadores de la importancia de llegar a un acuerdo. (EUD, 18-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Petróleo).

Discrepancias entre el Ministerio del Trabajo y PDVSA

Al no encontrar la forma idónea para la discusión del contrato colectivo petrolero, aumentaban cada vez más las discrepancias entre el Ministerio del Trabajo y PDVSA. Mientras el MT sostenía que sólo las propuestas de Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sintraip eran válidas para discutir el contrato colectivo petrolero, PDVSA insistía en efectuar su propia consulta. (EUD, 24-8-2000, Eugenio Martínez, Economía).

Este enfrentamiento no le extrañaba nada a Carlos Ortega, Presidente de la Federación de Trabajadores de Venezuela, pues según él, “se veía venir”. (EUD, 24-8-2000).

Días más tarde, se anunciaba en prensa que PDVSA reiniciaría el contrato “llueve, truene o relampaguee”, negociando con los delegados de los trabajadores, mientras que el Ministro del Trabajo y el Vicepresidente consideraban ilegales las conversaciones. (EUD, 25-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Posición sindical de rechazo

El 25 de agosto se informaba que Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y el Frente Nacional de Trabajadores Constituyentes mostraban una posición en común: la reanudación de las conversaciones del contrato petrolero era ilegal. Para ellos, PDVSA debía entender que ellos se encontraban dentro de un Estado de derecho. (EUD, 25-8-2000).

Al día siguiente se dejaba conocer la opinión de Humberto Villasmil, para quien el Ministerio del Trabajo debía reanudar la discusión contractual petrolera y designar un mediador que recompusiera la dualidad contractual y sindical. (EUD, 26-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

El Ministerio del Trabajo convocó para el día 29 de agosto la reanudación de las conversaciones del contrato colectivo petrolero, específicamente, según palabras de Lino Martínez, “para saber si iban a seguir discutiendo qué”. (EUD, 29-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Sindicatos internacionales cuestionan contratación de PDVSA

Dos organismos internacionales, la CIOSL y la ORIT, protestaron ante el Presidente de Petróleos de Venezuela, Héctor Ciavaldini, por las acciones emprendidas en la discusión de la convención colectiva petrolera. Sus argumentos

para el rechazo se centraban en la intención de PDVSA de sustituir un proceso fundamental en las relaciones obrero-patronales y en el proceso de consulta interna ante la falta de representatividad de actores del Ministerio del Trabajo. (EUD, 30-8-2000, Patricia Ventura Nicolás, Petróleo).

Septiembre de 2000

A lo largo de este mes dos problemáticas fundamentales parecían marchar por buen camino e incluso apuntaban a un desenlace muy próximo: la discusión del contrato colectivo petrolero y la creación de una ley marco de seguridad social. Sin embargo, en el sector sindical comenzaban a agudizarse los conflictos que giraban alrededor del proceso de las elecciones sindicales y el interés manifiesto del Gobierno de acabar con la CTV.

NUEVA MINISTRA DEL TRABAJO

El 13 de septiembre fue juramentada una nueva Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero. Durante el acto de toma de posesión señaló algunas de las prioridades que se trazaría como máxima dirigente del despacho del trabajo, entre los cuales destacaban la elaboración de un diagnóstico de la situación, una planificación estratégica para el desarrollo y un plan a corto, mediano y largo plazo.

¿CUÁL SERÁ EL DESENLACE DEL CC PETROLERO?

Celebrarán reunión entre CNE y petroleros

A finales del mes de agosto se celebró una reunión entre los sindicatos, delegados petroleros, PDVSA y el Ministerio del Trabajo que aunque comenzó con los ánimos caldeados, estos se fueron calmando a medida que avanzaba la reunión. Esto permitió que se fijara una nueva fecha para celebrar otra reunión entre estos factores e incluso Lino Martínez, Ministro del Trabajo, anunció que facilitaría un encuentro entre los sindicatos petroleros y representantes del CNE, para conocer si podían ser relegitimados en el corto plazo o posteriormente a la contratación colectiva. Ante esta incógnita, que se resolvería con la ayuda del CNE, los representantes de Fedepetrol y Sintraip mantenían posiciones divergentes. Mientras Bladimiro Blanco, representante de Fedepetrol, opinaba que sin la relegitimación de los sindicatos y federaciones no se podía discutir, Ricardo Vargas, representante de Sintraip expresaba que podían relegitimarse luego... lo importante era la discusión del contrato. (EUD, 1-9-2000).

El día 5 de septiembre aparecía publicado un interesante artículo de José Santiago Nuñez Gómez, quien efectuaba un profundo análisis del contrato colectivo petrolero. Allí se señalaban algunas conclusiones: “El resultado de una contratación

colectiva como esa es el siguiente: por una parte, el trabajador entiende que lo que él se “gana” no se lo gana trabajando; y por otra parte, que lo que el patrono le da, se lo da por los “logros” de los sindicalistas”. (EUD, 5-9-2000, José S. Nuñez Gómez).

Desestimadas las protestas laborales del sector petrolero

El Vicepresidente de Petróleos de Venezuela, Oswaldo Contreras Mazza, desestimó las protestas del sector petrolero durante la realización de la Segunda Cumbre de Jefes de Estado y declaró que la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, tenía la intención de dinamizar la discusión del contrato petrolero. (EUD, 13-9-2000).

Iniciarán discusiones de contrato petrolero

El 18 de septiembre se retomaría la discusión del contrato colectivo de los trabajadores de la empresa petrolera, tal y como lo informó la nueva ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero. (EUD, 15-9-2000, María Belén Rodríguez T.).

Amenaza conflictiva de Fedepetrol

Carlos Ortega, Presidente de Fedepetrol, amenazó con realizar una marcha de trabajadores petroleros el día 27 de septiembre ante la Cumbre de la OPEP, en caso de que PDVSA no atendiera sus peticiones, reiterando que las manifestaciones son un derecho constitucional. La Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, calificó estas amenazas como un “discurso viejo y desfasado”. (EUD, 21-9-2000).

Días más tarde, el 25 de septiembre, Fedepetrol confirmaba la posibilidad de convocar a una concentración durante los días en los que se efectuaría la II Cumbre de la OPEP, si no se avanzaba en la discusión del contrato colectivo petrolero. Cabe destacar que la última oferta de aumento salarial por parte de PDVSA había sido rechazada por resultar demasiado baja, pues mientras se exigía un aumento de doce mil bolívares diarios (Bs. 12.000), la empresa sólo ofrecía mil seiscientos (Bs. 1.600). (EUD, 25-9-2000).

Continúa discusión de contrato petrolero

Las discusiones sobre el contrato colectivo del sector petrolero continuaban, pero sin mostrar avances, pasado un día de la instalación de la II Cumbre de la OPEP. (EUD, 26-9-2000, Raquel Barreiro).

El día 27 se anunciaba que pronto se llegaría a un acuerdo aunque existían todavía puntos disonantes. En lo que se refiere al salario, mientras la representación laboral exigía un aumento en efectivo de Bs. 6.500 diarios, PDVSA proponía un incremento de 6.000. Por otro lado, en lo que respecta a la alimentación, mientras PDVSA proponía el uso de la tarjeta de débito y la eliminación de los comisariatos, la representación sindical y de los delegados pedía que fuera opcional. Hasta el momento se habían aprobado 36 cláusulas de 38. (EUD, 27-9-2000).

Aún el día 27 de septiembre continuaban las discusiones hasta altas horas de la noche y se esperaba que las conversaciones finalizaran el día martes, pero todavía existía la disputa en cuanto al incremento salarial. (EUD, 28-9-2000).

Finalmente parecía que se había llegado a un preacuerdo en la tarde del 29 de septiembre y el martes de la semana siguiente se firmaría el contrato colectivo, luego de que durante el fin de semana las partes involucradas redactaran el texto del contrato. (EUD, 30-9-2000, Raquel Barreiro).

SE DISCUTE TAMBIÉN EL CC DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Fedeunep denunciará congelación del contrato colectivo

La Federación Única de Empleados Públicos denunciaría ante la Defensoría del Pueblo la intención del Gobierno Nacional de congelar el contrato colectivo. (EUD, 6-9-2000).

Días más tarde, el 13 de septiembre, Carlos Borges, Presidente de la Federación de Empleados Públicos, solicitó públicamente una audiencia a la nueva Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, a fin de discutir el contrato colectivo de los empleados públicos, que se encontraba reposando en las gavetas del Ministerio desde hace aproximadamente 20 meses. (EUD, 14-9-2000, María Belén Rodríguez).

Gobierno discutirá pago de bono de retroactividad

A finales de mes se anunciaba que los representantes de la CTV y Fedeunep se reunirían con la Ministra del Trabajo, el Ministro de Finanzas y el Vicepresidente de la República para continuar las discusiones sobre el pago por concepto de retroactividad de las prestaciones sociales, que se le adeudaba a los empleados del sector público desde hace más de 20 meses. (EUD, 29-9-2000, Raquel Barreiro).

¿EN QUÉ ESTABA EL ACTOR EMPRESARIAL?

Planes para generar empleo

El sector empresarial había entregado un plan de empleo al Ministro de Infraestructura, Alberto Esqueda, que según estimaciones podría generar 200 mil nuevos puestos de trabajo en todo el país. En dicho plan se planteaban algunas propuestas para la disminución de los niveles de desempleo, entre las cuales estaba la reactivación de cuatro sectores fundamentales de la economía: construcción, turismo, servicios e industria.

El Ministro de Infraestructura adelantó que el 15 de septiembre serían presentados al Presidente de la República los resultados del análisis efectuado por la Comisión de Empleo. (EUD, 2-9-2000, Raquel Barreiro).

Días más tarde, se anunciaba que Conindustria presentó ante el Ministerio de Producción y Comercio, un plan de acción para el desarrollo del sector industrial que permitiría generar 300 mil empleos en un lapso de cinco años. Esto se lograría

con programas especiales de capacitación y la flexibilización de las condiciones de empleo establecidas en la LOT. (EUD, 23-9-2000, Raquel Barreiro).

Sector privado garantiza estabilidad laboral

El 5 de septiembre se anunciaba que aunque se había vencido el período de 60 días de inamovilidad impuesto por el Gobierno, estaban dadas las condiciones para garantizar la estabilidad laboral en el país. Según afirmaciones de representantes del sector empresarial, en esos momentos no existían factores de perturbación que conllevaran a despidos masivos en las empresas e industrias. En el Ministerio del Trabajo tampoco se habían manifestado señales sobre alteraciones en el orden laboral, incluso se había reducido las consultas. (EUD, 5-9-2000, Raquel Barreiro).

Fedecámaras solicita reestructurar la deuda

Fedecámaras solicitó al Gobierno Nacional la definición de un plan de reestructuración de la deuda del sector privado que permitiera fortalecer la estructura financiera de las empresas venezolanas. Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, explicó que muchas empresas recibieron endeudamiento a corto plazo, pues estimaban un crecimiento sostenido de la economía, pero sin embargo, la gran recesión por la que atravesaba el país les impedía cumplir con sus compromisos. (EUD, 12-9-2000, Raquel Barreiro).

Fedecámaras advierte que ilícitos aduaneros alcanzan \$2.500 millones

Según informaciones de Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, los ilícitos aduaneros terminados que entran al país anualmente alcanzaban a 2.500 millones de dólares, lo que había generado una pérdida de unos 300 mil puestos de trabajo en los últimos 3 años. Por tanto, opinaba que era urgente revertir esta situación, porque en esas condiciones era imposible que el sector empresarial fuera competitivo. (EUD, 19-9-2000, Raquel Barreiro).

¿Y EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL?

Presentan a Chávez Ley de Seguridad Social

La Comisión Presidencial para la Seguridad Social le presentó a Chávez una primera versión de la Ley Marco de Seguridad Social. Estaba previsto, de acuerdo con el cronograma de trabajo de la comisión, que las leyes sectoriales se concluyeran el mes de noviembre. Por supuesto, la ley marco y las sectoriales debían ser sometidas a la consideración de la Asamblea Nacional, luego de ser aprobadas en Consejo de Ministros (EUD, 12-9-2000).

En el nuevo sistema se contemplaban cuatro subsistemas: salud, pensiones, vivienda y paro forzoso. El sistema de pensiones sería mixto y el sistema de salud dejaría de ser contributivo y una vez concluida la reforma se iría transformando para ser exclusivamente financiado por el fisco. Por otro lado, en el área de salud se crearía un pote en el que se centralizarían los recursos y posteriormente el Ministro

de Salud y Desarrollo Social lo distribuiría a los diferentes hospitales, medicaturas y demás dependencias médicas. (EUD, 12-9-2000).

El Ejecutivo Nacional aspiraba a que el nuevo sistema de seguridad social comenzara a aplicarse a principios del año 2001. Por supuesto, habría un período de transición que significaba un costo, para lo cual se estaban estudiando las posibilidades. De todas maneras llegaría el momento en que se produciría la ruptura entre el sistema viejo y el nuevo para dar paso a un sistema único. (EUD, 14-9-2000, Luisa Amelia Maracara).

A lo largo de este período aparecían varios artículos que se referían al contenido de la nueva ley donde se comentaba, entre otras cosas, que “toda persona debería contribuir con el financiamiento del sistema, según su capacidad y en los términos fijados en la ley”; sin embargo, se garantizaba que “toda persona tendría acceso al sistema de seguridad social, sin discriminación alguna”. (EUD, 20-9-2000, Luisa A. Maracara).

Dentro de esa ley se definía al sistema como “un servicio público nacional de carácter no lucrativo”. (EUD, 21-9-2000, Luisa Amelia Maracara). Sin embargo, en el anteproyecto se abría la posibilidad para que los entes privados participaran en la prestación de servicios de seguridad. (EUD, 21-9-2000).

En la nueva ley también se hablaba de la creación de nuevas instancias que se encargarían de la regulación del sistema: una Comisión Rectora de Seguridad Social, un Consejo Nacional de Seguridad Social, un Servicio Autónomo de Recaudación e Información de Seguridad Social y una Superintendencia de Seguridad Social. (EUD, 20-9-2000, Luisa Amelia Maracara).

CTV cuestiona algunos puntos de la Ley Orgánica de Seguridad Social

Federico Ramírez León, Presidente de la CTV, cuestionó algunos puntos del proyecto de Ley Orgánica de Seguridad Social, en especial aquellos que tenían que ver con los subsistemas de salud y pensiones. Sobre el subsistema de salud, expresó que la decisión de crear un esquema único que integrara a todas las instituciones no podría ser exitosa dado que la salud que garantiza el Estado no existe y por lo general la asistencia es privada. Respecto al subsistema de pensiones, apuntó que aunque se permitía la participación de las empresas privadas se mantenía el carácter no lucrativo y eso generaba algunas interrogantes, planteando él mismo una pregunta que era fundamental, ¿cómo participaría el sector privado en ese esquema si no tenía rentabilidad?. (EUD, 21-9-2000).

Fondos de pensiones beneficiarán a la bolsa

Alejandro Salcedo, Presidente de la Bolsa de Valores de Caracas, señalaba que el mercado bursátil estaba esperando el desarrollo de los fondos de pensiones por los beneficios que ellos traerían, pues permitirían ofrecer un mayor rendimiento a los trabajadores y el flujo de fondos podría destinarse a la reactivación del aparato productivo. (EUD, 21-9-2000).

Ley de Seguridad Social estará lista en diciembre

El 23 de septiembre, Nicolás Maduro, Presidente de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, anunciaba que el proyecto de Ley de Seguridad Social estaría listo para el mes de diciembre. (EUD, 23-9-2000).

Alejandro Bonilla, coordinador de políticas e investigación del sector de protección social de la OIT, señaló la importancia de la continuidad al aplicar el nuevo sistema de seguridad social. Según su opinión, era importante que el nuevo marco legal fuera respetado por lo menos por los diez gobiernos subsiguientes para así garantizar la continuidad de sus principios básicos. (EUD, 27-9-2000).

TURBULENCIA EN EL SECTOR SINDICAL

Crean órgano sindical del Movimiento V República

El 1° de septiembre se creó el movimiento sindical del partido V República, bautizado bajo el nombre “Fuerza Bolivariana de Trabajadores”, que fungiría como organismo sindical del partido oficialista. Entre los líderes que encabezaban la FBT están Nicolás Maduro, José Khan, Oswaldo Vera y Aníbal Galindo, entre otros. (EUD, 1-9-2000, Patricia Ventura Nicolás).

La Sala Plenaria de Parque Central fue la sede del bautizo y allí se reunieron alrededor de 600 personas que, mostrando el logotipo tricolor del nuevo movimiento, clamaron los discursos de Khan; Lino Martínez, Ministro del Trabajo; Isaías Rodríguez, Vicepresidente de la República; y Nicolás Maduro, dirigente y asambleísta. Se inició la ronda de discursos luego de que todos cantaran el himno nacional. (EUD, 2-9-2000, Patricia Ventura Nicolás).

CTV los invita al proceso electoral

La CTV invitó a los representantes oficialistas de la Fuerza Laboral Bolivariana para que participaran en el proceso eleccionario que esa central estaba adelantando. Manuel Cova, miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, explicó que ese proceso permitiría renovar todas las autoridades sindicales del país. Agregó lo siguiente: “A la CTV no la destruye nadie, y mucho menos ese tipo de personas que se hacen llamar dirigentes sindicales bolivarianos que, por cierto, han permanecido callados ante la grave situación que hoy atraviesan los trabajadores”. (EUD, 2-9-2000).

Fuerza Bolivariana de Trabajadores solicitará referéndum consultivo

Emilio Platt, representante sindical de la FBT, señaló que plantearían al CNE incluir en las elecciones de concejales un referéndum consultivo a los trabajadores sobre la reunificación del movimiento sindical. Para él, el referéndum debía contener dos preguntas: ¿Está usted de acuerdo con la reunificación del movimiento sindical? y ¿Está usted de acuerdo con una sola central sindical?. (EUD, 3-9-2000, María Belén Rodríguez T.).

Fuerza Bolivariana arrasará con la CTV

En el acto de clausura de la Asamblea Nacional de la FBT, el Presidente de la República, Hugo Chávez, anunciaba que le había llegado la hora a la CTV, señalando lo siguiente: “señores de la CTV, la Fuerza Bolivariana los va a arrasar, a echar”. Para ello, realizarían un referéndum nacional en el que participarían todos los trabajadores. El Presidente explicó que existían tres vías para ello: recoger firmas, a través de la Asamblea Nacional, o por vía de decreto presidencial, opción que fue aplaudida por los presentes. Sin embargo, Chávez manifestó que aunque no le costaba nada firmar un decreto, él prefería que fueran los mismos ciudadanos los que solicitaran el referéndum. (EUD, 4-9-2000, María Belén Rodríguez T.).

El 4 de septiembre, William Lara, Presidente de la Asamblea Legislativa, aclaraba que según lo establecido en la Constitución, una consulta de ese tipo debía ser financiada por los mismos interesados. (EUD, 4-9-2000).

Un día más tarde, el 5 de septiembre, aparecía una noticia contradictoria, pues Luis Miquilena, director general del MVR, declaraba que no estaba planteado ningún Referéndum popular para la unificación sindical, chocando con lo que había anunciado el Presidente Chávez. (EUD, 5-9-2000).

Ese mismo día, otro artículo explicaba algunas consideraciones técnicas acerca de la realización de la consulta el mismo día de los comicios municipales. Allí se dejaba claro que esto incrementaría los costos, que podrían generarse problemas en cuanto al registro de trabajadores, aunque, sin embargo, la programación de las máquinas no se complicaría en teoría. (EUD, 5-9-2000).

La CTV no se arrodillará ante Chávez

Federico Ramírez León, Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, consideraba que el Frente de Trabajadores Bolivarianos no desplazaría a la CTV, indicando que si no pudo ser demolida por Pérez Jiménez con sus diez años de dictadura, mucho menos lo haría Chávez. Indicó, además, que se estaba creando una confederación oficialista al servicio del Gobierno, lo que marchaba en sentido contrario a la CTV que atravesaba un proceso de despartidización. Terminó explicando que lo que motivaba a Chávez a “arrasar” con la CTV era que no tenía nadie con quien pelear y por eso los invitaba al combate. Por último anunció que el año próximo se llevarían a cabo las elecciones dentro de la CTV. (EUD, 5-9-2000, Sara Carolina Díaz).

Timoteo Zambrano, Secretario General de AD, haciendo referencia a la problemática, se expresó de la siguiente forma: “Si el Presidente Chávez quiere imponerle a los venezolanos una central de trabajadores única dirigida por el MVR, allá él con su mamotreto, pero nosotros vamos a continuar defendiendo la libertad sindical y la pluralidad que existe en el seno de la CTV en el escenario que sea”. (EUD, 5-9-2000, Elvia Gómez).

Acercas de esa intención de imponer una central oficialista que obedeciera a los intereses y directrices del Gobierno, Laureano Ortiz, Presidente de Codesa, expresó

que de concretarse se estaría violando la Constitución. (EUD, 6-9-2000, Luisa Amelia Maracara).

El plomo sigue para la CTV

Antes de la partida del Presidente a Nueva York, éste vaticinó que vendría “candanga con burundanga” para la CTV cuando la Fuerza Bolivariana de Trabajadores lograra en un mes organizar a un millón de obreros. (EUD, 6-9-2000, Alicia La Rotta Morán).

Pedro Carmona, primer Viceministro de Fedecámaras, expresó que a su juicio el futuro de la fuerza sindical venezolana era una responsabilidad exclusiva de los trabajadores del país y nadie, ni los empresarios ni el Gobierno, debía intervenir en ello. (EUD, 6-9-2000, Raquel Barreiro).

CNE considera viable referéndum de unidad sindical

El día 5 de septiembre, varios de los miembros del Consejo Nacional Electoral, coincidían en que el referéndum podía efectivamente llevarse a cabo, materialmente hablando. Lo que faltaba era la decisión de los parlamentarios sobre la convocatoria a dicho referéndum. (EUD, 6-9-2000, Yolanda Valery).

Misil jurídico para demoler la CTV

El Presidente de la Asamblea Nacional, William Lara, prometió que se le daría prioridad a la discusión del anteproyecto que preveía la convocatoria a una asamblea al congreso sindical constituyente, luego de que se produjera la consulta popular que en las elecciones del 3 de diciembre. (EUD, 15-9-2000, Ernesto Villegas Poljak).

Representantes de la CTV acusaban a la Asamblea de lenta, lo que obligaba a William Lara, Presidente del organismo, a exponer un balance de su actuación. Lara explicaba que los factores de la CTV se habían cansado de obstruir la decisión de la Asamblea en cuanto a la Ley Habilitante. (EUD, 23-9-2000, Luisana Colomine).

En un artículo de prensa del 28 de septiembre se anunciaba que si la Asamblea Nacional aprobaba el proyecto de ley para la protección de las garantías y libertades sindicales introducido por el Movimiento V República, entonces la CTV podría dedicarse a realizar acciones legales y manifestaciones en protesta, pues ese proyecto parecía ser la expresión de alguien que desconocía la vida de las organizaciones sindicales, según palabras de Rodrigo Penso, secretario ejecutivo de la CTV.

Octubre de 2000

Quizás el evento más importante de este mes sea la firma de un nuevo contrato colectivo petrolero, que si bien acababa con la polémica que se venía desarrollando hasta el momento, también generaba expectativas en otros sectores que comenzaban a reclamar incrementos salariales. Por otro lado, no puede pasar por alto el comienzo de las discusiones en torno a la realización o no de un referéndum para la unificación del movimiento sindical venezolano.

EL COMIENZO DE UN DIFÍCIL CAMINO HACIA LA UNIFICACIÓN Y
DEMOCRATIZACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL VENEZOLANO

Maduro Vs. Ramírez León

El día 3 de octubre aparecía una noticia en prensa donde Nicolás Maduro, Presidente de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, explicaba que la ley de democratización sindical era el primer paso para concretar la constituyente sindical. El segundo paso sería la realización del referéndum el 3 de diciembre, en el que todos los venezolanos votarían, dado que, según Maduro, la democratización sindical es un problema de Venezuela. Este referéndum abriría las puertas al tercer y cuarto paso en el proceso de creación de la constituyente sindical: la elección por voto de los trabajadores de una asamblea constituyente de trabajadores que se encargaría de reestructurar todo el movimiento sindical y de la elección de una nueva central unitaria de trabajadores, democrática y representativa. (EUD, 3-10-2000, Economía).

La Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea se encontraba en el análisis de dos anteproyectos de ley para la democratización sindical, uno elaborado por el MVR y otro por La Causa R. Federico Ramírez León expresaba que en ambos anteproyectos existían disposiciones que correspondían al código penal y que atentaban contra la libertad sindical. Por tanto, estos anteproyectos se habían enviado a la OIT para que se pronunciaran al respecto. A todo esto, la CTV insistía en su democratización por medio de un cronograma de elecciones que comenzaría el 15 de octubre, cuando vencía la disposición del CNE de prohibir los comicios sindicales. Ramírez León expresaba estar de acuerdo con un referéndum siempre y cuando fuera para la unificación, pero que en éste no podrían votar sino los trabajadores, planteándose la siguiente pregunta: “¿cómo se entiende a un empresario votando a favor o en contra de que un trabajador se sindicalice o no?” (EUD, 3-10-2000, Economía).

El artículo más polémico, en el anteproyecto presentado por el MVR, parecía ser el número 73, que establecía lo siguiente: “A partir de la publicación de la presente Ley en Gaceta Oficial, cesan en sus funciones todos los miembros de los órganos directivos, contralores y disciplinarios y electores de los sindicatos, federaciones y confederaciones...”. (EUD, 3-10-2000, Werther Sandoval, Economía).

Elecciones de la CTV arrancan el próximo 15 de octubre

La CTV celebraba un congreso extraordinario el día 5 de octubre, antes del cual se anunciaba que la apertura del proceso electoral sería desde el 15 de octubre y se extendería por 120 días, de acuerdo al esquema que sería aprobado en dicho Congreso. (EUD, 5-10-2000, Economía).

Este Congreso se caracterizó por un ambiente de mucha tensión, ante el enfrentamiento suscitado con los representantes de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores en las adyacencias de la Sala Plenaria y las posiciones divergentes

entre los delegados de la propia CTV. A pesar de ello, en el Congreso se aprobó la creación de un Consejo de Apelación Superior, que estaría integrado por un representante de cada una de las planchas que participarían en el proceso. La CTV y Codesa se declaraban en emergencia para defender la libertad y la democracia sindical, anunciando que si se persistía en aprobar las leyes que se estaban discutiendo, ellos harían manifestaciones y defenderían con sus propias vidas el derecho ciudadano de tener un sindicato. (EUD, 6-10-2000, Economía).

Mientras tanto, el Frente Bolivariano de Trabajadores se preocupaba por la movilización de no menos de 10 mil delegados para apoyar la Ley de Democratización Sindical. Entre sus líneas de acción estaba la conformación de federaciones paralelas en sectores significativos de la economía, tal como el petrolero, el eléctrico y la administración pública. (EUD, 8-10-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

¿Hacia el totalitarismo sindical?

El 11 de octubre, en un artículo de opinión, Carlos Canache Mata recordaba el libro “Habla el comandante”, donde Chávez le declaraba a Agustín Blanco Muñoz lo siguiente: “Si no logramos la gobernabilidad, si no logramos transformar la estructura y el cuadro de fuerzas en el Congreso y en el Poder Judicial y los factores reales, la CTV, por ejemplo, que hay que demolerla, no habremos hecho nada”. Allí se explicaba que Chávez ya había logrado desmontar el Congreso y controlar el Poder Legislativo, ya había avanzado en desmontar y controlar el Poder Judicial y era el turno de los llamados “factores reales”. En la noticia se hace un recuento histórico de las continuas amenazas de Chávez en su propósito de demoler la CTV. (EUD, 11-10-2000, Carlos Canache Mata, Opinión).

La AN aprueba el referéndum sindical

La Asamblea Nacional, con 106 votos de 165 aprobó instruir al Poder Electoral para que instrumentara un referéndum consultivo paralelo a los comicios municipales del 3 de diciembre, a los efectos de que los venezolanos manifestaran su acuerdo o desacuerdo sobre dos preguntas referidas a: “la democratización, reorganización y unificación del movimiento laboral-sindical venezolano”, así como sobre “la convocatoria y elección de una Asamblea Constituyente de Trabajadores”. (EUD, 11-10-2000, Elvia Gómez, Nacional y Política).

El CNE decidió, como consecuencia de la organización de los comicios municipales y el referéndum del 3 de diciembre, postergar las elecciones gremiales y sindicales hasta el primer trimestre del año 2001. (EUD, 18-10-2000, Yolanda Valery, Nacional y Política).

Sin embargo, el 19 de octubre se anunciaba que aunque la AN ya había aprobado la realización del referéndum, sin embargo, el CNE todavía no había decidido a favor o en contra del mismo. (EUD, 19-10-2000, Yolanda Valery, Nacional y Política).

Más tarde, el 22 de octubre, el CNE acordaba modificar la redacción de las dos preguntas que conformaban el referéndum sindical, para hacerlas más entendibles y más consonas con la realidad del país. (EUD, 22-10-2000, Elvia Gómez, Nac. y Política).

La CTV resucita

En medio de esta dinámica, la CTV tomaba un segundo aire con la firma de la nueva contratación colectiva petrolera, historia que se desarrollará más adelante, y amenazaba con la realización de otro paro, esta vez con los empleados de la Administración Pública, si no se discutían los términos de la convención colectiva de este sector. Además, Ramírez León anunciaba que interpondrían un recurso contra la Ley de democratización sindical y el referéndum laboral de diciembre. (EUD, 17-10-2000, Eugenio Martínez, Economía).

Aprobada Ley de Libertades Sindicales

El 17 de octubre la Asamblea Nacional aprobó en primera discusión el proyecto de Ley de Garantías y Libertades Sindicales con el apoyo de casi todos los grupos políticos del parlamento. AD salvó su voto argumentando que este instrumento legal violaba la Constitución y los Tratados Internacionales en materia sindical. Proyecto Venezuela también salvó su voto tras señalar que estaban de acuerdo con el espíritu de la ley pero no con la forma y contenido de la misma. El resto de las organizaciones votaron a favor, incluyendo a Primero Justicia. (EUD, 18-10-2000, Nacional y Política).

La OIT se pronunciaba sobre la necesidad de que se respetara la libertad sindical y el derecho laboral. (EUD, 28-10-2000, Yolanda Ojeda Reyes, Economía).

Las Confederaciones también analizaban la ley sindical y llamaban la atención sobre que esta ley prohibía disentar en la organización, entre otras cosas. (EUD, 29-10-2000, Yolanda Ojeda Reyes, Economía).

Marcha de los trabajadores

Desde antes del 20 de octubre se anunciaba la realización de una protesta que paralizaría el centro de Caracas, que la CTV denominaba “el tranconazo”. (EUD, 21-10-2000, Economía).

Incluso el 26 de octubre Ramírez León aseguraba que llevarían a cabo “la madre de todas las marchas”. (EUD, 26-10-2000).

El 26 de Octubre se realizaba la tan anunciada marcha, que al parecer no había cumplido su objetivo, porque en la supuesta “madre de todas las marchas” sólo participaron alrededor de dos mil trabajadores. (EUD, 27-10-2000, Sara Carolina Díaz, Economía).

Referéndum en tres y dos

Las autoridades del Consejo Nacional no encontraban la forma de darle soporte constitucional a la consulta ampliada para el 3 de diciembre de una actividad que

cabe dentro del derecho privado y no público. El referéndum se encontraba en tres y dos, por el lapso legal de la convocatoria y porque no resistía un análisis jurídico. (EUD, 29-10-2000).

El Consejo Electoral esperaba poder resolver estas dudas que le impedían proceder con la organización del referéndum convocado por la Asamblea Nacional. (EUD, 30-10-2000, Nacional y Política).

José Khan, diputado y dirigente del FBT, anunciaba la realización de una marcha desde la plaza Morelos hasta la sede del Consejo Nacional Electoral, en respaldo a la realización del referéndum sindical del 3 de diciembre. (EUD, 31-10-2000, Nacional y Política).

POR FIN: NUEVO CONTRATO COLECTIVO PETROLERO

PDVSA y trabajadores discuten cláusulas de contratistas

La comisión conformada por los representantes de los trabajadores y PDVSA continuaban con su trabajo de discutir la contratación colectiva, pues todavía faltaba definir las cláusulas sindicales, las de los contratistas y aquellas de índole general. Juan Toro Álvarez, jefe de negociación colectiva de la industria, indicaba que las conversaciones marchaban por buen camino y se esperaba que las discusiones terminaran en los días próximos. (EUD, 1-10-2000, Werther Sandoval, Economía).

Firma del contrato petrolero espera visto bueno del Ejecutivo

Los trabajadores petroleros esperaban la realización de una reunión entre los representantes de PDVSA, Cordiplan y Finanzas donde se evaluaría el impacto del nuevo contrato, para así alcanzar un acuerdo la semana próxima. (EUD, 4-10-2000, Raquel Barreiro, Economía).

Mientras tanto, Carlos Ortega, Presidente de Fedepetrol, denunciaba que según versiones extraoficiales la intención del ejecutivo era paralizar nuevamente las negociaciones, destacando un comentario de la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, quien indicó que la nueva propuesta excedía las posibilidades del Ejecutivo. (EUD, 5-10-2000, Petróleo).

Tiempo de reflexión

Hubo una pausa en las discusiones, que según la Ministra del Trabajo era natural, pues las partes se recogen un poco para reflexionar sobre las propuestas. Por un lado, ya Blancanieve Portocarrero, titular del despacho del trabajo, había expresado que el contrato petrolero excedía los recursos presupuestados por el Ejecutivo y por otro, los trabajadores exigían que se respetara lo preacordado en la mesa de negociación. Parecía que el principal obstáculo para llegar a un acuerdo era el incremento salarial, cuya oferta había sido de seis mil bolívares pero que ahora se pretendía reducir a tres mil quinientos. (EUD, 6-10-2000, Economía).

Domingo Marsicobetre, Vicepresidente de PDVSA, aclaraba que PDVSA había presentado siempre una propuesta de incremento salarial integral, que ascendía a seis mil bolívares, además que si a esto se le sumaban los aumentos establecidos en beneficios como alimentación, vivienda, jubilación y educación, el incremento del trabajador ascendería a 12 mil 834 bolívares. Aprovechó además para hacer un llamado a los trabajadores petroleros para que comprendieran que “el país tiene problemas muy serios”. (EUD, 10-10-2000, Patricia Ventura Nicolás, Petróleo).

Paro petrolero

Desde el día 10 de octubre comenzaron a registrarse paralizaciones en distintas zonas petroleras del país, principalmente en el Zulia. Estas paralizaciones quedaron oficializadas en una convocatoria de Fedepetrol a una huelga indefinida para el día 11. (EUD, 11-10-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

La paralización duró poco, pues el Ministro de Energía y Minas, Alí Rodríguez Araque, anunció oficialmente la reanudación del diálogo el 11 en la noche, luego de que los trabajadores permanecieran parados desde horas de la mañana. (EUD, 12-10-2000, Petróleo).

Al respecto, el Presidente de la Cámara Petrolera de Venezuela, Hugo Hernández Rafalli, exhortó a los sindicatos y trabajadores a que realizaran “un esfuerzo por reconsiderar las propuestas de PDVSA”. Agregó que no se habían agotado todos los mecanismos previstos en la LOT antes de convocar el paro, por lo que realizó un llamado a la cordura y a la sensatez de los sindicatos. (EUD, 12-10-2000, Eugenio Martínez).

El día 12 de octubre aparecía una noticia que recordaba los dos años de negociaciones y pliegos en lo referente al contrato colectivo petrolero. Allí se reseñaban los paros del 8 de enero, 14 de junio y 7 de diciembre de 1999 y del 4 de marzo y por supuesto, del 11 de octubre de 2000, donde según cifras suministradas por Fedepetrol, se había paralizado el 80% de los trabajadores petroleros en el territorio nacional. (EUD, 12-10-2000).

A todo esto, dentro de los procesos de ajuste realizados por el Presidente Chávez, se nombraba al Jefe de la Casa Militar, General Rafael Cipriano Martínez, como Vicepresidente de PDVSA. (EUD, 12-10-2000, F. Olivares, Nac. y Política).

Las conversaciones caían en un punto muerto, pues los trabajadores no terminaban de levantar el paro, por lo que PDVSA decidió retirarse de la mesa de negociaciones. Las tensiones habían crecido de nuevo porque PDVSA ofrecía un aumento escalonado mientras que los trabajadores aspiraban a un incremento inmediato de 6.000 bolívares. (EUD, 13-10-2000, Eugenio Martínez, Petróleo).

Todo esto comenzaba a crear un clima negativo, pues se generaban expectativas en los clientes de PDVSA, por lo cual la empresa tuvo que, a través de un comunicado, garantizar el suministro a los clientes nacionales e internacionales y descartar la escasez de combustible. (EUD, 13-10-2000).

Días más tarde, una orden tribunalicia obligaba a los trabajadores petroleros del Zulia a levantar la medida de protesta, por lo que el paro se vio debilitado. (EUD, 13-10-2000). Sin embargo, esta medida no detenía del todo las protestas y los conflictos continuaban. Cuatro muelles de embarque y distribución, además del llenadero de Bajo Grande fueron tomados por los trabajadores, fue bloqueada la avenida Intercomunal de Cabimas y la carretera N que conduce a Ciudad Ojeda, incluso cuatro obreros permanecían en huelga de hambre. (EUD, 14-10-2000, Mónica Castro, Economía). Chávez, Presidente de la República, decidió entonces que conversaría “cara a cara” con los trabajadores, siempre que no fueran los de la dirigencia sindical tradicional, a quienes tildó de “bandidos”. (EUD, 14-10-2000, Sara Carolina Díaz y Taynem Hernández, Economía).

Concluyó el paro de trabajadores petroleros

Luego de cuatro días de negociaciones se elaboraba el acta que ponía fin a la huelga de los trabajadores petroleros. Los trabajadores volvían a sus labores tras conocerse los logros alcanzados: recibirían los seis mil bolívares de aumento, cinco mil con la firma del contrato y mil en febrero del año 2001. Este contrato sería por dos años y medio, pues en julio de 2001 ambas partes revisarían la contratación para realizar ajustes. (EUD, 15-10-2000, Félix Carmona, Economía).

Carlos Ortega, Presidente de Fedepetrol, señalaba que se encontraban “contentos pero no satisfechos” y que continuarían trabajando para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En noticia publicada el 16 de octubre se hacía un resumen de los beneficios que obtenían los trabajadores petroleros con la firma del nuevo contrato colectivo: aumento salarial de 5.000 diarios a partir de la firma de la convención colectiva y Bs. 1.000 diarios a partir del 01-02-2001; duración del contrato por un período de 2 años contados a partir de la fecha de su depósito legal; bonificación especial de Bs. 2.500.000, en beneficio de los trabajadores activos desde 26-11-1999; fijar la pensión mínima de jubilación en la cantidad de Bs. 250.000 mensuales, vía normativa interna de la empresa; reglamentación de la cláusula relativa a la meritocracia, en función de la productividad; aplicación del aumento salarial previsto para la fecha de la firma de los trabajadores propios que se hayan jubilado con posterioridad al 28-06-1999; revisión progresiva del resto de las cláusulas sociales del contrato. (EUD, 16-10-2000, Economía).

Designado Guaicaipuro Lamedo Presidente de PDVSA

El que hasta el momento se había desempeñado como Jefe de la Oficina Central de Presupuesto, el general Guaicaipuro Lamedo, era designado como Presidente de PDVSA, sustituyendo a Héctor Ciavaldini, quien había presidido a esta empresa desde junio de 1999. (EUD, 16-10-2000, Raquel Barreiro, Economía).

Ante la designación de Lamedo se generó polémica, sobre todo de sectores que opinaban que era un paso más en la militarización del país y que criticaban como Presidente a alguien que no tenía carrera petrolera. Sin embargo, el exdirector de

PDVSA, Gustavo Gabaldón, defendió la designación de Lamedá, pues no era la primera vez que se designaba a alguien sin carrera petrolera, agregando que además, para encargarse de la presidencia de la organización lo que se necesitaba era ser “buen gerente”. (EUD, 17-10-2000, Economía).

Según informaciones de Carlos Ortega, Presidente de Fedepetrol, los trabajadores petroleros observaban con agrado la destitución de Héctor Ciavaldini. (Eud, 16-10-2000, Economía).

Chávez anunciaba que comenzaba un proceso de revisión de la industria petrolera, desde lo alto de su cúpula hasta los rangos menores. Según Chávez, la reestructuración de PDVSA comenzaba desde el día 15 de octubre. (EUD, 16-10-2000, Economía).

Trabajadores y PDVSA firmaron contrato petrolero

Luego de estar reunidos hasta la madrugada del día 21 de octubre, los representantes de los trabajadores de PDVSA firmaron el nuevo contrato colectivo. (EUD, 22-10-2000, Economía).

EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Isaías Rodríguez, Vicepresidente de la República, reconoció que el proyecto de Ley Marco de Seguridad Social estaba trancado, debido a problemas en cuanto al funcionamiento y mecanismos de comunicación entre los cuatro organismos que gerenciarían el sistema de seguridad social. (EUD, 19-10-2000, Economía).

Muchos eran los artículos que se publicaban, no sólo haciendo referencia a lo que venía siendo el desarrollo del proceso de reforma de la seguridad social, sino a las ventajas y desventajas de la aplicación de un sistema mixto en Venezuela. Lo que sí era cierto es que la aplicación de un Fondo de Pensiones Mixto, que incluyera simultáneamente el sistema de capitalización individual y el de solidaridad, tomando como muestra los 2 millones de venezolanos que actualmente cotizan al IVSS, reportaría al país ahorros por mil millones de dólares anuales y podrían representar hasta 40% del PIB a la vuelta de veinte años. (EUD, 27-10-2000, Mariela León, Economía).

Carlos Sainz Muñoz, abogado laboral, calificaba de contraproducente la elaboración de leyes fraccionadas o discriminadas por subsistemas en el establecimiento de la Ley de Seguridad Social, considerando que la Ley Marco podría resultar inútil. (EUD, 29-10-2000, Iván Padilla Bravo, Nacional y Política).

José Ignacio Arrieta s.j., docente universitario e investigador, quien no se identifica como chavista, opinaba que estaba convencido de que “la nueva ley quiere ofrecer calidad de servicio para poder hacerlo competitivo frente a la oferta privada”. (EUD, 30-10-2000).

EL DESEMPLEO Y LA ECONOMÍA INFORMAL

La tasa de desempleo baja a 14,7%

Según informaciones de la OCEI, la tasa de desempleo registró un leve descenso para el 1er Semestre del año 2001, al ubicarse en 14,7%. Por otro lado, la economía informal también experimentaba una baja, de 54,5% a 52,1%. (EUD, 4-10-2000, Werther Sandoval).

Los primeros días de noviembre el Ministerio del Trabajo proyectaba que el desempleo cerraría en 13% el año 2000. (EUD, 9-11-2000, Economía).

La ciudad plagada de buhoneros

La ex alcaldesa del casco histórico de Quito, quien estuvo invitada por la Cámara de Comercio para relatar su experiencia, explicaba que detrás de la buhonería existe toda una estructura corrupta: los que cobran por los puestos, los mayoristas, los guardadores, los que venden la comida, el contrabando, la evasión de impuestos, etc. (EUD, 7-10-2000, Maruja Dagnino, Ciudad).

Por otro lado, la redoma de Petare continuaba plagada de buhoneros aun cuando existía una medida de desalojo por parte del alcalde José Vicente Rangel que tuvo que ser suspendida por las protestas de los buhoneros que incluso trancaron la avenida Francisco de Miranda. (EUD, 17-10-2000, Ciudad).

Otro grupo de buhoneros se formalizaba en la Hoyada, manifestando su disposición de abandonar los terrenos cuando el Gobierno les encontrase otra alternativa anunciando que pronto pagarían impuestos municipales y mensualidades al CSB. (EUD, 26-10-2000, Carlos Mollejas D., Ciudad).

Economía informal ya recibe créditos

En un artículo publicado en prensa el día 27 de octubre se anunciaba que la gente de la economía informal, que nunca hubiera cotizado, podía optar a un crédito de política habitacional a una “tasa concertada de mercado”, pagando una sola vez una cuota inicial, 36% de su ingreso mensual. (EUD, 27-10-2000, Economía).

DISCUSIONES CONTRACTUALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Antes de comenzar un nuevo round de las discusiones contractuales de la Administración Pública, el Presidente de la República, Hugo Chávez, aclaró que no podía incrementarse su salario en 80% o 100%. Chávez explicó que el país “se nos iría de las manos si aumentaban demasiado”. (EUD, 19-10-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

La Federación Única de Empleados Públicos pidió un bono único de 800 mil bolívares, que compensaría a los trabajadores por el congelamiento de las negociaciones hasta el 31 de diciembre de 2000. Según la opinión de la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, se abriría un espacio en la negociación, porque de

un lado estaba la oferta del Gobierno de 300 mil bolívares y por el otro esos 800 mil bolívares que pedían los empleados públicos. (EUD, 21-10-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

El 4 de noviembre se anunciaba que el Ejecutivo Nacional y la Federación Única de Empleados Públicos alcanzaron un acuerdo dentro de las negociaciones del contrato colectivo. El acuerdo consistía en el pago de un bono único de 800 mil bolívares, el cual se cancelaría en dos partes: 500 mil bolívares al 30 de noviembre y 300 mil bolívares en marzo del año 2001. Dicho acuerdo incluía también un incremento salarial de 10% para enero del año 2001. (EUD, 4-11-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

El 17 de noviembre se firmaba una nueva convención colectiva entre el Ministerio del Trabajo y la Federación Unitaria de Empleados Públicos. Según Oscar Aparicio, Presidente de Fedeunep, los beneficios alcanzados, establecidos en el contrato marco III, serían extensivos a los jubilados y pensionados del sector. Además, se les cancelaría un bono de 400 mil bolívares, el cual sería pagado en tres partes. (EUD, 18-11-2000, Raquel Barreiro Calderón, Economía).

EL SECTOR INDUSTRIAL CON ESPERANZAS EN LA REACTIVACIÓN

Juan Calvo, Presidente de Conindustria, observaba que ciertamente había existido una reactivación de la economía, en buena parte debido a la inversión pública. (EUD, 17-10-2000).

Según una encuesta de Consecomercio, el sector del comercio y los servicios repuntó 3,02% y el empleo se había mantenido estable. (EUD, 19-10-2000, Mariela León, Economía).

El sector industrial experimentaba, por primera vez en tres años, niveles de expectativas favorables respecto a la recuperación del aparato productivo nacional, optimismo que se reflejaba en las respuestas a 320 encuestas realizadas por Conindustria a representantes de pequeñas, medianas y grandes industrias. (EUD, 28-10-2000, Mariela León, Economía).

EL DRAMA DE LOS REALES: ESTALLAN PETICIONES

La firma del contrato colectivo petrolero abrió las expectativas laborales, por lo que las protestas por incrementos salariales comenzaron a hacerse más frecuentes. Ante esto, el Gobierno pedía una tregua porque “no había recursos para todos”.

Regiones solicitan 250 millardos para salarios

Los Gobiernos regionales le solicitaron 250 millardos de bolívares al Ejecutivo Nacional para la cancelación de parte del incremento salarial de 20%. Sin embargo, fuentes oficiales señalaban que ese monto no correspondía con lo que indicaban los

registros públicos, según los cuales las gobernaciones no deberían presentar déficit por ese concepto, pues los recursos necesarios para el pago del incremento salarial decretado en mayo fueron entregados en su totalidad a los entes regionales y descentralizados. (EUD, 12-10-2000, Luisa Amelia Maracara, Economía).

Sector eléctrico solicita alza salarial

Los trabajadores del sector eléctrico solicitarían ante la Asamblea Nacional que se les reconociera el aumento salarial de 15% y 10% que había fijado el Gobierno mediante el decreto 282. (EUD, 15-10-2000, Economía).

Médicos denuncian retraso salarial

La Federación Médica Venezolana acordó declararse en emergencia por el incumplimiento del Gobierno de los acuerdos salariales que se habían firmado con los médicos hacía apenas 45 días, lo que significaba que se iniciarían nuevas acciones sindicales conflictivas que pudieran llevar a la paralización de los centros de salud del país. (EUD, 21-10-2000, Nacional y Política).

Protestas en las Universidades

Desde tempranas horas de la mañana del día 27 de octubre, cientos de empleados, organizados por miembros de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación Superior en Venezuela, iniciaron, en la UCV, una protesta en contra del nuevo manual de cargos y tabulador salarial que habían sido aprobados por el Consejo Nacional de Universidades. La marcha partió de la UCV y se dirigió a la Universidad Metropolitana, con el fin de intervenir en la reunión pautada por el CNU, en la que supuestamente se discutiría el tema. (EUD, 28-10-2000, Nacional y Política).

Noviembre de 2000

Este mes marcaba el comienzo de lo que podría llamarse el proceso de refundación del movimiento sindical venezolano, a partir de la aprobación de la realización de un referéndum consultivo, que atravesó por caminos traumáticos, de reclamos y protestas, puesto que para algunos violaba la libertad sindical, la Constitución y los tratados internacionales, aunque para otros era la única forma de corregir deficiencias en el movimiento obrero que ellos mismos no habían corregido. Los reclamos se extendían incluso a organismos como la CIOSL y la OIT, pero sin embargo, el TSJ terminó fallando a favor de la realización del referéndum el día 3 de diciembre, mismo día en que se celebrarían los comicios municipales.

CONTINÚA LA HISTORIA DE LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FIV manejará recursos del Seguro Social

El Fondo de Inversiones de Venezuela (FIV) firmó tres contratos de fideicomiso con el IVSS: uno de asistencia médica, que administrará en forma fiduciaria el pago de los beneficiarios del IVSS, así como de los hospitales y ambulatorios adscritos; otro de pensiones, cuyos beneficiarios eran todos aquellos asegurados con el IVSS luego de haber hecho las cotizaciones reglamentarias; y uno correspondiente a indemnizaciones diarias, cuyos beneficiarios eran los trabajadores afiliados al Seguro Social Obligatorio, que tuvieran incapacidad temporal o de maternidad. (EUD, 3-11-2000, Economía).

Anteproyecto de ley de pensiones listo

La Comisión Presidencial tenía listo el anteproyecto de ley de pensiones que reunía 162 artículos cuidadosamente elaborados. El anteproyecto ya se encontraba en manos de Isaías Rodríguez, Vicepresidente de la República; José Rojas, Ministro de Finanzas; representantes del sector sindical, de los pensionados y del BIV. (EUD, 5-11-2000, Iván Padilla Bravo, Nacional y Política).

Los aspectos que debían resolverse

En noticia publicada en prensa el día 5 de noviembre, se detallaban los aspectos que debían ser resueltos por la legislación sobre Seguridad Social que se discutía para el momento: definir cuáles eran los subsistemas que debían integrar la Comisión Presidencial de Seguridad Social; definir las características que tendría el sistema mixto previsto en la norma constitucional, específicamente definir cómo participaría el sector privado; definir qué ocurriría con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. (EUD, 5-11-2000).

EL REFERÉNDUM SINDICAL

El Tribunal Supremo y el referéndum

Según declaraciones de Federico Ramírez León, la CTV introduciría ante el Tribunal Supremo de Justicia, un recurso de nulidad contra el referéndum del 3 de diciembre.. (EUD, 1-11-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Problemas con “la pregunta”

El CNE había solicitado a la Asamblea Nacional la modificación de las preguntas que se efectuarían en el referéndum sindical, sin embargo, los parlamentarios no lograron ponerse de acuerdo en el tema y se decidió sacar el punto de la agenda, a pesar de la premura de Nicolás Maduro, que temía por una postergación del referéndum más allá del 3 de diciembre. (EUD, 3-11-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

El MVR trabajaba en una propuesta sobre la pregunta que se incluiría en el referéndum, que de ser aprobada sería presentada a la Asamblea Nacional. La pregunta planteaba lo siguiente: “¿Está usted de acuerdo con convocar una asamblea nacional de trabajadores, bajo un estatuto especial elaborado por el Poder Electoral, cuyo fin sea desarrollar modelos organizativos y propuestas de transformación democrática del movimiento laboral, necesarios para desarrollar el artículo 95 de la Constitución Nacional?” (EUD, 6-11-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Mientras esto ocurría, el CNE continuaba a la espera de la decisión parlamentaria, que de no resolverse podría ocasionar la postergación del referéndum hasta el año próximo. (EUD, 6-11-2000, Nacional y Política).

Chávez también hacía lo suyo y desde el programa “Aló Presidente” invitaba a todos los venezolanos a desmontar la dictadura sindical que existía en el país, pronunciándose en el referéndum del 3 de diciembre. (EUD, 6-11-2000, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política). En este sentido, Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, opinaba que las palabras del Presidente en contra de la CTV eran un descaro, pero que no le sorprendía; según él, “Chávez se busca un enemigo semanal, mensual y semestral”. (EUD, 7-11-2000, Economía).

Es entonces cuando Chávez decide intervenir en la redacción de la pregunta del referéndum, para lo cual sostuvo una reunión con Luis Miquelena, director general del MVR y el diputado Nicolás Maduro. Según se decía, Chávez tenía su propia idea de lo que debía ser la pregunta pero no se dio a conocer. (EUD, 7-11-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

A todo esto, el miércoles 8 de noviembre, el CNE continuaba esperando una definición sobre el referéndum y daba un chance hasta ese fin de semana para recibir las preguntas propuestas. (EUD, 9-11-2000, Yolanda Valery, Nacional y Política).

El oficialismo decidió entonces irse por la calle del medio y el 9 de noviembre se puso de acuerdo en una nueva redacción para la pregunta, en la que se planteaba la disolución de las directivas de las centrales, federaciones y confederaciones. La pregunta que proponían era la siguiente: “¿Está usted de acuerdo con la renovación total de la dirigencia sindical, en un plazo de 180 días, bajo estatuto electoral, conforme a los principios de alternabilidad, elección universal, directa y secreta, consagrados en el artículo 95 de la Constitución, y que cesen en sus atribuciones los directivos de las centrales, federaciones y confederaciones sindicales establecidas en el país, durante el mismo lapso de 180 días?”. (EUD, 10-11-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política). Por supuesto, las reacciones no tardaron en producirse y Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, opinó que de aprobarse esa pregunta se estaría autorizando a una masacre nacional, pues se violarían los derechos de los trabajadores y se reducirían las nóminas. (EUD, 10-11-2000).

Incluso se marcaban distancias entre el Movimiento al Socialismo (MAS) y la Federación Bolivariana de Trabajadores, pues los primeros anunciaban que su

respaldo al referéndum del 3 de diciembre tenía como objetivo fundamental lograr que se realizaran elecciones por la base en los organismos sindicales y no la creación de una central única de empleados. (EUD, 12-11-2000, Angel Bermúdez, Nacional y Política).

Por fin, la Asamblea Nacional fijaba una fecha para retomar las discusiones acerca del referéndum: el lunes 13 de noviembre a las cinco de la tarde. (EUD, 11-11-2000, Elvia Gómez, Nacional y Política).

El clima estaba bastante tenso porque según la opinión de algunos, como Rómulo Rangel, directivo del Consejo Nacional Electoral, era tarde para organizar el referéndum sindical pactado para el 3 de diciembre, aunque el plazo para que el parlamento presentara la interrogante vencía el martes 14 de noviembre. (EUD, 11-11-2000, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

En suspenso, se esperaba por la decisión e incluso el grupo Primero Justicia planteaba una alternativa para la consulta, que respetara el marco jurídico y que abriera las puertas a la renovación de la dirigencia. Las preguntas planteadas por este grupo quedaban redactadas de la siguiente manera: “¿Esta usted de acuerdo en que dentro de los próximos 180 días las organizaciones sindicales del país, las federaciones y confederaciones procedan a modificar sus estatutos de organización y funcionamiento **para establecer mecanismos** de elección directa, universal y secreta de sus directivas? y ¿Está usted de acuerdo en que si una organización sindical no diere **cumplimiento a las modificaciones** estatutarias dentro del plazo establecido en la **pregunta anterior para establecer** elecciones directas, universales y secretas de su directiva, **sea el Consejo Nacional Electoral** el que convoque a la realización de tales elecciones?”. (EUD, 14-11-2000).

OIT declaró ilegal referéndum sindical

Ante la consulta realizada por la CTV a la OIT sobre la legalidad del proceso de consulta y la realización de una Asamblea Constituyente de Trabajadores, Bernard Gernigon, jefe del servicio de libertad sindical de la OIT, emitió una misiva donde se dejaba en claro la ilegalidad del referéndum previsto para el 3 de diciembre. En la misiva estaban contenidas cuestiones como las siguientes: “la reorganización, unificación y mayor democratización es una cuestión que corresponde a los sindicatos y no a la Asamblea Constituyente de Trabajadores; las preguntas del referéndum parecen estar concebidas para fomentar la creación de una central única, lo cual se opone a los artículos 2, 5 y 6 del Convenio 87 que establecen que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de constituir las federaciones y confederaciones que estimen convenientes; la realización del referéndum puede tener efectos intimidatorios en la dirigencia y en las bases de las organizaciones actuales, cosa incompatible con los principios del Convenio 87”. (EUD, 8-11-2000, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Por supuesto, no se descartaba el que se produjeran demandas por parte de la OIT si se persistía en la convocatoria de un referéndum de ese tipo. (EUD, 10-11-2000, Nacional y Política).

Los sindicatos también ratificaban su rechazo al referéndum durante la realización de un foro llamado “Por una libertad sindical”, donde se recalca que dicho referéndum violaba de forma clara los derechos humanos consagrados en la Constitución Bolivariana. Algunos de los presentes en este foro eran Carlos Ortega, Presidente de Fedepetrol; Gregorio Salazar, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa; Esperanza Hermida, Presidente del Sindicato de Trabajadores Tribunales; Jorge Navarrete, Director General de la Defensoría del Pueblo; Humberto Villasmil, experto laboral; y Marino Alvarado, representante de Provea. (EUD, 9-11-2000, Economía).

El día 12 de noviembre aparecía un artículo en prensa titulado “Democratización en el banquillo”, donde se hacía un listado de los inconvenientes del referéndum sindical: incumple acuerdos de la OIT, viola derechos humanos, equivoca el ámbito jurídico y constituye una torpeza política. (EUD, 12-11-2000).

El sábado 11 de noviembre se producía una marcha de los bolivarianos, donde Chávez le daba un espaldarazo al referéndum sindical. Bajo una incesante llovizna que acompañó buena parte de su alocución, y en compañía de algunos ministros, el primer mandatario arrancó su presentación a las 2:40 de la tarde, con el himno de Ezequiel Zamora: “El cielo encapotado anuncia tempestad, ¡Oligarcas temblad, viva la libertad!”. El Presidente anunciaba también que el contenido de la consulta sería aprobado el día lunes por la Asamblea Nacional, sin modificaciones, agregando que “la pregunta del referéndum es un misil para la CTV”. (EUD, 12-11-2000, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Se acordó la redacción de la pregunta

El lunes 13 de noviembre se aprobó en la Asamblea Nacional, sólo con los votos del MVR, MAS, indígenas y Un Nuevo Tiempo, la pregunta final que se realizaría en el referéndum sindical: ¿Está usted de acuerdo con la renovación de la dirigencia sindical, en un plazo de 180 días, bajo estatuto electoral, conforme a los principios de alternabilidad, elección universal, directa y secreta, consagrados en el artículo 95 de la Constitución y que se suspendan en sus atribuciones a los directivos de las centrales, federaciones y confederaciones sindicales establecidas en el país? La Asamblea Nacional dictaría un régimen transitorio para las centrales obreras que serían objeto de intervención, en caso de que ganara el sí en el referéndum sindical. (EUD, 14-11-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

El 14 de noviembre la pregunta fue entregada al CNE, que la analizaría en cuanto al fondo y la forma, pues volvería a verificar si la interrogante era comprensible y se podía responder directamente con un SI o un NO, tal y como lo ordena la Ley del Sufragio. (EUD, 15-11-2000, Yolanda Valery, Nac. y Política).

El día 15, el CNE aprobaba convocar para el 3 de diciembre el referéndum sindical. El Presidente del CNE, Roberto Ruiz, explicó que quienes quisieran impugnar la pregunta debían dirigirse ante el Tribunal Supremo de Justicia. Por supuesto, dado que se había aprobado que el referéndum coincidiera con las elecciones municipales del 3D, el CNE tendría que tomar medidas especiales para tener todo a punto en menos de 20 días. (EUD, 16-11-2000, Angel Bermúdez, Nacional y Política).

Demandas esperadas

Apenas aprobado el referéndum, comenzaron las demandas de diferentes sectores sindicales y políticos opuestos al proceso iniciado desde el Ejecutivo. Fedepetrol, el Sindicato Nacional de la Prensa, Provea y el Foro por la Vida anunciaron que introducirían un recurso de amparo ante el Tribunal Supremo de Justicia para impedir la realización del referéndum sindical. (EUD, 16-11-2000).

También las organizaciones sindicales bancarias colocaron el destino del referéndum en manos del TSJ, por considerarlo violatorio de la Constitución. (EUD, 17-11-2000, Irma Álvarez, Nacional y Política).

La defensora del pueblo, Dilia Parra, sumó su voz a los sectores que cuestionaban la convocatoria del referéndum sindical, por considerar que constituía un atentado contra los derechos sindicales consagrados en el artículo 95 de la Constitución Bolivariana. (EUD, 16-11-2000, Gustavo Méndez, Política).

Incluso Juan Manuel Sepúlveda, representante de la OIT, denunciaba que algunas autoridades venezolanas no tenían la voluntad de respetar los convenios internacionales suscritos por Venezuela y advirtió que si Venezuela no se adecuaba a estos convenios tendría que someterse al control de la OIT. (EUD, 16-11-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

El 15 de noviembre se realizaba un foro a propósito de la presentación del libro "El Movimiento Obrero en Venezuela" escrito por José Ignacio Urquijo, s.j., bajo el auspicio de la OIT. Incluso el padre Luis Ugalde, rector de la UCAB, asistió al evento indicando lo siguiente: "Si nos hacemos la ilusión de que el movimiento se construye de arriba hacia abajo y desde el poder, entonces éste se desvirtúa. Si queremos que el poder sea más que una nominación simbólica, hay que trabajar para ganarlo, allí donde no lo hay". (EUD, 16-11-2000).

Ante las opiniones emitidas por voceros de la OIT, en las cuales contravenían la decisión oficial de convocar un referéndum sindical, Blancanieve Portocarrero señalaba que "Venezuela es un país soberano y en consecuencia decide cuáles y de qué forma hacer sus propias consultas", agregando que no existía ningún interés por desconocer acuerdos internacionales. (EUD, 17-11-2000, Economía).

Sector privado teme al referéndum sindical

El sector privado de la economía consideraba objeto de análisis el referéndum sindical, no sólo por sus implicaciones en una actividad específica dentro de la

sociedad, sino porque esta consulta podría aplicarse al empresariado o a cualquier otro sector. (EUD, 17-11-2000, Mariela León, Economía).

Celebración de los comicios municipales y el referéndum en la misma fecha

El Centro Carter expresaba su preocupación por la intención de celebrar conjuntamente las elecciones municipales con el referéndum consultivo, lo cual a su juicio restringiría severamente la realización de un amplio debate nacional y seguramente comprometería la efectiva ejecución por parte del CNE de las tareas técnicas necesarias. (EUD, 17-11-2000, Alicia La Rotta Morán, Nac. y Política).

Istúriz, sin embargo, estaba de acuerdo con realizar la consulta refrendaria en el marco de la elección municipal, pues a su juicio, esto ayudaría a que más gente participara en el proceso. (EUD, 17-11-2000, Alicia La Rotta, Nac. y Política).

Continúan los rechazos

El grupo de empleadores y de trabajadores del Consejo de Administración de la OIT acordó rechazar de forma enérgica la convocatoria al referéndum sindical propuesto por la Asamblea Nacional. (EUD, 18-11-2000, Angel Bermúdez, Nacional y Política).

El 19 de noviembre se publicaba un artículo de Juan Martín Echeverría, bajo el título de “¿Sindicalismo oficialista?. Hemos considerado importante extraer un párrafo del artículo: “Ahora se quiere liquidar la estructura sindical desde arriba, cuando se impone luchar de igual a igual en la base laboral, en un trabajo de hormiguita, predicando con el ejemplo, hasta democratizar los procesos internos de elección. Se pretende ignorar que las organizaciones no pueden desaparecer por decreto, sino por el esfuerzo tesonero de los activistas, remontándose hacia la cúspide mediante la solidaridad y la capacidad. El sindicato democrático se crea desde abajo y horizontalmente, jamás desde arriba y verticalmente”. (EUD, 19-11-2000, Juan Martín Echeverría, Opinión).

El Nuevo Sindicalismo condenaba por igual a los mafiosos de la CTV y al intervencionismo del Gobierno. (EUD, 19-11-2000, Elvia Gómez, Política).

Sin embargo, el sector oficialista se preparaba para enfilarse por el SI en el referéndum, descargando incluso a la OIT, planteándoles la pregunta de ¿dónde estaba la OIT durante cuatro décadas de dictadura sindical? (EUD, 19-11-2000, Yolanda Valery, Nacional y Política).

El sindicalismo en su hora cero

La periodista Sara Carolina Díaz en un artículo publicado el 20 de noviembre manifestaba que el referéndum del 3 de diciembre había colocado a las organizaciones sindicales tradicionales en una encrucijada, pues se habían resistido a corregir ellos mismos errores de vieja data hasta el punto de comprometer la supervivencia de estas instituciones cuya única defensa era ahora denunciar la inminente violación de la libertad sindical. (EUD, 20-11-2000, Nacional y Política).

El mismo día 20 se publicaba un artículo resumen de los principales protagonistas en la lucha laboral, atribuyéndoseles seudónimos a cada uno de estos protagonistas según sus actuaciones. Como la “línea dura” mencionaban a Ramírez León quien era el líder del movimiento sindical cuestionado; el “autocrítico” era Carlos Navarro, Secretario General de la CTV; el “aspirante”, Nicolás Maduro, delfín sindical del chavismo; el “negociador” era Alfredo Ramos; el “disidente”, Froilán Barrios, líder del Frente Constituyente de Trabajadores, que fue, desde la Constituyente, de los promotores originales de las acciones para desarticular a la CTV; un “vencedor”, Carlos Ortega, que había ganado la pulseada contra PDVSA; el “equilibrio” representado por la designación de Blancanieve Portocarrero como Ministra del Trabajo; y el “árbitro” de toda la lucha era Roberto Ruiz, Presidente del CNE. (EUD, 20-11-2000).

Referéndum bajo fuego

La Fiscalía analizó los términos en que sería efectuado el referéndum sindical y detectó vicios de inconstitucionalidad, por lo que se sugirieron dos opciones: interponer un recurso de amparo o un recurso de nulidad por inconstitucionalidad. Según el fiscal, Javier Elechiguerra, cobraba mayor fuerza la posibilidad de acudir al TSJ con un recurso de amparo. (EUD, 21-11-2000, Nacional y Política).

Era el TSJ quien debía entonces decidir y en la espera de esa decisión se seguían produciendo reclamos y defensas. Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, instaba a tomar tres acciones frente al referéndum sindical: abstención total en las elecciones, la realización de movilizaciones de todos los sindicatos a nivel nacional y la convocatoria a una vigilia en la sede de los sindicatos entre el 3 y 4 de diciembre. (EUD, 22-11-2000).

El canciller venezolano, José Vicente Rangel, enviaba una comunicación al director general de la OIT en Ginebra, Juan Somavía, donde le explicaba que el establecimiento de una auténtica libertad sindical tenía que hacerse por vía de consulta al soberano, toda vez que la tradicional dirigencia sindical se había enquistado y fortalecido de una manera que impedía su remoción por la vía ordinaria del ejercicio de los derechos de los propios trabajadores. (EUD, 23-11-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Los sindicatos del mundo protestaban; incluso una Comisión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) encabezada por su Presidente, Bill Jordan, viajó a Venezuela para conversar con el Gobierno sobre el tema. (EUD, 24-11-2000, Economía).

La dirección nacional del partido Izquierda Democrática anunciaba la convocatoria a un acto del movimiento de resistencia civil y Fedecámaras opinaba que no convenía realizar el referéndum, es decir, existía toda una lluvia de reclamos e impugnaciones.

A pesar de todo esto, el Presidente Chávez, que parecía encontrarse en campaña refrendaria, expresaba que “a la CTV se le acabó la manguangua” e invitaba a la

OIT a su programa “Aló Presidente”, recomendándoles que no defendieran a los bandidos de la CTV porque terminarían señalados como bandidos también. (EUD, 27-11-2000, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política).

Andrew Samet, a nombre del Gobierno de Estados Unidos, manifestaba que compartía las iniciativas de la OIT e incluso expresó su apoyo en las acciones que el director general de este organismo considerara necesarias. (EUD, 28-11-2000, Nacional y Política).

Referéndum sería el 3 de diciembre: ni un día más ni un día menos

A pesar de toda esta ola de reclamos, el Tribunal Supremo de Justicia dictaba sentencia y consideraba que la consulta no violaba la Constitución ni los tratados internacionales, de modo que el referéndum sindical se efectuaría el domingo 3 de diciembre. (EUD, 29-11-2000, Irma Álvarez, Nacional y Política).

Los organismos sindicales calificaban el fallo del tribunal como una amenaza a la libertad ciudadana y amenazaban con realizar acciones conflictivas. (EUD, 30-11-2000, Sara Carolina Díaz, Nacional y Política).

Diciembre de 2000

Muchos son los problemas que se suscitan en el ámbito laboral este mes, tales como el aumento del desempleo y de la economía informal y la postergación de la reforma de la seguridad social, pero todos parecen opacarse ante la realización del referéndum sindical, donde resultó ganar el SI, lo que marcaba el inicio de un difícil proceso de transición.

DESEMPLEO Y ECONOMÍA INFORMAL

Sector informal da ocupación a 4,7 millones de venezolanos

El informe del Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (Cenda) en su análisis del mes de noviembre, publicado en prensa el 12 de diciembre, reflejaba que el sector informal de la economía abarcaba para aquel entonces casi los 4 millones 700 mil trabajadores. Además, según el informe, la Canasta Básica alcanzaba un costo de Bs. 638.258 en el mes de noviembre, lo que significó un incremento de Bs. 4.200, es decir, 0,7% con respecto al mes de octubre. (EUD, 12-12-2000, Clara Franco, Economía).

Con los buhoneros regresó el caos al centro

El 26 de diciembre, después del descanso merecido de la Nochebuena, el caos retornó al centro de la ciudad cuando los buhoneros armaron sus tarantines desde muy temprano, ofreciendo sus mercancías para los festejos de fin de año. (EUD, 27-12-2000, Migdalis Cañizales V., Ciudad).

Otro parecía ser el cuento del Año Nuevo, cuando la Alcaldía de Caracas con la Comisión de Economía Social, la Corporación de Servicios Municipales y las empresas concesionarias de basura, Cotécnica y Fospuca, llevaría a cabo una limpieza profunda de la ciudad a partir de las 12 de la noche del 31 de diciembre. Inner Ruiz, director general del ente capitalino, advirtió a los buhoneros que "solamente hasta el 31 de diciembre podrían vender en los bulevares, según los acuerdos logrados. Para esa fecha tendrían que recoger todas las infraestructuras o tuberías con el fin de que los caraqueños pudieran disfrutar el año nuevo de estos espacios". Por otra parte, según Freddy Bernal, alcalde del Municipio Libertador, el 10 de enero comenzaría la reubicación de casi 15 mil trabajadores de la economía informal "mediante un programa que no iba dirigido contra los buhoneros, sino para la recuperación de Caracas". Sin embargo, Bernal aclaró que con esa medida no se acabaría con el comercio informal y que de hecho, la presencia de buhoneros estaba permitida en algunas calles del municipio aunque con una regularización dirigida por la alcaldía. (EUD, 28-12-2000, Alex Saldaña, Ciudad).

El 31 de diciembre el centro de la ciudad se congestionó por varias horas como consecuencia de un enfrentamiento entre funcionarios de PoliCaracas y los buhoneros de la zona. La batalla campal comenzó en horas del mediodía cuando un grupo de uniformados intentó decomisar a los trabajadores informales un lote de juegos pirotécnicos, en las cercanías de la Plaza El Venezolano. Los trabajadores se negaron a entregar su mercancía alegando que llevaban varias semanas comercializándola libremente y en medio de la discusión ambos grupos comenzaron las agresiones físicas seguidas de botellas y piedras que cruzaban los aires y disparos de perdigones, mientras que los transeúntes gritaban y corrían por todos lados en busca de refugio. Cabe recordar que los buhoneros tenían permiso de continuar vendiendo sus mercancías sólo hasta ese día a las 12 de la noche, cuando la ciudad sería sometida a un operativo de limpieza. (UN, 31-12-2000, Pág. 2).

Según el testimonio de un gran número de buhoneros preocupados por la medida de desalojo pautada para el día 31 a las 12 de la noche, ellos se mantendrían en pie de guerra, pues las medidas de reubicación no eran inmediatas y ellos debían vigilar por el futuro de sus hijos. (UN, 31-12-2000, Carolina Páez, Pág. 3).

Fedecámaras solicita rectificación oficial

El 13 de diciembre se publicaba en prensa la posición de Fedecámaras ante los altos índices de pobreza y desempleo. En este sentido, Fedecámaras solicitaba al Ejecutivo reflexionar y rectificar la conducción de las políticas públicas y económicas que redundaran en el fortalecimiento del aparato productivo y el beneficio de la población. Vicente Brito, Presidente de esa instancia empresarial, sugería al Gobierno la revisión del acentuado proceso de buhonerización de la economía que conllevaba a profundizar los niveles de pobreza. Brito terminó por hacer referencia a las dos realidades que, según él, existían en el país: una

satisfactoria (caso telecomunicaciones) y la otra en la cual imperaban la indefinición y el retardo. (EUD, 13-12-2000, Mariela León, Economía).

Para el momento se había desatado una pelea entre Chávez y Fedecámaras, pues mientras Chávez hacía un llamado a los empresarios preguntándoles "¿hasta cuándo van a tener esa directiva?", Vicente Brito respondía que "toda su acción de destrucción y desmoralización a las instituciones no les asustaba", agregando las siguientes observaciones: "Mientras el Gobierno se reparte y comparte todos los poderes, el desempleo ha crecido más de 50% en los últimos dos años. La recesión económica continúa; la inseguridad y ausencia del estado de Derecho aumentan, el ambiente internacional es contrario a los intereses de Venezuela". (EUD, 22-12-2000, Nacional y Política).

El día 29 de diciembre se publicaban en prensa algunas de las palabras expresadas por Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, en su mensaje de fin de año, donde se dejaba en claro que para Fedecámaras no podía hablarse de una recuperación: "...en las empresas no se puede hablar de la recuperación de la economía que revela el Gobierno, pues lo que prolifera es el cierre de negocios de todo tipo, que están siendo sustituidos (...) por puestos de lotería y por la buhonería generalizada...". (EUD, 29-12-2000, Economía).

Desempleo se ubicó en 13,7%

Según informaciones suministradas por el director jefe de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), Gustavo Méndez, el desempleo en Venezuela se ubicó en 13,7% para el mes de octubre, lo que significaba un incremento del 0,7% con respecto al mes de septiembre. Sin embargo, según Gustavo Méndez, el desempleo se ubicaría por debajo de 14% en el último trimestre, debido a una tendencia a la baja. (EUD, 15-12-2000, Raquel Barreiro).

Vale la pena incluir aquí las cifras presentadas en el informe Panorama Laboral 2000 que presentó el día 13 de diciembre en Lima, Perú, el director regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Victor E. Tokman, según el cual hay 19 millones de trabajadores desempleados en América Latina, explicando que en todos los países de la región, excepto en México, el desempleo no cedió en el año 2000, pese a la recuperación económica con un crecimiento del PIB de 4,3%. Venezuela y Paraguay se nombraban como aquellos países donde la situación laboral se deterioró. (EN, 14-12-2000, E/3).

El 18 de diciembre se publicaba otro artículo bajo el título "Crecimiento sin empleo: nuevo paradigma en la economía de América Latina", donde se incluían las opiniones de Jürgen Weller, oficial de Asuntos Económicos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, quien basado en un estudio sobre las tendencias del empleo en la región, expresaba que el crecimiento sin empleo era el resultado del insuficiente aumento de la actividad económica y del uso menos intensivo de mano de obra. (EN, 18-12-2000, E/7).

El Estado promoverá la creación de pequeñas y medianas empresas del campo. En un informe de la consultoría jurídica del Ministerio de Producción y Comercio, se recomendaba dejar de lado las políticas paternalistas aplicadas a la actividad agrícola y sustituirlas por el logro de un desarrollo económico acompañado de una justa distribución de la riqueza, para lo cual se proponía la creación de pequeñas y medianas empresas agrícolas y no agrícolas. (EN, 16-12-2000, Katuska Hernández, E/13).

¿SE AVECINAN CONFLICTOS?

Conflicto Petrolero en Zulia

El día 6 de diciembre, más de doscientos trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolera (Sintraip) tomaron desde la 1:00 am las instalaciones de la refinería y la planta de distribución de gasolina de Bajo Grande, ubicada en el Municipio San Francisco del Estado Zulia, en protesta por el incumplimiento de PDVSA y el resto de las asociaciones gremiales, en el área contractual. (EUD, 7-12-2000, Mónica Castro, Economía). El 8 de diciembre finalizaba la protesta en horas de la tarde gracias a la mediación del gobernador de la entidad federal, Manuel Rosales. (EUD, 9-12-2000, Petróleo).

Cantv eliminará 4 mil puestos de trabajo

La empresa de telecomunicaciones Cantv, diseñó un plan único de pago especial para que 4.000 trabajadores se acogieran al mismo, con el objetivo de "limpiar" pasivos de la empresa y para lo cual la directiva había destinado 178 millones de dólares. El programa contemplaba la cancelación de meses de salarios por tiempo laborado: de 1 a 10 años pagarían treinta (30) meses, de 10 a 12 años, cincuenta (50) meses y de 12 a 14, setenta (70) meses de salario. El plan se iniciaría el 15 de enero y duraría hasta el 16 de febrero, aunque Cantv se reservaría el cierre de dicho plan. (EUD, 31-12-2000, Yolanda Ojeda, Economía).

"Hemos garantizado paz laboral por dos años"

Al mismo tiempo, la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, en su empeño por rendir cuentas al país, aseguraba que para los próximos dos años habría paz laboral en Venezuela. En los tres meses de gestión que llevaba hasta el momento se habían suscrito 32 convenciones colectivas (públicas y privadas) que vencerían en 2002, a un costo superior a los 14 billones de bolívares, que beneficiaban a 1,4 millones de trabajadores y generaban una plusvalía social de 4,4 millones de personas. (EUD, 30-12-2000, Mariela León, Economía).

REFORMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA JULIO DE 2001

El lunes 18 de diciembre el Ejecutivo le solicitó a la Asamblea Nacional una nueva vacatio legis para la elaboración de los proyectos de Ley Orgánica del

Sistema de Seguridad Social y las leyes de los subsistemas de Salud y Pensiones, de modo que dichos proyectos se harían esperar por un año más. El Presidente de la Comisión de Finanzas de la AN, Alejandro Armas, justificó la solicitud aduciendo que el Gobierno estaba analizando todos los aspectos de la ley y su adaptación a la nueva Constitución, aunque para algunos no dejaba de ser una solicitud irresponsable. (EUD, 19-12-2000, Economía).

El Vicepresidente de la República, Isaías Rodríguez, defendió la tardanza en la entrada en vigencia de dicho instrumento legal, indicando además que se mantenía el criterio de que el sistema de pensiones debía ser mixto y que en su administración podría participar el sector privado. (EUD, 20-12-2000, Economía).

En definitiva, el régimen de seguridad social quedaba postergado por segunda vez en dos años. (EN, 19-12-2000, Andrés Rojas Jiménez, D/5). El día jueves 21 de diciembre se efectuaría la discusión para la extensión del *vacatio legis* solicitado por el Ejecutivo. (EN, 20-12-2000, D/5).

Efectivamente el mismo día 21 la Asamblea Nacional aprobó, en segunda discusión, un lapso de seis meses para que el Ejecutivo presentara los proyectos de leyes de Seguridad Social Integral, del Subsistema de Salud y del Subsistema de Pensiones, de modo que la Reforma de Seguridad Social debería estar lista antes de julio de 2001. (EN, 22-12-2000, Elizabeth Tabares Segovia, E/2).

LOS COLETASOS DE LA APROBACIÓN DEL REFERÉNDUM

El referéndum rebasó la medida

Para el expresidente de la República, Rafael Caldera, "el referéndum anticetevista que impulsaba el oficialismo era verdaderamente el colmo que rebasaba la medida y que ponía en evidencia la peligrosa concentración de poder que perseguía el Presidente Chávez y que a su vez generaba escepticismo creciente en la población". Alertó que "en el lenguaje de algunos voceros del Gobierno la libertad pareciera que fuera un regalo generoso del Presidente de la República actual" y que muy por el contrario, la libertad "es un derecho que lo conquistó el pueblo venezolano a través de 40 años de paz". (EUD, 1-12-2000, Elvia Gómez, Nacional y Política).

CIOSL en pie de guerra mundial

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) iniciaría una campaña mundial para denunciar la naturaleza autoritaria del Gobierno venezolano, en caso que se insistiera en la violación de los acuerdos internacionales. En una visita a Caracas, la delegación sindical mundial emitió una declaración en la voz de su Secretario General, Bill Jordan, en la que se advertía que no reconocería ningún sindicato gubernero y que iniciaría una campaña mundial, que incluiría la protesta sindical en todos los países que Chávez visitara. (EUD, 1-12-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Ante estas amenazas de la CIOSL, el Presidente Chávez los llamó ridículos, al mismo tiempo que aseguraba que "perro que ladra no muerde". Así mismo, los acusó de ser "aliados de los sectores poderosos y corruptos del mundo" y los retó a que intentaran boicotear a Venezuela. (EUD, 1-12-2000, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política).

La CIOSL había emitido un comunicado el día 31, titulado "La Declaración de Caracas", donde se enumeraban los principios bajo los cuales se iniciaba la campaña en contra del referéndum sindical:

"1. Que no reconoceremos ninguna organización sindical que resulte de la implementación del resultado del referéndum y que no sea libre e independiente del Gobierno.

2. Que de continuar la violación de los convenios 87 y 98 por parte del Gobierno venezolano interviniendo a los sindicatos de su país iniciaremos una campaña a nivel mundial para:

-Señalar en todos los países la violación por parte del Gobierno de Hugo Chávez Frías de los derechos humanos de los trabajadores/as venezolanos/as, específicamente la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.

-Denunciar la naturaleza autoritaria del actual Gobierno de Venezuela, y en especial de su Presidente, Hugo Chávez Frías.

-Solicitar a todas las instituciones internacionales que tomen nota de las medidas represivas tomadas por el Gobierno venezolano en contra de los sindicatos y que procedan a tomar las medidas apropiadas para asegurar la vigencia de las normas laborales fundamentales.

-Solicitar a las 148 organizaciones afiliadas de CIOSL y a su membresía de 150 millones de trabajadores/as, al igual que a los afiliados de los secretariados profesionales internacionales, inicien una campaña en cada uno de sus países para denunciar las medidas antidemocráticas y antisindicales del Presidente Chávez y su Gobierno, y que tomen todas las acciones para protestar dicha violación.

3. Demandar del Gobierno de Venezuela la presentación ante los organismos judiciales de pruebas concretas que sustenten las acusaciones generalizadas de corrupción que se han presentado ante el país y la sociedad, en forma irresponsable por el Presidente de la República y algunos de sus personeros.

4. Declarar que la democracia en Venezuela está gravemente amenazada por las acciones autoritarias de su Gobierno, hecho que se constata por la sustentación y por la coincidencia del Tribunal Supremo de Justicia con una iniciativa del Gobierno venezolano que a todas luces es inconstitucional y, como señala la OIT, violatoria de los convenios 87 y 98 de esa institución de la ONU y por el desconocimiento de otras libertades públicas fundamentales.

5. Hacer un llamado a todas las organizaciones sindicales y sociales de Venezuela, América Latina y el mundo para realizar una acción común en defensa de los derechos sindicales y laborales de los/as trabajadores/as venezolanos/as". (EUD, 1-12-2000).

Sólo promotores del "Sí" vigilarían referéndum

Sólo los partidarios del SI atestiguarían el desarrollo del referéndum sindical, puesto que únicamente se inscribieron ante el CNE agrupaciones promotoras de esa opción, que tendrían derecho a designar "veedores" en las mesas de votación y organismos subalternos. (EUD, 1-12-2000, Yolanda Valery, Nacional y Política).

Fedecámaras exhorta a votar

Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, señaló la importancia de elegir a las autoridades municipales, fundamental para el reordenamiento urbano, vial, educativo, de la seguridad y salud públicas. Por otra parte, se refirió específicamente al referéndum, indicando que esa discusión había absorbido el debate nacional y la difusión de los medios de comunicación masivos, agregando que aunque se hubiera presentado una compleja situación con los representantes de la CIOSL, el esperaba que se superara la coyuntura pre-electoral una vez que concluyera el proceso, sin que ocurrieran inconvenientes. (EUD, 2-12-2000, Mariela León, Nac. y Política).

Cámara de Comercio rechaza referéndum

La Cámara de Comercio de Caracas expresó su reconocimiento al movimiento sindical como una de las bases de una economía sana y armónica, expresando su rechazo al referéndum, al mismo tiempo que exhortaba a las organizaciones sindicales a convocar a elecciones generales para la escogencia de nuevas autoridades. El pronunciamiento del gremio capitalino destacaba la importancia de respetar la libertad de asociación y cuestionaba la politización de estas instituciones, por sus efectos visibles en el crecimiento de la economía informal y el desempleo. (EUD, 2-12-2000, Nacional y Política).

Expectativas sobre el día siguiente de las elecciones

Ante los rumores de la promoción de acciones vandálicas contra la CTV, José Khan, dirigente del FBT, aseguró que ellos de ninguna manera se encontraban promoviendo acciones de ese tipo, pues además esperaban un triunfo arrollador del Sí, por lo que entonces llamar a acciones violentas no tenía ningún sentido. (EUD, 2-12-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Sin embargo, el dirigente sindical de AD, Manzoul Campos, advirtió que funcionarios del Frente Bolivariano estaban organizados en "turbas armadas" que atacarían contra las organizaciones sindicales. (EUD, 2-12-2000).

SE REALIZÓ EL REFERÉNDUM: GANARON EL SÍ Y LA ABSTENCIÓN

Ganaron el Sí y la abstención

La victoria contundente del SI no acabó con la polémica sindical, pues la elevada abstención resultó ser para la CTV y la oposición la prueba de que el Gobierno fue el gran derrotado; cada bando se aferraba entonces a su verdad. Las primeras proyecciones presentadas por la página Web del Consejo Nacional Electoral

indicaban una victoria del SÍ con 66% de los votos emitidos, contra 25% del NO y 8% de votos nulos. La pregunta a la que respondieron los electores era: "¿Está usted de acuerdo con la renovación de la dirigencia sindical, en los próximos 180 días, bajo Estatuto Especial elaborado por el Poder Electoral, conforme con los principios de alternabilidad y elección universal, directa y secreta, consagrados en el artículo 95 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, y que se suspenda durante ese lapso en sus funciones a los directivos de las centrales, federaciones y confederaciones sindicales establecidas en el país?". (EUD, 4-12-2000, Clodovaldo Hernández, Nacional y Política).

Luego de la victoria del SÍ surgía una pregunta obligada: ¿qué hará el chavismo ahora que obtuvo el triunfo del SÍ en el referéndum sindical de este domingo? Uno de los que respondió a esta interrogante fue Nicolás Maduro quien con la tranquilidad del que ha invertido horas y horas "madurando" una respuesta afirmó: "entramos en un período de transición". (EUD, 4-12-2000, Ernesto Villegas Poljak, Nacional y Política).

El día 4 de diciembre se ofrecían en prensa algunas cifras parciales del resultado de las elecciones: votos SÍ= 65,14%, votos NO= 26,27%, votos nulos= 8,59%, votos escrutados= 263.000, participación= 22,13%, abstención= 77,87%, mayor porcentaje por el SÍ= 78% (Aragua), Mayor porcentaje por el NO= 38% (Falcón). (EUD, 4-12-2000).

A pesar del alto porcentaje de abstención, cuya cifra definitiva se ubicó en 76,57%, el Presidente Chávez en cadena de radio y televisión se mostraba satisfecho, expresando que "el proceso revolucionario seguía avanzando. Todas las proyecciones hablaban de la alta abstención. Si quieren tomarla como una derrota para el Gobierno tómenla así". (EUD, 6-12-2000, Nacional y Política).

Dan piso a nueva central obrera

El día lunes 5 de diciembre, los miembros de la Comisión de Desarrollo Social del Parlamento debatían un conjunto de nueve artículos, que serían incluidos en el proyecto de Ley de Democratización Sindical. Dos eran las propuestas para la sustitución de directivas. La primera preveía que una Asamblea Nacional de Trabajadores designaría una comisión especial que se encargaría hasta nuevas elecciones. La segunda, con mayor apoyo, establecía que la sustitución fuera asumida por consejos de trabajadores que serían elegidos en asambleas regionales y por rama de la economía, dependiendo del tipo de organización. Para la creación de la nueva central obrera, sería convocada una Asamblea Nacional de Trabajadores en la que además se discutiría el rumbo del movimiento sindical y la posición de este sector frente a las reformas de la Ley del Trabajo, de Educación y de Seguridad Social. La Constituyente Sindical tendría entre 250 y 297 asambleístas que serían escogidos entre el 8 y el 31 de enero, con un estatuto que debía ser elaborado por el CNE. (EUD, 5-12-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Luis Francheschi, Presidente de la subcomisión de Asuntos Laborales de la Asamblea Nacional, explicó que las decisiones que tomara la Asamblea Nacional de Trabajadores afectarían a todas las centrales obreras y federaciones sindicales del país. (EUD, 6-12-2000).

Redactarán estatuto en un mes

Según estimaciones del Presidente de la Comisión de Divulgación, José Manuel Zerpa, aproximadamente un mes le tomaría al Consejo Electoral redactar el estatuto electoral para la selección de las nuevas cúpulas sindicales. (EUD, 5-12-2000, Yolanda Valery, Nacional y Política).

Para el día 7 de diciembre el Consejo Electoral todavía no tenía idea de cómo se organizaría el Registro de votantes para los comicios sindicales. Además, el 15 de diciembre el CNE se iría de vacaciones y cualquier reclamo o consulta sobre los comicios del día 3 deberían esperar al año entrante. (EUD, 7-12-2000, Yolanda Valery, Nacional y Política).

CONSECUENCIAS DEL "SÍ": UNA TRANSICIÓN DIFÍCIL

La CTV insiste en que convocará elecciones

El Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, anunció que el Comité Ejecutivo de esa organización sindical se encontraba a la espera de los resultados definitivos del referéndum y del establecimiento de los mecanismos de transición para decidir cuáles serían sus acciones, agregando que por el momento los dirigentes pertenecientes a las directivas de los sindicatos y federaciones permanecerían en sus cargos, aunque no descartaron delegar sus funciones a un comité que facilitara la transición. Señaló además que fijarían un cronograma para establecer las fechas de las postulaciones y de la votación, que esperaban se llevara a cabo en el mes de abril. (EUD, 5-12-2000, Sara Carolina Díaz, Nacional y Política).

Sindicalistas toman Fetracarabobo

Alrededor de unas cien personas pertenecientes al sindicato de la construcción y miembros del MVR tomaron la sede de la Federación de Trabajadores del Estado Carabobo (Fetracarabobo). El Presidente del organismo sindical, Diego Gauna, aseguró que un grupo de personas armadas con machetes tomó por asalto el edificio donde funciona la Federación en horas de la mañana, agregando que permanecería en el sindicato y no entregaría los bienes sino en presencia de un fiscal del Ministerio Público. (EUD, 5-12-2000, Nacional y Política).

Defensoría vigilará reemplazo sindical

La Defensoría del Pueblo permanecería vigilante para garantizar la salida de los dirigentes sindicales sin violencia. Según la dirigente de ese organismo, Dilia Parra, la entrega de los cargos debía efectuarse "dentro de un orden de paz y respeto". Todo esto como consecuencia de conocer que frente a la CTV se encontraban unos

funcionarios de la Policía Metropolitana desde las 11:30 am a la espera de protestas, incluso con la presencia de un camión cisterna azul, conocido como "el rinoceronte". (EUD, 5-12-2000, Irma Álvarez, Nacional y Política).

Llaman a desafiliación de sindicatos

El Frente Bolivariano de Trabajadores formuló un llamado a los agremiados para que se desafiliaran de las federaciones regionales adscritas a la CTV y se sumaran a los consejos regionales que se encargarían de la renovación de la estructura sindical. Sin embargo, para el diputado Angel Rodríguez, vocero del FBT, no quedaba claro cómo se efectuaría esa desafiliación. (EUD, 6-12-2000, Elvia Gómez).

Fedepetrol, los primeros que se fueron

El 6 de diciembre, en horas de la tarde, Carlos Ortega y el resto de la directiva de Fedepetrol renunciaron a sus funciones, dejando claro que no se trataba de una victoria del oficialismo. Esto era el preludio de la consecuente "estampida" del comité ejecutivo de la CTV. (EUD, 7-12-2000).

Directivos abandonan a la CTV

El mismo 6 de diciembre, en el piso 18 del edificio José María Vargas, Federico Ramírez León, delante de representantes sindicales de toda Venezuela, señaló que la junta directiva de la CTV decidió desincorporarse de sus funciones como miembros del comité ejecutivo para facilitar las gestiones que impulsaran el proceso de democratización sindical. Una Junta de Conducción Sindical Nacional dirigiría a la confederación hasta las elecciones del mes de enero. (EUD, 7-12-2000, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

La directiva de la Junta de Conducción Sindical Nacional asumió con ímpetu su designación. León Arismendi, vocero de la instancia, anunció el objetivo a cumplir: "guiar el reemplazo sindical y la conducción, transitoria, de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) hasta tanto se realicen las elecciones por la base para designar a los nuevos miembros del comité ejecutivo y de todas las federaciones nacionales y sindicatos regionales". (EUD, 8-12-2000, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Alfredo Ramos, diputado y dirigente del Nuevo Sindicalismo, observaba con mesura estos cambios y aunque consideraba un signo de apertura la creación de la junta de conducción, sin embargo, se mostraba precavido por las acciones que esa instancia pensaba acometer, pues aunque allí habían personas, tal como el padre José Ignacio Urquijo, que contaban con su respeto y admiración, también había quienes representaban los intereses de Ramírez León. (EUD, 8-12-2000).

Nicolás Maduro, por otro lado, calificaba de ilegal el nombramiento de un comité transitorio. (EUD, 8-12-2000, Sara Carolina Díaz).

El día 12 de diciembre, la junta de conducción sindical, giró instrucciones a los directivos federativos para que se desincorporaran de sus cargos y permitieran el

nombramiento de juntas transitorias, siguiendo el ejemplo de la CTV. En dichos comités se podía dar cabida a representantes de los otros sectores sindicales. (EUD, 13-12-2000). Sin embargo, según declaraciones de Alfredo Ramos, días más tarde, algunas de las federaciones afiliadas a la CTV estaban incumpliendo dichas instrucciones, no dando cabida a representantes de otros sectores del mundo sindical. (EUD, 15-12-2000, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Convocan Comité Nacional de Mesas de Diálogo

Nicolás Maduro no perdía el tiempo y durante una reunión en Parque Central con representantes sindicales de varias regiones del país anunciaba la convocatoria de una Comisión Nacional de Mesas de Diálogo, que sería coordinada por el diputado José Khan y que se encargaría de presentar ante la Asamblea Nacional las propuestas de los trabajadores de la base, además de designar a los integrantes de los consejos regionales de trabajadores, quienes se encargarían de ocupar las vacantes que quedaron en todos los sindicatos y centrales obreras del país a raíz del resultado del referéndum. (EUD, 7-12-2000, Nacional y Política).

¿ES POSIBLE LA CONCILIACIÓN?

FBT dispuesto a la conciliación

Todo parecía indicar una eventual conciliación entre los distintos sectores del movimiento sindical, tras los encuentros celebrados entre representantes del FBT, el Nuevo Sindicalismo y la Junta de Conducción Sindical (CTV). En una reunión celebrada el 12 de diciembre, los representantes de los diferentes sectores sindicales coincidieron en sus planteamientos, siendo uno de los más importantes el referido a la forma en que debía hacerse la legitimación de las directivas sindicales. Los comicios se realizarían de abajo hacia arriba, es decir, primero en los sindicatos de base, luego en las federaciones y por último en las centrales. (EUD, 13-12-2000, Taynem Hernández, Nac. y Política).

Se constituye una Mesa de Diálogo Sindical

Tras la conformación de una Mesa de Diálogo Sindical con representantes de la Junta de Conducción de la CTV, el Frente Constituyente de Trabajadores (FCT), el Nuevo Sindicalismo (NS), a la que por último se unieron los representantes de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT), el día lunes 18 de Noviembre se celebró una primera reunión en la sede de la Universidad Católica Andrés Bello, donde el sacerdote José Ignacio Urquijo s.j., fungió como anfitrión. Allí se discutió lo atinente al proceso de democratización y reunificación sindical. Aunque el FBT aceptaba participar, Maduro dejaba muy en claro que una cosa era sentarse a conversar con los otros sectores sindicales y otra muy distinta era aceptar medirse en comicios internos de la CTV. (EUD, 14-12-2000, Elvia Gómez, Nac. y Política).

Como fruto del consenso reinante se produjo el diferimiento de la Ley de las Garantías y Libertades Sindicales. Días más tarde el diálogo continuaba en la sede del Metro de Caracas. (EUD, 20-12-2000, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Elecciones sindicales esperan por reglamento del CNE

Una verdadera carrera contra reloj tenía el sector sindical para que el proceso electoral pudiera comenzar en enero. Esto obedecía principalmente a que el CNE no terminaba de redactar el reglamento que normaría el proceso eleccionario para la relegitimación de la dirigencia de las organizaciones de los trabajadores. La incertidumbre todavía persistía... (EN, 27-12-2000, Ana Díaz, D/9).

SEMESTRE

Enero de 2001 a Junio de 2001

Enero de 2001

Las cifras de economía informal se incrementaban y por otro lado, comenzaban las discusiones sobre el salario mínimo. En este contexto se desarrollaban dos procesos importantes, por un lado, comenzaban las elecciones en las cúpulas empresariales y por otro, continuaba el proceso de reforma del movimiento sindical. En medio de las discusiones del Proyecto de Ley de Garantías y Libertades Sindicales se generaba un incesante diálogo entre las diferentes fuerzas, permaneciendo la OIT crítica y vigilante ante todo el proceso y donde el CNE se presentaba como uno de los principales responsables, no sólo como supervisor en la elaboración de un mapa sindical y un estatuto sindical, sino también como único encargado de la conformación del registro.

ECONOMÍA INFORMAL: UNA REALIDAD PRESENTE

Continúan los esfuerzos

La Alcaldía Mayor, en conjunto con empresarios y artesanos del país, llevaría a cabo un proyecto para la transformación de los buhoneros en microempresarios durante el primer semestre del año 2001. Se construirían carretas de madera que tendrían un costo de entre 3 y 5 millones de bolívares, que se adquirirían a través de programas de financiamiento y alianzas estratégicas con los fondos regionales, Banco del Pueblo, Bangente, Municipio de Crédito, Banco de Crédito Popular, Banco Industrial de Financiamiento de la Alcaldía, Bancos Mercantil y Venezuela. El plan piloto se realizaría en Sabana Grande y luego se extenderían las acciones por toda Venezuela. Según Henry Gómez Alberti, Presidente de Fedeindustria y Comisionado de las PYMEs de la Alcaldía Metropolitana, esto permitiría el paso de los buhoneros de la economía informal a la formal, debiéndose legislar por vía de la Ley Habilitante un permiso especial para que por medio de una "taquilla única"

podiera tramitarse toda la permisología en cuanto a: seguro social, registro mercantil, patente de industria y comercio, recaudación de impuestos municipales, entre otros. (EUD, 1-1-2001, Eneida Cortez, Economía).

La Alcaldía de Sucre comenzaba el viernes 5 de enero un censo socioeconómico para conocer el número exacto de los comerciantes informales que trabajaban en esa localidad para luego proceder a su reubicación temporal en áreas estratégicas. Según José Vicente Rangel Avalos, alcalde del municipio, el censo incluía una visita casa por casa a cada uno de estos vendedores, ratificando que no permitiría la utilización de ninguno de los espacios, para el momento libres, hasta que no fuera realizado dicho censo. (EUD, 5-1-2001, Ciudad).

El 22 de enero, el Superintendente Nacional Aduanero y Tributario, Trino Alcides Díaz, se reunió con la directiva de Fedecámaras, y comentó que el organismo que lidera estudiaba la posibilidad de que los pequeños comerciantes, así como los vendedores informales que realizan su trabajo en un lugar permanente, pasaran a convertirse en contribuyentes fiscales. (EN, 23-1-2001, A. Rojas, D/5).

Situación verdaderamente crítica

El día 4 de enero se publicaban en prensa algunas cifras alarmantes acerca de los niveles de empleo informal en nuestro país. Según el Centro de Documentación y Análisis de los Trabajadores (CENDA), el empleo informal en Venezuela había alcanzado el histórico récord de 60% al cierre del año 2000. Según palabras del mismo Oscar Meza, Presidente de la institución, "se estaba hablando de aproximadamente 4.800.000 trabajadores, sin que probablemente se estuviera contando la fuerza de trabajo infantil". (EU, 4-1-2001, 2-2).

Rechazo al buhonerismo

Mientras tanto, el día 4, en Maracaibo, las autoridades policiales zulianas desalojaban a más de cinco mil buhoneros del casco central de esa ciudad como parte de un agresivo plan de limpieza y reorganización de las principales calles y avenidas. (EUD, 5-1-2001, Ciudad).

En estos días los buhoneros no ganaban una, pues aunque la Alcaldía de Caracas había decidido reubicar a un grupo de ellos en Catia, habiendo incluso demarcado los espacios, sin embargo, el día jueves 18 los dueños de los establecimientos del Mercado de la Red de Economía Solidaria (Copercenter), amanecieron con la idea de no dejarse quitar los clientes por los vendedores ambulantes, así que, "tinner" en mano, se dedicaron a borrar las rayas de las aceras. Como consecuencia de ello, los trabajadores informales decidieron rodarse un poco más allá, entre las esquinas de Robles y Manicomio. (EUD, 19-1-2001, Ciudad).

En Bello Monte, por decisión del alcalde del Municipio Libertador, Freddy Bernal, se intentaba reubicar a un grupo de comerciantes informales en un terreno propiedad de Fogade, pero esta vez los caraqueños protestaron nuevamente y desde horas del mediodía del 20 de enero los residentes se ubicaron en la avenida Casanova, a la altura de la esquina Humboldt para rechazar la decisión. Los

dirigentes vecinales aseguraban que en dicho terreno se había aprobado por la administración anterior la construcción de un centro comunitario, de modo que con pancartas en mano expresaban: "Vecino, dile no a los buhoneros en Bello Monte. Queremos ser consultados por el alcalde acerca de las decisiones que afecten a nuestra comunidad. Queremos orden y no anarquía". (EUD, 20-1-2001, Migdalis Cañizales V., Ciudad).

El día 23 de enero, también los dueños de puestos de Quinta Crespo (comerciantes formales) ejercían su derecho de palabra en el Cabildo Municipal para rechazar la reubicación de los trabajadores informales en el estacionamiento de ese mercado. (EUD, 24-1-2001, Marisol Decarli R., Nacional y Política).

Conflicto se agudiza

El conflicto entre los buhoneros, vecinos y el Gobierno se agudizaba en los Municipios Sucre y Libertador, pues el día 26 de enero, por un lado, protestaban pacíficamente los comerciantes informales y por otro lado, dirigentes vecinales de la Urbina mantenían una posición de rechazo hacia la ubicación de buhoneros en las aceras adyacentes a la estación del metro de Petare. Mientras que esa situación ocurría en Petare, en la avenida Casanova los buhoneros del Municipio Libertador protestaban, tomando por varias horas la vía, lo que generó un caos. (EUD, 27-1-2001, Migdalis Cañizales V., Ciudad). Todo esto ocurría a pesar de que el día 10 de enero se había alcanzado un supuesto preacuerdo entre coordinadores de los vendedores informales y José Vicente Rangel Avalos, alcalde de Sucre. (EU, 11-1-2001, Marisol Decarli R., 4-2).

Sin embargo, los buhoneros rechazaban abandonar los terrenos. A la fuerza tomaron el terreno en Bello Monte que se les había prometido, mientras los vecinos protestaban enérgicamente y Bernal insistía en sostener el diálogo. Según los mismos buhoneros, Bernal había acordado con ellos que se les entregaría el terreno el día 24 de enero y al no recibirlo optaron por invadirlo, provocando a los vecinos del sector a cerrar el acceso a la autopista Francisco Fajardo el viernes 26 y tomar la avenida Casanova el sábado 27. (EUD, 28-1-2001, Maruja Dagnino, Ciudad).

Los buhoneros no abandonarían el sitio hasta tanto no se les consiguiera un lugar donde pudieran vender su mercancía, proponiendo que los dejaran trabajar en las transversales de Sabana Grande. (EUD, 29-1-2001, Marisol Decarli R., Ciudad).

SALARIO MÍNIMO INSUFICIENTE: NO LE ALCANZA A NADIE

Necesidad de diálogo sobre salario mínimo

Jesús Urbieto, Coordinador General de la Junta de Conducción, fue el vocero de la solicitud ante el Ministerio del Trabajo de convocar a la Comisión Tripartita para fijar el salario mínimo, indicando la necesidad de un aumento de casi 40%, es decir, a Bs. 200.000. Según datos del Cenda, el salario mínimo debía ubicarse en Bs. 213.549 bolívares, una diferencia de 69.549 con el existente (Bs. 144.000). (EUD, 20-1-2001, Yolanda Ojeda Reyes, Economía).

Vicente Brito, Presidente de Fedecámaras, expresó como representante del sector empresarial su disposición a dialogar sobre la materia, considerando la negociación tripartita como la alternativa más expedita y acertada para dirimir el ajuste del salario mínimo. Agregó que de resultar improcedente la vía del diálogo y adoptarse decisiones unilaterales por cuenta del Ejecutivo, fijarían posiciones oportunas. (EUD, 24-1-2001, Mariela León, Economía).

El día 28 de enero se publicaban en prensa algunas nuevas estimaciones del Cenda. Mediante un ejercicio de ajuste por inflación sobre el salario mínimo, donde se estimaba un crecimiento de precios de 14% para el año 2001 y una inflación acumulada de 17,762% desde 1986, se llegó a la conclusión que los trabajadores venezolanos debían devengar como mínimo Bs. 267.931 mensuales. (EUD, 28-1-2001, Luisa Amelia Maracara, Nacional y Política).

Un aumento en ambiente politizado

En un artículo de prensa del día 28 de enero se percibía claramente una realidad en el desarrollo de esta discusión sobre el salario mínimo. Allí se traía a colación la experiencia del año 2000, que indicaba que el aumento salarial estimado en el presupuesto no necesariamente correspondía al aplicado, pues el año 2000, el Gobierno sólo se había comprometido a conceder un incremento de 10%, pero terminó otorgando 20% como consecuencia de las presiones de trabajadores y la inminencia de las llamadas megaelecciones. Por lo tanto, aunque a la hora de elaborar el presupuesto para el 2001, el Gobierno igualmente estimó en 10% el aumento salarial, también podría repetirse la experiencia del período anterior, es decir, el factor político seguía estando presente y aunque esta vez no habría megaelecciones, sin embargo, estaba contemplada una consulta que podría tener una influencia igualmente marcada en la decisión presidencial: la relegitimación de las autoridades sindicales. Los pronósticos en cuanto a la inflación estaban por debajo del 13,4%, por lo que un aumento de 10% traería como resultado el mantenimiento del salario real de los trabajadores. (EUD, 28-1-2001).

Carlos Navarro recordaba que el Gobierno había prometido a los venezolanos igualar el salario mínimo al costo de la canasta básica y eso todavía no había sucedido. (EUD, 28-1-2001).

EL SECTOR EMPRESARIAL

Dos oponentes se disputan presidencia de Fedecámaras

Pedro Carmona y Alberto Cudemus, opuestos y distantes en conceptos y actuaciones, comparten la primera y segunda Vicepresidencia de Fedecámaras y la primera opción de convertirse en el Presidente del organismo para el período 2001-2003. Conindustria brindaba su apoyo unánime a Carmona, mientras que la opinión de mayor peso, la de Consecomercio, aún se debatía entre ambas opciones. (EUD, 15-1-2001, Economía).

Julio Brasón, único candidato de consenso en Consecomercio, se perfilaba como el virtual sustituto de Albis Muñoz en la conducción del sector comercio y servicios. (EUD, 15-1-2001, Mariela León, Economía).

Desde ya comenzaba a correr la cuenta regresiva que se agotaría en julio, al conocerse los nombres de las nuevas autoridades de los organismos cúpula del empresariado venezolano. (EUD, 15-1-2001, Mariela León, Economía).

Empresarios estiman necesario modificar política económica oficial

Mientras tanto, en la cita anual que convoca la Cámara Venezolana Americana de Industria y Comercio (Venamcham), la mayoría de los expositores y asistentes coincidían en que el Gobierno debía modificar la política económica para estimular la inversión privada local y extranjera, en un evento que llevaba por nombre "Perspectivas Económicas 2001". (EUD, 26-1-2001, Mariela León, Economía).

SIGUIENDOLE LA PISTA AL CASO CANTV

"Empleados de Cantv deben mantener su trabajo"

Si recordamos las noticias del mes pasado, Cantv informó que eliminaría 4.000 puestos de trabajo y para ello diseñó un plan especial al que destinó 78 millones de dólares. (EU, 7-1-2001, 2-2). El plan, considerado por fuentes de la industria como una consecuencia de la apertura de las telecomunicaciones, permitiría tener una mayor agilidad para desempeñarse en un escenario que ha dejado de ser monopólico y se perfila como altamente competitivo. (EUD, 15-1-2001, Nac. y Política).

La Fuerza Bolivariana de Trabajadores de Cantv exhortó a los empleados de la telefónica a que no se acogieran al plan único de pago especial. El coordinador de la Fuerza Bolivariana, Agustín Prieto, señaló que la compañía ofrecía "un jugoso paquete" a los trabajadores que no les favorecía del todo, debido a que el 17 de febrero se introduciría el nuevo contrato colectivo que ofrecería un incremento de 118%. (EU, 7-1-2001, 2-2).

Por otro lado, representantes de la Federación Nacional de Trabajadores de las Telecomunicaciones (Fetratel) denunciaban que había muchos trabajadores que no querían acogerse al plan de retiro voluntario y que estaban siendo objeto de fuertes presiones por parte de la empresa para que se retiraran. Aseveraron que la intención de la empresa era desmejorar las condiciones laborales contenidas en la convención colectiva. (EN, 12-1-2001, Eduardo Cámel Anderson, E/2).

Hacen vigilia por una "renuncia feliz"

Desde la madrugada del día domingo 14 de enero y a pesar de las bajas temperaturas de esas fechas, más de 1.000 trabajadores de la Cantv no dudaron en pasar toda la noche sentados a las puertas de los principales centros de operaciones de esta empresa, para ser los primeros beneficiados del Plan Único Especial que se iniciaba el lunes 15. (EUD, 15-1-2001, Raquel Barreiro C., Nacional y Política).

"Los trabajadores con más de 14 años de servicio ininterrumpido podrían acogerse a un programa de jubilación a través del cual no sólo recibirían los beneficios contemplados en la contratación colectiva sino también un incremento de 25% de manera excepcional y por una sola vez sobre el monto de la pensión de jubilación que le corresponda. Además recibirían un incentivo económico único y por una sola vez de doce salarios básicos mensuales. Los trabajadores de confianza con más de 14 años de antigüedad se jubilarían con un monto de 25% adicional de manera excepcional y por una sola vez sobre el monto de la pensión calculada en el manual respectivo y un bono único de seis salarios básicos mensuales". (EUD, 15-1-2001).

3.800 personas salieron de Cantv

Aunque el cierre del plan único especial de Cantv estaba previsto para el 16 de febrero, tuvo que adelantarse en vista del número de personas que se acogieron al mismo. Un total de 3.800 renunciaciones voluntarias fueron el resultado, de las cuales aproximadamente 90% correspondieron a la nómina profesional y gerencial, hecho que fue lamentado por el Presidente Vicente Llatas. Aunque el objetivo era rebajar la nómina en 4.000 puestos, se pretendía hacerlo de una forma más equitativa. (EUD, 26-1-2001, Yolanda Ojeda Reyes, Economía).

CONTINÚA EL PROCESO DE REFORMA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Se reinician discusiones de la Ley de Libertades y Garantías Sindicales

El 5 de enero, la Asamblea Nacional iniciaba su período de sesiones, con las leyes pendientes que quedaron del lapso finalizado en diciembre, entre las cuales estaba la Ley de Libertades y Garantías Sindicales. (EUD, 3-1-2001, Nac. y Política).

El proceso de refundación cuesta arriba

En cuanto al proceso de refundación del movimiento sindical, el Consejo Nacional Electoral sería el encargado de su organización, con el objeto de elaborar el registro de votantes para cada uno de los comicios pendientes en las asociaciones de trabajadores, cosa difícil dado que seguramente los listados que se obtuvieran de los mismos sindicatos sobre sus miembros estarían contaminados y tampoco serían útiles las listas del Seguro Social o del Ince, por lo que quedaban "montañas y montañas de trabajo" antes que se pudieran efectuar las elecciones. Antes que todo, el ente comicial debía enfrentar la tarea de elaborar un estatuto de carácter general que prelara sobre los reglamentos internos, de modo que las normas de elección de cada organización se ajustaran automáticamente al mismo. (EUD, 3-1-2001, Yolanda Valery, Nacional y Política).

Una Comisión sindical del CNE, presidida por José Manuel Zerpa, trabajaba sobre el levantamiento de un "mapa sindical" que serviría de base para el diseño del esquema electoral y del propio estatuto que regiría los comicios. (EUD, 16-1-2001,

Yolanda Valery, Nacional y Política). En definitiva, el CNE abordaba el problema desde tres frentes diferentes, mediante el funcionamiento de tres comisiones: una Comisión Sindical, encargada de levantar el "mapa electoral sindical"; una Comisión de Legislación, encargada de redactar el estatuto sindical; y una Comisión del Registro, que debía determinar cómo se conformaría el registro, único aspecto del proceso bajo entera responsabilidad del Consejo y no sólo objeto de su supervisión. (EUD, 27-1-2001).

El día 17 de enero, el CNE recibía la propuesta de estatuto electoral de uno de los "toletes" de la mesa de diálogo, el conformado por la Junta de Conducción Sindical, el Nuevo Sindicalismo, el Frente Constituyente de Trabajadores y el Movimiento 1º de Mayo, en la que, según Roberto Ruiz, Presidente del organismo electoral, "hubo acuerdos en diversos puntos, los cuales fueron aclarados por Alfredo Ramos: que sólo participaran trabajadores, que la contienda fuera universal, directa y secreta y que se cruzaran las listas del IVSS, Ministerio del Trabajo y organizaciones sindicales para formar el registro. (EUD, 18-1-2001, Yolanda Valery, Nacional y Política).

Continuaba el diálogo... Mesas de Diálogo Sindical

Como bien se dijo en los relatos del mes de diciembre incluidos en esta crónica, una primera reunión de la Mesa de Diálogo se había celebrado el día 8 de diciembre en la UCAB, integrada por representantes de la FBT, la Junta de Conducción Sindical de la CTV, el Nuevo Sindicalismo, el 1ero de Mayo, Montral, La Unión Revolucionaria de Trabajadores y otros grupos sindicales. José Ignacio Urquijo, s.j., investigador del Dpto. de Estudios Laborales de la UCAB aceptó la función de observador imparcial, o de buena fe, durante el desarrollo de estas mesas de diálogo. La segunda reunión se celebró el 8 de enero de 2001, en la sede de la C.A. Metro de Caracas, donde asistieron 86 representantes sindicales y dieciocho invitados de la prensa y otras organizaciones. En la misma se perfilaron, claramente, dos posiciones: la de la FBT, que consideraba prioritaria la convocatoria a una Asamblea Nacional Constituyente de los Trabajadores, para lograr una verdadera democratización del movimiento obrero; y la de la Junta de Conducción Sindical, que proponía, como primer paso, las elecciones sindicales, por la base, bajo tutela del CNE, y, posteriormente, la convocatoria a una Asamblea Nacional de los Trabajadores. También se propuso la conveniencia de llevar el diálogo al interior del país, a las bases de los trabajadores, mediante una serie de Mesas de Diálogo Regionales o Juntas de Coordinación Regional. Pero, debido a la urgencia planteada por el lapso de 180 días pautado en el Referéndum, se dio prioridad a la elaboración de un Estatuto Electoral, el cual sería presentado a la Comisión del CNE, encargada de esta labor. Una tercera reunión se celebró de nuevo en la sede de la C.A. Metro de Caracas, con asistencia de 118 personas, pero en la misma quedó en claro, desde un principio, que no se había logrado acuerdo en lo referente al Estatuto Electoral, y, en consecuencia, cada agrupación presentaría el suyo o se abstendría de

presentarlo. La cuarta reunión tuvo lugar en la sede del Colegio de Periodistas, el 22 de enero, sin la participación de la FBT, dando fin a un ciclo de las Mesas de Diálogo Sindical. (El Ucabista, enero de 2001, Josué Bonilla, Pág. 5).

Según la opinión del diputado Nicolás Maduro, las mesas de diálogo se habían convertido en un teatro de las nuevas cúpulas, de modo que en la plenaria de la Coordinación de Trabajadores de la FBT, celebrada el día 19 de enero en Parque Central, anunció el retiro de esta fuerza de las mesas de diálogo. Sin embargo, el dirigente Angel Rodríguez condicionó la permanencia de la FBT en esa instancia a que se aceptara una "propuesta" que efectuarían en la siguiente reunión. (EUD, 20-1-2001, Yolanda Valery, Nacional y Política). Para el dirigente de El Nuevo Sindicalismo, Alfredo Ramos, el retiro de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) de la mesa de diálogo sindical fue una "decisión cupular y no se correspondía al sentimiento de la base". (EUD, 21-1-2001, T. Hernández, Nacional y Política).

La OIT vigila el proceso

Mientras tanto, el Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la Organización Internacional del Trabajo objetaba las disposiciones transitorias del proyecto de ley para la protección de las garantías y libertades sindicales que comenzaba nuevamente a estudiarse en la Asamblea Nacional. Entre las observaciones de la OIT estaban:

-Con respecto a las referidas disposiciones transitorias, en ellas se ordena la creación de una comisión especial nacional, con injerencia en la administración financiera de las organizaciones sindicales, lo cual contraviene el artículo 3 del convenio 87 sobre el derecho de los sindicatos a organizar su administración y actividades.

-En cuanto a la reestructuración del movimiento sindical, la posición de la OIT era que este proceso "no debería realizarse, en ningún caso, por decisión de las autoridades, sino de las organizaciones más representativas".

-Con respecto a la convocatoria a una asamblea nacional de trabajadores - propuesta de la FBT- la OIT sostenía que esta iniciativa colidaba con los principios de libertad sindical.

Con el objeto de clarificar estos puntos, una Comisión de la OIT encabezada por Juan Manuel Sepúlveda, llegaba a Venezuela el día 1º de febrero para reunirse con autoridades de la Asamblea Nacional, el Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional Electoral. (EN, 30-1-2001, Ana Díaz, D/5).

Por otro lado, la titular del trabajo, Blacanieve Portocarrero, explicaba que la aprobación de la Ley de Protección de las Garantías y Libertades Sindicales podía significar la eliminación de este apartado en la Ley Orgánica del Trabajo, pues constituía una duplicación de esfuerzos y dejaba de ser una necesidad dada la existencia de una ley específica para regular esa área. Insistió en que las puertas de su despacho estarían abiertas para recibir a la Comisión de la OIT. (EN, 30-1-2001, Ana Díaz, D/5).

Nadie sabe cómo será la elección sindical

El sábado 3 de febrero se cumplirían dos meses desde que el soberano ordenó la renovación de las directivas sindicales. Tan sólo quedaban cuatro meses de plazo y nadie sabía a ciencia cierta cómo se produciría el proceso de relegitimación. Era ahora cuando el CNE comenzaba a mostrar algunas líneas concretas de acción, pues ya estaban listos los lineamientos del estatuto especial de elecciones y se convocaría mediante un aviso de prensa a todos los sindicatos para que se registraran ante el Consejo. (EUD, 27-1-2001, Yolanda Valery, Nacional y Política).

Según un informe preliminar que presentaría la Comisión de Legislación del CNE el día lunes 29 de enero, diez principios fundamentales debían regir el estatuto electoral para las elecciones sindicales: el apego a la legalidad; el principio de autonomía de los sujetos de los procesos electorales; el hecho de que la discrecionalidad legal del CNE tendría como límite esa libertad; el CNE no organizaría propiamente la contienda sindical sino que se limitaría a supervisar y certificar los procesos; la democratización se traduce en que los comicios debían ser universales, directos y secretos, pero también en el principio inquisitivo, por el cual el CNE podía llegar a ordenar la celebración de elecciones en los sindicatos vencidos que no hayan manifestado su intención de efectuarlas; el derecho a la información oportuna y suficiente sobre la elección; el derecho a un proceso confiable y eficaz; el derecho a la tramitación sumaria de las quejas y reclamos, a la igualdad en el voto y a la participación de los afectados en los asuntos de su interés; y por último, el principio de financiamiento por el que cada organización habría de pagar los gastos que generara su elección. (EUD, 27-1-2001).

El miércoles 31 de enero se iniciaba, con la apertura del registro de sindicatos, el REL o Registro Electoral Laboral. Con esa información el CNE crearía una base de datos propia que complementaría los datos del Ministerio del Trabajo, la OCP, el Ince y el IVSS. Esta base contendría campos referidos a la ubicación de cada sindicato, la rama de actividad económica y las tablas de las centrales y federaciones. (EUD, 27-1-2001, Nacional y Política).

Febrero de 2001

Durante el mes de Febrero resaltan las discusiones sobre el salario mínimo tanto en el sector público, donde se establece un 10% de aumento, como en el sector privado, en el que no se llegaba a acuerdos definitivos. El sector industrial continuaba atravesando una de las peores crisis, el cierre de empresas y la reducción de ganancias se convertían en el pan de cada día. En cuanto a la Seguridad Social, aunque ya estaban listas las Leyes Marco que regularían el sistema, todavía faltaba la aprobación del Ejecutivo y la discusión en la Asamblea Nacional. Por último, se continuaba transitando el difícil camino hacia las elecciones sindicales, donde la característica fundamental estaba en el antagonismo entre los diferentes sectores, aunque en ocasiones se evidenciaban deseos de unión y diálogo.

AUMENTO SALARIAL PARA EL SECTOR PÚBLICO

Sector público recibirá alza salarial de 10%

El día 6 de febrero, el Presidente de la República, Hugo Chávez, informó que el incremento salarial para el sector público que entraría en vigencia a partir del 1° de mayo sería de 10%. Este porcentaje de incremento salarial era el que estaba previsto en el presupuesto del año 2001. El Jefe de la Oficina Central de Presupuesto (OCEPRE), General Francisco Usón, informó que se disponía de 450 millardos de bolívares para cancelar el incremento a partir del mes de mayo, aunque como el aumento tendría vigencia desde el 1° de enero debían buscarse los recursos para hacerle frente a los pagos. Por otro lado, cuando le consultaron al Ministro de Finanzas, José Rojas, sobre si el incremento del 10% era definitivo, se limitó a contestar "ya usted oyó al Presidente". (EUD, 7-2-2001, Luisa Amelia Maracara, Economía).

Días más tarde, el 12 de febrero, aparecía un artículo en prensa donde se explicaba que los gastos en los que esperaba incurrir este año el Gobierno por concepto de sueldos y salarios alcanzaban la cifra de 3,2 billones de bolívares, monto que representa el 21,6% de los ingresos ordinarios que esperaba recibir el Fisco y evidenciaba un aumento nominal de 18,5% frente a los 2,7 billones de bolívares que erogó el Poder Ejecutivo el año pasado solamente por remuneraciones. (EN, 12-2-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/1).

Aumento de 10% es insuficiente

Para la Federación Única de Empleados Públicos, el aumento era insuficiente e insistían en que el salario mínimo del sector público debía elevarse a 200 mil bolívares, pues con un incremento del 10%, sólo se elevaría el salario a Bs. 158.400, cifra inferior a la aspiración sindical. Su Secretario General, Franklin Rondón, dijo que apoyaría las medidas que se adoptaran para rechazar el incremento anunciado por el Gobierno. (EU, 8-2-2001, Luisa Amelia Maracara y Pedro García Otero, 2-1).

Luis Irausquin, miembro de la Junta de Conducción Sindical de la CTV, también consideraba insuficiente el incremento decretado por el Ejecutivo, dado que estos personajes eran los que menos ganaban; por ello insistía en la necesidad de que el ingreso mínimo ascendiera a Bs. 200.000 mensuales. (EN, 8-2-2001, A. Díaz, E/1).

Alfredo Ramos, del Nuevo Sindicalismo, se sumaba a la idea de que la propuesta oficial de elevar el salario mínimo en 10% era insuficiente y podía interpretarse como una bofetada a las exigencias de los trabajadores. (EUD, 7-2-2001).

Alcaldías no pueden pagar aumento

El Presidente de la asociación de mandatarios municipales, Armando Rodríguez, informaba que los alcaldes no podían cumplir con el incremento salarial del 10%, más aún porque ni siquiera habían logrado cancelar el 20% decretado el año

anterior. Exigían que así como se decretaba el aumento, se debían prever los recursos necesarios para pagarlo. (EN, 9-2-2001, Ascensión Reyes R., D/1).

Y EN EL SECTOR PRIVADO...

El día 13 de febrero se volvía a reunir la Mesa de Diálogo Social en la sede de Fedecámaras, vía utilizada por los empresarios y un sector sindical para discutir el tema del empleo y el aumento salarial, en vista de que el Gobierno no convocó a la Comisión Tripartita que, de acuerdo con la ley, debió instalarse los primeros días de enero. Sin embargo, decidieron diferir la discusión sobre los ajustes de salarios para el sector privado dada la ausencia de voceros del sector oficial. (EN, 14-2-2001, Katuska Hernández, E/1).

LOGROS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA EL AÑO 2001

Los días 5 y 10 de febrero aparecían sendas publicaciones del Ministerio del Trabajo, donde se ilustraba el conjunto de logros alcanzados por este Organismo para el año 2001. En la comunicación del 5 de febrero se hacía referencia a algunos de estos logros, apoyándose en cifras y fotografías bastante elocuentes; se enumeraban: el rescate y la actualización de los derechos de los trabajadores, un incremento sustancial de la recaudación de prestaciones sociales de los trabajadores por las procuradurías del trabajo (últimos cuatro años), diseño organizativo institucional del Ministerio del Trabajo (Convenio BID), equipamiento y modernización del Ministerio, la integración de los servicios laborales y, la creación de un sistema nacional de empleo, cuya información se ampliaba en el comunicado del día 10 de febrero. (EN, 5-2-2001, E/4).

El objetivo de dicho sistema nacional de empleo, en el que se pone especial énfasis en la nueva comunicación del 10 de febrero, consistía en "dar información a la población desempleada y orientación hacia distintos proveedores de servicios que facilite su reinserción en el mercado laboral y su habilitación para el empleo y la ocupación productiva". (EN, 10-2-2001, F/3).

SECTOR EMPRESARIAL

Ejecutivo estudia imponer protección para el sector industrial

Juan Tezak, Viceministro de Industria, anunciaba que en el despacho bajo su cargo se estudiaba la posibilidad de decretar medidas de salvaguardia en algunas actividades económicas, un mecanismo autorizado por la Organización Mundial del Comercio para evitar la competencia desleal y otras prácticas distorsionadoras del intercambio comercial. Esto como consecuencia del considerable decrecimiento de una gran cantidad de sectores industriales en Venezuela. (EN, 3-2-2001, Katuska Hernández, D/8).

Por otro lado, en la instalación del encuentro de la pequeña y mediana industria, a propósito del trigésimo aniversario de Fedindustria, el Ministro de Ciencia y Tecnología, Carlos Genatios, manifestó la importancia que le daba su despacho a la reactivación del sector, agregando que disponía de 55,2 millardos de bolívares en proyectos en curso y otros por concretarse, que permitirían impulsar al pequeño y mediano empresario. (EUD, 1-2-2001, Economía).

Los comerciantes desconfían de la política económica

Como resultado de una encuesta de coyuntura realizada por Consecomercio a 360 de sus miembros, Albis Muñoz, presidenta de este organismo, informó que en el año 2000 la actividad comercial y los servicios reportaron un crecimiento ponderado de 4,1% y el empleo en este sector se recuperó en 1,2%. Por otro lado, el 84,61% de los comerciantes manifestaron que la inseguridad en bienes y personas era el factor de mayor relevancia que afectó el comportamiento de la actividad en el cuarto trimestre del 2000. Además, para el 76,93% de los encuestados, las políticas sociales y económicas del Gobierno no eran confiables. (EN, 8-2-2001, K. Hernández, E/1).

Las empresas redujeron sus ganancias en el 2000

La reducción de ganancias y las pérdidas fueron los resultados más palpables de las empresas cotizadas en la Bolsa de Valores de Caracas, según una muestra de las 10 compañías cuyos reportes habían sido enviados a la rueda bursátil hasta mediados de febrero: Corporación Electricidad de Caracas, HL Boulton, Mercantil Servicios Financieros, Productos EFE, Fábrica Nacional de Cementos, Corimon, Cemex, Sudamtex, Mavesa, Sivensa. Las reestructuraciones operativas, la recesión económica, la incertidumbre en el país y un ambiente mundial signado por la baja en los precios de las materias primas son las causas más importantes de dichas pérdidas. Sin embargo, 2 de las 10 firmas mostraron signos positivos (Mercantil Servicios Financieros y Mavesa), dejando ver una marcada calidad en sus procesos gerenciales y una gran capacidad de adaptación a entornos difíciles. Por otro lado, aún aquellas empresas con cifras negativas, mostraban deseos de lograr superar los escollos del 2000 en el 2001. (EN, 27-2-2001, Werther Sandoval, D/4).

CASO MAVESA

El día 21 de febrero arrancaba la oferta pública de Polar para adueñarse de Mavesa, operación que culminaría el 27 de marzo. Esto dado que un día antes, el 20, la Securities and Exchange Commission aprobó el proyecto de Oferta Pública de Toma de Control presentado por Polar. El proceso se efectuaría en forma simultánea entre Caracas y Nueva York. (EN, 21-2-2001, Omaira Sayago, F/2).

SIGUIÉNDOLE LA PISTA AL CASO CANTV

Denuncian intimidación al personal en Cantv

El 5 de febrero, los sindicatos de la Cantv de Caracas, Zulia y Lara, solicitaron a la Fiscalía General abrir una investigación para determinar la responsabilidad penal por haber camuflado el despido de miles de trabajadores bajo presión con un programa que no favorecía a la fuerza laboral. Igor Lira, Presidente del sindicato de Caracas, denunció además que dicho Programa Único había sido elaborado por "un club de posibles multimillonarios". (EUD, 6-2-2001, Economía).

Protestas

El día 19 de febrero en la mañana se produjo una concentración de trabajadores de la Cantv en la avenida Libertador, que demandaban la discusión de un nuevo compromiso contractual. (EM, 19-2-2001).

DESEMPLEO

Primero Justicia: Hay que desactivar la bomba de tiempo del desempleo

A partir de un diagnóstico realizado por Julio Borges, Angel Alayón, Victorino Márquez y Christian Chirinos, miembros del movimiento Primero Justicia, esta organización planteó seis puntos claves para enfrentar la desocupación:

- Invertir en la gente, tomando en cuenta que el 56% de la masa laboral activa tiene un grado de instrucción menor o igual a la primaria.
- Facilitar el primer empleo, pues en Venezuela existen 2 millones de jóvenes entre 15 y 25 años de edad que no estudian ni trabajan.
- Crear alianzas entre los desempleados, los sindicatos y los empresarios.
- Atender a los sectores vulnerables: las mujeres y los mayores de 45 años.
- Manejar el sector informal.
- Facilitar el acceso al crédito a cualquier ciudadano del sector informal que quisiera progresar con el desarrollo de su empresa y para cualquier empresa que quisiera seguir contratando personal y producir más. (EN, 19-2-2001, Ascensión Reyes R., D/3).

El desempleo es el problema más serio de este Gobierno

Para Antonio Francés, investigador y catedrático del IESA, el principal problema de este Gobierno era la cifra alarmante de desempleo, que alcanzaba el 15%. Para él, al permitir que la industria manufacturera y la producción agrícola se minimicen, "el Ejecutivo estaba cavando su propia tumba en materia económica". (EN, 25-2-2001, Katuska Hernández, E/6).

SEGURIDAD SOCIAL... UN CUENTO SIN FIN

Analizan esquema para administrar aportes de pensiones

Desde el 15 de febrero, la Comisión de Seguridad Social empezó a analizar algunos puntos del Proyecto de Ley del Subsistema de Pensiones. Las discusiones se centraban en definir cómo sería el modelo de administración de los aportes de las pensiones, teniendo que comenzar por definir si el pilar fundamental de los aportes sería el fondo de solidaridad intergeneracional, la cuenta de capitalización individual o si el Seguro Social se convertiría en ese fondo de solidaridad. La comisión ya había completado el anteproyecto de la Ley de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). (EUD, 16-2-2001, M. Armas H., Economía).

Unos días antes, se publicaba en prensa una noticia que explicaba que la cotización para las pensiones sería de 13% del salario y la tasa tendría un aumento de 0,5% anual. Además, tal como lo expone la noticia, la remuneración para las administradoras no podría ser mayor al 1,80%, al igual que las primas por seguros de invalidez e incapacidad. (EU, 14-2-2001, Mayela Armas H., 2-1).

Al día siguiente la Comisión encargada del área de salud anunciaba la aprobación de la Ley de Salud, aclarando que las contribuciones serían de 6,25% del salario. Con esto, en sólo dos subsistemas de seguridad social, salud y pensiones, el aporte de arranque se ubicaba en 19,25% del salario de cotización, superando la cuota actual de 18% que incluye Seguro Social, Paro Forzoso y Política Habitacional. (EU, 15-2-2001, Mayela Armas H., 2-1).

¿Cómo serían los aportes en definitiva?

La definición de los aportes parecía estar en suspenso, aunque la Comisión Presidencial aparentemente tenía las cifras claras. En una noticia publicada en prensa el día 17 de febrero, se hacía referencia a los cinco subsistemas propuestos por la Comisión Presidencial para la Seguridad Social (salud, empleo y desarrollo laboral, pensiones, vivienda y riesgos laborales), llamándolos incluso el "Pentágono del Futuro". Allí se incluían, en una gráfica interesante, los aportes tanto patronales como del empleado en cada subsistema, planteados para el momento. Trataremos de resumir aquí la información de la gráfica:

-Salud: aporte patronal de 4,25% del salario de cada trabajador y aporte del empleado de 2% del salario.

-Pensiones: aporte patronal de 9,75% (75% del aporte total) y aporte del empleado de 3,75% del salario (25% del aporte total).

-Riesgos laborales: aporte patronal de 1% del salario de cada trabajador y aporte del empleado de 0.

-Vivienda: aporte patronal de 2% del salario de cada trabajador y aporte del empleado de 1% del salario.

-Empleo y desarrollo laboral: aporte patronal de 2% del salario de cada trabajador y aporte del empleado de 0,5% del salario. (EN, 17-2-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/1).

Persisten las diferencias

El día 18 de febrero se efectuaba una nueva reunión de la Comisión Presidencial para la Seguridad Social que se extendió desde las 10:00 am hasta el final de la tarde, sin embargo, las diferencias persistían y las perspectivas continuaban confrontadas en cuanto a la forma de entender el problema de las pensiones. (EN, 19-2-2001, Lucia Lacurcia, E/7).

A pesar de los retrasos, el Presidente de la Comisión de Finanzas de la Asamblea Nacional, Alejandro Armas, indicó a una misión enviada por JP Morgan para analizar las perspectivas económicas de Venezuela, que la Asamblea aprobaría la Ley Marco de Seguridad Social antes del mes de junio. (EU, 22-2-2001, Victor Salmeron, 2-1). Incluso, el Ministro José Rojas aseguraba se le entregarían los proyectos de leyes de la seguridad social al Presidente Hugo Chávez. Por supuesto, el despacho de Rojas tenía bajo su responsabilidad la elaboración del marco legal sobre pensiones. (EN, 23-2-2001, Andrés Rojas, E/1).

Seguro Social será reconvertido

Las discusiones sobre el destino del IVSS continuaban sin que existiera consenso en la Comisión Presidencial de Seguridad Social, puesto que algunos proponían su liquidación mientras que los representantes del Gobierno apuntaban a su mantenimiento. Isaías Rodríguez, Fiscal General de la República, señaló que si el organismo no era liquidado podía convertirse en una administradora pública o en el servicio autónomo de recaudación e información (Sarif), previsto dentro del proyecto de Ley de Pensiones. (EUD, 24-2-2001, Mayela Armas H., Economía).

El 27 de febrero se informaba que, luego de seis meses de la constitución de una Comisión para la reforma de la Seguridad Social, el proyecto de Ley Marco de Seguridad Social y los instrumentos jurídicos de los subsistemas estaban listos y sólo faltaba su revisión por parte del Ejecutivo y su discusión en la Asamblea Nacional. Según la reforma, se creaban cinco subsistemas (pensiones, salud, riesgo laboral, empleo y desarrollo y vivienda). El costo de la transición del viejo sistema al nuevo se calculaba en un 2% del PIB. Específicamente en cuanto al sistema de pensiones, uno de los más importantes, el nuevo esquema estaría constituido por dos regímenes: el primero, no contributivo, que otorgaría pensiones para todas aquellas personas que no habiendo contribuido se encontraban en estado de necesidad; el segundo, contributivo, que estaría compuesto por las jubilaciones del antiguo sistema y las del nuevo esquema que sería mixto y sustentado por las cuentas de capitalización individual y el fondo de solidaridad intergeneracional. (EU, 27-2-2001, M. Armas, 2-2).

PARO DE MAESTROS

El 31 de enero, alrededor de 20 mil maestros acataron la medida sindical de ir a paro como protesta a la situación económica y social del colectivo magisterial. En Zulia, más de noventa por ciento de los 1.700 planteles adscritos al ME quedaron completamente vacíos. Carmen Teresa Márquez, presidenta de la Federación Venezolana de Maestros en el estado Zulia explicaba: "Que no pretenda el Gobierno que va a conseguir en nosotros organizaciones sindicales que digan amén a todo, sin importar la dignidad del maestro, pues esa no será la premisa". (EUD, 1-2-2001, Mónica Castro, Nacional y Política).

Héctor Navarro, Ministro de Educación, Cultura y Deportes, calificaba el paro de "lamentable, injustificado y parcial", reiterando que no negociaría con la actual directiva sindical. Sin embargo, admitía el éxito de la acción gremial, aunque aclaró que dicho éxito no podía atribuírsele a la convocatoria de los sindicatos. (EUD, 1-2-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

UN DIFÍCIL CAMINO HACIA LAS ELECCIONES SINDICALES

OIT se entrevista con el Consejo Electoral

El 1º de febrero una misión regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se entrevistó con la directiva del CNE con el fin de conocer detalles sobre el proceso eleccionario. Allí, el CNE expondría los avances en materia reglamentaria y los resultados de los intercambios realizados con las agrupaciones sindicales; por otro lado, con relación al estatuto, explicaría a la misión que éste respetaba las libertades sindicales. (EUD, 1-2-2001, Y. Valery, Nac. y Política).

La OIT esperaba que el Gobierno rectificara y dejara de intervenir en la vida de las organizaciones de los trabajadores, acción que violaba los convenios de libertad sindical suscritos por Venezuela. (EN, 2-2-2001, Ana Díaz y Alcides Castillo, E/1).

EL Mapa Sindical

El día 2 de febrero se exponían en prensa los avances del CNE en lo referente a la elaboración del mapa sindical. Hasta la fecha se registraban 2.813 organizaciones de trabajadores, de las cuales 2.762 eran sindicatos de base, 47 federaciones regionales y 4 confederaciones nacionales (CTV, CUTV, CGT y Codesa). Estos datos fueron aportados por funcionarios de la Dirección de Programas Educativos del Consejo, quienes precisaron que la información provenía de las organizaciones sindicales y de organismos del Estado, tales como el Ministerio del Trabajo, el INCE, la OCP y el IVSS. Esto permitía la conformación de una base de datos única. (EN, 2-2-2001, Alcides Castillo, D/6).

OIT busca fórmulas para crear comité sindical

La Organización Internacional del Trabajo se encontraba para la fecha en la búsqueda de un acuerdo entre los sectores sindicales para integrar un comité pro unidad sindical, que sustituyera a la antigua Mesa de Diálogo Sindical. (EU, 10-2-2001, Taynem Hernández, 1-4).

Se hablaba que el 19 de febrero sería instalado preliminarmente el comité sindical promovido por la OIT, en el que todos los sectores se mostraban dispuestos a participar. Este logro se debió en gran medida a los esfuerzos de José Ignacio Urquijo s.j., que sirvió de interlocutor entre la OIT y los diferentes sectores sindicales. (EU, 11-2-2001, Taynem Hernández, 1-4).

Aunque Nicolás Maduro calificaba de un fracaso a las Mesas de Diálogo Sindical, sin embargo, el FBT ratificaba su disposición al diálogo con la OIT. (EN, 17-2-2001, Ascensión Reyes R., D/4).

La Ley de Libertades Sindicales sin aprobarse todavía

Por estas fechas se anunciaba la pronta aprobación de la Ley de democratización y que a partir del 15 de marzo el Consejo Nacional Electoral recibiría las solicitudes de sindicatos, gremios y asociaciones con fines políticos para abrir los correspondientes procesos comiciales. (EN, 13-2-2001, Alcides Castillo, D/2).

El 15 de febrero, la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional analizaba el texto de las disposiciones transitorias de la ley de libertades sindicales. En el papel de trabajo se reiteraba la prohibición de enajenar o traspasar bienes y, en la segunda disposición, se proponía inhabilitar las juntas de conducción sindical. (EN, 15-2-2001, Hernan Lugo Galicia, D/2).

El día 18 de febrero aparecía en prensa un aviso oficial del CNE acerca de las elecciones sindicales 2001, según el cual se prorrogaba el lapso para el registro electoral de organizaciones hasta el 16 de marzo. (EN, 18-2-2001, D/3).

FBT busca unificarse con Nuevo Sindicalismo y Junta de Conducción

En un acto celebrado el día 19 de febrero en el Poliedro de Caracas, Nicolás Maduro, dirigente del FBT, propuso la conformación del consejo nacional revolucionario de los trabajadores de Venezuela. (EN, 19-2-2001, Lucia Lacurcia, D/2). El acto llevaba de nombre "I Asamblea Nacional de los Consejos Regionales de Trabajadores". (EU, 19-2-2001, 1-8).

Diálogo Sindical... Un nuevo intento

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), convocó para el 21 de febrero una reunión de la Mesa de Diálogo Sindical, a la que asistirían los diferentes sectores sindicales, incluyendo el FBT, y donde se tratarían los temas de unificación y democratización del movimiento sindical. (EN, 20-2-2001, Ana Díaz, E/2).

CNE discute realizar en agosto elecciones sindicales

Las elecciones sindicales podrían realizarse el 17 de agosto si prosperaba en el directorio del CNE la tesis de que el lapso de 180 días estimados por el referéndum del 3 de diciembre debía ser contado en días hábiles y no continuos, lo que agregaría 48 días más a los 6 meses. Esto generó enfrentamientos entre los directivos del organismo. (EN, 20-2-2001, Alcides Castillo, D/2).

Creada Comisión para la Unificación y Democratización del MS

Bajo la supervisión de un equipo Técnico de la OIT, desde el 1º de marzo se constituiría una Comisión que tendría como objetivo la unificación y democratización del movimiento sindical venezolano. En dicha comisión estaría presente un representante de la OIT, que en un primer momento sería Juan Manuel Sepúlveda, participarían miembros de todos los sectores sindicales y el padre José Ignacio Urquijo continuaría cumpliendo su misión de "veedor de buena fe". Allí, se trataría en subcomisiones que serían conformadas en la primera reunión y donde se tratarían temas tales como la unificación y democratización del movimiento sindical y el proceso de elecciones sindicales. (EN, 22-2-2001, A. Moleiro, D/2).

El papel que ha jugado la OIT

El día 22 de febrero se publicaba un artículo interesante, donde se resumía el rol que había jugado la OIT en todo el proceso de transformación del movimiento sindical en Venezuela:

"03-06-00; La CTV denuncia al Gobierno venezolano ante la OIT por violación de los principios contra la libertad sindical, establecidos en los convenios 87 y 98 suscritos por Venezuela con esa organización.

07-11-00: La OIT denuncia el atentado del referéndum sindical contra el convenio 87, que establece el derecho de los trabajadores a constituir libremente sus confederaciones.

08-11-00: El CNE solicita una opinión a la OIT acerca de la pertinencia de la convocatoria a referéndum consultivo.

14-11-00: La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) rechazó las pretensiones del Estado de coartar la libertad de agrupación sindical, y alertó sobre la posible exposición de Venezuela a severas sanciones internacionales.

15-11-00: En un seminario organizado por la OIT y la UCAB, Fedecámaras y los trabajadores rechazaron el referéndum y convocaron a la desobediencia civil y a la abstención.

16-11-00: El CNE convoca oficialmente al referéndum consultivo.

17-11-00: El director general de la OIT, Juan Somavía, anunció el estudio técnico y jurídico del referéndum sindical venezolano.

19-11-00: Representantes de la OIT se reúnen con la CTV, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Asamblea Nacional, el Gobierno y el CNE para establecer acciones en contra del referéndum sindical. En

su programa Aló Presidente, Chávez calificó de "ciega, sorda e ignorante" a la organización.

21-11-00: Provea, el partido izquierda Democrática y cinco organizaciones sindicales introdujeron un recurso oral de amparo ante el TSJ contra el referéndum.

27-11-00: La Ciols anunció el envío de una delegación para evitar el desmantelamiento del movimiento sindical venezolano.

28-11-00: El TSJ rechazó por unanimidad el amparo contra el referéndum sindical introducido el 21 de noviembre, por considerar que no hay violación de la Carta Magna ni de los convenios internacionales.

29-11-00: El Presidente del TSJ, Iván Rincón, acusó a la OIT de estar manipulando, por denunciar la desaparición de los sindicatos con la decisión del máximo tribunal. El Secretario General de la CTV, Carlos Navarro, anunció que esa organización desconocería los resultados de la consulta.

29-11-00: La OIT objeta las disposiciones transitorias del proyecto de ley para la protección de las garantías y libertad sindical que estudia la Asamblea Nacional.

30-01-00: Una delegación de la OIT llega al país para entrevistarse con las autoridades del Ministerio del Trabajo, el CNE y la Asamblea Nacional.

19-02-00: La OIT convoca a una mesa de diálogo para discutir la elección de autoridades laborales, la aprobación del reglamento electoral, la creación de una nueva central obrera y el contenido de las disposiciones transitorias de la ley de democratización sindical". (EN, 22-2-2001, Miroslaba Suárez, Elka Salinas y Vanessa Gómez, D/1).

Estatuto sindical muy detallista

Para Alfredo Padilla, asesor de la Junta de Conducción de la CTV, el estatuto electoral presentado por el Consejo Nacional Electoral era muy "detallista y reglamentarista". Estaba constituido por 96 artículos, 10 títulos, en los que, según la opinión de Padilla, se establecía absolutamente todo y no se dejaba nada a los sindicatos, dejándoles sólo la decisión de si los requisitos los presentarían en hojas tamaño carta u oficio. (EU, 23-2-2001, Patricia Ventura Nicolás, 1-4).

Marzo de 2001

Las cifras de la economía informal no disminuían y las calles, que en algún momento estuvieron limpias y transitables por la ausencia de buhoneros, otra vez estaban plagadas de comerciantes y aunque el Gobierno trabajaba en soluciones, estas parecían no llegar nunca. En medio de esta dinámica, el mes de marzo se caracteriza por la presencia de una gran cantidad de conflictos laborales, consecuencia del desconocimiento, por parte del Gobierno, de las autoridades sindicales y la falta de actores bien identificados con los cuales dialogar. Además, se continuaba analizando el impacto del nuevo régimen de la seguridad social, mientras que en el mundo sindical se avanzaba, poco a poco, hacia las tan esperadas elecciones sindicales.

EL DESEMPLEO AUMENTA... LA BUHONERÍA NO DESAPARECE

Resistencia civil contra regreso de buhoneros

El día 6 de marzo se produjo una concentración de vecinos en la plaza Candelaria, donde miembros de su asociación, entre pancartas que decían "queremos las aceras libres", anunciaron que desarrollarían diferentes "acciones de calle" en los días próximos, hasta tanto las autoridades municipales y de la Alcaldía Metropolitana tomaran las medidas necesarias para resolver el problema de los buhoneros. Entre las acciones que podrían llevar a cabo se nombraban: trancar las avenidas Universidad y Urdaneta y marchar desde Parque Carabobo hasta Miraflores. Las principales críticas eran para el alcalde Freddy Bernal, que según los vecinos, había autorizado la instalación de 160 buhoneros en los alrededores de la plaza Candelaria; y para Alfredo Peña, que había prometido hacer de la Candelaria una parroquia modelo. (EU, 7-3-2001, Migdalis Cañizales V., 4-2).

El 14 de marzo, de nuevo como protesta a la ocupación de las aceras por los buhoneros, por el abandono de la plaza Candelaria y el Parque Carabobo y porque la basura no estaba siendo recogida con regularidad, la Asociación de Vecinos de la Candelaria lideró la toma de la esquina La Cruz, en pleno casco de la parroquia, donde trancaron el paso de la vía paralela a la avenida Urdaneta durante una hora. La toma se realizó desde las 5:20 pm hasta las 6:30 pm, las calles se congestionaron de carros y muchos optaron por salir del "embudo" en retroceso. Los miembros de la asociación dejaron en claro que ese era solo el principio de una serie de protestas si no eran tomados en cuenta. (EU, 15-3-2001, Marisol Decarli R., 4-2).

Tiempos de conflictividad

Para este momento la conflictividad aumentaba y el Gobierno se encontraba ante un alud de peticiones y protestas: el sector petrolero en medio del análisis de nuevas propuestas de PDVSA, los obreros de la construcción de la línea 4 del Metro de Caracas por la paralización y el retraso de las obras, los damnificados y los profesores de la USB, que se mantenían en paro por segundo día consecutivo. (El Universal, 7-3-2001, Patricia Ventura Nicolás, 1-2).

Plan piloto de la Alcaldía Mayor para la economía informal

En el Centro Colonial Chacaíto, al lado de la quebrada Chacaíto, en un terreno propiedad de Fogade y financiado por la empresa Inversiones Ramaju, propiedad de Ramón Antonio Mesa Toro, fue construido un complejo con capacidad para 600 puntos de venta que hacía tres meses había comenzado a funcionar. Esto constituía lo que la Alcaldía Mayor llamó "plan piloto" para solucionar el problema de la economía informal. Los puestos estaban adjudicados y los comerciantes debían cancelar 1.000.000 de bolívares como garantía de uso y entre 100 y 150 mil bolívares mensuales de alquiler. El día 8 de marzo, el secretario de Desarrollo Económico de la Alcaldía, Henry Gómez Alberti, acompañado por el encargado de

Relaciones Públicas de este centro, Germán Otero y el Presidente de la Cámara Nacional de la Microempresa, Rafael García Flores, dio una rueda de prensa para explicar los detalles de este proyecto. (EU, 9-3-2001, Migdalis Cañizales V., 4-1).

Muchos eran los que trabajaban en una solución al problema del desempleo y de la economía informal. Por otro lado, el grupo político Primero Justicia proponía un plan integral para enfrentar el desempleo con el propósito de atender al 56% de la fuerza de trabajo, que posee un grado de instrucción de primaria o menor. Además, recomendaban la figura del "cheque educativo", un programa de pasantías para facilitar el primer empleo de los jóvenes que no estudian ni trabajan. La oferta de Primero Justicia tenía como objetivo reubicar al sector informal, canalizando líneas de crédito para el desarrollo de microempresas, constituir alianzas entre los desempleados, los sindicatos y los empresarios, pero sobre todo promover el diálogo social con un intercambio sensato de proposiciones. (EU, 4-3-2001, Juan Martín Echeverría, 2-11).

Desempleo en 15,2% para Datanálisis y 15,8% para la OCEI

Luis Vicente León, director de la encuestadora Datanálisis, informó que el estudio realizado el mes de enero ubicó en 15,2% el desempleo y en 56% a la población económicamente activa que se encuentra en el sector informal. Además, el directivo de Datanálisis subrayó que se podía hablar de casi un "80% de pobreza en el país". (EU, 9-3-2001, 2-2).

Según cifras de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) la tasa de desempleo del mes de enero, se ubicaba en 15,8%, lo que representaba un incremento de 5,6% con respecto a los resultados obtenidos en el mes de diciembre del año pasado. La OCEI ubicaba el porcentaje de informalidad en 50%. (EU, 15-3-2001, Raquel Barreiro C., 2-1).

Es interesante ofrecer aquí la cifra de desempleo para el mes de enero según la Junta de Conducción Sindical, que la ubicaba en 19%. (EU, 16-3-2001, 2-1).

El director del Instituto Venezolano de Derecho Social opinaba que no se le había dado la preeminencia adecuada al problema del desempleo, pues éste constituía un asunto que no sólo afectaba a los que no tenían trabajo, sino también a los trabajadores activos. (EG, 21-3-2001, Política).

Constructores exigen empleo

Las cifras de desempleo estaban presentes en todos los sectores y uno de los más afectados parecía ser el de la construcción, en el que, según estimaciones de los sindicatos, más de 240 mil trabajadores estaban cesantes. El día 26 de marzo, los desempleados del sector construcción manifestaron frente a las puertas de la Asamblea Nacional, para exigir que fueran creados puestos de trabajo que les permitieran reinsertarse en el sector formal. (EU, 27-3-2001, Economía, 2-2).

Las calles de la capital siguen tomadas por los buhoneros

Los días felices de enero donde las calles se apreciaban libres de vendedores eran pasado, ahora de nuevo los buhoneros tomaban las calles y los proyectos de reubicación parecían quedarse en el olvido. Algunos de los terrenos que la alcaldía había prometido permanecían todavía intactos, aunque prometían comenzar a trabajar cuanto antes; por otro lado, más de la mitad de los locales permanecían cerrados mientras los vendedores laboraban en las calles. (EN, 21-3-2001, Herculina Garnica, C/2).

Los días 22 y 23 de marzo, consecutivamente, un grupo de comerciantes de la calle El Recreo de Sabana Grande tomó la avenida Casanova durante una hora, en protesta por la presencia de buhoneros en el sector. Los trabajadores informales de la zona "como medida de presión" quitaban sus tarantines en forma pacífica. Lo cierto es que todavía no se encontraba una solución para este grupo de buhoneros. (EU, 24-3-2001, Marisol Decarli, 4-2).

El 29 de marzo los vecinos y comerciantes de la Candelaria volvían a protestar, esta vez mediante una manifestación frente a la Fiscalía, donde proponían que los buhoneros que ocupaban su parroquia fueran ubicados en La Hoyada. Sin embargo, los encargados de la economía informal de la alcaldía expresaron que los buhoneros permanecerían allí hasta el mes de octubre, cuando se construyeran los centros comerciales. (EN, 29-3-2001, Yelitza Izalla Yáñez, C/2).

En un interesante artículo ofrecido en el diario El Universal se dejaba conocer la opinión de Victorino Márquez Ferrer, para quien "En un contexto de desempleo como el nuestro no basta una ley de trabajo que proteja el empleo que ya existe. Es necesario que la legislación laboral promueva la creación del empleo que no existe. De poco nos sirve tener un marco laboral sobreprotector que cubra a una minoría de la población si los altos costos a él asociados constituyen una barrera para la creación del empleo formal que necesita la inmensa mayoría". (EU, 24-3-2001, Victorino Márquez Ferrer, 2-7).

Un resumen de los acontecimientos

En una noticia publicada en el diario El Universal, se ofrecía un resumen de los acontecimientos al que titularon "una historia de nunca acabar":

"Para diciembre del 2000, en las calles de Caracas había una invasión de vendedores informales en la vía pública que rondaba los cien mil puestos. El último día del año, las alcaldías de Caracas y Sucre despejaron pacíficamente de buhoneros las aceras y plazas. Las dos primeras semanas del milenio, las vías públicas lucieron limpias y gratamente transitables. El alcalde del Municipio Sucre, José Vicente Rangel Avalos, llegó a un acuerdo con los trabajadores informales de su ámbito tras semanas de forcejeo, donde vecinos de El Llanito protestaron y trancaron en varias ocasiones la autopista Francisco Fajardo. En el Municipio Libertador se llegó a acuerdos en Catia, cuyo bulevar se despejó. La reubicación se hizo en algunas transversales. Con los de la Baralt ocurrieron muchos enfrentamientos, porque su

reubicación en el mercado de Quinta Crespo no fue aceptada por los dueños de puestos. En Candelaria, la Alcaldía convino con los trabajadores informales que ocuparan provisionalmente siete cuadras. Los vecinos realizaron protestas. En Sabana Grande se instaló una mesa de diálogo con representación de vecinos, comerciantes, buhoneros y la Alcaldía, cuyos resultados apuntaron a la reubicación en las calles Segunda de Las Delicias, Apamates y Segunda de Bello Monte. En febrero, algunos trabajadores informales de Sabana Grande se atrincheraron en un terreno ubicado en la Casanova durante dos semanas hasta que fueron desalojados.

El comisionado de la Alcaldía de Caracas, Iván Martínez, presentó el anteproyecto de un centro comercial para la economía informal que se construiría en la zona de la Plaza Venezuela. El proyecto fue abalado por el Fondo Intergubernamental para la Descentralización y beneficiaría a 7.200 buhoneros escogidos en una primera fase según estudio socioeconómico. La compra del terreno y la construcción del centro comercial se completaría en un lapso de ocho meses. La clasificación vía censo de la población beneficiaria daría la potestad para despejar esa lista de posibles vendedores ilegales y para atacar delitos como la delincuencia y el empleo de menores. Iván Martínez instó a todas las partes a dialogar... Exhortó a todos a entenderse... (EU, 24-3-2001, Marisol Decarli R., 4-2).

GREMIO EMPRESARIAL CRÍTICO EN PERÍODO DE CAMBIO

"Fedecámaras está cuestionada y ha perdido legitimidad"

La frase que titula esta parte de la historia es de Alberto Cademus, segundo Vicepresidente de Fedecámaras, cuya candidatura a la presidencia de esta institución era conocida pero no se había oficializado, esto porque se había encontrado esperando el mejor momento para hacerlo, luego de realizarse un diagnóstico de la institución. Para él, en el gremio "hay una crisis interna por falta de proyectos, visión y del cumplimiento de los objetivos por los cuales se ha formado", recordando además que "los estatutos de la institución establecen que quienes la dirijan están en la obligación de mantener una relación estrecha con los poderes del Estado, en especial con el Ejecutivo". Reiteraba su intención de convertirse en una alternativa, donde "no estaba declarada la guerra, sino una competencia". (EU, 13-3-2001, Mariela León, 2-1).

En el marco del lanzamiento de su candidatura, durante un ciclo de preguntas y respuestas, Cademus inició con las siguientes palabras: "Fedecámaras no puede ser un partido político, eso lo dije y lo sostengo. Eso se debe a que en muchas oportunidades durante este período, Fedecámaras ha sido envuelta y ha sido comprometida en posiciones que no han sido institucionales y que no han contado con el respaldo del empresariado de las Cámaras ni de las organizaciones de comercio y de producción". (EG, 27-3-2001, Betssy Santistevan Gastelu, Pág. 15).

Venezuela debe preservar sus mercados

Tras la decisión anunciada por la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de recortar la producción en 1 millón de barriles diarios, Fedecámaras, por intermedio de Vicente Brito, su Presidente, expresaba su opinión, manifestando la necesidad latente de revisión de la política económica del país para evitar la constante dependencia fiscal del crudo, pues sería muy grave que como consecuencia de esta reducción, el país perdiera parte de sus mercados tradicionales. (EU, 20-3-2001, 2-2).

Fedeindustria entregó proyecto de Ley para la Pyme

El lunes 19 de marzo, el Presidente de la Federación de Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (Fedeindustria), Miguel Angel Pérez Abad, entregó al Viceministro de Industria y Comercio, Juan Tezak, un proyecto de Ley de Financiamiento y Promoción para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, la cual debía ser tramitada con carácter de urgencia ante la Asamblea Nacional o por vía de Ley Habilitante. Entre las propuestas contenidas en esta ley figura la creación de un Fondo Nacional de Desarrollo para la PYME, con el fin de brindar aportes de capital y brindar financiamiento para inversiones productivas a las empresas y formas asociativas pertenecientes al sector. (EG, 21-3-2001, Pág. 18).

Este organismo, incluso planeaba definir las áreas estratégicas en las que debían elaborarse las propuestas, para lo cual realizaría un taller el día 28 de marzo, al que llamarían "Visión Estratégica de la Pyme en Venezuela". (EM, 12-3-2001, Economía).

Consecomercio con nueva dirección

El 19 de abril, Julio Brazón asumiría la presidencia de Consecomercio, por lo que la reportera Mariela León le efectuó una entrevista donde se recogían los principales lineamientos que guiarían su gestión. Para él, tal y como lo manifestaba en dicha entrevista, la economía seguía supeditada a la política y no se podía construir un país sobre la base de que quien sobrevive es considerado exitoso, era necesario buscar sinergia entre la inflación, generación de empleo e intercambio de bienes y servicios. (EU, 25-3-2001, Mariela León, 2-2).

TODAVÍA SE ANALIZA EL IMPACTO DEL NUEVO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Luego de siete meses de instalada la Comisión Presidencial para la Seguridad Social, la incógnita se centraba en saber cuándo el Gobierno revisaría los proyectos provisionales en Consejo de Ministros para luego enviarlos a la Asamblea Nacional. Todavía existían puntos en discordia, como por ejemplo cuál sería el financiamiento para las pensiones que no se cubrirían por la cotización de patronos y empleados, sino por el fondo no contributivo que tendría como entradas los aportes fiscales que

anualmente se previeran en el presupuesto público. Una de las proposiciones efectuadas fue que el fondo contributivo recibiera una fracción de lo que recaudara el Impuesto al Valor Agregado, lo que implicaba un aumento del mismo. Sin embargo, otra fuente técnica criticó la idea recordando que una medida de este tipo podría deteriorar el consumo en Venezuela. (EN, 2-3-2001, Andrés Rojas Jiménez, Economía).

Por supuesto, este nuevo sistema tendría un enorme impacto en diferentes sectores de la sociedad. Según informaciones del Fiscal y Presidente de la Comisión de Seguridad Social, Isaías Rodríguez, la reforma de la seguridad social aumentaría el gasto fiscal de 2002 en 1,9% del Producto Interno Bruto (PIB), durante la entrega de la Ley Marco de Seguridad y los instrumentos de los subsistemas al Presidente de la República, Hugo Chávez, quien indicó que ahora que había recibido los proyectos, se procedería a los análisis por parte del gabinete para luego enviarlos a la Asamblea Nacional. (EU, 7-3-2001, Mayela Armas H., 2-1).

Por su parte, las compañías aseguradoras cuestionaban puntos de la Ley de Salud, pues los obligaba a destinar 1,5% de sus primas a campañas preventivas para diferentes áreas y consideraban que la medida equivalía a un impuesto que terminaría trasladándose a las pólizas, es decir, su valor se incrementaría. (EU, 10-3-2001, Mayela Armas H., 2-2).

Expertos también anunciaban que las pensiones reducirían los ingresos de la banca, puesto que los fondos absorberían una parte importante de las emisiones de bonos de la República, además que podrían impactar los ingresos del sistema financiero, al presionar a la baja el rendimiento de los títulos. Por otro lado, la apertura del negocio de los fondos de retiros ayudaría a detener la ola de despidos en el sistema financiero, pues sería necesario personal para atender los fondos. (EU, 11-3-2001, Victor Salmeron, 2-2).

El nuevo régimen también consumiría el 28% del salario, correspondiendo 13% a pensiones más las comisiones, 6,25% a la salud, 2,5% a empleo y 3% a vivienda. El patrono aportaría 75% de esa cotización y el empleado 25%, de manera que al trabajador se le descontaría 7%. (EU, 12-3-2001, Mayela Armas H., 2-1).

Incluso el sector sindical, por intermedio de Fernando Barrientos, asesor en seguridad social de la CTV, manifestaba estar en desacuerdo con algunos de los lineamientos de la Ley Marco de Seguridad Social, en especial de los subsistemas de salud y pensiones. (EU, 27-3-2001, Economía, 2-3).

Las discusiones y análisis parecían girar en torno a dos preguntas que se planteaban en sendos artículos de opinión publicados en el diario El Nacional y cuyos títulos explican por sí solos estas posiciones. Por un lado, un artículo de Oscar Feo que llevaba por título "¿Derecho social o negocio?" y por otro un artículo de María Helena Jaén y Carlos Eduardo Febres, titulado "Entre lo necesario y lo posible". (EN, 18-3-2001, Opinión, A/12).

¿SALARIO MÍNIMO O SALARIO INFIMO?

Los distintos actores, Gobierno, empleadores y organizaciones sindicales, coincidían en que existía un rezago en el salario de la mayoría de los venezolanos. Las discusiones y diferencias comenzaban. Por supuesto, en la fijación del salario mínimo siempre sirven de referencia la canasta alimentaria y la cesta básica, aunque existen diferentes metodologías para su cálculo. Para la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), la cesta básica se ubicaba en Bs. 258.000, y la canasta alimentaria en Bs. 129.000. Según el CENDA, por otro lado, la canasta alimentaria se ubicaba en 214.792 Bs. Cabe incluir aquí una breve explicación de los métodos utilizados por cada uno de estos organismos: la canasta alimentaria de la OCEI incluye 50 productos que cubren la totalidad de requerimientos nutricionales -unas 2.200 calorías diarias por persona- en una familia de 5 miembros; el CENDA toma como referencia 60 productos, incluyendo los 50 de la OCEI, recorre los mercados y recaba información entre los sindicatos del país. (EN, 4-3-2001, Ana Díaz, E/6).

En cuanto al porcentaje de aumento para este año, en un anuncio efectuado el día 20 de marzo por la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, sería el 1° de mayo cuando el Presidente, Hugo Chávez, decretaría oficialmente el aumento del 10% en el salario para el sector público. Por otro lado, agregó que el sector privado poseía la capacidad para definir su aumento, por lo que la cifra propuesta para el sector público les serviría de referencia. (EG, 20-3-2001, Economía, Pág. 14).

CONFLICTOS Y MÁS CONFLICTOS... TRABAJADORES DESCONTENTOS

Gobierno dialoga con sindicatos ante la falta de un plan laboral

Las puertas del Ejecutivo, que habían permanecido cerradas para los representantes sindicales por la obsesión de destruir a la CTV, por fin se abrían, dada la carencia de un plan laboral que respaldase al político, lo que obligaba a discutir con los líderes actuales para apaciguar los conflictos. El primer paso para la apertura al diálogo surgió del Comando Táctico Nacional celebrado antes de carnaval, en el que los líderes del MVR decidieron neutralizar la conflictividad social. (EU, 12-3-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-1).

Para algunos, esto significaba el fin de los conflictos y el comienzo del diálogo, aunque para otros el conflicto perduraría y no finalizaría con facilidad. Lo cierto es que reinaba un ambiente de confusión en todos los sectores.

En el Metro de Caracas...

En el caso del Metro de Caracas, tras el reconocimiento tácito por parte del Ministerio del Trabajo de la dirigencia sindical, se daba fin al conflicto laboral y el día 2 de marzo a las 10:00 am. se produjo la primera reunión para comenzar las discusiones del contrato colectivo. (EU, 2-3-2001, 4-1).

En PDVSA...

Petróleos de Venezuela tomaba un camino distinto y proponía acudir al Tribunal Supremo de Justicia para dirimir la disputa con Fedepetrol, con los que no habían podido llegar a un acuerdo. La empresa se mantenía firme en sus planteamientos: los trabajadores debían reintegrar los 2 millones de bolívares entregados como anticipos; en cuanto al personal que todavía no había recibido el bono de 2,5 millones, exigía que se presentaran pruebas del caso; y, en lo concerniente al decreto 892, debería esperarse por el dictamen del Ministerio del Trabajo. Aunque Carlos Ortega, expresidente de Fedepetrol, había amenazado en reiteradas ocasiones con un paro, sin embargo, Lamedá todavía apostaba al diálogo. (EN, 2-3-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/2).

Una noticia publicada días más tarde, anunciaba un virtual acuerdo entre PDVSA y Fedepetrol, pues el Ejecutivo renunciaba a pedir devolución del bono de 2 millones a trabajadores petroleros. La directiva de la empresa debía encontrar una salida jurídica para el monto involucrado. (EU, 6-3-2001, 1-1).

El día 21 de marzo aparecía una noticia en prensa en la que se anunciaba el desacuerdo de los trabajadores petroleros con PDVSA, por la insistencia de esta última de solicitar un recurso de interpretación al Tribunal Supremo de Justicia, al Ministerio de Energía y Minas y a la Procuraduría General de la República sobre el decreto del aumento salarial 892. Solicitarían un encuentro con el Ministro del Interior y Justicia, Luis Miquelena, para informarle sobre la situación y si en los próximos días no eran atendidos, convocarían a un paro de actividades a nivel nacional. (EG, 21-3-2001, Betssy Santistevan Gastelu, Pág. 14).

Sin embargo, no existía el consenso entre los sectores sindicales petroleros para arrancar un paro nacional de actividades; la Asamblea Nacional Sindical de Trabajadores Petroleros, Anasintrapet, Fetrahidrocarburos y Sintraip calificaron el llamado a paro realizado por la Junta de Conducción Sindical de Fedepetrol como irresponsable. (EM, 26-3-2001, Odry Farnetano Rueda).

No obstante, La Junta de Conducción de Fedepetrol insistía en el paro y convocaba a todos sus sindicatos afiliados a una paralización de 48 horas a partir de las 6:00 am del día 28 de marzo. (EM, 26-3-2001).

Efectivamente el paro se produjo, trayendo como consecuencia una inasistencia parcial de los trabajadores. El Gobierno no entendía las razones para el paro y lo calificaba de ilegal, mientras que el Presidente de PDVSA, Guaicaipuro Lamedá, señalaba que a pesar del paro las operaciones se desarrollaban en total normalidad. (EN, 29-3-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/1). El día 30 de marzo finalizaba el paro, calificado por los huelguistas como exitoso aunque todavía no se había logrado un acuerdo. (EU, 31-3-2001, 1-2).

En la CANTV...

El Sindicato de Trabajadores de la CANTV pidió al Ministerio del Trabajo que rechazara la introducción del proyecto de contrato colectivo por parte de Fetratel,

pues a su parecer ésta había dejado de ser legítima luego del referéndum del 3 de diciembre de 2000. Además se encontraban descontentos con la gestión corrupta de la misma. (EN, 2-3-2001, E/2). Fetratel defendía su legalidad sindical y negaba la entrada del Frente Bolivariano en la discusión de la Cantv. (EU, 14-3-2001, 2-2).

En SIDOR...

Los delegados laborales del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss), anunciaron la paralización de Sidor a partir del día 13 de marzo a las 11:00 pm y por veinticuatro horas, ante la negativa de la empresa a discutir un nuevo contrato colectivo, vencido a principios de año. (EU, 14-3-2001, Mariela León, 2-2).

La Ministra del Trabajo anunció que mediaría en este conflicto laboral, para evitar que se profundizaran las acciones de presión de los trabajadores. (EU, 15-3-2001, 2-1).

En SINCOR...

Después de dos días de paro, los trabajadores del consorcio Sincor se comprometieron a retomar sus puestos de trabajo y a mantener el orden en el área de montaje de las instalaciones del complejo mejorador de crudos, en Jose. El fin del conflicto se produjo una vez que la empresa aceptó cancelar los días no laborados con motivo de los cierres en la vía entre Barcelona y Jose, debido a protestas realizadas por vecinos del sector. (EN, 17-3-2001, Evaristo Marin, E/2).

En CADAFE...

Representantes de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela (Fetraelec) participaron a la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, la decisión de acogerse al pliego conflictivo introducido el 30 de agosto de 2000, como medida de presión contra el desinterés manifiesto de Cadafe y sus empresas filiales, respecto a la reanudación de la convención colectiva, vencida hace tres años. Emisael Ustáriz, coordinador general de la junta de conducción sindical de esa Federación, precisó que a partir del día 21 de marzo se daba inicio al conteo de las ciento veinte horas, establecidas en la LOT, a los fines de ejercer su derecho legítimo a la huelga. (EUD, 22-3-2001, Economía).

En las Aduanas...

La Asociación Nacional de Agentes Aduanales (Asonaga) se solidarizó con el paro indefinido que iniciaron el día 19 de marzo los agentes de Nueva Esparta. Su Presidente, Hugo Mijares, amenazó con que empresarios en todo el país se sumarían a la acción de sus colegas margariteños si el Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria y Aduanera no suspendía temporalmente la aplicación de la Declaración Andina de Valor (DAV). (EUD, 22-3-2001, Economía).

En los Tribunales...

El 16 de marzo, los empleados de los tribunales penales de Caracas suspendieron sus actividades por el incumplimiento de la contratación colectiva, concentrándose en la entrada principal del Palacio de Justicia y obstaculizando el tránsito de vehículos. Aclararon que si las autoridades se negaban a satisfacer sus demandas ellos recurrirían a un paro indefinido. La dirigente sindical Esperanza Hermida aclaró que la causa que precipitó el conflicto fue el retraso en el pago de los sueldos, además de la ausencia de un interlocutor válido con quien discutir sus peticiones. (EN, 17-3-2001, Edgar López, D/1).

En el Sector Salud...

Ambulatorios, hospitales y centros de salud en general, paralizaron sus actividades en protesta por la resistencia de la Procuraduría General de la República a firmar el IV convenio colectivo y por la deuda que el Ministerio de Salud y Desarrollo Social mantenía con los trabajadores. Aunque el paro no afectó los servicios de emergencia y epidemiológicos, se produjo una marcha por la avenida Urdaneta hasta la Asamblea Nacional y luego hasta Miraflores. (EN, 6-3-2001, Gustavo Méndez, 1-6).

Aunque los trabajadores de la salud se declararon "en pie de guerra" exigiendo que se descongelaran las conversaciones de la IV convención colectiva y que se cancelaran las deudas pendientes desde 1997, la mediación del Ministro del Interior y Justicia, Luis Miquilena, logró un acuerdo para frenar el conflicto, pues se firmaría el nuevo contrato el día 10 de marzo. (EG, 8-3-2001, R. Ysturiz, Pág. 9).

En el Sector Educativo...

El Presidente de la Federación Venezolana de Maestros (FVM), Jaime Manzo, señaló que se encontraban a la espera de un acuerdo entre el MECD y las federaciones, para resolver definitivamente el problema de la contratación colectiva o de lo contrario convocarían a un paro indefinido del magisterio. Aclaró que la Fuerza Bolivariana Magisterial no constituía ninguna organización sindical del magisterio y por tanto no gozaba de legitimidad. (EM, 12-3-2001, R. Casal, Pág. 7).

Desde el 28 de marzo se producía una huelga de 72 horas del gremio docente. Sus reclamos estaban claros, siendo Vicente Romero el vocero de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación de Venezuela (Fenatev): "Nosotros no reclamamos el aumento salarial del año 2000, sino la nivelación de sueldos con el resto de la administración pública. Con respecto a la homologación de las pensiones, el ministro acata la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, pero no aclara cómo y cuándo cancelará esa deuda millonaria". (EU, 30-3-2001, Gustavo Méndez, 1-4).

El 29 de marzo, aparecía publicado en prensa un mensaje del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD), donde planteaban la pregunta "¿Cuáles son las razones para el Paro?" y ofrecían un listado de los diferentes compromisos con los que había cumplido. (EN, 29-3-2001, D/5).

El día 30 concluía este paro, entrando a una tregua de quince días, incluyendo el asueto de Semana Santa, para así regresar con más bríos y convocar nuevas acciones. (EU, 30-3-2001, Gustavo Méndez, 1-4).

EL SINDICALISMO CAMINO A LAS ELECCIONES

Comenzó diálogo en comisión sindical

Cabe comenzar este aparte con las palabras de Jesús Paz Galarraga en un artículo de opinión publicado en el diario el globo el día 1º del mes de marzo bajo el título "El sindicalismo debe ser independiente": "Hay un viejo principio en la lucha sindical según el cual debe mantenerse la independencia de los patronos, del Gobierno y de los partidos...". (EG, 1-3-2001, Jesús Paz Galarraga, Pág. 21).

El mismo 1º de marzo iniciaba las discusiones una Comisión de Democratización y Unificación Sindical, auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con la asistencia de representantes de los diferentes sectores sindicales. Allí se nombraron subcomisiones que trabajarían en los distintos tópicos importantes relacionados al mundo sindical durante los días subsiguientes. (EU, 2-3-2001, 1-4).

Hasta el sábado 10 durarían las discusiones y para el martes 6 de marzo todavía no existía consenso en torno a los temas fundamentales. Sólo se habían logrado acuerdos sobre la unificación de los sindicatos por rama de industria, pero el cronograma de las elecciones de legitimación y la convocatoria previa de una asamblea nacional de trabajadores seguían alejando la posibilidad de un convenio entre las partes. Representantes de la OIT permanecían siempre como mediadores y facilitadores del diálogo. (EU, 7-3-2001, Taynem Hernández, 1-8).

El viernes 9 de marzo, la Fuerza Bolivariana de Trabajadores, la Junta de Conducción de la CTV y el Nuevo Sindicalismo llegaban a un preacuerdo que echaba las bases para la unificación del movimiento sindical bajo las condiciones de legitimación de sus directivos desde abajo hacia arriba, como lo exigían los sectores de oposición, pero que al mismo tiempo reconocía al oficialismo su aspiración de crear la Asamblea Nacional de Trabajadores, como foro político permanente. En el preacuerdo destacaba la creación de un Comité de Unidad Sindical, integrado por una representación paritaria de la Junta de Conducción de la CTV, de la FBT, del Nuevo Sindicalismo, de la CGT, de los sindicatos no confederados, de los jubilados y pensionados y de la CUTV para establecer un cronograma y procedimientos de elección e intervenir en la solución de los diferentes problemas que enfrentasen los trabajadores venezolanos. (EU, 10-3-2001, E. Gómez y Taynem Hernández, 1-6).

Hasta el 14 de marzo, los diferentes sectores sindicales contaron con la mediación de la OIT, pero ellos debían continuar trabajando en nuevos acuerdos. (EU, 14-3-2001, Taynem Hernández, 1-8).

Comienza lucha por presidencia de la CTV

Para estos momentos, la confrontación para coronarse como líder de la nueva dirigencia sindical había comenzado. Hasta la fecha, Carlos Ortega era el único candidato oficial, quien el 15 de marzo, en una sala plenaria colmada por más de quinientos trabajadores de todo el país, lanzó su candidatura por el Frente Unitario de Trabajadores de Venezuela. (EU, 16-3-2001, Raquel Barreiro C., 2-1).

Se insinuaban otros nombres de posibles candidatos, tales como Esperanza Hermida, por los Sindicatos no Confederados, Froilán Barrios, por el Frente Constituyente de los Trabajadores y Alfredo Ramos por el Nuevo Sindicalismo. (EUD, 19-3-2001, Raquel Barreiro, Economía).

Las elecciones sindicales

Hasta el día 28 de febrero se habían inscrito un total de 1.702 sindicatos ante el Consejo Nacional Electoral y las Oficinas Regionales de Registro. A finales de enero el CNE llamó a los sindicatos a presentarse ante el organismo con una serie de documentos, pero menos de la mitad del número teórico de sindicatos asistió, de modo que se otorgó una prórroga hasta el 16 de marzo, con el propósito de levantar un verdadero mapa de organizaciones sindicales, insumo primario para la creación de una gran base de datos. En definitiva 315 sindicatos habían hecho acto de presencia hasta el corte del 28 de febrero, cifra que sextuplicaba el número de los que contaban en los archivos de la Inspectoría del Trabajo a principios de año. (EU, 3-3-2001, 1-4).

Para el día 16 de marzo, último día de la prórroga, estaban inscritos 1.340 organizaciones y comenzaban a hacerse cálculos acerca del costo de las elecciones, que se estimaba estuviera alrededor de los 10 millardos de bolívares. (EU, 17-3-2001, Mariela León, 2-2).

El día 19 de marzo, la Junta de Conducción Sindical de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) entregaba al Consejo Nacional Electoral (CNE), sus observaciones acerca del Estatuto Electoral Sindical, las cuales estaban dirigidas a la conformación de la Comisiones Electorales, pues para ellos, los candidatos no debían postularse ante el CNE sino ante las Comisiones Electorales de las organizaciones sindicales en las que aspiraran a un cargo directivo. (EG, 20-3-2001, Roselena Ramírez Prado, Pág. 4).

Para los líderes sindicales, el Estatuto Electoral Sindical elaborado por la Comisión Legislativa del Consejo Nacional Electoral interfería con los principios de libertad sindical, por lo que creían que el proceso electoral no debía regirse por las disposiciones dictadas por el CNE. (EG, 21-3-2001, Roselena Ramírez, Pág. 6).

Una sentencia del Tribunal Supremo de Justicia delegaba la potestad para definir el lapso de las elecciones sindicales en 180 días hábiles, lo que permitía extender la fecha hasta aproximadamente el 20 de septiembre. Con respecto al cuestionado documento, en la directiva del CNE no había consenso para aplicar las correcciones en virtud de las observaciones de la Asamblea Nacional, por "usurpación" de funciones del ente legislativo. (EU, 24-3-2001, Gustavo Méndez, 1-6).

Abril de 2001

En el mes de abril, dos eran los principales eventos que se presentaban en el mundo de las relaciones laborales, que aunque por sí solos eran importantes, se potenciaban dada su interdependencia. Por un lado, en espera del aumento del 1° de mayo y se intensificaban las discusiones sobre el salario mínimo; por otro, se recorría el camino hacia el proceso de elecciones sindicales. Ambos guardaban una estrecha relación, vinculada al caos generado por el desconocimiento de las autoridades sindicales por parte del Gobierno y por algunos grupos de trabajadores, lo que traía como consecuencia que en el camino hacia la relegitimación se dificultara el diálogo para la resolución de los problemas.

DISCUSIONES SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

Aumento próximo... Se incrementan discusiones

En vista que el próximo 1° de mayo estaba previsto que el Presidente de la República, Hugo Chávez Frías, anunciara el incremento salarial correspondiente al año 2001 para el sector público y previendo el desembolso adicional que tendría que efectuarse a las partidas de sueldos y salarios, la Oficina Central de Presupuesto (OCEPRE) se encontraba cuantificando el monto real de las nóminas del sector público. El jefe de la OCEPRE, general Francisco Usón, explicó que de mantenerse la previsión de un incremento salarial de 10% los recursos provendrían de la vía ordinaria, de lo contrario, es decir, si se autorizara un incremento mayor, tendrían que buscarse recursos adicionales, ya fuera por la vía del ahorro o por la de los recursos adicionales. (EUD, 4-3-2001, Luisa Amelia Maracara, Economía).

La CTV insistía en que debía convocarse una comisión tripartita para definir el salario mínimo, pues el último ajuste había significado tan solo un aumento de \$7,90 mensuales. En su opinión, el salario mínimo debía elevarse a Bs. 200.000 mensuales para al menos cubrir el costo de la cesta alimentaria. (EN, 22-4-2001, Ana Díaz, E/10). Por supuesto, todo esto mantenía la incertidumbre en el sector empresarial, con respecto a los efectos que la medida ocasionaría en el mercado laboral del país. Muchos empresarios coincidían en que si el aumento se restringía solo al sector público no habría impactos importantes, mientras que si se decidía decretarlo también para el sector privado el escenario podría cambiar, afectándose el empleo. (EU, 22-4-2001, Raquel Barreiro C., 2-1).

El 24 de abril se publicaba, en el diario El Universal, un artículo interesante que llevaba por título "Inflación devora aumento salarial", donde se explicaba que el crecimiento acumulado de los precios entre los años 1986 y 2001 era de 15.912%. Esto significaba que en términos reales el salario había disminuido y la capacidad de compra había sido minada. Para darse cuenta de la gravedad de los números, un billete de 10 mil equivalía para este momento a Bs. 62 del año 86. (EU, 24-4-2001, Luisa Amelia Maracara, 2-2).

El Consejo de Economía Nacional fijaba posición ante estas discusiones sobre el aumento del salario mínimo, señalando que "debía situarse en el entorno de la inflación (entre 10 y 12%) y únicamente aplicarse al sector público. Con respecto al sector privado, su posición era que debía seguirse el camino de la negociación bipartita o el de la contratación colectiva, lo que permitiría a las empresas establecer un gasto financiable. (EU, 27-4-2001, Pedro García Otero, 2-1).

Los empresarios se mostraban abiertos a la posibilidad de mantener un diálogo bipartito para fijar el salario mínimo para los trabajadores del sector privado. (EUD, 28-4-2001, Economía).

Con lo que los empresarios no se mostraban tan de acuerdo era con el incremento de Bs. 200.000 que proponía la CTV, al que calificaban de "impagable". (EU, 26-4-2001, Raquel Barreiro C, Mariela León y Pedro García Otero, 2-1).

"PDVSA entre dos fuegos por el aumento salarial"

El Presidente de la Junta de Conducción de la Federación Venezolana de Trabajadores Petroleros, Félix Jiménez, manifestó que Petróleos de Venezuela se encontraba entre dos fuegos por el aumento salarial, pues el ajuste aplicaba por igual a los obreros privados y públicos. Por esta razón no se había introducido ante el TSJ el recurso de interpretación al decreto presidencial 892 de aumento general de salarios para el sector privado del 3 de julio de 2000. El representante de Fedepetrol recordó que el Presidente Chávez incluyó a los trabajadores propios de PDVSA dentro del sector público. "Esto significaba que el Tribunal, por razones de equidad y de interpretación legal, debía dictaminar el aumento salarial (20%) para el sector público del decreto presidencial de mayo de 2000". (EN, 21-4-2001, A. Díaz, D/5).

Los reclamos de los petroleros continuaban con la introducción de pliegos conflictivos en los distintos estados petroleros del país. (EU, 23-4-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-2).

Trabajadores de Sidor amenazan con paro

El 19 de abril se anunciaba en prensa que Sidor había presentado una nueva propuesta económica a sus trabajadores que triplicaba la formulada hacía unas semanas, apostando a la mejora del mercado siderúrgico. (UN, 19-4-2001, Desireé Lozano Zorrilla, Pág. 16).

Días más tarde, el 26 de abril, Francisco Rangel Gómez, Presidente de la CVG, ante el llamado del Sindicato Único de Trabajadores de la Siderúrgica y Similares a la paralización de actividades de Sidor, calificaba un paro de ilegal. (EG, 26-4-2001, Luis Guerra Fortique, Pág. 15).

Más reclamos en la agenda

Otros sectores se sumaban a la ola de protestas en pro de las discusiones de sus diferentes convenios colectivos. Los trabajadores de la construcción evaluaban mecanismos de reclamos para presionar la negociación del contrato colectivo. Los

petroquímicos protestarían ante el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía y PDVSA para el arranque definitivo de las conversaciones de la convención colectiva. Ya comenzaban los preparativos para la marcha del 1° de mayo. (EU, 23-4-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-2).

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL... SE EFECTÚAN PRONÓSTICOS

Ley de Seguridad Social al Parlamento

El 6 de abril se cumpliría un mes desde que el Presidente Hugo Chávez recibió los anteproyectos de leyes de la seguridad social. Algunos de los técnicos que participaron en la Comisión que elaboró las propuestas temían que el tema se congelara hasta después de las elecciones sindicales. Sin embargo, Nicolás Maduro aseguraba que los anteproyectos se introducirían la última semana de abril. Otros mantenían sus dudas sobre la posibilidad de cumplir el cronograma, como los diputados Julio Andrés Borges (Primero Justicia) y Andrés Velásquez (La Causa Radical), porque el plazo culminaba el 30 de junio, cuando vencía el receso legal para que entraran en vigencia las leyes de seguridad social que se aprobaron en el Gobierno del expresidente Rafael Caldera. En la misma noticia donde se recogían estos hechos, se aclaraba que "uno de los problemas que enfrentaba el Gobierno por la indefinición sobre la seguridad social era que no se podía gestionar el préstamo de \$200 millones ante el Banco Interamericano de Desarrollo para el financiamiento de las nuevas instituciones que debían crearse para que regularan la materia. Adicionalmente, estaba el temor sobre la evaluación que realizarían los técnicos del BID sobre la viabilidad fiscal del modelo propuesto...". (EN, 4-4-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/1).

La Ley Marco de Seguridad Social, que aún no había sido aprobada por el Ejecutivo, preveía que las jubilaciones y pensiones al servicio del Estado o regímenes especiales serían transferidos gradualmente al nuevo sistema en un período no mayor de cinco años. La ley indicaba además que los beneficiarios de más de una jubilación o pensión otorgada por régimen especial deberían escoger la más conveniente. La Asamblea Nacional tendría que definir el corte de jubilación de las personas que estaban bajo los esquemas del Estado; quienes llevaran 20 años cotizando no serían trasladados. (EU, 3-4-2001, Mayela Armas H., 2-2).

Algunos pronósticos

En una noticia publicada en el diario El Universal el día 8 de abril, se exponían algunos pronósticos efectuados por la Asociación de Promotores de Administradoras de Fondos de Pensiones de Venezuela. Allí se mostraba una recta ascendente con algunas estimaciones desde el año 2002 al 2012 en cuanto al número de afiliados, los fondos de capitalización y su porcentaje del producto interno bruto. Para el año 2002 se incluyen las siguientes cifras: 2.662 afiliados, fondo de capitalización MMUS\$ 1.675 y PIB 1,67%. Para el año 20012: 5.191 afiliados,

fondo de capitalización MMUS\$ 34.305, PIB 20,99%. Según las estimaciones, en 20 años los fondos de pensiones podían llegar a representar cerca de 40% del PIB. También se ofrecían otras cifras de interés: 2,7 millones era el número, para este momento, de cotizantes al Seguro Social, por lo cual se recomendaba incluir a la economía informal dentro del nuevo esquema; 1,2 millones, aproximadamente, la cantidad de desocupados en el país; 23,9%, la cantidad de trabajadores aportantes respecto a la población ocupada; 3,8, el costo fiscal que tendría el sistema de pensiones para el 2002 por los regímenes especiales, el período de transición, los jubilados del Seguro Social y los empleados públicos; 10 millardos de dólares sería el gasto que tendría el Gobierno con la reforma a la seguridad social incluyendo el sistema de salud, empleo y vivienda. Es interesante incluir aquí una parte de la noticia que resumía el proceso de ingreso al sistema en cinco pasos: "1). Para ingresar al sistema de pensiones el empleador está obligado a inscribirse e inscribir al trabajador en el Servicio Autónomo de Recaudación de Información del Sistema de Seguridad Social, que se encargará de recaudar las contribuciones. 2). El trabajador tiene el derecho a elegir la entidad que administre su cuenta de capitalización. Los empleados de nuevo ingreso tendrán cinco días hábiles para seleccionar la administradora de su preferencia. De no hacerlo, el empleador elegirá a su nombre la AFP y dicha afiliación tendrá vigencia por tres meses. Si al finalizar ese período no ha habido selección el trabajador se mantendrá en la administradora por 12 meses. 3). El trabajador podrá cambiar de administradora cada 12 meses siempre que registre contribuciones en los últimos 6 meses. No se permitirán cambios durante los dos primeros años. 4). Al inicio del sistema se estima un período de seis meses para el registro ante el Sariss y el ingreso de los empleados a una AFP. 5). Después de seleccionada la AFP, ésta cada semestre deberá informar sobre la rentabilidad de los ahorros individuales. Las entidades se encargarán de administrar dos fondos: renta fija y renta variable. Los reglamentos definirán los máximos de inversión y la comisión calificador de riesgo establecerá los tope de colocación. (EU, 8-4-2001, Mayela Armas, 2-1).

Opiniones divididas

Por otro lado, informaciones indicaban que cuando la Comisión Presidencial para la Seguridad Social había finalizado el diseño del nuevo esquema, hubo quienes manifestaron estar en contra, como Luis Garmendia, dado que fomentaba el monopolio estatal y no ofrecía mucha posibilidad de participación al sector privado. (EM, 9-4-2001, Suhelis Tejero Puentes, Pág. 9).

LEY PROCESAL DEL TRABAJO

El 26 de abril, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, organismo encargado de la elaboración de la Ley Procesal del Trabajo y que había comenzado su trabajo en el año 2000, se presentaba ante la junta directiva de la

Asamblea Nacional para hacer entrega del proyecto y así dar inicio a las discusiones. A juicio de las autoridades se trataba de un proyecto moderno, que redundaría en beneficios tanto para el trabajador como para el patrono y que se regiría por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, equidad, rectoría del juez y prioridad de la realidad de los hechos. (EG, 26-4-2001, Pág. 4).

SECTOR EMPRESARIAL: PERÍODO DE CAMBIO Y REVISIÓN

Como se ha ido narrando a lo largo de los meses anteriores en esta crónica, Fedecámaras estaba próxima a cambiar de dirigente. Las dos únicas candidaturas para la presidencia del organismo, la de Pedro Carmona y la de Alberto Cademus, coincidían en la necesidad de rescatar su rol institucional, reafirmando que la posición del empresariado venezolano no debía depender de simpatías o antipatías políticas. (EM, 2-4-2001, Tanya Yusti, Pág. 9).

La otra cara de la moneda estaba representada por algunos miembros del Gobierno, por ejemplo el Ministro de la Defensa, José Vicente Rangel, quien tras la lectura de un documento elaborado por Fedecámaras donde se destacaba la situación de invasiones y se exhortaba al Gobierno a tomar cartas en el asunto, calificó al organismo como "de oposición". (EU, 5-4-2001, Rodolfo Cardona Marrero, 1-2).

Días más tarde, el 17 de abril, aparecía un interesante artículo de opinión de Ignacio Avalos Gutiérrez, encabezado con la frase "Si yo fuera candidato a la presidencia de Fedecámaras", dividido en ocho capítulos, cada uno contentivo de una serie de acciones específicas que, según el autor, debía tomar quien ganara la presidencia del organismo. Una de las más importantes y que destaca como subtítulo en el artículo dice textualmente: "Insistiría en lo importante que es para todos tener un sólido movimiento empresarial". (EU, 17-4-2001, Ignacio Avalos G., 2-8).

¿PLENO DES-EMPLEO?

Según las cifras emitidas por la Oficina Central de Estadística e Informática, el desempleo en el mes de febrero se ubicó en 14,2%, esto tras un repunte de la población ocupada, que se incrementó en 368.430 personas, lo que equivalía a un 1,6%. La OCEI indicaba, además, una reducción de la tasa de informalidad de 0,4%, lo que significaba que 49,6% de la masa laboral pertenecía a este sector. Por otro lado, según el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CENDA) la tasa de desempleo se ubicaba para febrero en 19,9% y según Datanálisis en 15,2%. (EU, 18-4-2001, Raquel Barreiro C., 2-1).

El sector empresarial consideraba que las cifras difundidas por la OCEI no se ajustaban a la realidad que atravesaba el sector productivo, indicando que la recesión por la cual atravesaba este sector impedía mejorar la situación. (EU, 19-4-2001, Clara Franco, 2-2).

Aunque parecía no generar resultados, el Gobierno trabajaba en una solución al problema del desempleo y en ese afán anunciaba su octavo proyecto en dos años para combatir la desocupación, lo que significaba la existencia de un plan de empleo por cada trimestre. Este último plan fue anunciado por el Presidente Hugo Chávez tras su llegada de Quebec (Canadá), bajo el nombre de Simón Rodríguez y dirigido a mujeres, jóvenes, discapacitados y trabajadores rurales. (EU, 25-4-2001, Pedro García Otero, 2-1).

Muchos criticaban profundamente esta serie de planes sin resultados, como por ejemplo Alexander Guerrero E., en su artículo: "Los planes de pleno des-empleo". (EU, 30-4-2001, Alexander Guerrero E., 2-7).

Sin duda ninguna, el tema del empleo constituía una prioridad para los venezolanos, junto al de la inseguridad y la falta de reactivación económica; estos temas mantenían al Gobierno en una constante presión. (EU, 30-4-2001, Pedro García Otero, 2-1).

AVANZA EL PROCESO "HACIA LAS ELECCIONES SINDICALES"

OIT insta a las autoridades a anular efectos del referéndum

Como parte de un informe de 35 páginas presentado a la Ministra del Trabajo, Blacanieve Portocarrero, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instó al Gobierno venezolano a anular los efectos del referéndum y las suspensiones a los directivos sindicales, por considerarlos una gran violación a los principios de libertad sindical. Allí se incluyen algunas recomendaciones aprobadas por la OIT, entre las cuales destacaban: "Que se permita a los sindicatos realizar sus elecciones cuando lo deseen, en el marco del respeto de los estatutos sindicales. Que dejen recurrir a la práctica de someter a trabajadores no afiliados los asuntos de carácter sindical. Insta al Gobierno a que tome medidas para que se derogue formalmente o se modifique sustancialmente el conjunto de normas y decretos en materia sindical contrarios a los convenios 87 y 98, adoptado por este Gobierno. Insta al Gobierno y a las autoridades a que sin demora pongan término a las reiteradas violaciones de los convenios 87 y 98 que se producen en el país. Que abandonen la idea de imponer o favorecer de cualquier manera el monopolio y la unicidad sindical. Que aseguren en el futuro que la dirección de PDVSA se abstenga de negociar directamente con los trabajadores las condiciones de empleo. Que respeten las delegaciones que el movimiento sindical internacional envíe al país. Subraya con gran preocupación la gravedad de los alegatos y deplora que el Gobierno no haya respondido a todos". (EU, 6-4-2001, Taynem Hernández, 1-4).

El Frente Bolivariano de Trabajadores (FBT) rechazaba las exigencias de la OIT y según palabras de Nicolás Maduro, Presidente de la Comisión de Desarrollo Social y dirigente del FBT, el proyecto de Ley de Garantías Sindicales fue aprobado en primera discusión y debía ser sancionado antes del 1º de mayo siguiente. (EU, 7-4-2001, Taynem Hernández, 1-6).

Resolución N° 010404-32 del Consejo Nacional Electoral

El 7 de abril apareció publicada una resolución del CNE, relacionada al proceso de elecciones sindicales, en la cual se resolvía lo siguiente: "PRIMERO: El lapso de los ciento ochenta (180) días expresado en el mandato constitucional del referéndum consultivo sindical se computará en días hábiles laborales del Consejo Nacional Electoral, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, exceptuándose en consecuencia los días sábados, domingos, el lunes y el martes de Carnaval, el Jueves y el Viernes Santo, el 19 de abril, el 1° de mayo, el 5 y 24 de julio, así como el lapso comprendido entre el día 18 de diciembre de 2000 hasta el día 07 de enero de 2001, de conformidad con la Resolución N° 001116-2563 de fecha 16 de noviembre de 2000. SEGUNDO: El lapso de los ciento ochenta (180) días comenzará a contarse a partir del día 08 de enero de 2001 y culminará el día 26 de septiembre de 2001. TERCERO: El Consejo Nacional Electoral publicará el Cronograma de las actividades que realizará este Organismo para la elección de las autoridades de las organizaciones sindicales. (EU, 7-4-2001, 4-4).

Rol del Consejo Nacional Electoral

José Manuel Zerpa, Presidente de la Comisión de Información y Divulgación del CNE, señaló que la campaña electoral estaría a cargo de las organizaciones sindicales y el rol del CNE sería más bien de supervisión del proceso. (EUD, 12-4-2001, Nacional y Política).

El 19 de abril apareció una noticia en prensa según la cual el Consejo Electoral había aprobado parcialmente el estatuto sindical que regiría los comicios de más de tres mil asociaciones de trabajadores. Sólo quedaban por aprobarse los artículos referidos a la conformación de las comisiones electorales y a los lapsos del registro. Las comisiones ya no se integrarían por cinco miembros, sino por tantos como candidatos en contienda, cada uno de los cuales designaría un representante. En cuanto al registro, el CNE se reservaría la potestad de fijar los plazos. (EN, 19-4-2001, 1-6).

En otro diario de circulación matutina, se anunciaba la aprobación definitiva del estatuto electoral sindical, de modo que entre el 30 de abril y hasta el 26 de septiembre del año 2001 se efectuarían las elecciones sindicales. (UN, 19-4-2001, Ernesto L. Rodríguez, Pág. 13).

El jueves 19 de abril, más de trescientos dirigentes sindicales celebraron una asamblea en la sede de la CTV para fijar posición ante la reiterada ofensiva presidencial contra los gremios, fijar el cronograma comicial y evitar la intervención. (EU, 20-4-2001, Gustavo Méndez, 1-6).

Una de las decisiones tomadas en esa reunión fue la de interponer ante el Tribunal Supremo de Justicia una acción de amparo contra el Presidente Chávez, para obligarle "a que no siguiera atacando a los sindicatos". (EN, 20-4-2001, Alfredo Carquez Saavedra, Economía).

Por otro lado, a la CTV no le quedaba más remedio que adherirse al proceso de elecciones bajo las normas establecidas por el CNE, de modo que debían reunir los fondos necesarios para poder financiar el proceso de relegitimación. (EN, 20-4-2001, Alfredo Carquez Saavedra, Economía).

Todos estos sucesos indicaban el inicio oficial de las elecciones sindicales y los sindicatos tenían plazo hasta el 25 de junio para inscribirse ante el CNE, requisito indispensable para participar. En una noticia publicada en prensa el día 21 de abril se exponía un resumen en seis (6) pasos del proceso de elección: "1). La autoridad competente (junta directiva o de conducción) presenta su solicitud de convocatoria. El plazo corre del 30 de abril al 3 de julio. El CNE responde en cinco días. 2). El sindicato elige su comisión electoral, integrada por un representante de cada grupo en contienda. Elabora el proyecto electoral, con el cuadernillo que le entrega al Consejo, y que contiene: a) cronograma; b) sistema electoral (cargos y métodos de elección); c) infraestructura (centros y mesas de votación), y d) instrumentos. 3). La comisión abre la actualización del registro y publica su versión preliminar. Ello debe ocurrir entre el 11 de junio, para las primeras elecciones que se efectúen, y el 16 de agosto, para las últimas. Sólo pueden inscribirse mayores de edad, En cuanto a los extranjeros, se permite participar a quienes se encuentren legales. El CNE efectuará una depuración técnica de la data. 4). Comienzan las postulaciones. Pueden participar todos los inscritos en el sindicato. Corre el lapso de la campaña. 5). La comisión efectúa la elección; escruta, totaliza, adjudica y proclama a los vencedores. Remite las actas al CNE, que verifica el cumplimiento del proyecto electoral y certifica el resultado. Habrá elecciones, según el cronograma, entre el 25 de julio y el 26 de septiembre. 6). Todos los pasos son supervisados por el Consejo Nacional Electoral, a través de unos 200 funcionarios integrados a comisiones ad hoc que operarán en todo el país. Estos actuarán también como sustanciadores de los recursos". (EU, 21-4-2001, Yolanda Valery, 1-6).

Mayo de 2001

El mes de mayo tiene especial significado para el mundo de las Relaciones Laborales, dado su comienzo con la celebración del "Día del Trabajador". Es una tradición en esta fecha se efectúen marchas. Desde hace unos años se vienen produciendo dos manifestaciones paralelas, una de la CTV y otra del oficialismo, lo cual se repetía este año. Sin embargo, este paralelismo, que incluso se acrecentaba con motivo de las elecciones sindicales, parecía dejarse de lado en ocasiones, pues las demandas de todos los trabajadores, sin importar a que marcha asistieran, eran las mismas: mejores salarios, más empleo y una política definida de seguridad social. A pesar de los continuos reclamos, la situación empeoraba y ante estas dificultades el movimiento sindical parecía fortalecerse, tal como el caso de los trabajadores de Sidor que se resume en la crónica de este mes.

¡VIVA EL PRIMERO DE MAYO!

El significado de esta celebración

Alberto Jordán Hernández escribía un artículo muy interesante donde recordaba que el Día del Trabajador se venía celebrando desde el año 1945. En un primer momento se celebraba el 19 de marzo en honor a San José, patrono de los trabajadores; luego, por decreto del Presidente Eleazar López Contreras, se celebraba el 24 de julio en homenaje al natalicio del Libertador y ahora se celebraba el 1° de mayo, por decreto del Presidente Isaías Medina Angarita. No podía existir un día más adecuado que éste para efectuar una revisión y reflexión acerca de los diferentes logros y obstáculos que existían en el mundo del trabajo. (EUD, 1-5-2001, Alberto Jordán Hernández, Opinión).

Dos marchas: bolivarianos y cetevistas midiendo fuerzas

Al igual que el año pasado, la celebración de este día se caracterizaba por dos grandes movilizaciones paralelas que evidenciaban la división existente en el movimiento sindical venezolano. La marcha del Frente Bolivariano partía desde la avenida Sucre y llegaba hasta la plaza Candelaria, aupando la construcción de "un nuevo sindicalismo" y "la unidad de los trabajadores, sin mafias sindicales". La prensa resaltaba el hecho de que el Presidente Chávez no había asistido. La movilización de la CTV se concentraba en la avenida México y se dedicaba a defender la unidad sindical, llamando la atención acerca de la necesidad de contar con verdaderos sindicatos y no simplemente con "sindicatos sumisos". Todo esto se producía en medio de las discusiones acerca del proceso electoral sindical. (EUD, 1-5-2001, Nacional y Política). Existían evidencias importantes de el proceso de atomización que habían sufrido las relaciones de trabajo, pues adicional a estas dos grandes marchas, otros grupos también salían a la calle con algo que decir, como por ejemplo el grupo Primero Justicia, cuya consigna era "sin empleo no hay justicia". (EUD, 1-5-2001).

¿UNA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO?

La Asamblea Nacional había aprobado en primera discusión una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que prometía hacer más simples y eficientes los procesos judiciales. En líneas generales, el proceso estructurado en la ley se resumía de la siguiente manera: El Tribunal del Trabajo de Primera Instancia de Sustanciación y Ejecución recibiría el objeto de la demanda; una vez admitida la demanda, se ordenaría la notificación del demandado en un cartel; la audiencia preliminar sería presidida por el juez de Sustanciación y Ejecución, en forma oral, pública y obligatoria; en la audiencia preliminar el juez debería mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia las controversias que se pudieran presentarse; si la mediación era positiva el juez daría por concluido el

proceso, pero si no fuese posible la conciliación, el juez debería resolver en forma oral todos los vicios procesales; si el juez ordenara la realización de un arbitraje para resolver la controversia, se procedería a construir una junta de arbitraje de tres miembros. La aprobación del proyecto en primera discusión daba lugar a una serie de debates, en los que se dejaban sentir diversas posiciones, algunas a favor y otras en contra. Aquellos que se mostraban a favor de la aprobación de la ley se basaban fundamentalmente en la tendencia de los procesos legales a ser orales y breves. Los de posición contraria, opinaban que creaba conflictos al incrementar la distancia entre trabajadores y patronos por la desigualdad entre las partes, que era un proceso muy complejo e incluso que su aplicación requería de la preparación de los actores. (EU, 27-5-2001, Mayela Armas, 2-1).

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: PRÓRROGAS Y MÁS PRÓRROGAS

Retraso del ejecutivo: AN tendría que asumir la seguridad social integral

Los proyectos de ley que conformaban los subsistemas de la seguridad social seguían sin aprobarse, el Presidente Chávez los tenía en lectura desde hacía más de 60 días, sin remitirlos a un Consejo de Ministros. Dado este retraso, algunos consideraban prácticamente imposible su redacción y lo calificaban de un acto de irresponsabilidad, dado que la prórroga establecida vencía el día 30 de junio. Parecía menester que la Asamblea Nacional asumiera la iniciativa legislativa (seguridad social integral) aprobada por el Gobierno anterior. (EU, 12-5-2001, 1-4).

Posponen por tercera vez las leyes de seguridad social

El día 18 de mayo, el Consejo de Ministros decidía, por tercera vez, posponer las leyes de seguridad social, aprobando un nuevo receso legal o *vacatio legis*. Si bien el plazo para la aprobación de estas leyes se vencía el día 30 de junio, este nuevo receso podía significar alargar ese tiempo tres (3) meses más, hasta el 30 de septiembre. (EN, 19-5-2001, Katiuska Hernández, E/1).

DISCUSIONES SOBRE EL AUMENTO SALARIAL

En el Sector Público

El día 3 de mayo, el Presidente Hugo Chávez, en su acostumbrada alocución al país de los jueves, ratificó el aumento salarial del 10% con reactividad desde el mes de enero para los trabajadores de la Administración Pública. (EU, 4-5-2001, Félix Carmona, 2-1).

Los trabajadores de la Administración Pública, a través de Fedunep, no tardaron en levantar su reclamo en contra del aumento, aclarando que era una aplicación de la cláusula salarial del contrato colectivo firmado el 3 de noviembre de 2000, calificándolo de fraude, pues aunque el Presidente hacía pensar que otorgaba un aumento, sin embargo era tan solo el cumplimiento de un acuerdo previo. (EU, 5-5-

2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-1). Más tarde, en una noticia publicada en prensa el día 8 de mayo, se aclaraba que el incremento salarial anunciado por el Presidente Chávez sólo beneficiaría a los empleados no amparados por el III Contrato Marco de los Trabajadores del Sector Público, pues el aumento del 10% en realidad era el mismo que ya se había aprobado en diciembre en el marco de la contratación colectiva. (EU, 8-5-2001, 2-1).

De todas maneras, la Ministra del Trabajo, Blanquie Portocarrero, aclaraba que debía esperarse la publicación del decreto presidencial para aclarar la dudas de los trabajadores. (EU, 8-5-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-1).

Casi inmediatamente después de que el Presidente Chávez decretaba el aumento, el Ministro de Finanzas aclaraba que no existían los recursos suficientes para hacer efectivo el incremento retroactivo desde el 1° de enero, pero los Ministros del gabinete estaban obligados a honrar la palabra del Presidente y facilitar los recursos para que pudieran ser pagados. (EU, 6-5-2001, 4-1).

Ya comenzaban los reclamos de las gobernaciones y del Alcalde del Distrito Metropolitano, Alfredo Peña, señalando que no podían hacer efectivo el aumento hasta tanto no recibieran el dinero para ello. (EN, 6-5-2001, Marielba Nuñez, D/5).

Según el contrato colectivo firmado a fines del año 2000, el incremento de 10% vigente desde enero debía haberse cancelado el día 15 de mayo, pero no fue así, pues el 90% de los empleados público no cobró el aumento. (EU, 16-5-2001, 1-1). Los empleados que sí habían recibido el aumento eran los del Ministerio de la Secretaría, el Ministerio del Trabajo y la Vicepresidencia de la República. El Ministro de Finanzas se comprometió a buscar los recursos para hacer posible el incremento para todos los trabajadores de la administración pública. (EU, 16-5-2001, Raquel Barreiro, 2-1).

Algunos sectores efectuaron una petición a la Ministra del Trabajo de convocar una comisión tripartita para efectuar la revisión del salario, lo cual fue descartado, debido a la poca claridad en cuanto a la representación de los trabajadores. (EU, 22-5-2001, Mayela Armas, 2-1).

El famoso decreto se volvía polémico, por cuanto no estaba clara su redacción y publicación. Por ejemplo, la Vicepresidenta Ejecutiva, Adina Bastidas, expresaba lo siguiente: "No existe ningún decreto, porque no se ha decretado el aumento salarial. Estamos dando respuesta a la Constitución. En estos momentos no hay decreto". (EU, 24-5-2001, Raquel Barreiro y Mayela Armas, 2-1).

Un sector que especialmente protestaba era el educativo, que arrancaba el día 2 de mayo con una huelga nacional acatada por la mayoría y cuyo fin dependía, según ellos, del Ministro Navarro. (EU, 3-5-2001, Gustavo Méndez, 1-4).

El conflicto se intensificaba días más tarde, pues el gremio docente rechazaba la oferta salarial propuesta por el MECD, proposición que, según el Ministro Navarro, sumada a la del año pasado colocaba la remuneración de los maestros en 25% sobre el resto de los profesionales del sector público. (EU, G. Méndez, 4-5-2001, 1-6).

En su acostumbrada cadena de los jueves, el Presidente Hugo Chávez aseguraba que con el nuevo incremento del 15% propuesto por el ejecutivo, los aumentos recibidos por los educadores estaban en el orden del 84,96% en los últimos dos años. Luego de ello, los docentes no sólo se dedicaban a rechazar el incremento salarial, sino que catalogaban al Presidente y el Ministro Navarro de "mentirosos", por presentar estadísticas que no se correspondían a la realidad. (EU, 5-5-2001, Eugenio Martínez, 1-2).

Sin embargo, la dirigencia sindical de los maestros garantizaba a los padres y representantes que sus hijos no perderían el año escolar. (EU, 6-5-2001, 1-6).

El martes 8 de mayo parecía lograrse un acuerdo, pues se decidía la conformación de una Comisión Técnica integrada por tres miembros del magisterio y tres del MECD, cuyo propósito era resolver el escollo de la nivelación salarial. (EU, 9-5-2001, Gustavo Méndez, 1-6).

En el Sector Privado

La Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, aclaraba que el sector privado debía fijar el sueldo de los trabajadores según su criterio, pues poseía libertad para ello. Sin embargo, también surgían opiniones contrarias en este sentido. (EU, 8-5-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-1).

ARRANCA EL PROCESO COMICIAL SINDICAL

Sindicatos deben modificar estatutos para participar en el proceso electoral

Para lograr la autorización por parte del Consejo Nacional Electoral (CNE) para el comienzo del proceso comicial, los sindicatos debían obtener una certificación del Ministerio del Trabajo que indicara que estas organizaciones habían adaptado sus estatutos a la nueva Constitución. (EN, 3-5-2001, Alcides Castillo, D/2).

CNE no ha recibido convocatoria alguna a elecciones sindicales

El proceso comicial comenzaba el día lunes 30 de abril y a partir de ese momento las directivas podían someter a consideración del organismo la fecha en que deseaban llamar a votar, así como sus estatutos internos, debidamente revisados y adaptados a la nueva Constitución. Sin embargo, en estos primeros tres días del proceso, ninguno de los más de tres mil sindicatos registrados en el CNE se hizo presente para convocar a sus comicios internos. (EU, 3-5-2001, 1-8).

En cámara lenta elección sindical

El proceso arrancaba con poco entusiasmo y según una noticia publicada el día 14 de mayo, hasta el día anterior sólo un sindicato había convocado a elecciones, el del Metro de Caracas. Si los grupos de trabajadores se retrasaban en sus cronogramas, podría producirse un embotellamiento electoral a finales del mes de septiembre. En este mismo artículo, se efectuaba un resumen de los plazos para las diferentes actividades que debían cumplirse en el proceso: el 25 de junio de cerraría

el registro de organizaciones sindicales, de modo que la que no se presentara no podría participar en la renovación; el 3 de julio se cerraba el plazo para recibir convocatorias electorales, a las que el Consejo iría respondiendo de acuerdo al orden en que se recibían, en plazo de cinco días; del 4 de junio al 8 de agosto se recibirían y aprobarían los proyectos, incluidos los cronogramas; el 11 de junio comenzaba el período para abrir el registro electoral a quienes quisieran afiliarse; el 13 de septiembre debería publicarse hasta el último registro electoral de afiliados en firme; y el 26 de septiembre era la última fecha posible para efectuar elecciones sindicales, dentro del plazo otorgado por el referéndum. (EU, 14-5-2001, Yolanda Valery, 1-8).

Para el día 14 de mayo sólo tres organizaciones sindicales habían solicitado al CNE realizar elecciones: a) el Metro de Caracas; b) los trabajadores tribunalicios; y, c) los empleados públicos del Ejecutivo y Legislativo del Estado Aragua. (EN, 14-5-2001, Alcides Castillo, D/1).

El CNE decidía mandar a ocho coordinadores regionales al interior del país, con el propósito de lograr agilizar el proceso de elección sindical. (EU, 31-5-2001, 1-6).

Durante el desarrollo de este proceso continuaban las discusiones acerca de la creación de un único sindicato nacional. (EU, 26-5-2001, Mayela Armas, 2-2).

CONFLICTO EN SIDOR

Aunque los conflictos eran numerosos, incluyendo el de PDVSA con sus trabajadores, se ha incluido aquí la historia detallada de la disputa en Sidor, por la duración e impacto de la misma.

El 1º de mayo, los trabajadores de Sidor, como consecuencia del vencimiento del contrato colectivo y la no conciliación entre las propuestas de las partes por lograr un acuerdo, iniciaron una huelga indefinida que paralizó incluso las llamadas condiciones mínimas de funcionamiento, generando pérdidas estimadas en \$3 millones. (EU, 2-5-2001, Luisa Amelia Maracara, 2-1).

Desde junio del año 2000, fecha de inicio de las negociaciones del contrato colectivo, hasta los actuales momentos, se habían registrado dieciocho (18) paros, que se traducían en pérdidas de 29,3 millones de dólares. (EU, 3-5-2001, Mariela León, 2-1).

Aunque el Presidente Chávez le pidió a la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, y al Presidente de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), Gral. Francisco Rangel Gómez, que intercedieran para el cese de la huelga, el diálogo era infructuoso. (EU, 4-5-2001, Mariela León, 2-1).

Esta paralización de actividades amenazaba con extenderse a todas las empresas del Complejo Aluminio y otros gremios de Guayana. (EU, 6-5-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-2). Entre las empresas de la Corporación Venezolana de Guayana dedicadas a la producción de metales y Edelca, que también se sumaría al paro, casi 15 mil personas entrarían en conflicto. (EU, 8-5-2001, 1-1).

La situación de conflictividad se mantenía, pues para el 7 de mayo todavía no se lograba ningún acuerdo y no parecía existir intención de ello. (EU, 8-5-2001, Luisa Amelia Maracara, 2-1).

La huelga cumplía ciento cincuenta y seis (156) horas, pero por fin las partes decidían reanudar el diálogo. El día 8 de mayo en horas de la noche, Sidor presentó una nueva contraoferta a la dirigencia del Sindicato único de Trabajadores Siderúrgicos y sus Similares (Sutiss) de adelantar parte de la bonificación prevista para el año 2002. Ramón Machuca, Presidente de Sutiss, explicó que estaban dispuestos a analizar la contraoferta y llevarla a la consideración de la asamblea, pero que si no satisfacía sus expectativas estaba previsto un paro de 48 horas en el Estado Bolívar. (EU, 9-5-2001, Mariela León, 2-1).

Para el día 9 de mayo a las once de la noche, el paro sumaba doscientas diez y seis (216) horas y las pérdidas ascendían a 22,5 millones de dólares, sorprendiendo que la nueva oferta de Sidor de pagar 24 días equivalía solamente a 10 millones de dólares, mucho menos que las pérdidas generadas hasta la fecha. (EU, 10-5-2001, Mariela León, 2-1). Sin embargo, el Vicepresidente ejecutivo del Grupo Techint en Venezuela, Enrico Bonatti, explicaba que si la directiva de Sidor hubiese accedido, en un principio, a las demandas contractuales de Sutiss, seguramente "se habría solventado el problema de conflictividad, pero se hubiese constituido en un problemón para los años futuros de la empresa", comprometiendo su sanidad financiera, encareciendo la mano de obra y reduciendo su competitividad en el contexto internacional. (EU, 13-5-2001, Mariela León, 2-2).

Las negociaciones tomaban un color rojo intenso, pues 22 contratistas ejercían un recurso de amparo alegando violación de la libertad económica. (EU, 11-5-2001, Luisa Amelia Maracara, 2-1). Once días después de iniciado el conflicto el juego continuaba trancado. (EN, 11-5-2001, Norberto J. Méndez, E/1).

El 17 de mayo, los trabajadores de la construcción pensaban en sumarse a las acciones de los siderúrgicos, lo que complicaba la situación. (EU, 12-5-2001, 2-1).

Durante todo el conflicto, desde su primer día, los portones que permitían el acceso se encontraban cerrados por los mismos trabajadores. Sin embargo, 12 días después de iniciado el conflicto un Juez de Ciudad Bolívar ordenaba permitir el acceso a los trabajadores que quisieran laborar, aunque la dirigencia sindical rechazaba la medida, alegando que la circunscripción judicial era ajena a la de Puerto Ordaz, donde se encuentra ubicada la empresa. (EN, 13-5-2001, Ana Díaz, E/3).

A estas alturas, se temía la intervención de la Guardia Nacional en el conflicto. (EN, 14-5-2001, Ana Díaz, E/1).

Más sindicatos apoyaban a Sidor, pues el lunes 21 de mayo, los sindicatos del Metro de Caracas, Salud de Distrito Federal y Miranda y Cantv introducirían pliegos conflictivos, solidarizándose con los trabajadores siderúrgicos. (EU, 16-5-2001, Mayela Armas H., Migdalis Cañizales y Mariela León, 2-1). Incluso se hablaba de la posibilidad de realizar un paro general de trabajadores.

El 17 de mayo, en horas de la tarde, se reanudaban las negociaciones, con una nueva contraoferta que mejoraba en un 20% a la anterior, pero los dirigentes sindicales manifestaron que no era negociable su proposición a la empresa de cancelar un bono de 3 millones de bolívares a cambio de la prórroga contractual, aunque Sidor estaba dispuesta a cancelar 1,2 millones. El impacto de esta huelga sobre el PIB ascendía a 138 millones de dólares. (EU, 18-5-2001, M. León, 2-1).

Para el 20 de mayo las negociaciones continuaban trancadas, pues los trabajadores y la empresa no concretaban el pago de un bono único. (EU, 20-5-2001, Mayela Armas, 2-2).

Alfredo Ramos afirmaba que el sindicalismo venezolano se encontraba en su mejor etapa, pues el conflicto de Sidor había representado una gran oportunidad para que el movimiento de trabajadores demostrara su poder ante el país. (EM, 21-5-2001, Odry Farnetano Rueda, Pág. 10).

Por fin, después de tres semanas de huelga, el día 23 de mayo se lograba un acuerdo y se normalizaban las actividades. Los resultados: 52,3 millones de dólares dejó de facturar la empresa durante el paro, 2,3 millones de dólares costaban las peticiones originales de los trabajadores, 12,3 millones de dólares costaba el acuerdo firmado con Sutiss. (EU, 23-5-2001, 1-1).

Para algunos, los conflictos laborales lucían pequeños ante los problemas económicos que la empresa debía enfrentar: sus deudas ascendían a 1,4 millardos de dólares y estaba por vencerse un plazo de gracia con los acreedores, sus costos fijos alcanzaban los 750 millones de dólares y el mercado se caracterizaba por la inestabilidad de los precios del acero. (EN, 27-5-2001, Adriana Cortés, E/1).

Junio de 2001

El mes de junio, último mes incluido en los relatos de la crónica de este número de la revista, no era muy diferente a los anteriores. La fecha de las elecciones sindicales se acercaba y los conflictos laborales se hacían intensos, consecuencia del incumplimiento en el pago de los pasivos laborales y el desconocimiento de la dirigencia sindical, para algunos ilegítima. Esto, junto a un costoso retraso en la aprobación del marco legal del sistema de seguridad social y la falta de claridad en cuanto al aumento salarial decretado por el Presidente Chávez, hacían de junio un mes conflictivo, lleno de paros, huelgas, reclamos, protestas y discusiones.

CONTINÚA LA PROBLEMÁTICA SOBRE EL AUMENTO SALARIAL

El Gobierno y el aumento salarial

Es interesante comenzar con esta parte de la crónica haciendo referencia a dos sendos artículos de opinión que debaten sobre las respuestas a las siguientes interrogantes: ¿Tiene el gabinete del Presidente Chávez una política definida con respecto al tema de los incrementos salariales? ¿Y hacia dónde avanzamos en ese

sentido? Uno de los artículos, que lleva por título "Al servicio de los trabajadores", recoge la opinión de Nicolás Maduro, Presidente de la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, y el otro, titulado "Criterios versus sorpresas" está escrito por Juan Carlos Larrañaga, especialista en asuntos laborales y profesor del IESA.

Para Maduro, "el Gobierno desarrolla una política económica tendiente a enfrentar los postulados económicos del neoliberalismo... su política salarial busca, en el mediano plazo, recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores, haciendo incrementos que están al mismo nivel o superan los porcentajes de la inflación...". Según expresa Maduro, "se ha producido una recuperación del salario desde la llegada del comandante Chávez a la presidencia de la República. El hecho de que aún sea insuficiente, no niega la existencia de esa política y la tendencia a profundizarla en los próximos años".

Por otro lado, Larrañaga hace hincapié en la necesidad de responder a tres preguntas de vital importancia a la hora de fijar el salario mínimo: ¿cómo fijarlo?, ¿cuándo fijarlo? y ¿en cuánto fijarlo? Al responder a estas preguntas a lo largo del artículo, su autor llama la atención sobre las consecuencias de imponer personalismo y sorprender con decisiones inconsultas en esta materia tan delicada, entre éstas la desconfianza de los inversionistas y el incremento de la economía informal. Además, resalta la importancia de la planificación para la toma de las decisiones que afectan al país, las organizaciones y sus familias. (EN, 10-6-2001, Nicolás Maduro Moros y Juan Carlos Larrañaga V., A/10).

Empleados públicos siguen sin aumento

Para el día 1° de junio, todavía el 70% de los trabajadores de la administración pública no percibían el alza de 10% en el salario, previsto en la contratación colectiva firmada en diciembre. Los pensionados y jubilados tampoco habían recibido el pago de lo que se les adeudaba por homologación y retroactivo, aunque el Ministerio de Finanzas estaba comprometido a pagarlo en un tiempo corto. (EU, 1-6-2001, Mayela Armas H., 2-1).

Canasta básica se come el salario

Dos millones seiscientos mil trabajadores esperaban por el decreto de aumento, aunque incluso con un 10% de alza en el sueldo mínimo quedaría un déficit de bolívares 137.740 para cubrir lo primordial, dado que la canasta básica calculada por la Oficina Central de Estadística e Informática se ubicaba en 295.740 bolívares. (EU, 5-6-2001, Raquel Barreiro C., 2-1).

El aumento en el sector privado

Según la Cámara Colombo-Venezolana, el aumento del salario mínimo en el sector privado debía formar parte de "una estrategia macroeconómica que tomara en cuenta medidas simultáneas por parte del Gobierno", pues de forma aislada se

traduciría en un incremento de los niveles de desempleo. Incluso, una medida de este tipo generaría un impacto negativo sobre las exportaciones y contribuiría al aumento de las importaciones. (EU, 8-6-2001, 2-2).

Mientras el Presidente Chávez se encontraba de viaje, la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero y la Vicepresidenta Ejecutiva, Adina Bastidas, cruzaban informaciones sobre el alcance del decreto de aumento salarial. El Gobierno se encontraba concertando con los empresarios sobre dicho aumento en el sector privado. (EU, 13-6-2001, 2-1).

La problemática era tal, que el día 19 de junio se iniciaba un proceso de consultas a los diferentes gremios amparados en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo, acerca del incremento del salario mínimo. (EU, 19-6-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-1).

Carmona Estanga, candidato a la presidencia del órgano cúpula empresarial, Fedecámaras, insistía sobre la necesidad de retomar el diálogo social para la definición del salario mínimo. (EM, 27-6-2001, Odry Farnetano Rueda).

ECONOMÍA INFORMAL

Un acertado cambio de actitud

El lunes 11 de junio, los buhoneros invadieron el bulevar de Sabana Grande, esta vez armados con brochas, espátulas y pintura, tras su decisión de comenzar a arreglar el paseo, prometiendo incluso jornadas de limpieza y mantenimiento todos los días lunes del mes. De esta forma esperaban acabar con la mala imagen que se habían ganado ante la comunidad. Por otro lado, aunque los propietarios de los negocios de la zona aplaudían la iniciativa, seguían a la espera del día en que las calles del paseo estuvieran despejadas permanentemente. (EN, 12-6-2001, Yelitza Izalla Yáñez, C/2).

Continúa la búsqueda de soluciones por parte del Gobierno

La Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor promovía la creación de un impuesto único para las microempresas, a fin de que éstas pudieran cancelar, en un solo pago, el impuesto sobre la renta, el de patente de industria y el de activos empresariales. Además, aspiraba a la formalización de unos 15 mil buhoneros a través de distintos programas que se manejarían conjuntamente con las cinco alcaldías metropolitanas. (EU, 18-6-2001, 4-2).

EL SECTOR EDUCATIVO RECLAMA EL PAGO DE PASIVOS LABORALES

Los docentes exigen pago de deudas

Las escuelas metropolitanas se encontraban paralizadas; su suspensión de actividades se debía a una deuda con los docentes que superaba los 3 millardos de bolívares. Por contrato colectivo, los docentes de la Alcaldía Mayor debían recibir

los aumentos decretados para el personal de las escuelas nacionales, además de los incrementos presidenciales. A pesar del paro, aseguraban que los niños no perderían el año escolar, pues habían cumplido hasta esta fecha con 137 días de los 180 días de clases establecidos en la ley. (EU, 1-6-2001, Migdalis Cañizales V., 4-2).

Por dos días consecutivos, el 31 de mayo y el 1° de junio, los maestros protestaban a las puertas de la Alcaldía Mayor, debido a que no se les había cancelado el fideicomiso desde hace cuatro años, ni el 36% de contrato colectivo, ni las prestaciones sociales y tampoco les habían entregado los cesta tickets. Alfredo Peña, Alcalde Metropolitano, expresó que ya se habían comenzado a cancelar las deudas, considerando justas las protestas de los trabajadores. (EU, 2-6-2001, Elena Pacheco, 4-2).

Los profesores universitarios también reclaman sus derechos

El día 21 de junio se producía un paro nacional de universidades de 24 horas, al que no sólo se sumaron profesores, sino obreros y empleados. La protesta se debía a las deudas salariales. Sin embargo, el 20 de junio, el CNU aprobaba un incremento de los sueldos de los profesores universitarios entre 18% y 24%, retroactivo desde el 1° de enero de 2001. Las deudas con los docentes universitarios eran diversas: 610 millardos de bolívares por el aumento de sueldos correspondiente al período 98-99, 120 millardos de la incidencia salarial de ese monto, 45 millardos de los compromisos salariales del año 2000 y la mayor de todas relacionada a los intereses de prestaciones sociales y constitución del fideicomiso, que ascendía a 3 billones de bolívares. (EN, 21-6-2001, Mireya Tabuas, C/2).

El día 26 de junio se producía un segundo paro en vista de que todavía no llegaban a un acuerdo con el Gobierno para la cancelación de los pagos que les adeudaban. En Maracay, un grupo de profesores, obreros y personal administrativo universitario se reunirían para realizar una marcha regional que generara presión sobre el Gobierno para la cancelación de dichas deudas. (EN, 26-6-2001, Alejandra Cubero, C/2).

SEGURIDAD SOCIAL: RETRASOS COSTOSOS

Proceso retrasado

Cabe comenzar el relato de los acontecimientos de este mes en materia de seguridad social, con algunas palabras de Alejandro Armas, diputado de la Asamblea Nacional, en su artículo titulado "Seguridad Social": "Venezuela pide a gritos un nuevo sistema de seguridad social. No desde hace un año ni dos. Llevamos más de 20 años con un desempleo crónico, que hizo crisis en la última década, sin que la población desocupada cuente con un ingreso compensatorio que dignamente le permita atender sus necesidades vitales mientras dure la cesantía laboral. Han transcurrido más de dos décadas viendo crecer las penurias de las familias venezolanas que han tenido que generarse sus propios empleos, incorporándose a la

actividad informal que supera ya más de la mitad de la fuerza de trabajo, con ingresos miserables que en promedio ni siquiera llegan al salario mínimo...". (EN, 3-6-2001, Alejandro Armas, E/11).

El retraso en la aprobación de la Ley de Seguridad Social, que ya hace tiempo se encontraba en un proceso de revisión y discusión, tendría un impacto en el empleo, pues según cálculos efectuados para la fecha, se dejarían de generar entre 25.000 y 30.000 puestos de trabajo directos e indirectos. (EU, 5-6-2001, 2-1).

Cabe incluir aquí lo expresado en noticia publicada el día 10 de junio, donde se afirmaba que continuaban las denuncias sobre irregularidades en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), consecuencia esto de la ausencia de una Junta Directiva, lo que le dejaba al Presidente del Instituto, Mauricio Rivas, la exclusividad en cuanto a la administración de los recursos del organismo. (EU, 10-6-2001, Eugenio Martínez, 1-2).

Sin embargo, días más tarde, el 13 de junio de este mes, una noticia de prensa aclaraba que según Mauricio Rivas, desde el comienzo de su dirigencia existía menos corrupción, explicando además que todas las denuncias eran entregadas a la Fiscalía para su estudio. (EN, 13-6-2001, Pablo Aiquel Garbarini, D/6).

Anteproyecto de Ley de Seguridad Social en AN

El lunes 4 de junio a las 8 y 15 minutos de la noche, la Vicepresidenta de la República, Adina Bastidas, se presentaba en la sede de la Asamblea Nacional para entregarle al Presidente del organismo, William Lara, el anteproyecto de Ley de Seguridad Social. Existían, entonces, dos anteproyectos sobre la materia, el de Primero Justicia y el del Ejecutivo, que serían discutidos y analizados por la Comisión de Desarrollo Social. (EU, 5-6-2001, 2-1).

Dentro de esta Comisión que se encargaría de la discusión y análisis del proyecto existían diferencias, sobre todo acerca de la presencia privada en el sistema de pensiones, pues algunos diputados pensaban en un sistema eminentemente público. (EU, 7-6-2001, Mayela Armas H., 2-1).

Por otro lado, en una noticia de prensa publicada el día 20 de junio, José Carlos Pla, Presidente del Banco Provincial, hacía referencia a las implicaciones económicas y sociales de los fondos de pensiones privados en América Latina. Para el caso de Venezuela, mencionaba que a corto plazo se lograría la generación de unos 25.000 puestos de trabajo y las administradoras privadas tendrían que realizar una inversión inicial de 547 millones de dólares. (EN, 20-6-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/1).

Asamblea evalúa reducir el número de subsistemas de Seguridad Social

La Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional estudiaba la posibilidad de disminuir el número de subsistemas a los cuales cotizaría el trabajador. En la reforma ya elaborada, se establecían cinco subsistemas: pensiones, salud, riesgos laborales, empleo y desarrollo laboral, y vivienda. Esos esquemas,

según la opinión de los parlamentarios, podrían reducirse a cuatro. Una primera propuesta consideraba mantener los sistemas de salud, empleo, vivienda y pensiones, pero incluyendo en ese modelo las prestaciones dinerarias por maternidad, paternidad e incapacidad temporal. La segunda alternativa era dejar los sistemas de pensiones, empleo, vivienda y salud, los cuales absorberían el de riesgos laborales. La última opción era seguir con el modelo propuesto por el Gobierno. (EU, 8-6-2001, Mayela Armas H., 2-1).

Lo cierto es que la Asamblea comenzaba las discusiones sobre el proyecto el día 12 de junio, fecha en la cual también pensaba aprobarse una nueva prórroga para que el marco legal entrara en vigencia el 1° de enero de 2002. (EN, 12-6-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/7).

Asamblea a favor de mantener más de 400 regímenes de pensiones

Una de las objeciones hechas por el gabinete social a los anteproyectos presentados por la Comisión para la Seguridad Social era que se propusiera la eliminación, en un lapso de 5 años, de los 400 regímenes de pensiones existentes para el momento. El gabinete insistía en la necesidad de preservar los modelos existentes, posición que ganaba consenso en la Asamblea Nacional. (EN, 16-6-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/1).

Comisión de Seguridad Social presentó leyes deficitarias

El día 16 de junio, se reunían la Ministra de Salud, María Urbaneja, y la de Ambiente, Ana Elisa Osorio, con la directiva de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional para explicar las observaciones del gabinete social a los anteproyectos de ley de seguridad social. En resumen, consideraban que el proyecto realizado por el equipo encabezado por Isaías Rodríguez se "quedó corto" en el concepto de solidaridad consagrado en la nueva Constitución. (EN, 17-6-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/11).

En otra reunión efectuada por la Ministra de Salud y Desarrollo Social, María Lourdes Urbaneja, con diputados de la Asamblea Nacional, hacía alusión a un estudio realizado por el economista Carmelo Mesa-Lago, que revelaba que el fisco no podría soportar el peso de la seguridad social, dados los excesos de la Constitución. Según el estudio, para dar cumplimiento al texto constitucional, se debían establecer etapas, definir tres subsistemas en vez de cinco, eliminar el Seguro Social y reformar el sistema de pensiones de la FAN. (EN, 26-6-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/1).

PROBLEMÁTICA LABORAL: RESUMEN DE ALGUNOS CONFLICTOS

En esta parte de la crónica se incluye un resumen del conjunto de noticias de prensa referidas a diferentes conflictos presentados en instituciones públicas y privadas en el ámbito laboral, que esbozan un panorama general de esta problemática:

2 de junio: PDVSA y sus trabajadores firmaban la paz, acordando acatar la decisión del Tribunal Supremo sobre el Decreto 892; se constituía una Comisión de Arbitraje en Sidor, como parte del acuerdo logrado entre la empresa y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (Sutiss). El 22 de mayo, al cesar la huelga; el personal de Ipostel solicitaba el pago de los pasivos laborales, que se le adeudaban desde el mes de enero. (EU, 2-6-2001, 2-2).

6 de junio: médicos residentes metropolitanos se declararon en conflicto, pues desde hacía 6 meses no recibían sueldo. (EU, 6-6-2001, 4-2).

7 de junio: los empleados del metro recibirían un incremento de 10% a partir de la firma del nuevo contrato colectivo y otro adicional del 5% para enero de 2002, además de un bono de 3 millones, lo que sumaba un total de 23 millardos para lograr evitar una huelga. (EU, 7-6-2001, 1-2).

9 de junio: trabajadores de Pequiven realizaban un paro en el Tablazo, solicitando un nuevo contrato colectivo. (EU, 9-6-2001, 2-2).

12 de junio: trabajadores petroquímicos de Jose y Morón paralizaron las actividades, uniéndose a los trabajadores de El Tablazo que se encontraban paralizados desde el día 7 de junio. (EN, 12-6-2001, E/2).

13 de junio: el Ejecutivo estudiaba decretar la reanudación de la faena en Pequiven, mientras la Guardia Nacional impedía el bloqueo de las industrias. (EN, 13-6-2001, E/2). Por otro lado, los obreros de la línea 4 del metro tomaron las calles por 3 horas, exigiendo que las obras fueran iniciadas. (EN, 14-6-2001, C/2).

18 de junio: los petroquímicos amenazaban con protestas en Caracas, ignorando el llamado de la Vicepresidenta de la República, Adina Bastidas, para que regresaran a sus labores. (EU, 18-6-2001, 2-2).

19 de junio: huelga petroquímica cumple 12 días en El Tablazo y 5 en Morón, mientras Luis Franchesqui, Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales de la Asamblea Nacional, manifestaba que se instalaría un grupo multidisciplinario para el logro de una salida concertada al conflicto. (EN, 19-6-2001, E/1).

21 de junio: trabajadores del Metro de Caracas amenazan con acciones de presión, por el incumplimiento del acuerdo firmado el 6 de junio, en el que se contemplaba el pago del bono compensatorio de 3 millones de bolívares y un aumento salarial de 10%. (EN, 21-6-2001, E/6). Una asamblea de trabajadores petroquímicos decidía la suspensión del paro laboral en El Tablazo, esperando que en menos de 48 horas la industria operara a su total capacidad. Sin embargo, los representantes sindicales aclararon que seguirían luchando por la firma de un nuevo contrato colectivo. (EM, 22-6-2001, Pág. 10).

25 de junio: trabajadores de la salud paralizarían actividades, debido a la negativa del Ministerio de Finanzas de otorgar los recursos para el pago de los cesta-tickets. (EU, 25-6-2001, 4-2).

27 de junio: enfermeras, camilleros, porteros y demás trabajadores de los hospitales metropolitanos marcharon por la avenida Urdaneta hasta llegar al edificio

sede del Ministerio de Finanzas para exigir el pago de los pasivos laborales que les adeudaban desde el año 1999 hasta la fecha. (EU, 27-6-2001, 4-2).

29 de junio: el Metro de Caracas se paralizó parcialmente como medida de presión de sus trabajadores, demandando la cancelación de los compromisos salariales. (EUD, 29-6-2001, Ciudad).

30 de junio: llegada de recursos acaba con conflicto en el Metro, pues el Consejo de Ministros aprobaba un crédito adicional de 20 millardos de bolívares destinados a la cancelación de los compromisos adquiridos entre la empresa y sus empleados. (EUD, 30-6-2001, Ciudad); acuerdo entre el Ministerio de Finanzas, la Alcaldía Metropolitana y los trabajadores de la salud dependientes del ente de Gobierno capitalino, pone fin a paro en hospitales, pues los trabajadores cobrarían deudas por cesta tickets. (EUD, 30-6-2001, Ciudad).

SE ACERCABA LA FECHA DE LAS ELECCIONES SINDICALES

¿FBT participará en las elecciones de la CTV?

Para Nicolás Maduro, al igual que para muchos otros dirigentes sindicales, las elecciones por la base activarían la construcción de los sindicatos nacionales por ramas de industria y servirían de insumo para construir una nueva central unitaria de trabajadores. Para Luis Miquelena, coordinador nacional del movimiento V República (MVR), la fuerza bolivariana debía competir con la CTV en las elecciones, aun a riesgo de perder. Sin embargo, Maduro explicaba que el FBT no participaría en las elecciones de la CTV, dejando en claro la independencia del movimiento sindical del MVR. (EN, 7-6-2001, Alonso Moleiro, D/1).

Tan sólo un día antes, aparecía una noticia en prensa donde se declaraba que los emeверristas estaban dispuestos a reunirse con las otras fuerzas sindicales para discutir sobre su participación en los comicios sindicales de base de la CTV, siempre y cuando estuviera presente la mediación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (EU, 6-6-2001, Taynem Hernández, 1-5).

Elecciones sindicales: proceso de ajustes

La CTV decidía convocar a elecciones el 25 de septiembre, última fecha posible, de acuerdo con el cronograma del CNE. Luis Irausquin, miembro de la Junta de Conducción, explicaba que la contienda se efectuaría en dos tandas: del 4 al 19 de septiembre se renovarían las autoridades en las federaciones nacionales, sindicatos nacionales y de base; y el 25 de septiembre la de la propia CTV y las federaciones regionales. (EU, 8-6-2001, Yolanda Valery, 1-6).

Las organizaciones sindicales estaban preocupadas por los rumores que desde ya corrían con respecto a la negociación de los resultados electorales. La transparencia del proceso, que se llevaría a cabo del 25 de julio al 26 de septiembre, era dudosa. (EN, 13-6-2001, D/2).

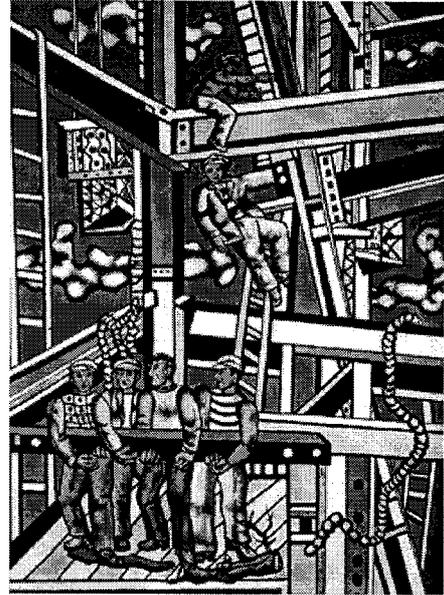
Al mismo tiempo, entre los días 4 y 21 de este mes, se celebraba en Ginebra, Suiza, la 89 conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Durante el desarrollo de ésta, el día 13 de junio a las 3:00 pm (10:00 am hora de Venezuela), la Comisión de Normas de la organización condenó a Venezuela por la violación del Convenio 87 sobre libertad sindical de la OIT, el cual prohíbe a los Gobiernos interferir en la vida de los sindicatos. Aunque la OIT no posee el poder para la aplicación de sanciones, el país denunciado queda expuesto a medidas comerciales y políticas por parte de la comunidad internacional. La OIT designaría, el día 21 de junio, una comisión que visitaría al país y que vigilaría por la corrección de los errores y el cumplimiento de los convenios internacionales. (EN, 15-6-2001, Ana Díaz, E/12).

Los días pasaban y no dejaban de aparecer nuevas noticias: el 18 de junio se anunciaba que el CNE no revisaría los reglamentos de sindicatos, presumiendo la "buena fe" de los mismos; el 19 de junio aparecía una noticia según la cual la CTV pedía flexibilizar el estatuto, que para ellos constituía una de las principales trabas para la celebración del proceso. (EU, 18-6-2001, Yolanda Valery, 1-10 y EU, 19-6-2001, 1-6).

Como consecuencia de la primera de estas noticias, la CTV resolvía efectuar las elecciones de acuerdo con sus estatutos, en vista de que el CNE no pondría obstáculos. (EN, 19-6-2001, Alcides Castillo, D/6).

Todavía se dibujaba tan solo el comienzo de un proceso inédito en el mundo sindical, que seguramente no estaría exento de sancadillas y tropiezos.

Documentos



COMENTARIOS SOBRE EL "PROYECTO DE LEY DEL EJERCICIO
DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y
AFINES"

Josué Bonilla García y Gustavo García¹

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Antes de iniciar los comentarios a la Ley de Ejercicio de Relaciones Industriales, nos detendremos a realizar una breve reseña sobre algunos aspectos claves que deben ser tomados como referencia fundamental para la consolidación de cualquier instrumento legal, que resalte la importancia de la disciplina de Relaciones Industriales y de los responsables de su ejercicio profesional, tanto a macro como a micro nivel. Desde el punto de vista académico no podemos desvincular las variables que durante los últimos años impactaron las Relaciones Industriales y los procesos de Recursos Humanos en la sociedad. Sin duda, estos cambios afectan los diferentes enfoques definidos en los contenidos programáticos (pensa) de las instituciones que se dedican a la formación del profesional del área y que permiten esbozar su perfil ideal y su rol en la sociedad. Trataremos tres aspectos muy relacionados entre sí y que necesariamente debemos considerar si pretendemos hacer un análisis serio. Se incluye, entonces, una breve reseña sobre la disciplina de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, se puntualizan algunos períodos claves de cambio en las carreras de pre y post grado y adicionalmente se agregan algunos comentarios sobre el papel de los Colegios de Relaciones Industriales y los antecedentes a la aprobación en primera discusión del Proyecto de Ley de la disciplina.

LA DISCIPLINA DE RELACIONES INDUSTRIALES

La especialidad de Relaciones Industriales ha atravesado una serie de etapas y/o momentos históricos que le han permitido consolidarse como una disciplina profesional que engloba una matriz de conocimientos que le es propia, lo que hace pensar en la necesidad de su consolidación definitiva, la cual viene dada por la evolución en su conceptualización y la elaboración de algunas herramientas que incluyan y aclaren el perfil u orientación de los profesionales del área, como lo

¹. Los autores son Profesores Investigadores del Departamento de Estudios Laborales (IIES-UCAB). La elaboración de este documento fue una decisión de la Directiva de la Escuela de Ciencias Sociales (UCAB), del Programa de Post-Grado en Gerencia en Recursos Humanos y Relaciones Industriales y del propio Departamento de Estudios Laborales. Revisión Técnica: Juan Carlos Varela. Revisión General: Ingrid Ochoa de Pérez (Directora de la Escuela de Ciencias Sociales), Aurora Brito Querales (Directora del Post-Grado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales) y Pedro Vicente Navarro (Coordinador de la Especialidad de Relaciones Industriales).

podría ser una Ley de Ejercicio Profesional, donde se reconozca, a través de los mecanismos legales necesarios, su objetivo en la sociedad venezolana.

ARGUMENTOS QUE NOS HACEN PENSAR SOBRE LA CONSOLIDACIÓN DE LA PROFESIÓN DE RRII.²

Las diversas configuraciones que adoptan las relaciones de trabajo en la sociedad moderna, de acuerdo a sus formas o modos de producción y la complejidad de las relaciones derivadas de la creciente estructuración formal de los actores y de la enmarañada trama normativa que surge de sus acuerdos e interacciones, han dejado en claro la necesidad de formar profesionales de Relaciones Industriales, los cuales reúnen una serie de competencias que le son propias. Se trata de un nuevo tipo de expertos con conocimientos interdisciplinarios.

De acuerdo a algunos entendidos, en las últimas décadas la función de Relaciones Industriales ha alcanzado una sólida posición dentro de la actividad empresarial, equiparándose en nivel y rango a las cinco funciones tradicionales de las tareas gerenciales (Finanzas, Producción, Mercadeo Contabilidad y Administración).

Lo que comenzó por ser una restringida actividad administrativa de la empresa, referida a la contratación, empleo y remuneración, fue creciendo gradualmente hasta constituir una compleja función que habría de merecer no sólo la categoría de una función gerencial sino más aún, de una profesión académica.³

Aún más convincente es el argumento que esgrimen algunos autores de la corriente industrialista, que ven a la conformación de la disciplina como el último paso de un largo proceso de desarrollo de la “ciencia del trabajo” o, si se quiere, de la “administración científica del trabajo”. Consideran que este proceso se inicia con la escuela taylorista de principios del siglo XX, dominada por los ingenieros industriales extendiéndose a través de varias etapas con las investigaciones y aportes de los psicólogos industriales de diversas escuelas, criticados y superados después por los sociólogos del trabajo en sus diversas corrientes, hasta llegar a una actual sistematización de todos estos conocimientos, en el marco de una visión socio-política de la empresa, con un sentido marcadamente interdisciplinar y bajo la casi común denominación de Relaciones Industriales.⁴

².No pretendemos ser demasiados exhaustivos en este aparte, sólo presentar algunos rasgos generales sobre la disciplina; recomendamos al lector que para mayores detalles consulte a: José I. Urquijo; “Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI”; UCAB, 2001

³.IBID, pp.21-24.

⁴.IBID, p.31

SU CARÁCTER INTERDISCIPLINAR NO IMPIDE SU CONSOLIDACIÓN
COMO DISCIPLINA

Para algunos, los profesionales del área no han confirmado con su desempeño, la madurez de la disciplina y aunque esto no pasa de ser una percepción, no hay duda que debe considerarse en el análisis. Su argumento de fondo se centra en las competencias de algunos profesionales que pertenecen a disciplinas de las cuales se nutre la carrera de RRII como lo son la sociología, la psicología, la economía, el derecho... y que tradicionalmente se han desempeñado en algunas actividades a nivel de las organizaciones (micro-nivel) comúnmente denominadas “Recursos Humanos”. Los que tienen esta opinión se basan en un mal entendido “carácter interdisciplinar”.

Como bien lo plantean algunos autores, los aportes de las distintas disciplinas de las que se nutre las Relaciones Industriales se ajustan a una axiomática común, a una matriz que las articula y les da coherencia en un todo, en función de un fin u objetivo común (el estudio y resolución de los problemas de las relaciones sociales de trabajo en los distintos modos de producción). El enfoque interdisciplinario se muestra más fecundo y enriquecedor que la concentración por separado en aquellas disciplinas que constituyen un área o dominio de aportación a las Relaciones Industriales.⁵

Mediante este enfoque interdisciplinario surge una matriz nueva de conocimientos cuyas fronteras no son las mismas que aquellas de toda disciplina o combinación de disciplinas de las cuales se nutre. “Las relaciones industriales no son resultado de una mera sumatoria de conocimientos disciplinares o un ensamblaje heteróclito de piezas o partes tomadas de ciertas disciplinas. Su objeto formal le da su sentido especial y único, su identidad como disciplina académica autónoma, al permitirle articular conocimientos de otras disciplinas en función de una nueva finalidad, conformando una nueva totalidad.⁶

Entonces, la pregunta que se nos plantea es: ¿los profesionales formados en las distintas disciplinas que nutren a las Relaciones Industriales, cuentan con las competencias para liderizar actividades propias de recursos humanos en la organización?. La respuesta es sin duda afirmativa desde una visión restringida, pero no puede negarse la necesidad de contar con una visión o enfoque holístico de todos los procesos, si se pretende obtener resultados excelentes. Esta visión o enfoque sólo se encuentra en los egresados de la carrera en Relaciones Industriales y en algunos profesionales que a través de la experiencia o de algunos programas de “certificación” han logrado reunir este cuerpo de conocimientos.

⁵.IBID, pp. 51-52

⁶.IDEM

DE LA INTERDISCIPLINARIEDAD A LA TRANSDISCIPLINARIEDAD

De acuerdo a esto, si vamos más allá en el enfoque y margen de acción de la disciplina, cabe hablar también de la transdisciplinariedad, entendida como la coordinación de todas las disciplinas sobre la base de axiomas generalizados. Entonces, podría definirse a la disciplina de Relaciones Industriales como “el conocimiento de la trama compleja de relaciones que ligan a los sujetos activos del conflicto industrial (sindicatos, empleadores, estado), globalmente analizados en una visión interdisciplinar que utilice las diversas ópticas suministradas por nuestro actual tipo de conocimiento científico (el derecho, la economía, la sociología, etc.)”.⁷

LA CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES (PREGRADO Y POSTGRADO)

No debe dejar de formar parte de este análisis una breve visión del desarrollo académico de las Relaciones Industriales, tanto a nivel de pregrado como de postgrado. Esto, dado que uno de los requisitos fundamentales para su consolidación como disciplina profesional, es que existan instituciones (universidades) que ofrezcan esta carrera a nivel de pregrado, con un pensum definido y plenamente justificado. En Venezuela, el origen, desarrollo y consolidación de la carrera ha recaído en gran parte en dos instituciones académicas: la Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad de Carabobo. La primera, al abrir, dentro de su Escuela de Ciencias Sociales, en el año 1959, una Especialidad de Relaciones Industriales; y la segunda, al fundar la División Docente de Relaciones Industriales y posteriormente la Escuela de Relaciones Industriales en el año 1964. Desde entonces, ambas Universidades vienen otorgando a sus egresados, el Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Paralelamente, la Universidad Central de Venezuela apartándose un poco de esta corriente, optaba por abrir la especialidad de Psicología Industrial en la Escuela de Psicología, con un pensum similar al de la Carrera de Relaciones Industriales, aún cuando en él se diera menos énfasis a las materias de derecho laboral y de economía⁸.

LA CARRERA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Pre-Grado

Para efectos del presente documento nos centraremos en el desarrollo de la carrera de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello, la cual recibió gran parte de su inspiración, desde los años de su fundación, de la corriente

⁷.IDEM

⁸.IBID, p.27.

sociológica, un tanto ecléctica⁹, representada por las Universidades de Laval (Canadá) y de Lovaina (Bélgica)¹⁰. Luego de algunos ligeros cambios llevados a cabo en la década de los 70', se elaboró la primera "reforma global e integral" durante el año 1993, la cual respetó la fundamentación sociológica inicial, pero añadió una nueva dimensión o enfoque, en función de la filosofía tripartita y participativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹. Posteriormente, en el período académico 1997-1998, con la cooperación de un equipo formado por los profesores más jóvenes de la especialidad, se llevó a cabo una nueva "reforma parcial" del pensum, donde se incluyeron tres opciones de especialización o énfasis para los dos últimos años de la carrera (relaciones laborales, compensación y beneficios, y recursos humanos), aunque manteniendo la posibilidad de seguir los estudios por una opción general¹².

En la ya citada reforma de pensum del año 1993, planteada con ocasión de la discusión del Plan Trienal de la UCAB, se estableció lo que se denominó "Perfil Ideal" o Deseable del Licenciado en Relaciones Industriales", el cual se mantiene en la actualidad y que hemos decidido incluir aquí:

"un verdadero científico social, preocupado por la problemática laboral y socio-económica del país, capaz de analizar situaciones en forma crítica y de proponer soluciones viables con objetividad y realismo, encaminadas a orientar la política social del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores...;

un estudioso del mundo del trabajo, conocedor del proceso de desarrollo económico y social de Venezuela, y capaz de alcanzar una visión total y globalizadora de las complejas relaciones sociales que surgen en los distintos modos de producción desarrollados históricamente por el hombre...;

un posible investigador y docente, que coopere, con otros académicos en la difícil tarea de perfeccionar las bases teóricas de la especialidad, buscando su mayor eficacia con el auxilio de la nueva instrumentación técnica que representan la informática y las recientes innovaciones telemáticas...;

pero, sobre todo, un profesional, dotado de un profundo bagaje teórico e instrumental que lo haga: ...apto para gerenciar los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad de la empresa, tanto en el sector público como privado, en lo referente al factor humano, es decir a los hombres y mujeres inmersos en las complejas relaciones sociales planteadas en todo tipo de situaciones laborales;

⁹.Ecléctico: Escuela filosófica que procura conciliar las doctrinas que parecen mejores o más verosímiles de diversos sistemas.

¹⁰.Op Cit. José I. Urquijo, p. 27.

¹¹.IBID, p. 29.

¹².IBID, p. 30. La explicación y justificación de la Reforma parcial del pensum se encuentra en el documento titulado "Reforma Parcial del Pensum de la Escuela de Ciencias Sociales"; UCAB, Caracas, Junio de 1998.

...capaz de liderizar los procesos de cambio en el mundo del trabajo, previendo y midiendo el alcance de su impacto en la sociedad global y en los individuos;

...preocupado por contribuir al desarrollo y la formación integral de los trabajadores, teniendo en cuenta su potencial intelectual así como sus necesidades socio-económicas;

...especialmente preparado para ser un mediador y conciliador de los intereses de los grupos o sectores implicados en el proceso productivo (el Capital y el Trabajo, los ejecutivos y ejecutores), por medio del diálogo, la negociación colectiva y la concertación;

...y que sepa hacer oír su voz en la formulación y en la gestión de políticas sociolaborales a micro y macro nivel, tanto en las esferas gubernamentales como en los foros de las compañías multinacionales y de las grandes organizaciones sindicales, abordando problemáticas de tanta trascendencia como la remuneración equitativa del trabajo, la seguridad y previsión social, la higiene industrial, la capacitación y el desarrollo de una legislación laboral, flexible pero justa.

...Todo ello, teniendo siempre como orientación central de su conducta profesional la mejora de la calidad de vida para todos los miembros de la sociedad, en función de sólidos principios y de valores éticos fundamentales que hagan posible el logro de este objetivo con equidad y justicia".¹³

Post-Grado:¹⁴

El crecimiento académico de la carrera a nivel de pre-grado y la relación oferta-demanda abrió las puertas a la creación de un programa de estudios a nivel de post-grado, el cual se inicia durante el período académico 1975-1976. Por iniciativa del decano, P. Gustavo Sucre y del Dr. Chi-Yi-Chen, se desarrollaron tres programas de Maestrías (Administración de Empresas, Ciencias Económicas y Relaciones Industriales). La administración del programa de Maestría de Relaciones Industriales

¹³Op Cit. José Ignacio Urquijo. p.29. En cuanto al tipo de egresado que pretende formar la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, recogemos lo planteado por el Pfr. Héctor Lucena. Ante la pregunta sobre el tipo de egresado que está planteado desarrollar responde: "Se busca un profesional que este capacitado para desempeñar un papel activo en el marco de unas políticas laborales que tengan como objetivo: 1) El incremento de la producción con productividad y calidad; 2) La participación de los productores en el proceso de elaboración de las políticas laborales; 3) El mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo; 4) La participación en los beneficios derivados del esfuerzo aportado, que se traduzca en mejoramiento de la calidad de la vida de los diversos actores". Al efecto puede verse: Hector Lucena; "La Reforma Curricular en Relaciones Industriales" incluido en la Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; Depto. Estudios Laborales, IIES, UCAB, Enero-Diciembre de 1993.

¹⁴Hasta la fecha la UCAB (Caracas y Guayana) ha Graduado en la Maestría de Relaciones Industriales a cuatrocientos ochenta profesionales (480) y en la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales (posterior a la reforma) a treinta y cinco (35) lo que hace un total de quinientos quince (515). El propósito de incluir estos datos es alertar sobre la necesidad de desarrollar estudios que nos permitan contar con datos más precisos sobre la situación del profesional de la disciplina y su perfil socio-económico y laboral.

quedó en manos del Pfr. José Ignacio Urquijo quien, al inicio de su gestión, presentó un nuevo plan de estudio, que fue aprobado por el Consejo Universitario en su sesión del 7 de junio de 1983. Dicho pensum estuvo vigente hasta 1997. En este año se efectuó una reforma que comprendía dos puntos principales: el cambio de denominación por el de Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales; y el cambio de la estructura del pensum, con el fin de distinguir el ciclo básico de especialización (con dos menciones: Relaciones Laborales y Gerencia de Recursos Humanos) y el de maestría. El perfil del egresado de esta especialidad y/o maestría en RRHH y RRII se describía en forma idéntica al egresado del pregrado que ya se expuso anteriormente¹⁵.

LA CARRERA EN OTRAS UNIVERSIDADES

Hoy día pueden nombrarse diversas universidades que se han sumado al propósito de formar profesionales en el área, junto a la UCAB (Caracas-Guayana) y la Universidad de Carabobo. Así podemos nombrar, a la Universidad Simón Rodríguez (Licenciado en Recursos Humanos), la Universidad Católica del Táchira (Licenciados en Administración: Mención Recursos Humanos), la Universidad de Oriente (Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos), la Universidad Rafael Beloso Chacín (Licenciados en Relaciones Industriales) y la Universidad José Antonio Páez (Licenciados en Relaciones Industriales).

También debemos hacer referencia a otras universidades que han decidido impartir esta especialidad a niveles de postgrado, tal como la Universidad Metropolitana, La Universidad Santa María, La Universidad Simón Rodríguez, la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) y la Universidad Central de Venezuela.

Un comentario especial merece también una buena cantidad de Institutos Tecnológicos y Colegios Universitarios que gradúan:

Técnicos Superiores en Administración de Personal y Recursos Humanos:

CU de Caracas, CU Francisco de Miranda, CU de Los Teques Cecilio Acosta, IUT Mariscal Sucre, CU Fermín Toro, CU de Administración y Mercadeo, IU Jesús Enrique Lossada, IU de Tecnología José Antonio Anzoátegui, CU José Lorenzo Pérez, IUT Juan Pablo Pérez Alfonzo, IU de Educación Especializada, IUT de Administración Industrial, IUT Dr. Federico Rivero Palacios, IU Adventista de Venezuela, IUT Superior de Oriente.

¹⁵Cfr. URQUIJO, José Ignacio y Aurora Brito. "Reforma de la Maestría de Relaciones Industriales". UCAB, 1997. p 1.

Técnicos Superiores en RRII:

IUT Industrial Rodolfo Loero Arismendi; IUT Antonio José de Sucre; IUT Pedro Emilio Coll; IUT Henry Pittier; IUT Industrial; CU Rafael Belloso Chacín.¹⁶

Con todo esto, se pretende dejar en claro que la carrera ha atravesado efectivamente por todo un proceso de maduración, que ha contribuido al afianzamiento de una profesión plenamente reconocida en la sociedad actual. Esto, de alguna manera sienta las bases sobre la posibilidad, perfectamente válida, de pensar en la creación de una Ley de Ejercicio para los Profesionales en Relaciones Industriales. Sin embargo, también pretende convertirse en un llamado de atención sobre la imperiosa necesidad de efectuar estudios a profundidad sobre la situación de las diferentes modalidades antes mencionadas, a las que, para mayor complicación, deben sumarse el conjunto de empíricos que a través de años de experiencia han adquirido conocimientos en el área, algunos demostrando un desempeño excelente.

Se entiende que resulta imposible que la Ley del Ejercicio Profesional sea lo suficientemente amplia para amparar a todo este abanico de profesionales dedicados a los procesos de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, algunos de los cuales se restringen a actividades a nivel de empresa u organización (micro-nivel) dejando de lado el enfoque macro que requiere una visión holística y sistémica que sólo puede ser alcanzada a través de un cuerpo de conocimientos completo. Parte de la discusión radica en la propia denominación de la disciplina que necesariamente involucra una diferencia en su enfoque pasando por el perfil y rol del profesional, su margen de acción y sus competencias, aspectos que serán tratados durante el desarrollo del presente documento.

COLEGIOS DE RELACIONES INDUSTRIALES

En este análisis, debemos hacer referencia a la situación del gremio¹⁷ conformado por el conjunto de profesionales de las Relaciones Industriales y sus intentos por adquirir un papel protagónico en el análisis de la realidad económica, laboral y social del país. Comenzaremos por puntualizar algunos antecedentes de los Colegios de Profesionales, a propósito del papel activo que ha jugado el Colegio de Profesionales de Relaciones Industriales del Estado Carabobo en tiempos recientes, en lo que respecta al Proyecto de Ley del Ejercicio que actualmente se discute en la Asamblea.

Cabe comenzar aclarando que este Colegio, el del Estado Carabobo, no es el único existente y su rol no ha sido muy diferente al de otros, manteniendo siempre bajos niveles de inscripción y poca representatividad. Tanto es así, que hoy día

¹⁶. Datos tomados de la Revista del Consejo Nacional de Universidades (CNU) donde se exponen las "Oportunidades de estudio en las Instituciones de Educación Superior de Venezuela"; Caracas 2001.

¹⁷. Conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión o estado social.

muchos estudiantes o incluso profesionales de las Relaciones Industriales desconocen la existencia histórica de estos Colegios.

Ya para el año 1975 se invitaba a “todos” los Licenciados en Relaciones Industriales al acto de toma de posesión de la Junta Directiva del “Colegio de Relacionistas Industriales del Distrito Federal y Estado Miranda”, que tenía como objeto “brindar a los industriales, entidades gubernamentales y empresas de todo género que mantuvieran en actividad a muchos empleados, los requerimientos técnicos sobre la dinámica de éstos, asimismo el comportamiento moral y social de los mismos”¹⁸. Para aquel entonces, dicho Colegio preveía ciertas normas para poder formar parte del mismo y se constituía con profesionales universitarios, estableciéndose excepciones para aquellos empíricos con experiencia, que aunque tendrían todo el apoyo del colegio, sin embargo, no formarían, de ningún modo, parte de las listas de egresados universitarios que serían ofrecidas a empresas u organismos que requirieran a estos especialistas¹⁹. Parecía que el rol del Colegio sería muy activo en cuanto a sus vínculos con el sector empresarial, pues previendo sus necesidades o deficiencias en el área de Recursos Humanos y tras hacer recorrer un proceso de inscripción a los profesionales universitarios del área, estaba en capacidad de recomendarlos a las empresas demandantes garantizando su eficiente desempeño, pues reunían la formación adecuada.

El mismo año se conformaba el Colegio de Profesionales de Relaciones Industriales del Estado Bolívar, trazándose como objetivo “la aprobación por parte del Congreso de una ley de colegiación de los profesionales, así como el de fomentar un mayor conocimiento de la naturaleza, función e importancia de la profesión”²⁰. Sus intenciones también parecían buenas, pero sus resultados eran pobres.

Incluso si nos referimos al Colegio del Estado Carabobo, el único que ha perdurado en el tiempo, al evaluar los resultados alcanzados podríamos calificarlos de insuficientes, aunque sin pretender restar el mérito de su trayectoria y su constante participación y presión para la aprobación de la Ley del Profesional de Relaciones Industriales objeto de este análisis.

Por otro lado, no cabe duda de la importancia, que en su momento, cobraban estos Colegios, que incluso se pronunciaban a la opinión pública en materia referida a leyes del trabajo, aumentos salariales, etc. Esto obliga a una reflexión acerca de las diferentes causas que han llevado a estos resultados, donde quizás deba incluirse el error de

¹⁸.El Nacional, 19-10-1975, Ramírez Guzmán, Información.

¹⁹.IDEM

²⁰.El Nacional, 16-11-1975, Especial, Información.

vincular los gremios a los partidos políticos y la baja credibilidad en ellos resultante²¹; en todo caso esta es tarea de los encargados de su dirección.

Para quien se pregunte acerca del propósito de estas aclaratorias, es que verdaderamente pueden verse desligados, por un lado la creación de un “Colegio” con objetivos definidos y por otro, la creación de una “Ley de Ejercicio” que contribuya a normar, fortalecer, proteger y afianzar el ejercicio de la profesión. Lo que nunca debe admitirse es la creación de una “Ley de Ejercicio” como un medio para lograr la legitimación de toda una infraestructura cuyo propósito y funcionamiento no sea completamente justificable.

LEY DE EJERCICIO DE PROFESIONALES EN RELACIONES INDUSTRIALES

Los intentos por lograr la aprobación de una “Ley del Ejercicio del Profesional de las Relaciones Industriales” datan de hace más de veinte años; al momento de recolectar las diferentes versiones del proyecto a lo largo del tiempo, hurgando en los archivos de J. Ignacio Urquijo s.j., incluso encontramos un anteproyecto que ya circulaba para el año 1980.

Ahora bien, si damos un gran salto y nos ubicamos en los acontecimientos más recientes, el 15 de diciembre del año 2000 fue aprobado un “Proyecto de Ley del Profesional de Relaciones Industriales” en primera discusión por la Asamblea Nacional. Cabe mencionar que este proyecto no era una nueva versión, sino simplemente el mismo que reposaba en el extinto Congreso Nacional desde hace más de veinte años²², lo cual resulta preocupante, en virtud de los cambios sufridos por la profesión en este tiempo, lo que posiblemente debía traducirse en una reforma de aquel “viejo proyecto”. Se observa que los promotores no se preocuparon por la actualización del contenido, más bien se centraron en cumplir con los requisitos derivados del proceso de formación de las leyes, específicamente por lo que a la discusión de proyectos se refiere, la cual debe iniciarse a más tardar en el período de sesiones ordinarias siguiente al que se haya presentado, puesto que de no suceder así, el proyecto debe ser sometido a referendo aprobatorio de conformidad con la Constitución Nacional. Esto ocasiona que generalmente los proyectos sean aprobados en primera discusión para luego comenzar verdaderamente un proceso de análisis, discusiones y debates que deben traducirse en los cambios y mejoras necesarias para su aprobación final.²³

21. En una nota de prensa donde se invita a la toma de posesión de la Junta Directiva del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales del Distrito Federal y Estado Miranda, se incluye en el encabezado el escudo de Acción Democrática; Véase; El Nacional; 19-10-1975.

22. El 30 de Octubre del año 1992 se introdujo ante la Secretaría de la Cámara de Diputados la “Exposición de Motivos y Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales”

23. Véase art. 205 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El punto que pretendemos dejar claro es que la aprobación de este primer proyecto se debe a un aspecto meramente político y procedimental, existiendo todavía la oportunidad de participación de todos los sectores involucrados. Para algunos, este acontecimiento constituye un sacudón que exige una reacción equivalente, para otros es simplemente una sorpresa y otro grupo lo percibe como un gran logro. Aunque muchos opinan que un hecho como este debe ser el resultado de todo un proceso de discusiones que no se ha producido, otros consideran tener todo el derecho por la falta de interés e iniciativa de algunos. Sea cual fuere la verdad, en ningún caso puede perderse la perspectiva del asunto, es decir, aquellos que habían tenido la iniciativa no podían esperar que su opinión fuera la única a tomar en cuenta, rechazando las ideas de otros afectados que tenían algo que decir. En conclusión, no debe existir duda sobre la necesidad del diálogo y la concertación para llegar a las mejores soluciones.²⁴

Dejando un poco de lado esos elementos relacionados a las posibilidades y derecho de opinar de todos los afectados, en este análisis debe efectuarse obligatoria referencia al modo como este proyecto fue “vendido” a la Asamblea Nacional, así se evidencia en tres comunicaciones intercambiadas entre los miembros del Colegio de Licenciados de Relaciones Industriales de Carabobo y miembros de la Asamblea Nacional y la Fiscalía.

En una primera carta de fecha 30 de octubre de 2000, escrita por Magally García Malpica, Directora de Protección de los Derechos Fundamentales de la Fiscalía General de la República, y dirigida al Lic. Andrés Méndez, Presidente del Colegio de Profesionales de Relaciones Industriales de Carabobo, le informa que ya se había remitido la comunicación de este último al Lic. Wladimir Villegas, Sub-Secretario de la Asamblea Nacional, señalando la importancia que revestía la aprobación de dicha ley, la cual se constituiría en “un instrumento jurídico que regularía el ejercicio de esta profesión y concretaría la aplicación de métodos científicos para evaluar el desempeño de los trabajadores de la Administración Pública”.

²⁴. Muchas fueron las muestras de intolerancia que mostraron el presidente y vicepresidente del Colegio de Licenciados de RRII del Edo. Carabobo, Andrés Méndez y Raúl Nuñez, que tras figurar como los grandes protagonistas en cuanto al logro de la aprobación del “Proyecto” en primera discusión por la Asamblea Nacional, parecían olvidarse que todos los Licenciados en el área tendrían algo que decir, pues también serían afectados por ello. El día 7 de junio de 2001, en el VIII Congreso Nacional de RRII, el Prof. Raúl Nuñez, quien participó como uno de los conferencistas en un panel de discusión sobre el proyecto, pretendía con su discurso dividir a los profesionales del área en dos bandos, “aquellos que amaban su profesión y estaban de acuerdo con la aprobación del proyecto” y “aquellos traidores que tan solo se dedicaban a criticarlo”. También el día 26 de julio de 2001, en la consulta pública efectuada por la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, llamaba la atención que el Lic. Andrés Méndez acusaba a la Asociación Nacional de RRII (ANRI) de ser “los traidores de la Relaciones Industriales”, mientras que el Lic. Raúl Nuñez, de forma curiosa, se dedicaba a dirigir al estilo de los mejores directores de orquesta, a un grupo numeroso de estudiantes de la carrera de la Universidad de Carabobo, que aplaudían o lanzaban abucheos dependiendo de los comentarios de los participantes.

En una segunda carta, de fecha 7 de noviembre de 2000, enviada por el Lic. Andrés Méndez a Wladimir Villegas, se hace de nuevo referencia a que Javier Elechiguerra, Fiscal General de la República, reconocía el “método científico de evaluación de personal que debía ser practicado por un profesional en Relaciones Industriales, para ponerle fin al desorden de la Administración Pública”.

En la tercera comunicación, de fecha 8 de noviembre de 2000, enviada a William Lara por algunos diputados de la Asamblea Nacional, éstos últimos justifican la discusión y aprobación del “Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales” basados en el artículo 146, párrafo último de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Muchas son las críticas que pueden efectuarse ante estos acontecimientos; primero que parecía haberse perdido el verdadero significado y propósito de una ley de ejercicio profesional, cuyo objetivo fundamental es muy diferente de “convertirse en una herramienta para garantizar la aplicación de un método científico en la evaluación de personal de la Administración Pública”; segundo, no puede reducirse el campo de esta disciplina a la mera evaluación de desempeño del personal, lo que constituye tan solo una actividad específica de uno de los subprocesos a micro-nivel que conforman esta disciplina; posiblemente puedan asociarse estas intenciones, nada ciertas, al actual estado de la administración pública, que adolece de adecuadas políticas en materia de recursos humanos; pero incluso se es osado al decir que la evaluación de desempeño sería aquella que acabaría con el caos en este sector, pues es tan solo uno de los aspectos en que se podría mejorar.²⁵ Queremos pensar que este modo de actuar obedece sólo a una buena intención de los promotores, dirigida a acelerar el proceso de aprobación de la Ley.

ANÁLISIS DE LA “ÚLTIMA VERSIÓN” DEL PROYECTO DE LEY DEL PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y AFINES

Luego de presentar los argumentos que sirven de base, justifican y describen la consolidación de la disciplina, el desarrollo de la carrera y algunos antecedentes de los colegios profesionales y de la propia Ley de ejercicio, procederemos al análisis de la “última versión”²⁶ de la Ley del Ejercicio del Profesional de Relaciones Industriales y

²⁵.El Departamento de Estudios Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello, ha participado en una serie de proyectos de investigación aplicada en varios organismos adscritos a la Administración Pública. En su papel de asesor se han efectuado diagnósticos exhaustivos que nos permiten hablar con cierta propiedad de las debilidades de los procesos de Recursos Humanos (Ministerio de Finanzas – 2001-; Ministerio de la Secretaría de la Presidencia –2001-; Superintendencia de Seguros –2000-; Fondo de Inversión Social de Venezuela –1998-); esto sin incluir su labor formativa dirigida a algunos miembros de la Administración Pública, específicamente de la Oficina Central de Personal e incluso las cohortes de egresados del Post-Grado en Gerencia del Sector Público: Mención Recursos Humanos.

²⁶.Es necesario aclarar que si bien existe una versión aprobada en primera discusión, posteriormente se ha venido desarrollando todo un proceso que da origen a reformas parciales del proyecto. Hasta la fecha en que se realiza este documento el proceso se ha desarrollado de la siguiente manera: A partir del 15 de

Afines, Aprobada en primera discusión en la Asamblea Nacional el 15 de Diciembre del año 2000. Este análisis se realizará tomando en cuenta todas las secciones que la integran.

SOBRE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo a la Constitución Nacional la razón por la cual se exige acompañar a todo proyecto de Ley de una exposición de motivos es que esta permite determinar la pertinencia de dicha Ley, sus objetivos, alcance y viabilidad, convirtiéndose en el punto de partida de las discusiones que lleva a cabo la Asamblea Nacional para aprobarlo en primera discusión²⁷. El objeto de este comentario es llamar la atención sobre este aparte incluido en la primera versión de la Ley del Ejercicio. Curiosamente los argumentos presentados en la primera versión y que teóricamente deben ser lo más sólidos y consistentes como sea posible, han sufrido modificaciones a las cuales haremos referencia a continuación.

Hasta la fecha, existen dos versiones de la exposición de motivos del Proyecto de Ley del Ejercicio, la primera incluida en el Proyecto de Ley aprobado en primera discusión y la segunda, muy diferente, difundida en la denominada “última versión” del proyecto recibida oficialmente por la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB el 10 de Septiembre de 2001.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: PRIMERA VERSIÓN (DA ORIGEN A SU APROBACIÓN EN PRIMERA DISCUSIÓN)

La primera versión de la exposición de motivos data del año 1992. Su estructura, hilo conductor y, en general, los argumentos presentados en dicha exposición, han sido centro de diversas críticas por parte de los actores que han participado en el proceso de

diciembre del año 2000 se han originado nuevas versiones; una de ellas dada a conocer por el mismo Raúl Nuñez, Vice-presidente del Colegio de Relaciones Industriales de Carabobo, durante un panel de discusión del proyecto de ley, efectuado en el VIII Congreso de Relaciones Industriales en fecha 7 de Junio de 2001. Un mes más tarde, se distribuyó otra versión entre los presentes en el “Foro Consulta Pública” efectuado por la Sub-Comisión Especial de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral conformada por los diputados Salomón Centeno (Presidente), Luis Franceschi y Ezequiel Vivas Terán. Pero esto no queda allí, días más tarde, el 26 de Julio de 2001, otra versión con ligeros cambios podría encontrarse en el sitio web de la asamblea nacional (www.asambleanacional.gov.ve). Luego de ser realizado el Foro Consulta Pública a la que hemos hecho referencia, la Sub-Comisión se dedicó a enviar algunas cartas de solicitud de opiniones, donde se anexaba una versión del proyecto de Ley, a diferentes sectores involucrados, una de las cuales fue dirigida a la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, el 10 de Septiembre de 2001. Este análisis considera esta versión como la “última”, sin embargo y así nos lo han explicado algunos expertos del derecho, es difícil saber cuando una versión es la última, puesto que los miembros de la sub-comisión efectúan modificaciones constantemente de acuerdo a las opiniones emitidas por los interesados que en ocasiones sólo está reflejada en la versión que utilizan como papel de trabajo.

²⁷.Cfr. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; arts. 205 al 211, especialmente el 208

discusión tras la aprobación en primera discusión del proyecto. Este aparte de la Ley estaba integrado por tres secciones, una introductoria, otra sobre el concepto de Relaciones Industriales y una última referida al Campo de la Disciplina. Luego de una lectura exhaustiva podemos concluir que no faltan motivos a sus detractores para su crítica. Consideramos que los argumentos que justifican la creación así como el propósito de la Ley no se encuentran lo suficientemente claros, creemos además que su elaboración carece de profundidad y en ciertas partes, incluso, de sentido. Es posible que ello se deba al momento histórico en el que se llevó a cabo, el cual dista mucho de la situación actual de la disciplina, que como hemos explicado ampliamente en la introducción de este documento, cuenta con motivos específicos que justifican su razón de ser y resaltan la necesidad de contar con un profesional que reúna un perfil de competencias hoy definidas en los pensa de estudio de la carrera, los cuales dibujan su papel y ámbito de acción social tanto a micro como a macro nivel. Podríamos detenernos a analizar párrafo a párrafo su contenido, pero creemos que en este momento no existe razón para ello por cuanto ya existe una nueva versión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: SEGUNDA VERSIÓN

Esta parte del análisis debe ser mucho más profunda, así que nos detendremos en algunos detalles o puntos que se incluyen en esta segunda versión. A diferencia de la primera no se divide la exposición en secciones, más bien se trata de resumir y en algunos casos reafirmar ciertos planteamientos ya incluidos en la primera. El primer párrafo se refiere a tres aspectos que sirven como antecedentes para justificar la creación de la Ley del Ejercicio. La exposición se inicia resaltando los 34 años del Colegio, sin querer desestimar y tomando en consideración algunos aspectos puntuales ya incluidos en la primera parte de este documento, no podemos perder de vista el rol que ha jugado el Colegio y la percepción sobre su legitimidad para los profesionales de la disciplina. En segundo lugar se hace referencia al papel de las universidades, especialmente de la UC y de la UCAB en la formación de profesionales del área, no obstante consideramos que esta información puede ser enriquecida con datos más precisos, al igual que el tercer aspecto que se refiere al desempeño de los profesionales en el campo de las Relaciones Industriales al cual califican de exitoso.

El segundo párrafo se refiere al propósito de este instrumento legal, mediante el cual se regulan y delimitan las áreas de acción del profesional. Creemos que la necesidad de un instrumento de estas características va mucho más allá.

En los siguientes dos párrafos se hace énfasis en la justificación de la Ley, argumentando un mandato de la Constitución en materia de Recursos Humanos y la necesidad que genera el marco legal vigente y sus diversos instrumentos (LOPCIMAT, Ley Penal del Ambiente...), en todo caso incompletos y desarticulados de los argumentos iniciales. Finaliza resaltando algunos rasgos del profesional que nos parecen acertados.

Seguidamente se presenta otro argumento, a nuestro juicio muy general, que dice poco sobre el aporte del profesional al proceso de cambio, supeditándolo a una especie de capacidad jurídica que permitiría “institucionalizar normas de carácter ético en el marco de la responsabilidad profesional”... lo cual no nos queda lo suficientemente claro. Tampoco queda claro el término profesiones afines, aspecto que comentaremos un poco más adelante.

Posteriormente salta a otro argumento legal, contenido en la Constitución (art.144 y 145), el cual hace referencia al concepto de ciencia y método de las Relaciones Industriales. Este nos parece un argumento sólido que está alineado a la visión de algunos autores que consideran que el desarrollo de la ciencia del trabajo ha permitido la consolidación de la disciplina de Relaciones Industriales, a nuestro juicio debería ser la base de la exposición de motivos.²⁸ No obstante, al leer cuidadosamente ambos artículos creemos que estos, por si mismos, no son suficientes para justificar este argumento, hace falta indagar sobre algunos aspectos históricos y de conceptualización que dan origen a la disciplina y a los cuales ya hemos hecho referencia anteriormente, por cuanto dichos artículos cubren aspectos de micro-nivel específicamente en el sector público.

Antes de finalizar la exposición, haciendo hincapié nuevamente en el papel decisivo del profesional del área y en la necesidad de hacer realidad este instrumento legal, se incluye un párrafo muy general sobre el potencial de los egresados en la disciplina para participar en la problemática del mercado laboral utilizando sus conocimientos específicos.

Sin duda que la lectura nos hace pensar sobre la posibilidad de construir una nueva versión, que verdaderamente refleje en forma consistente y con un hilo conductor claro, la pertinencia, objetivos, alcance y viabilidad de este instrumento legal, según lo demanda la Constitución Nacional, para lo cual debe contarse con la opinión de los diversos sectores involucrados.

SOBRE EL TÍTULO DE LA LEY

Luego de comentar la Exposición de Motivos, nos centraremos en el cuerpo de la Ley, comenzando por el “título”. A estas alturas ya hemos explicado a profundidad el desarrollo del proceso de discusión del Proyecto de Ley y las diferentes versiones resultantes, cuyos títulos también han sufrido variantes en algunas oportunidades.

La versión de más vieja data llevaba por título “Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales”. Versiones posteriores a ésta eran llamadas “Proyecto de Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales” y la más reciente “última versión” titulada “Proyecto de Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Afines”.

²⁸. Así lo consideramos al momento de elaborar la primera parte de este documento.

Este análisis comenzará por exponer algunos aspectos generales referidos a dos corrientes: 1) La Gerencia de Personal y, 2) La Economía Laboral, para luego efectuar algunos comentarios específicos sobre el título que debe incluirse en el Proyecto de Ley.

¿RELACIONES INDUSTRIALES Ó RECURSOS HUMANOS?

Las Relaciones Industriales, a partir de la década de los 60' sufren un proceso de transformación que da origen a dos corrientes, la de la Gerencia de Personal (micro-nivel) y la de la Economía Laboral (macro-nivel), desarrollándose una línea imperfecta entre las Relaciones Industriales y los Recursos Humanos, que según algunos autores no logra escindir de verdad ambas corrientes disciplinarias *cuyo foco de interés es el mismo*: las relaciones de empleo.²⁹

Mientras que la corriente de Recursos Humanos está compuesta de internalistas que buscan explicaciones a los fenómenos surgidos en las relaciones de empleo, tanto entre los individuos como en el conjunto de la organización (procesos de recursos humanos: atraer, incorporar, mantener, desarrollar y desincorporar); la corriente de las Relaciones Industriales se compone de externalistas que se enfocan en los factores externos a la organización para explicar los fenómenos que surgen de las relaciones de empleo (condiciones económicas de los mercados laborales, legislación laboral, aspectos demográficos de la fuerza laboral, etc).³⁰

La división de ambos campos tiene algo positivo, puesto que significa que hay dos enfoques diferentes sobre el mismo objeto que pueden llevar a una visión más totalizadora y completa del estudio de los problemas del trabajo.³¹

De cara al futuro resulta importante la convergencia de los dos esfuerzos de la disciplina de Relaciones Industriales: la construcción científica de una teoría que tenga en cuenta las fuerzas ambientales que afectan las organizaciones y a la efectividad en el trabajo, así como las relaciones obrero patronales y la resolución de problemas que lleve al desarrollo de un sistema de trabajo eficientemente gerenciado que contemple tanto los intereses de la empresa como de los trabajadores.³²

EL ALCANCE Y PERTINENCIA DEL TÍTULO DE LA LEY

El título, en su versión inicial, parecía muy amplio al llamarse simplemente “Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales” y el primer cambio, aunque para algunos parezca insignificante, consistió en enfatizar que se trataba de la “Ley de Ejercicio de

²⁹.Op Cit. José I. Urquijo, p.61

³⁰.IBID, p.62

³¹.IBID. p.64

³².IDEM

los Licenciados en Relaciones Industriales”, cuya intención parecía dirigirse a aclarar en forma explícita, que en la misma no tenían cabida los técnicos superiores graduados en el área.

Una vez efectuadas estas aclaratorias, podría pensarse en un título diferente, de carácter totalizador u holístico que agrupe ambas corrientes, proponemos se denomine: “Ley de Ejercicio Profesional del Licenciado en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos”.³³ Sin embargo, no estaría de más efectuar un estudio en profundidad del pensa de la carrera, con sus diferentes denominaciones en diversas universidades, para establecer a ciencia cierta donde se encuentran sus diferencias y semejanzas.

Especial referencia merece la inclusión del término “afines”³⁴, en el título de la “última versión”, evento que carece de un análisis a profundidad de lo que abarca y las consecuencias que podría generar. Dado el carácter interdisciplinar de la carrera, que se ha explicado en forma extensa en la introducción, podría confundirse el término “afines” con el conjunto de disciplinas que la nutren y que por lo tanto guardan alguna afinidad con la misma. Pareciera que el propósito de los promotores de adoptar el término “afines” era no excluir a los Licenciados en Recursos Humanos. El problema del término radica en que su sentido podía ser interpretado de forma incorrecta otorgándole un carácter tan amplio que desbordaría su intención inicial.

Lo recomendable, a nuestro parecer, es efectuar una corrección de dicho título, proponemos: “Proyecto de Ley de Ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos”; de otro modo, si se persiste en la idea de mantener el término afines, debe incluirse un artículo que explique el alcance del término, tal como se ha hecho en la última versión del proyecto, claro que luego de realizar un estudio a profundidad de los pensa de estudio de las universidades que ofrecen la carrera.

A continuación comentaremos los artículos incluidos en la “última versión” del proyecto.

TÍTULO I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Consolida la creación de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, infraestructura que no se encuentra lo suficientemente justificada.

³³ Este debate ha sido suficientemente aclarado en la UCAB. En primer lugar el cambio de pensum de la Maestría en 1998, incluyó la modificación de su título a “Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y/o de Relaciones Industriales”. Al efecto puede verse: José I. Urquijo y Aurora Brito; “Reforma de la Maestría en Relaciones Industriales”; UCAB, 1997. De igual manera se incluye una amplia exposición sobre esta temática en la nueva versión corregida y aumentada del libro del Pfr. José I. Urquijo; “Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI”; UCAB; 2001.

³⁴ Afin: próximo, contiguo. Que tiene afinidad (analogía) con otra cosa. Pariente por afinidad.

Artículo 2. En general nos parece acertado, excepto que se incluyen sólo a los profesionales de Relaciones Industriales lo cual se contradice con el tratamiento del término "afines".

TÍTULO II. De los profesionales.

Artículo 3. Está orientado sólo a micro-nivel, es decir a un ámbito específico de la disciplina: "...al estudio científico de las teorías y prácticas implícitas en la gerencia integral de los recursos". Consideramos que el ámbito de dedicación es incompleto, este debe relacionarse con el perfil del egresado incluido en la primera parte de este documento.

TÍTULO III. Del ejercicio profesional.

Artículo 4. Notamos se ha corregido su orientación, aclarando que la colegiación es voluntaria y no obligatoria, lo cual se ajusta al espíritu de la nueva Constitución de la República.

Artículo 5. Este artículo es uno de los que debemos tratar con mayor cuidado. Entendemos la intención de hacerlo "potestativo"³⁵ y no "taxativo"³⁶, utilizando el término "serán requeridos", lo cual no imposibilita "per se" a otros profesionales y resguarda el derecho al trabajo. Estamos de acuerdo con el primer párrafo del artículo, lo que está en discusión son los once ordinales donde se incluyen "todas" aquellas actividades que se consideran del área, expuestas sin un estricto orden lógico, lo cual las hace perfectibles e incluso pueden ser limitativas si consideramos los cambios de las relaciones laborales por la presión del contexto, especialmente de la variable tecnología, lo cual pudiera reducir la vida útil de los servicios profesionales que se enuncian. Otra posibilidad se nos presenta, luego de revisar una serie de leyes del ejercicio profesional en las que se nota un tratamiento distinto de los servicios profesionales, remitiéndose sólo a una referencia general que se centra en la utilización del conocimiento adquirido mediante el estudio de cierta disciplina de nivel universitario.³⁷

³⁵ Potestativo: que está en la facultad o potestad de uno.

³⁶ Taxativo: que limita o reduce un caso a determinadas circunstancias.

³⁷ Le dan un tratamiento general: La Ley del Ejercicio de la Psicología (1978); la del Ejercicio del Periodismo (1994); la Ley de Abogados; La Ley de Ejercicio del Bioanálisis (1973); Ley de Ejercicio de la Farmacia (1928). Le dan un tratamiento específico: La Ley del Ejercicio de la Contaduría Pública (1973); Ley del Ejercicio de la Profesión del Licenciado en Nutrición y Dietética (1998). Otro caso es el de la Ley de Ejercicio de la Profesión de los Licenciados en Administración (1982), que enumera los servicios de manera general; y el de la Ley de Ejercicio Profesional de la Sociología y la Antropología (1998) que al delimitar el campo de la profesión, lo relacionan a los planes de estudio de las escuelas y universidades, debidamente autorizadas, que imparten la disciplina.

Artículo 6. Estamos en total desacuerdo con este artículo ya que viola los derechos gerenciales de las empresas u organizaciones³⁸ y contradice lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, que otorga a las empresas la exclusividad de decidir en materia de estructura organizacional.

Artículo 7. Este artículo debería ser potestativo y no taxativo; la solución puede ser sustituir el término “deberá” por “podrá”. En estos términos, la norma puede ser contra productiva ya que se convertiría en un techo para el desarrollo de la carrera de cientos de profesionales que podrían desempeñarse a otros niveles y/o en otras áreas, mucho más si se carece de estudios de oferta-demanda de este tipo de profesionales.

Artículo 8. Nuevamente se es excluyente al incluir que las funciones de asesoría “deberían ser ejercidas” por profesionales del área. Estas funciones pudieran formar parte del artículo donde se exponga el campo de ejercicio de este profesional, descritas, por supuesto, bajo un adecuado criterio de orden. En lo que se refiere al párrafo único de este artículo, que exige el aval a través de la firma de un profesional de la disciplina en un determinado documento, creemos que es correcta su orientación, faltaría incluir a las convenciones colectivas, como un documento clave que requiere de dicho aval. No creemos que tenga que ser un requisito obligatorio sino más bien una especie de “sello de calidad”, máxime si consideramos que ninguna otra Ley del Ejercicio obliga expresamente a contar con el aval o firma de un determinado profesional en la Convención Colectiva. Debe buscarse la forma de alertar a los actores de las Relaciones Laborales que participan en la negociación colectiva sobre la necesidad de contar con un profesional de Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos en los equipos de negociación.

Artículo 9. En este caso nuestro análisis se corresponde con el del artículo 6, creemos que es violatorio de los derechos gerenciales y de la libre organización de la empresa.

Artículo 10. Nos parece que la aclaratoria del Colegio Profesional sobra, es muy general y tiene poca relación con el establecimiento de una firma u organización profesional.

TÍTULO IV. Del uso indebido del título.

Artículo 11. Este artículo, tal cual se redacta, no tiene razón de ser. Deja a una mera discrecionalidad, no muy clara, de quién es la responsabilidad de “juzgar” o “inferir” sobre términos, leyendas, insignias, dibujos y demás expresiones asociadas a la disciplina.

³⁸. Sobre la Doctrina de los Derechos Gerenciales puede verse; José I. Urquijo; “Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales; UCAB, Caracas; pp. 267-288

TÍTULO V. Del ejercicio ilegal y TÍTULO VI. De las Sanciones.

Artículo 12. El punto 1 es contradictorio y “taxativo”, recordemos que no se ha definido correctamente el término “servicios reservados” De la forma como está redactado quiere decir que lo que se enumera en el Artículo 5 y en sus ordinales son funciones exclusivas del profesional en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos. Algo similar ocurre con el punto 2 referido a la “exclusiva competencia de la profesión”, lo cual nos hace pensar que se incurre en visos de inconstitucionalidad, afectando el derecho al trabajo.

Artículo 13 al 20. En estos artículos se establecen una serie de sanciones en caso de ejercicio ilegal o incumplimiento con lo establecido en la ley. Aunque no cabe duda que el ejercicio de una profesión debe estar guiado por valores contrarios al delito y la mala praxis, el problema se presenta cuando estas sanciones se establecen sin tener claro a quiénes afecta y su campo de acción.

TÍTULO VII. De la Federación, sus atribuciones y sus órganos de dirección, TÍTULO VIII. De los Colegios y sus órganos y TÍTULO IX. De la Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Afines.

Artículo 21 al 56. Este conjunto de artículos hacen referencia a la infraestructura que se pretende crear y que entraría en funcionamiento tras la aprobación de la Ley. El problema radica en que esta estructura podría no ajustarse a las necesidades generadas de la aprobación del instrumento. Nos parece una estructura excesivamente burocrática y pesada, que no se corresponde a la naturaleza de las organizaciones actuales caracterizadas por su dinamismo y por la utilización óptima de la tecnología de la información³⁹. En todo caso, la estructura del organismo u organismos deben ser definidas más adelante en función de las nuevas necesidades que se generen y de la tasa de afiliación o colegiación que se logre obtener mediante un llamado a la atención a sus potenciales miembros, sobre los servicios y ventajas que estos obtendrían tras su afiliación. Se trata de un nuevo paradigma que se basa en que la razón de ser de los Colegios, la Federación y los Institutos de Previsión, obedece a una verdadera necesidad y razón de ser para su existencia.

La alternativa es la creación de un Colegio pequeño pero de gran alcance, cuyo crecimiento o expansión dependa de los servicios que presta a sus clientes y del rol que juegue en la sociedad como institución crítica y de avanzada, autónoma, democrática y basada en sólidos principios éticos.

³⁹ Nótese que la gran mayoría de los artículos que componen el Proyecto (36 de 58) se refieren a la conformación y organización de la Federación, los Colegios y el Instituto de Previsión Social.

TÍTULO X. De la situación de los técnicos.

Artículo 57 y 58. De encontrarse bien definido el alcance de la Ley, estos artículos no tienen razón de ser ya que automáticamente se excluye de su margen o ámbito de acción al nivel técnico, siendo que se trata de una “Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos”. Sin embargo, una cosa es el que esta ley ampare sólo a los licenciados y otra, muy diferente, es pretender que los graduados a nivel técnico sólo puedan trabajar bajo la supervisión de un Licenciado, cosa que nuevamente atenta contra los derechos gerenciales. En todo caso, de incluirse, el artículo debe ser de tipo “potestativo”, más como una recomendación que como un mandato.

TÍTULO XI. Disposiciones Transitorias.

Esta etapa de transitoriedad de la Ley es lógica y pertinente, el problema radica precisamente en la manera como se instrumenta el mecanismo. ¿Quiénes serán los encargados de avalar esta especie de certificación?. Pareciera que lo más lógico es dejar en manos de las universidades (con el apoyo logístico del Colegio) esta responsabilidad, lo que se tiene que definir de manera más clara y precisa son los requisitos para dicha “certificación”.

TÍTULO XII. Disposiciones Finales.

Acerca de estas dos últimas disposiciones del Proyecto de Ley, creemos que atentan contra la libertad de asociación; está claro que podría generarse un problema para aquellos profesionales que cuenten con más de una profesión. El caso de los Administradores mención Recursos Humanos es particular y amerita el estudio del pensum, para definir su posibilidad de ser incluidos en la Ley.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

Para finalizar comenzaremos por decir que, dejando de lado los intereses de algunos particulares, la intención de aprobar este instrumento es positiva. Todos los actores involucrados deben poner de su parte y participar en el proceso de discusión, dejando de lado las disputas y abriendo un espacio al diálogo.

No debemos olvidar la necesidad de elaborar estudios a profundidad que nos permitan conocer perfectamente el perfil del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, así como sobre el papel que desempeña en la sociedad.

La idea de dinamizar el Colegio de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, renovando su dirigencia y llamando a la conformación de una Junta Directiva elegida por un número representativo de miembros del gremio, los cuales deben ser convocados una vez se apruebe la ley, así como de un Instituto de Previsión Social

que preste un servicio valioso al profesional del área resulta un paso más para el logro del reconocimiento que merece la disciplina.

El análisis exhaustivo del proceso de discusión, del desarrollo de la disciplina y de la carrera nos ha permitido ver con claridad la verdadera dimensión de un instrumento de este tipo, no se debe maximizar su alcance ni minimizar su razón de ser, debemos darle su justa dimensión.

La Universidad Católica Andrés Bello, a través de la Escuela de Ciencias Sociales, el Post-Grado de Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales y el Departamento de Estudios Laborales, pone a la disposición del equipo evaluador, todos los recursos con lo cuales cuenta para la mejora de este instrumento legal de manera tal que logre alcanzar su propósito fundamental que no es otro que el de poner punto final al proceso de consolidación de la carrera y centrarse en construir nuevos conocimientos para enriquecer la disciplina

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- CALVANI, Arístides; "El Surgir de una Escuela: Sobre la Fundación de la Escuela de Ciencias Sociales (Licenciaturas en Sociología y Relaciones Industriales); en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; UCAB, Caracas, 1993.
- CARBALLO, César y Humberto Villasmil; "Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento: Anotado y concordado"; UCAB-UCAT; 1999.
- CONSEJO NACIONAL DE UNIVERSIDADES; "Oportunidades de Estudio en las Instituciones de Educación Superior de Venezuela"; OPSU; 2001.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
- EL NACIONAL; edición del 16-11-1975; del 19-11-1975 y del 19-10-1975.
- LEY DE ABOGADOS, SU REGLAMENTO Y CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DEL ABOGADO.
- LEY DE EJERCICIO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA Y SU REGLAMENTO. Gaceta Oficial N°30.273 del 5-12-1973 y Gaceta Oficial N°30.617 del 6-2-1975.
- LEY DE EJERCICIO DE LA FARMACIA. Gaceta Oficial N°16.551 del 7-7-1928.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE ECONOMISTA. Gaceta Oficial N°29.687 del 15-12-1971.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. Gaceta Oficial N°3.004 del 26-8.1982.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DEL LICENCIADO EN NUTRICIÓN Y DIETÉTICA. Gaceta Oficial N°36.526 del 27-8-1998.
- LEY DE EJERCICIO DE LA PSICOLOGÍA. Gaceta Oficial N°2.306 del 11-9-1978.
- LEY DE EJERCICIO DEL BIONÁLISIS. Gaceta Oficial del 23-7-1973.

- LEY DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LA SOCIOLOGÍA Y LA ANTROPOLOGÍA. Gaceta Oficial N°5.239 del 23-6-1998.
- LEY DEL EJERCICIO DEL PERIODISMO. Gaceta Oficial N°4.819 del 22 -12-1994.
- LUCENA Héctor; “L Reforma Curricular en Relaciones Industriales”; en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; UCAB, Caracas, 1993.
- ULRICH, Dave, Michael R. Losey y Gerry Lake; “El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos”. Editorial EdipeBarcelona, 1998.
- URQUIJO, José Ignacio y Aurora Brito; “Reforma de la Maestría de Relaciones Industriales; UCAB; Caracas, 1997
- URQUIJO, José Ignacio, Adriana Mendoza, Aracelis Tortolero y Aurora Brito; “Escuela de ciencias Sociales: Renovación del Pensum de Relaciones Industriales; en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; UCAB, Caracas, 1993.
- URQUIJO, José Ignacio; “Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI”; UCAB, Caracas, 2001
- URQUIJO, José Ignacio; “Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales”; UCAB, Caracas, 2000

ANEXO

LEY DE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES Y AFINES

(Copia fiel y exacta de la versión enviada a la Escuela de Ciencias Sociales el 10 de septiembre de 2001)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 2001 se cumplen 34 años de la creación del primer Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales de la república, organismo que nace ante la manifiesta preocupación del estado por los recursos humanos del país, toda vez que por los años sesenta se previó la necesidad de poner a disposición de la nación de un profesional universitario que se ocupase de la debida atención, empleo y desarrollo del recurso humano en el contexto de su desarrollo integral. Es así como en el año 1.963 se le asignó a la Universidad de Carabobo la responsabilidad de formar Licenciados en Relaciones Industriales, responsabilidad asumida por ésta casa de estudios de manera diligente y eficaz, al igual que la Universidad Católica Andrés Bello y otras muchas en el país, formando profesionales en el campo de las relaciones industriales, quienes actualmente se desempeñan de manera exitosa en las diferentes organizaciones del sector público y privado en toda la extensión de la república.

Desde el inicio de las actividades profesionales surge la necesidad de lograr un instrumento legal mediante el cual se regule y delimite las áreas del ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales.

La Constitución Bolivariana de Venezuela, incorpora principios importantes en materia de gerencia de recursos humanos al contemplar en su artículo 146, párrafo último, la necesaria aplicación de métodos científicos en la administración del recurso humano.

Diversos instrumentos de la legislación laboral ratifican la concepción del trabajo como un hecho social, en tal sentido, normas referidas a la seguridad e higiene industrial contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, así como disposiciones contempladas en la Ley Penal del Ambiente, contribuyen a justificar la necesidad de promulgar una Ley de Ejercicio Profesional de los Licenciados en Relaciones Industriales. La formación profesional del licenciado o licenciada en relaciones industriales le permite manejar diferentes disciplinas que resultan de invalorable utilidad para un adecuado desempeño en las relaciones obrero-patronales, manteniendo el respeto por la dignidad de la persona humana, como motivación imprescindible para la realización del ser humano mediante el trabajo.

Hacer realidad una Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales, que contemple y respete el espacio de profesiones afines, otorgaría la capacidad jurídica indispensable para institucionalizar normas de carácter ético en el marco de la responsabilidad profesional que contribuyan decididamente al proceso de cambio que vive el país.

El cumplimiento de la función pública en el ingreso de personal, prevista en los artículos 144 y 145 de nuestra carta magna se garantiza en éste Proyecto de Ley, pues determina de manera muy clara el concepto de ciencia y método de las relaciones industriales, abriendo caminos a la participación de profesionales egresados de las universidades y centros de educación pública y privada para contribuir a hacer más eficiente la actividad del estado, así como, permitir al sector productivo privado un agente de cambio cultural dentro del complejo hecho social del trabajo, con una visión de equidad y justicia para los trabajadores y patronos que limite y/o reduzca la conflictividad laboral.

Ante la difícil situación que presenta nuestro mercado laboral resulta adecuado emplear nuestros mejores recursos, formados en la especificidad de la materia, y encontrándose a disposición del país gracias a la previsión y considerable inversión efectuada para su formación por el estado venezolano.

Por estas razones, el instrumento que se presenta a consideración del cuerpo legislativo reconoce el ejercicio profesional de los Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, los cuales desde hace varias décadas vienen desempeñando un papel decisivo en el desarrollo económico y social de nuestro país.

Resulta entonces evidente, que ha llegado el momento de hacer realidad la legítima y añeja aspiración de alcanzar el instrumento legal que consagre, las normas y regulaciones inherentes al ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El ejercicio de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines se regirá por la presente Ley, sus reglamentos y el Código de Ética Profesional que dictare la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.

ARTÍCULO 2. El licenciado en relaciones industriales es aquel profesional que habiendo obtenido y registrado en las oficinas públicas correspondientes el título de Licenciado en Relaciones Industriales expedido por una universidad nacional, desempeñe las actividades que le son propias a los efectos de la presente Ley. En caso de haber obtenido el título en una universidad extranjera, éste deberá ser revalidado en Venezuela, de acuerdo a lo establecido en las respectivas leyes de la república.

PARÁGRAFO ÚNICO: De la misma manera, se reconoce como profesionales afines, a aquellas personas que hayan obtenido y registrado en las oficinas públicas correspondientes, los títulos de: Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos; Licenciado en Ciencias Gerenciales mención Recursos Humanos y Licenciado en Administración mención Recursos Humanos, siempre que hayan sido expedidos por universidades e instituciones educativas reconocidas por las autoridades nacionales responsables de la educación superior.

TÍTULO II DE LOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 3. El ejercicio de la profesión de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines impone dedicación permanente al estudio científico de las teorías y prácticas implícitas en la gerencia integral de los recursos humanos.

TÍTULO III DEL EJERCICIO PROFESIONAL

ARTÍCULO 4. Todo profesional calificado conforme al artículo 2 de la presente Ley, está en el derecho de inscribirse y ser registrado en el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines de su respectiva entidad federal. Las universidades nacionales suministrarán el listado de egresados con la finalidad de facilitar el cumplimiento de éste derecho.

ARTÍCULO 5. Los servicios profesionales de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines serán requeridos en todos los casos en que esté involucrada la aplicación de métodos y técnicas científicas que permitan el desarrollo de la gerencia integral de los recursos humanos del país, con el fin de facilitar el funcionamiento armónico entre el capital y el trabajo, abordando el contexto laboral con una visión integradora orientada a lograr el desarrollo nacional y el bienestar social de toda la población mediante los siguientes servicios:

ORDINAL 1. Administración, actualización y desarrollo de políticas, programas y procedimientos orientados a lograr una estructura administrativa efectiva y eficiente, con personal altamente capacitado, producto de un trato equitativo de oportunidades para el mejoramiento profesional con miras a lograr la satisfacción en el desempeño del trabajo y una adecuada implementación de procesos de: planificación, adiestramiento y desarrollo de recursos humanos; empleo, selección y ubicación; seguridad social integral, administración de sueldos y salarios; negociación colectiva, relaciones laborales y servicio al personal.

ORDINAL 2. Estudio de la fuerza de trabajo y su potencial, a fin de satisfacer las exigencias de la estructura socio - económica del país.

ORDINAL 3. Ejecución del proceso de reclutamiento, selección, inducción, contratación, adiestramiento y evaluación del desempeño de los recursos humanos y la aplicación de los sistemas de méritos en el sector público y privado mediante la utilización del método científico correspondiente.

ORDINAL 4. Ejercicio de la docencia e investigación en las áreas específicas de las relaciones industriales que sean requeridas en la formación profesional del licenciado en relaciones industriales y profesiones afines, así como en materias de naturaleza similar a las indicadas que se dicten en todos aquellos institutos docentes, de investigación y de formación profesional, científica y técnica, con las excepciones previstas en la Ley Orgánica de Educación, Ley de Universidades y cualquier otra ley de la república y sus respectivos reglamentos.

ORDINAL 5. Elaboración de tabuladores de sueldos y salarios de los trabajadores del sector público y privado.

ORDINAL 6. Auditorias de personal o de recursos humanos en las empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas.

ORDINAL 7. Coordinación y vigilancia de los programas de higiene, salud y seguridad laboral para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en las empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas de manera coordinada con la institución nacional correspondiente.

ORDINAL 8. Orientar y ejecutar los trámites concernientes a la seguridad social de los trabajadores y patronos, de acuerdo a lo establecido en las leyes y reglamentos que rigen la materia.

ORDINAL 9. Orientar los procesos de convención colectiva entre trabajadores y patronos del sector público y privado.

ORDINAL 10. Elaboración de manuales, normas y procedimientos sobre la gerencia de recursos humanos del sector público y privado, a fin de facilitar el cumplimiento de las leyes de la república.

ORDINAL 11. Planificación y dirección de bolsas de empleo.

ARTÍCULO 6. Toda organización de carácter público o privado, con cincuenta o más trabajadores deberá poseer una dirección, división, unidad, departamento u oficina de recursos humanos, de acuerdo a las disposiciones establecidas en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 7. Salvo las excepciones establecidas en esta Ley, toda organización pública o privada en la cual se requiera de una dirección, división, unidad, departamento u oficina que administre recursos humanos, ésta deberá ser dirigida por un profesional en el campo de las Relaciones Industriales o profesiones afines.

ARTÍCULO 8. Las funciones de asesoría y evaluación sobre administración de recursos humanos que contemple: formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de personal; elaboración de proyectos, planes y programas de recursos humanos; convenciones colectivas sobre condiciones de trabajo, reglamentos u otras normativas en materia laboral y en la formulación de políticas idóneas del sector, deberán ser ejercidas por profesionales en el área de las Relaciones Industriales o profesiones afines.

PARÁGRAFO ÚNICO: Todo programa, planes de ejecución y desarrollo de los recursos humanos que deban ser presentados ante organismos públicos y privados, deberán ser avalados a través de la firma de un profesional egresado en el campo de las relaciones industriales o profesiones afines, de acuerdo a lo dispuesto en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 9. Las empresas que se ocupen del asesoramiento de cualquiera de las actividades señaladas en el artículo 8, estarán en la obligación de ser gerenciadas por un profesional en el campo de las relaciones industriales y profesiones afines.

ARTÍCULO 10. Cualquier profesional en el área de las relaciones industriales y profesiones afines podrá establecer una firma u organización profesional, así como, asociarse con otro u otros profesionales del área, para dedicarse al ejercicio de actividades propias de la profesión de conformidad con esta Ley. La asociación así constituida deberá contener los nombres de los socios, tendrá carácter civil y las responsabilidades por sus actuaciones estarán a cargo de sus asociados. El Colegio Profesional de la entidad federal donde esté domiciliada la firma o sociedad tiene el deber de velar por el correcto ejercicio profesional de todos los egresados en el área de las relaciones industriales y afines que están bajo su jurisdicción.

TÍTULO IV DEL USO INDEBIDO DEL TÍTULO

ARTÍCULO 11. De acuerdo a la presente Ley, se considera usurpación del ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales y Profesiones Afines, además de lo previsto en el Código Orgánico Procesal Penal, el empleo por personas no

autorizadas, de: términos, leyendas, insignias, dibujos simbólicos y demás expresiones de las cuales pueda inferirse la idea del ejercicio profesional.

TÍTULO V DEL EJERCICIO ILEGAL

ARTÍCULO 12. Infringen el ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines:

1. Las personas que sin cumplir con lo previsto en el Artículo 2 y la disposición transitoria primera de la presente Ley, presten servicios en organismos públicos o privados, reservados a los o las profesionales en el campo de las relaciones industriales y profesiones afines.
2. Quienes presten su concurso profesional u ocuparen con su nombre a personas o empresas que actúen de manera ilegal en asuntos de la exclusiva competencia de la profesión a que se refiere esta Ley.
3. Quienes habiendo sido sancionados con la suspensión del ejercicio profesional, continúen ejerciendo durante el tiempo de la suspensión.
4. Quienes, no obstante, hallarse debidamente colegiados, ejercen la profesión contrariando expresas disposiciones de la presente Ley, su Reglamento, estatutos, acuerdos y decisiones de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, colegios, seccionales y del Instituto de Previsión Social.
5. También incurrir en ejercicio ilegal de la profesión y serán sancionados con las penas previstas, quienes patrocinen o encubran a las personas de las cuales trata el Título V de esta Ley.

ARTÍCULO 13. En todos los casos de ejercicio ilegal de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines, el Tribunal Disciplinario del Colegio en cuya jurisdicción se presume cometido el hecho, abrirá la averiguación correspondiente a instancia de parte, levantará el expediente respectivo y pasará copia del mismo a la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, así como al fiscal del Ministerio Público, quien ejercerá las acciones de oficio ante los tribunales competentes, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que hubiere lugar.

ARTÍCULO 14. Todos los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines están en el deber de denunciar ante el colegio o a la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, todo caso relacionado con el ejercicio ilegal de la profesión y cualquier otra infracción de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento, de los cuales tengan conocimiento.

TÍTULO VI
DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 15. A los efectos de la presente Ley, se consideran como sanciones de carácter penal:

1. Las aplicables a las personas que hayan incurrido en el delito de usurpación del ejercicio profesional.
2. Las aplicables a las personas, titulares o no, que hayan incurrido en prácticas contempladas dentro del ejercicio ilegal de la profesión.
3. Las aplicables a las personas naturales o jurídicas que incurran en desacato a la presente Ley.

ARTÍCULO 16. Las sanciones disciplinarias consistirán en: advertencia, amonestación privada, sea ésta oral o escrita, censura pública y suspensión proporcional de un mes hasta un año de ejercicio de la profesión, según el grado de la falta y la existencia o no de agravantes, reincidencias o de indisciplina.

ARTÍCULO 17. Los colegios, a través de los tribunales disciplinarios, aplicarán las sanciones a las que se refiere esta Ley y su Reglamento, así como, las que se deriven del incumplimiento de las normas de ética profesional sin perjuicio de las que corresponden a los tribunales de la república.

ARTÍCULO 18. Hacer cumplir las sanciones impuestas por el Tribunal Disciplinario, corresponde a la Junta Directiva. Cuando se trate de casos que deban ser procesados por ante los tribunales de la república, corresponderá al presidente del Colegio, actuando en nombre y representación del mismo, ejercer la acción legal correspondiente.

ARTÍCULO 19. De las sanciones disciplinarias establecidas en el Artículo 16, no habrá apelación. Sin embargo, cuando se trate de censura pública o de suspensión del ejercicio de la profesión, el interesado podrá solicitar una revisión de su caso dentro del término de quince (15) días hábiles a partir de su notificación por ante el Tribunal Disciplinario de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.

ARTÍCULO 20. La aplicación de las sanciones previstas en esta Ley no excluyen el ejercicio de otras acciones legales a que haya lugar.

TÍTULO VII
DE LA FEDERACIÓN, SUS ATRIBUCIONES Y SUS ÓRGANOS DE
DIRECCIÓN

CAPÍTULO I
DE LA FEDERACIÓN

ARTÍCULO 21. La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, estará constituida por los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines de las distintas entidades federales y por las seccionales creadas y las que se crearen.

ARTÍCULO 22. La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines tiene carácter exclusivamente profesional, personalidad jurídica y patrimonio propio.

ARTÍCULO 23. La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, tendrá como sede inaugural la ciudad de Valencia, capital del Estado Carabobo, siendo la propia Asamblea General de Delegados de la Federación el órgano que decidirá el asiento temporal o definitivo de su sede.

ARTÍCULO 24. Son atribuciones de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines:

1. El fomento de la ética profesional y el estímulo al perfeccionamiento científico de sus afiliados.
2. Coordinar y orientar las actividades de los colegios y seccionales de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines que lo integran.
3. Dirimir los conflictos que pudieran surgir entre los colegios y/o seccionales.
4. Exhortar a los colegios a tomar medidas idóneas para defender a sus afiliados.
5. Colaborar con las instituciones que se ocupan de estudiar el campo de las relaciones industriales con el fin de favorecer su desarrollo y contribuir a su difusión.
6. Mantener actualizado un sistema de registro de todos los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines que ejercen o no la profesión en el país.
7. Procurar a sus integrantes un nivel de vida cónsono con su condición profesional.
8. Promover y ejecutar mecanismos de previsión social que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus miembros.
9. Cooperar con los organismos del estado a los fines de velar por el cumplimiento de las normas legales relacionadas con el ejercicio de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines.
10. Mantener intercambio cultural con los organismos profesionales y con las escuelas de relaciones industriales y profesiones afines, tanto nacionales como extranjeras.
11. Promover cursos, seminarios, conferencias, charlas, talleres y todo tipo de eventos que permitan mantener la actualización profesional de los egresados en el campo de las relaciones industriales.
12. Adelantar y gestionar las reformas legales pertinentes que contribuyan al desarrollo y protección del ejercicio de la profesión del licenciado en relaciones industriales y profesiones afines, así como, dictar los reglamentos internos correspondientes.
13. Proponer a la Asamblea General de Delegados los estatutos y reglamentos que rijan los colegios profesionales y a la Federación.

14. Dictar su Reglamento Interno.
 15. Velar por el correcto ejercicio profesional de los egresados en el campo de las relaciones industriales y profesiones afines.
 16. Cualquier otra función que le sea atribuida en esta Ley y su Reglamento.
- ARTÍCULO 25. El patrimonio de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, estará formado por los aportes de los colegios y seccionales, por las contribuciones extraordinarias que acuerde la Asamblea, por los aportes de entidades públicas y privadas y por cualquier otro ingreso que provenga de actos entre vivos o por causa de muerte.
- ARTÍCULO 26. Son órganos de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines: La Asamblea, el Directorio y el Tribunal Disciplinario.

CAPÍTULO II DE LA ASAMBLEA

- ARTÍCULO 27. La Asamblea General de Delegados de la Federación es su máxima autoridad y está integrada por los representantes que elijan los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines de toda la república. La Asamblea se reunirá cada año, en su primera oportunidad durante el primer trimestre del año o en la fecha más inmediata posible en el lugar que se haya elegido al efecto en la última reunión, previa convocatoria hecha por el Directorio con treinta (30) días de anticipación por lo menos.
- ARTÍCULO 28. La Asamblea podrá sesionar también con carácter extraordinario cuando así lo decida el Directorio, a solicitud de por lo menos cinco (5) Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.
- ARTÍCULO 29. Los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines designarán para la Asamblea, cinco (5) delegados principales con sus respectivos suplentes, elegidos por votación directa y secreta, de acuerdo al Reglamento Electoral. Estos delegados formarán la representación del colegio en la Asamblea de la Federación.
- ARTÍCULO 30. La Asamblea se considerará válidamente constituida, cuando estén presentes la mitad mas uno del número total de sus miembros representantes por estados.

CAPÍTULO III DEL DIRECTORIO

- ARTÍCULO 31. El Directorio es el órgano ejecutivo de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines y estará integrado por un presidente, un vicepresidente, un secretario ejecutivo, un tesorero, un secretario de defensa gremial, un secretario de actualización profesional y tres vocales.

ARTÍCULO 32. Para ser miembro principal o suplente del Directorio se requiere:

1. Ser miembro inscrito en un colegio o seccional de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines de cualquier entidad federal.
2. Estar solvente con las cuotas asignadas por el Colegio y la Federación.
3. No estar sometido a procedimiento ante los tribunales disciplinarios del gremio ni haber sido sancionado por dichos tribunales en los cuatro años anteriores a la elección.

ARTÍCULO 33. La elección del Directorio se efectuará cada dos (2) años por votación directa y secreta de los miembros de la Asamblea y de la Federación.

ARTÍCULO 34. Son atribuciones del Directorio de la Federación:

1. Cumplir y hacer cumplir los fines de la Federación, así como, los acuerdos y resoluciones de la Asamblea.
2. Convocar a la Asamblea ordinaria o extraordinaria, según sea el caso.
3. Preparar el presupuesto de gastos de la Federación y determinar las medidas adecuadas para ejecutarlo.
4. Fijar la cuota que deben pagar los colegios y seccionales afiliadas a la Federación.
5. Fijar la cuota de inscripción de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines que ingresen a los colegios y seccionales correspondientes.
6. Elaborar y presentar a la asamblea el Reglamento de Remuneración Mínima, para su respectiva aprobación.
7. Adoptar las medidas necesarias para la ejecución de los acuerdos y resoluciones de las asambleas.
8. Presentar cuenta anual de su gestión a la Asamblea.
9. Las demás que señalen ésta Ley, su Reglamento y los Estatutos Internos.

CAPÍTULO IV DEL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35. El Tribunal Disciplinario de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, constará de cinco (5) miembros principales y tres (3) suplentes, electos en la forma y oportunidad en que se elija su Directorio, designando de su seno a: un presidente, un vicepresidente, un (1) secretario y dos (2) vocales, los cuales permanecerán por dos años en ejercicio de sus funciones, de conformidad con las disposiciones respectivas.

ARTÍCULO 36. Serán funciones del Tribunal Disciplinario de la Federación:

1. Dictar su Reglamento Interno.
2. Conocer en apelación, de las decisiones de los tribunales disciplinarios de los colegios federados.
3. Decidir sobre cualquier otro asunto que someta a su juicio el Directorio en cumplimiento de sus atribuciones.

TÍTULO VIII
DE LOS COLEGIOS Y SUS ÓRGANOS

ARTÍCULO 37. Los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines, tendrán su sede en la capital de la respectiva entidad federal, requiriendo de no menos de diez (10) profesionales, para tramitar la creación de un colegio, siendo la duración de los mismos por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 38. Los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines son corporaciones profesionales con personería jurídica y patrimonio propio, encargados de velar por el cumplimiento de las normas y principios de ética profesional de sus miembros y defender los altos intereses de la profesión. Tienen además, la obligación de procurar que sus asociados se guarden entre sí el debido respeto y consideración; observen conducta intachable en todos los actos públicos y privados, y contribuyan a enaltecer la profesión de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines.

ARTÍCULO 39. En el distrito metropolitano y en cada uno de los estados de la república, existirá un (1) Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, cuya sede estará ubicada en la capital de la entidad federal respectiva pudiendo crear seccionales en las diferentes ciudades de la misma entidad, si así lo acuerda su Junta Directiva para el mejor cumplimiento de los objetivos señalados en esta Ley.

ARTÍCULO 40. En las entidades federales donde no existan colegios, por cuanto el número de profesionales es inferior al establecido en el artículo 37, éstos deberán tramitar su inscripción ante el colegio o seccional más cercana a su domicilio.

ARTÍCULO 41. Los fines que motivan la creación de un colegio son; entre otros, los siguientes:

1. Mantener y defender, a través del constante perfeccionamiento profesional y la firme actitud gremial de sus miembros, la ética, los principios y la dignidad en el ejercicio de la profesión de licenciado en relaciones industriales y profesiones afines.
2. Velar por los derechos e intereses profesionales de sus miembros.
3. Respaldar moral y materialmente a sus miembros, en caso de conflictos en el ejercicio profesional y siempre que las circunstancias así lo requieran.
4. Defender por todos los medios legales posibles, el libre ejercicio profesional de sus miembros.
5. Fomentar y estimular el estudio, la permanente actualización y divulgación de los avances obtenidos en el campo de las relaciones industriales, entre sus miembros y demás personas e instituciones interesadas en el desarrollo de la profesión.
6. Asesorar a las universidades venezolanas y demás instituciones del país, en relación a los programas de estudio, investigación y ampliación del campo de las relaciones industriales.

7. Organizar y promover congresos, simposios, convenciones, jornadas, conferencias, foros, seminarios, talleres y cualquier otro evento vinculado con el ámbito de las relaciones industriales.
8. Procurar que las relaciones entre sus miembros se desenvuelvan en franca armonía y con espíritu de colaboración y continua comunicación.
9. Estudiar exhaustivamente los problemas vinculados, directa o indirectamente con la actividad nacional del colegio.
10. Promover las acciones necesarias para el logro de los objetivos del colegio.

ARTÍCULO 42. De acuerdo con sus fines, el Colegio podrá afiliarse a organismos e instituciones nacionales e internacionales relacionadas con la profesión, previa autorización de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines.

ARTÍCULO 43. Son órganos del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines: La Asamblea, la Junta Directiva y el Tribunal Disciplinario, los cuales se regirán por ésta Ley y su Reglamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las atribuciones de los miembros de cada uno de los órganos del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, serán establecidas en los reglamentos internos que se dicten al efecto.

ARTÍCULO 44. La Asamblea del Colegio es su máxima autoridad y está integrada por los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines legalmente inscritos, la misma deberá reunirse ordinariamente por lo menos dos veces al año y extraordinariamente, cuando sea convocada por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 45. La Junta Directiva del Colegio estará compuesta por un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y tres vocales, quienes serán elegidos en forma directa y secreta de entre y por todos sus miembros, siendo la duración del mandato de dos años y pudiendo ser electos hasta por dos períodos consecutivos. A tales fines, los colegios se regirán por un Reglamento Electoral.

ARTÍCULO 46. El Tribunal Disciplinario del Colegio será electo en la misma forma y oportunidad en que se elija la Junta Directiva. Su estructura organizativa será igual a la del Tribunal Disciplinario de la Federación y sus atribuciones sólo difieren de aquel, en cuanto al ámbito jurisdiccional que delimita su competencia.

TÍTULO IX

DE LA PREVISIÓN SOCIAL DEL LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y PROFESIONES AFINES

ARTÍCULO 47. La previsión social de los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines, se regirá por la presente Ley, su Reglamento y por los reglamentos internos que normarán específicamente su funcionamiento.

ARTÍCULO 48. Se crea el Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

ARTÍCULO 49. El Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, tiene como fin el bienestar socioeconómico de los profesionales en el campo de las relaciones industriales y sus familiares, y en tal sentido deberá procurarles medios idóneos de protección social. En virtud de ello, el Instituto podrá promover la constitución y funcionamiento de otras entidades que coadyuven al mejor logro de sus fines.

ARTÍCULO 50. Los miembros de los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines podrán pertenecer al Instituto de Previsión Social.

ARTÍCULO 51. El patrimonio del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines estará integrado por:

1. Las cuotas de inscripción y los aportes ordinarios y extraordinarios de sus miembros.
2. Por los aportes que hagan las entidades públicas o privadas.

ARTÍCULO 52. Son órganos del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines: La Asamblea General y el Consejo Directivo, los cuales se regirán por la presente Ley, su Reglamento y los reglamentos internos.

ARTÍCULO 53. Es incompatible la condición de miembro del Directorio de la Federación y de los colegios de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines, con la condición de miembro del Consejo Directivo del Instituto de Previsión Social.

ARTÍCULO 54. El Consejo Directivo del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines queda facultado para reglamentar internamente la estructura y funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 55. El Consejo Directivo deberá presentar anualmente a la Asamblea General, la memoria y cuenta de su actuación en el año inmediato anterior, a los fines de su estudio y aprobación.

ARTÍCULO 56. Los reglamentos del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, determinarán las atribuciones de cada uno de sus órganos y la fecha en que habrá de reunirse la Asamblea General, en la cual la delegación de cada colegio de licenciados en relaciones industriales y profesiones afines tendrá un voto acordado por mayoría de sus integrantes. El Consejo Directivo, tendrá voto en los asuntos que no versen sobre su gestión.

TÍTULO X DE LA SITUACIÓN DE LOS TÉCNICOS

ARTÍCULO 57. Sin perjuicio de lo establecido en ésta Ley, los egresados de institutos tecnológicos superiores y de educación media que hayan obtenido títulos que los habiliten en alguna de las áreas de las relaciones industriales, deberán cumplir su trabajo de manera coordinada por los licenciados en relaciones industriales y profesiones afines y en concordancia con las disposiciones contempladas en esta Ley.

ARTÍCULO 58. Por Reglamento Especial se dispondrá todo lo concerniente al régimen al cual se ajustarán los profesionales a los que se refiere el artículo 57 de ésta Ley.

TÍTULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN PRIMERA. Además de los profesionales a que se refiere ésta Ley en su Artículo 2, podrán colegiarse y gozarán de los derechos y tendrán los deberes que confiere la misma, los venezolanos que demuestren para el momento de la entrada en vigencia de la presente Ley, que ejercen o han ejercido durante (10) diez años continuos, a nivel gerencial, funciones correspondientes al área de las relaciones industriales en unidades formalmente establecidas, en empresas u organizaciones que llenen los requisitos previstos en ésta Ley.

DISPOSICIÓN SEGUNDA. La calificación definitiva de los aspirantes a quienes se refiere el artículo anterior, corresponde a la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, oída previamente la opinión del Colegio Federado en el cual se pretenda la inscripción, si éste fuera el caso, la Federación está obligada a dictaminar en un plazo no mayor de seis (6) meses sobre las solicitudes a las que se refiere éste artículo.

DISPOSICIÓN TERCERA. Los aspirantes comprendidos en las disposiciones primera y segunda de ésta Ley, deberán hacer su solicitud de admisión ante el colegio de la entidad federal correspondiente y presentar los recaudos solicitados dentro de los trescientos sesenta (360) días siguientes a la promulgación de ésta Ley, lapso después del cual no se admitirá ninguna solicitud.

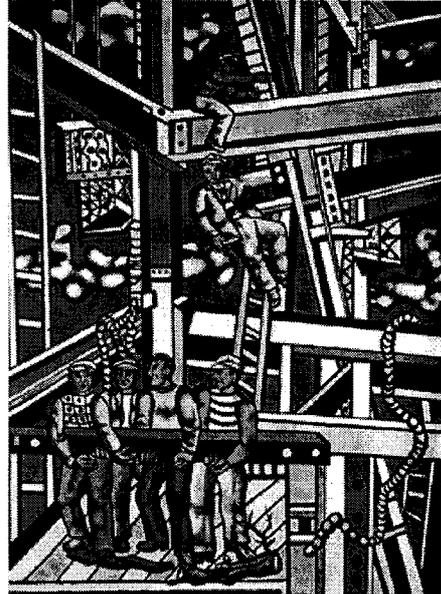
DISPOSICIÓN CUARTA. Mientras el ejecutivo nacional dicta el Reglamento de esta Ley, la Federación, los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines y el Instituto de Previsión Social, se regirán por sus respectivos reglamentos internos.

TÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN QUINTA: La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, exigirá como requisito a los profesionales del campo de las relaciones industriales que deseen inscribirse en algunos de sus colegios, la exclusividad de su afiliación, no pudiendo pertenecer a otro colegio profesional a razón de ésta disciplina profesional mientras permanezca en condición de agremiado.

DISPOSICIÓN SEXTA: Las personas egresadas como licenciados en administración mención recursos humanos, que estén inscritos en otro colegio profesional, podrán elegir y gestionar su afiliación en el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Profesiones Afines, después de haber renunciado al otro colegio profesional al que estén afiliados a razón de la profesión referida.

Estadísticas



SECCIÓN DE ESTADÍSTICA SOCIO-
ECONÓMICA Y LABORAL

Por Aurora Brito Querales¹

I. Introducción

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

Los cuadros que se han considerado en esta oportunidad recogen los datos referentes en primer lugar, a la Fuerza de Trabajo, recopilados de los tomos del segundo semestre de "Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Total Nacional y por Regiones", obtenidos de la Encuesta de Hogares por muestreo para los años comprendidos entre 1985 y 2001, inclusive; y en segundo lugar, Indicadores de Remuneración.

La Encuesta de Hogares por Muestreo fue un programa que estuvo realizando la Oficina Central de Estadística e Informática de la Presidencia de la República, OCEI, y que continua realizando el Instituto Nacional de Estadística (INE)² desde el 05 de junio de 2001, 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 socio-económica.

Hemos decidido incluir unas breves definiciones o conceptos, para facilitar la interpretación de la información contenida en los cuadros.³

1.-*Categoría Ocupacional*: La categoría ocupacional clasifica a los trabajadores en los siguientes grupos:

1.1.-*Empleados u Obreros*: Este grupo incluye a todas las personas que trabajan para patronos o empleadores públicos o privados y que reciben remuneración por su trabajo en forma de salario, comisión, propinas, pagos a destajo o en especie. A las personas en esta categoría se les denomina comúnmente "asalariados". Para efectos de la encuesta se consideran empleados aquellos asalariados cuyo cobro es mensual y obreros a los que reciben pago semanal.

A partir del año 1995, se establece una división en esta categoría: a) Empleado u Obrero gubernamental: es aquél que trabaja en la Administración Pública Nacional, Regional, Estadal y Municipal; Consejos Municipales, Gobernaciones, etc.; Universidades e Institutos de Educación Superior pertenecientes al Estado Venezolano; a Empresas cuyo capital es mayoritariamente del Estado como:

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. Fue Profesor-Investigador en el Departamento de Estudios Laborales IIES desde 1992 hasta 1996 y; actualmente forma parte del Comité Directivo de esta Revista, se desempeña como Directora del Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, y Directora del Postgrado en Gerencia del Sector Público de la UCAB.

². Ley de la Función Pública de Estadística publicada el 22 de mayo de 2001 en la Gaceta Oficial N°37.202, que entró en vigencia el 5 de junio de 2001. En la cual se crea el Instituto Nacional de Estadística (INE) en sustitución de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI).

³. Fuentes: (1) OCEI: Indicadores de la Fuerza de Trabajo, total nacional y por regiones, 2do. sem. 1992; (2) OCEI: Encuesta de Hogares por Muestreo, Documento Técnico, 1987, p.33-36

petroleras, petroquímicas, etc. b) Empleado u Obrero en empresa particular: es aquél que trabaja en empresa cuyo capital proviene fundamentalmente de aportes particulares y que pueden tener o no fines de lucro, tales como las Compañías Anónimas (C.A.), Sociedades de Responsabilidad Limitada (S.R.L.), Empresas Familiares, Cooperativas, Organizaciones no Lucrativas (Scouts, Iglesia, etc.). Se incluye en esta categoría al servicio doméstico que es la persona que declara que trabaja permanente y exclusivamente para una casa de familia realizando oficios del hogar y por lo cual recibe un sueldo quincenal o mensual.

- 1.2.-*Patrón 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.
 - 1.4.-*Ayudantes Familiares no remunerado*: Es la persona que trabaja, sin recibir remuneración de ninguna clase, durante un período mínimo de 15 horas en la semana de referencia, en una empresa económica explotada por cualquier miembro de la familia. Aunque los trabajadores no remunerados suelen recibir por concepto de su trabajo alimentación y alojamiento, no debe considerarse que en su caso constituyen una remuneración pues no depende del trabajo realizado.
 - 1.5.-*Ayudantes no familiares no remunerados*: esta categoría surge a partir del año 1995, siendo constituida por las personas que trabajan sin remuneración de alguna clase, durante un período mínimo de 15 horas en la semana de referencia en una unidad económica determinada, cuyo empleador no es miembro de la familia. Estos trabajadores pueden recibir alojamiento y/o comida.
 - 1.6.-*Miembros de Cooperativas*: Es el socio y/o trabajador de una cooperativa de producción de bienes y servicios.
- 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, Sicultura 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, causión 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 odontológico 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.

Población Total de Venezuela						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	19.014.713	100%	9.586.662	50,42%	9.428.051	49,58%
1990	19.563.361	100%	9.865.124	50,43%	9.698.237	49,57%
1991	20.033.244	100%	10.098.097	50,41%	9.935.147	49,59%
1992	20.504.013	100%	10.334.007	50,40%	10.170.006	49,60%
1993	20.972.180	100%	10.567.556	50,39%	10.404.624	49,61%
1994	21.385.559	100%	10.773.110	50,38%	10.612.449	49,62%
1995	21.850.920	100%	11.004.408	50,36%	10.846.512	49,64%
1996	22.315.597	100%	11.236.168	50,35%	11.079.429	49,65%
1997	22.784.025	100%	11.469.578	50,34%	11.314.447	49,66%
1998	23.246.657	100%	11.700.640	50,33%	11.546.017	49,67%
1999	23.710.809	100%	11.930.923	50,32%	11.779.886	49,68%
2000	24.179.360	100%	12.165.111	50,31%	12.014.249	49,69%
2001	24.417.866	100%	12.285.123	50,31%	12.132.743	49,69%

Población de Venezuela (de 15 años y más)						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1985	10.553.980	100%	5.300.954	50,2%	5.253.026	49,8%
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%
1996	14.352.102	100%	7.172.644	50,0%	7.179.458	50,0%
1997	14.750.887	100%	7.370.395	50,0%	7.380.492	50,0%
1998	15.152.846	100%	7.569.635	50,0%	7.583.211	50,0%
1999	15.562.861	100%	7.771.919	49,9%	7.790.942	50,1%
2000	15.984.803	100%	7.981.969	49,9%	8.002.834	50,1%
(1) 2001	16.204.614	100%	8.091.540	49,9%	8.113.074	50,1%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.

INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001 (1) Los datos para el año 2000 corresponden al primer semestre del año en todos los cuadros de la sección.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

B. Indicadores de la Población Económicamente Activa e Inactiva en la Fuerza de Trabajo, por sexo.

Población económicamente activa en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	9.024.627	100%	5.912.712	65,5%	3.111.915	34,5%
1997	9.507.125	100%	6.098.061	64,1%	3.409.064	35,9%
1998	9.907.276	100%	6.299.441	63,6%	3.607.835	36,4%
1999	10.225.014	100%	6.492.602	63,5%	3.732.412	36,5%
2000	10.326.642	100%	6.543.965	63,4%	3.782.677	36,6%
2001	10.576.021	100%	6.574.877	62,2%	4.001.144	37,8%

Población Económicamente Inactiva						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	5.327.475	100%	1.259.932	23,6%	4.067.543	76,4%
1997	5.243.762	100%	1.272.334	24,3%	3.971.428	75,7%
1998	5.245.570	100%	1.270.194	24,2%	3.975.376	75,8%
1999	5.337.847	100%	1.279.317	24,0%	4.058.530	76,0%
2000	5.658.161	100%	1.438.004	25,4%	4.220.157	74,6%
2001	5.628.593	100%	1.516.663	26,9%	4.111.930	73,1%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
 INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

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	%
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	7.902.508	100%	5.293.843	67,0%	2.608.665	33,0%
1997	8.494.724	100%	5.549.214	65,3%	2.945.510	34,7%
1998	8.816.195	100%	5.666.955	64,3%	3.149.240	35,7%
1999	8.741.645	100%	5.610.296	64,2%	3.131.349	35,8%
2000	8.960.890	100%	5.722.803	63,9%	3.238.087	36,1%
2001	9.123.510	100%	5.708.717	62,6%	3.414.793	37,4%

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		Hombres		Mujeres	
	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
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	9.024.627	87,57%	5.293.843	58,7%	2.608.665	28,9%
1997	9.507.125	89,35%	5.549.214	58,4%	2.945.510	31,0%
1998	9.907.276	88,99%	5.666.955	57,2%	3.149.240	31,8%
1999	10.225.014	85,49%	5.610.296	54,9%	3.131.349	30,6%
2000	10.326.642	86,77%	5.722.803	55,4%	3.238.087	31,4%
2001	10.576.021	86,27%	5.708.717	54,0%	3.414.793	32,3%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

D. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada Remunerada en la Fuerza de Trabajo por Sexo.

Población Ocupada Remunerada en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	7.796.705	100%	5.219.044	66,9%	2.577.661	33,1%
1997	8.426.024	100%	5.508.221	65,4%	2.917.803	34,6%
1998	8.693.184	100%	5.594.014	64,3%	3.099.170	35,7%
1999	8.556.777	100%	5.502.277	64,3%	3.054.500	35,7%
2000	8.807.257	100%	5.642.990	64,1%	3.164.267	35,9%
2001	8.975.863	100%	5.637.906	62,8%	3.337.957	37,2%

Ayudantes Fiares. no remunerados de la Pobl. Ocupada en la FT.						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	105.803	100%	74.799	70,7%	31.004	29,3%
1997	68.700	100%	40.993	59,7%	27.707	40,3%
1998	123.011	100%	72.941	59,3%	50.070	40,7%
1999	184.867	100%	108.018	58,4%	76.849	41,6%
2000	153.633	100%	79.813	51,95%	73.820	48,0%
2001	147.647	100%	70.811	47,96%	76.836	52,0%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

E. Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la FT por Sexo

Años	Población Desocupada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	1.122.119	100%	618.869	55,2%	503.250	44,8%
1997	1.012.401	100%	548.847	54,2%	463.554	45,8%
1998	1.091.081	100%	632.486	58,0%	458.595	42,0%
1999	1.483.369	100%	882.306	59,5%	601.063	40,5%
2000	1.365.752	100%	821.162	60,1%	544.590	39,9%
2001	1.452.511	100%	866.160	59,6%	586.351	40,4%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más desocupada por sexo, según la PEA.

Años	Pobl. Economic.Act.		Población Desocup. de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj		Hombres		Mujeres	
	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
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	9.024.627	12,43%	618.869	6,9%	503.250	5,6%
1997	9.507.125	10,65%	548.847	5,8%	463.554	4,9%
1998	9.907.276	11,01%	632.486	6,4%	458.595	4,6%
1999	10.225.014	14,51%	882.306	8,6%	601.063	5,9%
2000	10.326.642	13,23%	821.162	8,0%	544.590	5,3%
2001	10.576.021	13,73%	866.160	8,2%	586.351	5,5%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

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 Cesante en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1985	633.108	100%	498.264	78,7%	134.844	21,3%
1986	547.417	100%	429.575	78,5%	117.842	21,5%
1987	470.113	100%	378.920	80,6%	91.193	19,4%
1988	401.151	100%	319.781	79,7%	81.370	20,3%
1989	596.050	100%	469.206	78,7%	126.844	21,3%
1990	628.643	100%	460.360	73,2%	168.283	26,8%
1991	578.752	100%	414.168	71,6%	164.584	28,4%
1992	481.717	100%	367.655	76,3%	114.062	23,7%
1993	431.650	100%	324.001	75,1%	107.649	24,9%
1994	573.501	100%	405.627	70,7%	167.874	29,3%
1995	683.419	100%	422.347	61,8%	261.072	38,2%
1996	882.802	100%	532.101	60,3%	350.701	39,7%
1997	787.300	100%	461.757	58,7%	325.543	41,3%
1998	911.080	100%	574.342	63,0%	336.738	37,0%
1999	1.340.182	100%	834.192	62,2%	505.990	37,8%
2000	1.230.610	100%	766.269	62,3%	464.341	37,7%
2001	1.314.044	100%	808.786	61,5%	505.258	38,5%

Población Desocupada B.T.P.P.V. en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
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	239.317	100%	86.768	36,3%	152.549	63,7%
1997	225.101	100%	87.090	38,7%	138.011	61,3%
1998	180.001	100%	58.144	32,3%	121.857	67,7%
1999	143.187	100%	48.114	33,6%	95.073	66,4%
2000	135.142	100%	54.893	40,6%	80.249	59,4%
2001	138.467	100%	57.374	41,4%	81.093	58,6%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

G. Tasas de Actividad y Cesantía.

Años	TASAS					
	Tasa de Actividad			Tasa de Cesantía		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1985	56,1%	81,1%	30,8%	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	62,9%	82,4%	43,3%	9,8%	9,0%	11,3%
1997	64,5%	82,7%	46,2%	8,3%	7,6%	9,5%
1998	65,4%	83,2%	47,6%	9,2%	9,1%	9,3%
1999	65,7%	83,5%	47,9%	13,1%	12,8%	13,6%
2000	64,6%	82,0%	47,3%	11,9%	11,7%	12,3%
2001	65,3%	81,3%	49,3%	12,4%	12,3%	12,6%

H. Tasas de Ocupación y Desocupación.

Años	TASAS					
	Tasa de Ocupación			Tasa de Desocupación		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
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	87,6%	89,5%	83,8%	12,4%	10,5%	16,2%
1997	89,4%	91,0%	86,4%	10,6%	9,0%	13,6%
1998	89,0%	90,0%	87,3%	11,0%	10,0%	12,7%
1999	85,5%	86,4%	83,9%	14,5%	13,6%	16,1%
2000	86,8%	87,5%	85,6%	13,2%	12,5%	14,4%
2001	86,3%	86,8%	85,3%	13,7%	13,2%	14,7%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

I. Población Económicamente Activa de 15 años y más por Categoría Ocupacional.

Años	Categoría Ocupacional						
	Total	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes	Miembros de
	Hombres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas
1985	3.758.421	589.041	1.737.214	917.918	355.753	158.495	
1986	3.959.326	589.083	1.891.885	964.410	373.199	140.749	
1987	4.151.941	595.281	2.093.495	913.223	423.665	126.277	
1988	4.383.179	620.475	2.233.586	962.784	453.538	112.796	
1989	4.343.591	636.605	2.090.900	1.069.820	428.564	117.702	
1990	4.458.987	654.376	2.137.689	1.085.517	473.466	107.939	
1991	4.585.515	653.197	2.278.035	1.096.001	471.354	86.928	
1992	4.744.263	609.266	2.423.421	1.144.918	494.326	72.332	
1993	4.844.479	579.378	2.443.543	1.301.002	450.150	70.406	
1.994	5.028.314	639.882	2.539.717	1.218.168	539.659	90.888	
1.995	5.228.932	632.967	2.411.746	1.682.995	384.430	59.990	56.804
1.996	5.205.336	588.382	2.342.730	1.775.195	359.733	72.410	66.886
1.997	5.549.214	679.306	2.719.601	1.642.400	375.022	40.993	91.892
1.998	5.666.955	653.124	2.699.371	1.751.861	393.554	72.941	96.104
1.999	5.610.296	605.792	2.626.400	1.777.965	393.412	108.018	98.709
2.000	5.722.803	602.193	2.591.726	1.927.954	394.978	79.813	126.139
2.001	5.708.717	612.618	2.612.183	1.750.547	530.943	70.811	131.615

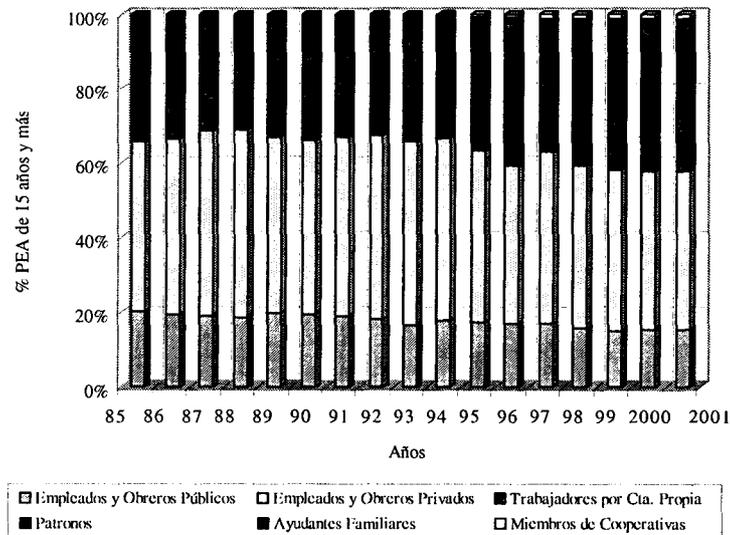
Años	Categoría Ocupacional						
	Total	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes	Miembros de
	Mujeres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas
1985	1.442.782	460.201	640.366	265.661	22.707	53.847	
1986	1.518.461	472.336	699.774	265.712	29.264	51.375	
1987	1.633.461	495.940	778.459	267.766	37.675	53.621	
1988	1.733.426	524.237	831.211	287.347	40.366	50.265	
1989	1.895.113	591.158	855.978	349.810	42.561	55.606	
1990	2.069.950	624.981	911.032	426.719	50.692	56.526	
1991	2.183.736	638.192	965.285	470.887	51.213	58.159	
1992	2.259.605	654.929	1.020.200	479.836	51.603	53.037	
1993	2.223.857	608.874	1.029.534	482.816	46.142	56.491	
1994	2.355.258	672.064	1.070.047	495.852	57.863	59.432	
1995	2.446.930	692.604	1.111.342	520.404	61.239	60.556	786
1996	2.530.452	720.085	942.242	778.690	55.129	32.248	2.058
1997	2.945.510	761.085	1.171.973	927.570	55.249	27.707	1.926
1998	3.149.240	742.202	1.131.804	1.173.268	51.128	50.070	768
1999	3.131.349	714.004	1.131.595	1.146.731	60.906	76.849	1.264
2000	3.238.087	721.361	1.154.837	1.221.982	62.289	73.820	3.798
2001	3.414.793	765.789	1.187.409	1.281.224	99.031	76.836	4.504

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

Años	Categoría Ocupacional						
	Total Hom+Muj	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes	Miembros de Cooperativas
		Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	
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	7.675.862	1.325.571	3.523.088	2.203.399	445.669	120.546	57.590
1996	7.735.788	1.308.467	3.284.972	2.553.885	414.862	104.658	68.944
1997	8.494.724	1.440.391	3.891.574	2.569.970	430.271	68.700	93.818
1998	8.816.195	1.395.326	3.831.175	2.925.129	444.682	123.011	96.872
1999	8.741.645	1.319.796	3.757.995	2.924.696	454.318	184.867	99.973
2000	8.960.890	1.323.554	3.746.563	3.149.936	457.267	153.633	129.937
2001	9.123.510	1.378.407	3.799.592	3.031.771	629.974	147.647	136.119

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

Representación Gráfica



REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

J. Indicadores de la Fuerza de Trabajo por Ramas de Actividad.

I. Actividades Agrícolas y Pecuarias.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	1.075.468	1.039.958	35.510	3,30%
1995	1.068.351	1.032.289	36.062	3,38%
1996	1.087.394	1.030.700	56.694	5,21%
1997	837.612	792.482	45.130	5,39%
1998	940.090	880.706	59.384	6,32%
1999	966.861	890.122	76.739	7,94%
2000	1.028.603	950.179	78.424	7,62%
2001	914.563	850.165	64.398	7,04%

2. Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	77.684	70.099	7.585	9,76%
1995	73.625	67.324	6.301	8,56%
1996	99.848	89.101	10.747	10,76%
1997	110.013	93.846	16.167	14,70%
1998	93.637	83.466	10.171	10,86%
1999	68.728	57.061	11.667	16,98%
2000	58.245	53.448	4.797	8,24%
2001	51.182	46.655	4.527	8,84%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.

INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

3. Industria Manufacturera.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	1.110.892	1.027.281	83.611	7,53%
1995	1.145.673	1.034.564	111.109	9,70%
1996	1.140.598	1.005.216	135.382	11,87%
1997	1.330.307	1.211.413	118.894	8,94%
1998	1.387.373	1.225.656	161.717	11,66%
1999	1.398.632	1.202.101	196.531	14,05%
2000	1.367.899	1.191.138	176.761	12,92%
2001	1.380.735	1.191.771	188.964	13,69%

4. Electricidad, Gas y Agua.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	56.181	53.280	2.902	5,16%
1995	75.612	68.652	6.960	9,20%
1996	71.822	64.360	7.462	10,39%
1997	78.338	71.399	6.939	8,86%
1998	64.983	58.521	6.462	9,94%
1999	66.270	59.113	7.157	10,80%
2000	64.486	57.810	6.676	10,35%
2001	68.893	57.915	10.978	15,93%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

5. Construcción.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	697.656	594.733	102.923	14,75%
1995	749.086	622.584	126.502	16,89%
1996	757.559	602.617	154.942	20,45%
1997	873.573	745.094	128.479	14,71%
1998	947.551	771.696	175.855	18,56%
1999	922.322	665.227	257.095	27,87%
2000	964.091	740.721	223.370	23,17%
2001	992.539	743.446	249.093	25,10%

6. Comercio al por mayor, por menor, restaurantes y hoteles.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	1.684.314	1.587.712	96.602	5,74%
1995	1.908.668	1.766.939	141.729	7,43%
1996	1.989.516	1.816.269	173.247	8,71%
1997	2.239.508	2.061.940	177.568	7,93%
1998	2.437.110	2.236.423	200.687	8,23%
1999	2.556.405	2.266.812	289.593	11,33%
2000	2.571.481	2.311.658	259.823	10,10%
2001	2.663.565	2.368.334	295.231	11,08%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
 INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	592.321	547.046	45.275	7,64%
1997	592.334	551.947	40.387	6,82%
1998	617.049	574.554	42.495	6,89%
1999	678.779	604.483	74.296	10,95%
2000	675.728	608.017	67.711	10,02%
2001	706.454	631.742	74.712	10,58%

8. Establecimiento Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles, etc.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	556.281	498.604	57.677	10,37%
1997	513.524	460.837	52.687	10,26%
1998	502.705	450.062	52.643	10,47%
1999	555.953	474.810	81.143	14,60%
2000	508.243	440.426	67.817	13,34%
2001	567.846	484.897	82.949	14,61%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.

INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

9. Servicios Comunes, Sociales y Personales.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	2.472.546	2.236.337	236.209	9,55%
1997	2.677.365	2.482.055	195.310	7,29%
1998	2.714.418	2.515.997	198.421	7,31%
1999	2.800.815	2.514.432	286.383	10,22%
2000	2.887.030	2.597.708	289.322	10,02%
2001	3.030.701	2.736.819	293.882	9,70%

10. Actividades No Bien Especificadas y No Declaradas.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	17.425	12.258	5.167	29,65%
1997	29.450	23.711	5.739	19,49%
1998	22.359	19.114	3.245	14,51%
1999	210.249	7.484	202.765	96,44%
2000	11.059	9.785	1.274	11,52%
2001	13.360	11.766	1.594	11,93%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.

INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

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 2000	Total	Empleados u Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	8.777.257	1.934.418	3.135.699	431.886	155.318	1.418.554	1.701.382
Actividades							
Agrícolas	907.863	186.401	245.897	76.674	11.514	226.586	160.791
Hasta 75.000	243.199	33.123	90.153	5626	449	62653	51195
75.001-100.000	247.500	46.570	77.729	9886	1366	58742	53207
100.001-150.000	211.757	76.225	50.661	11212	1612	43394	28653
150.001-200.000	96.200	17.416	11.052	16126	3574	32873	15159
200.001-350.000	39.235	6.146	3.451	13925	1886	10780	3047
350.001-500.000	18.111	1.062		10133	604	4974	1338
500.001-650.000	2.978	146	975	1245		612	
650.001-800.000	5.530	745	675	1451	147	1471	1041
800.001 -1.000.000	1.601	276		961	116	248	
1.000.001 y más	1.175	141	378	656			
NoDeclarados	40.577	4.551	10.823	5.453	1.760	10.839	7.151
Actividades							
No Agrícolas	7.869.394	1.748.017	2.889.802	355.212	143.804	1.191.968	1.540.591
Hasta 75.000	1.101.430	93.757	256.238	14.621	5.906	243.611	487.297
75.001-100.000	816.842	79.002	256.693	21.809	10.721	176.990	271.627
100.001-150.000	2.091.542	518.459	1.054.575	32.510	17.978	197.283	270.737
150.001-200.000	1.424.539	350.627	533.317	63.809	28.483	236.813	211.490
200.001-350.000	1.203.008	365.077	402.591	83.039	28.590	189.550	134.161
350.001-500.000	511.000	162.221	145.069	59.109	23.869	78.457	42.275
500.001-650.000	114.872	47.382	30.883	14.596	2.581	13.187	6.243
650.001-800.000	86.292	27.689	21.572	11.862	4.254	13.016	7.899
800.001 -1.000.000	38.784	11.457	8.894	8.094	1.754	5.287	3.298
1.000.001 y más	32.947	11.890	4.204	9.349	1.182	5.295	1.027
NoDeclarados	448.138	80.456	175.766	36.414	18.486	32.479	104.537

Fuente: INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2000.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Año 2001	Total	Empleados u Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	8.975.863	1.978.809	3.199.190	550.083	216.010	1.380.582	1.651.189
Actividades Agrícolas	811.628	165.497	201.175	93.608	24.842	187.749	138.757
Hasta 75.000	184.189	23.592	58.571	3.816	3.125	52.060	43.025
75.001-100.000	189.828	37.820	45.594	15.639	1.399	47.922	41.454
100.001-150.000	215.885	72.953	65.535	10.447	3.646	34.996	28.308
150.001-200.000	99.200	18.676	14.715	23.261	7.174	24.071	11.303
200.001-350.000	38.083	6.188	2.543	17.032	2.641	6.554	3.125
350.001-500.000	27.185	645	3.440	13.944	1.252	6.199	1.705
500.001-650.000	7.422	502	2.107	1.977	587	1.239	1.010
650.001-800.000	9.702	3.344	2.232	2.698	110	665	653
800.001 -1.000.000	1.046		633			246	167
1.000.001 y más	358		18	340			
NoDeclarados	38.730	1.777	5.787	4.454	4.908	13.797	8.007
Actividades No Agrícolas	8.164.235	1.813.312	2.998.015	456.475	191.168	1.192.833	1.512.432
Hasta 75.000	1.086.779	68.489	249.725	18.613	9.718	244.523	495.711
75.001-100.000	736.758	68.430	232.677	28.369	14.821	159.895	232.566
100.001-150.000	1.963.780	480.832	986.047	44.369	19.894	191.828	240.810
150.001-200.000	1.403.875	347.272	554.431	82.628	39.096	201.170	179.278
200.001-350.000	1.326.194	406.028	479.790	102.971	40.672	175.113	121.620
350.001-500.000	608.224	175.590	181.476	79.808	28.763	87.350	55.237
500.001-650.000	176.927	72.004	42.321	23.562	6.019	19.341	13.680
650.001-800.000	150.475	51.172	37.588	22.817	5.246	21.391	12.261
800.001 -1.000.000	47.961	17.906	12.138	8.940	1.444	5.281	2.252
1.000.001 y más	23.127	9.134	7.834	4.085	191	1.324	559
NoDeclarados	640.135	116.455	213.988	40.313	25.304	85.617	158.458

Fuente: INE. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre, año 2001.

Venezuela. 1983-2001. Tasa o Tipo de Cambio Nominal (1)

	Ene.	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1983	4,29	4,29	7,64	8,23	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90
1984	9,90	10,05	13,17	14,11	14,10	14,09	12,97	12,55	12,16	12,58	12,52	12,57
1985	12,87	13,35	13,23	13,03	12,88	13,41	13,99	14,21	14,34	14,52	14,74	14,50
1986	15,73	18,45	18,68	19,09	19,48	18,64	18,55	19,68	20,15	22,75	25,17	22,10
1987	23,32	22,62	22,85	23,83	26,74	29,01	29,18	29,94	33,23	32,84	30,83	30,18
1988	30,87	29,60	29,63	29,50	30,11	32,52	34,92	37,10	37,06	37,14	36,58	38,64
1989	38,39	37,93	38,38	36,69	38,30	37,25	36,85	38,20	38,50	41,90	43,80	43,05
1990	43,40	43,20	44,10	45,10	47,40	48,30	49,70	48,75	48,55	49,85	50,35	50,58
1991	53,10	54,20	54,15	54,95	55,15	55,65	59,75	59,40	59,37	60,10	60,40	61,65
1992	61,98	63,75	65,43	65,09	65,40	65,96	67,05	67,97	68,89	73,16	77,33	78,96
1993	80,39	81,94	84,14	85,22	86,95	88,93	91,04	93,51	96,34	99,06	101,71	104,51
1994	107,29	110,11	113,13	116,06	138,70	171,80	179,30	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
1995	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	254,00
1996	290,00	290,00	290,00	466,25	470,75	469,00	472,00	475,50	473,25	471,50	472,75	476,50
1997	475,00	478,50	478,00	481,75	484,25	485,75	497,00	496,50	497,75	500,00	500,75	504,25
1998	510,00	517,25	523,50	536,00	539,00	547,25	562,50	579,75	576,75	571,00	571,50	564,50
1999	573,25	577,00	583,50	590,75	598,50	606,00	612,25	619,25	628,00	631,25	637,75	648,25
2000	655,25	661,75	670,00	675,00	684,00	682,00	687,50	689,75	690,75	694,00	697,00	699,75
2001	700,75	704,25	707,75	711,75	715,00	718,75	725,25	737,00	743,00	743,75	745,75	

(1) La información se refiere a la tasa de cambio de la fecha valor establecida dos días antes de la fecha de referencia. El Decreto No. 1.292 de fecha 17/04/96, restablece la libre convertibilidad de la moneda en todo el territorio nacional a partir del 22/4/96, derogando los Decretos Nos. 972 del 11/12/95 y 268 del 09/07/94.

Fuente: <http://www.bcv.org.ve>. Publicado en la sección, Indicadores Económicos, Sector Externo, Tasa de Cambio Bs/\$. Fecha de referencia para la venta. Datos del último día hábil

SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS A LOS
TRABAJADORES EN VENEZUELA, DE 1984 A 1998:
CUADROS ESTADÍSTICOS

Por Ronald Balza Guanipa¹

I. Introducción

Los cuadros y gráficos que se ofrecen a continuación pretenden reunir información útil para el estudio del mercado de trabajo en Venezuela. A tal fin, se ha revisado el conjunto de datos publicados en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 33, de enero/diciembre de 1997, bajo el título *Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1981 a 1994: Cuadros Estadísticos*². Parte de la información compilada por Carlos Lecuna y Claudio González hasta 1997 fue utilizada por Vanessa Capón Rodríguez en la elaboración de los nuevos cuadros que se presentan aquí.

Tres diferencias importantes deben destacarse en los contenidos de ambas entregas. En primer lugar, en este trabajo se tiene en cuenta la distinción entre los sectores formal e informal de la economía. En segundo lugar, se distingue entre sectores transable y no transable. En tercer lugar, se ilustra el comportamiento de variables que podrían ser relevantes para la explicación del comportamiento del mercado de trabajo en Venezuela, como la inversión real y el tipo de cambio real interno.

A continuación se exponen brevemente las razones de tales cambios.

II. Sectores formal e informal.

La OCEI (hoy INE) califica como personas ocupadas en el sector informal al servicio doméstico, los trabajadores por cuenta propia no profesionales y los patronos, empleados, obreros y trabajadores familiares que laboran en empresas con menos de cinco personas ocupadas (OCEI, 1997). En Venezuela, la tasa de informalidad se ha incrementado durante los últimos años, llegando a alcanzar el 53,0% del total de ocupados en 2.000.

La remuneración anual por persona ocupada por rama de actividad económica que se publica en esta entrega, se obtiene dividiendo las remuneraciones nominales a empleados y obreros según Cuentas Nacionales entre el total de ocupados en el sector formal de la rama correspondiente. En la entrega anterior, se dividen las remuneraciones entre el total de ocupados, sin distinguir entre formales e informales, siguiendo cuadros publicados en las Estadísticas Socio-Laborales de Venezuela, compiladas bajo la dirección de Héctor Valecillos para el Banco Central de Venezuela (BCV). Sin embargo, teniendo en cuenta que la definición de remuneración a empleados y obreros utilizada por el BCV sugiere que la información debe recabarse en empresas registradas con más de cinco trabajadores, parece

¹.Ronald Balza Guanipa es economista de la UCV y Magister en Teoría Económica por la UCAB, actualmente se desempeña como Profesor-Investigador en el Departamento de Economía del IIES.

².En dicho trabajo, y en la Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral compilada por Aurora Brito, pueden encontrarse las definiciones utilizadas por el INE para recopilar la información sobre el mercado de trabajo.

preferible dividir tal remuneración entre el total de ocupados en el sector formal³. Al dividir entre el total de ocupados puede subestimarse la remuneración percibida por los agentes que participan en la obtención del PIB registrado por el BCV. Una medida de los ingresos de los informales es calculada por la OCEI a través de sus Encuestas de Hogares.

III. Sectores Transable y No Transable.

Se define como bien transable aquél que puede comprarse o venderse fuera del país que lo produce. El BCV clasifica del siguiente modo las ramas de actividad económica, para separar el producto de la economía en transable y no transable.

Transable	Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca
	Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras
	Industria Manufactura (Incluye Refinación de Petróleo)
No Transable	Construcción
	Electricidad y Agua
	Comercio, Restaurantes y Hoteles
	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
	Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas (Excluye Remuneración Imputada de las Instituciones Financieras)
	Servicios Comunales, Sociales y Personales
	Productores de Servicios del Gobierno General
	Productores de Servicios Privados no Lucrativos

Puesto que el BCV mide el producto por rama de actividad económica en términos reales y nominales, es posible calcular índices implícitos de precios para los bienes transables y los no transables. El precio de los transables en relación con el de los no transables es el tipo de cambio real interno. En la sección siguiente se explica brevemente la importancia del concepto para el estudio del mercado de trabajo.

³.La remuneración a empleados y obreros "(...) incluye los pagos y asignación a los trabajos como asignación a los trabajos como retribución por sus servicios, específicamente en sueldos y salarios, aguinaldos y participación en utilidades, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, aportes patronales al seguro social, primas de antigüedad y asignaciones por transporte, hogar e hijos, horas extras y otras compensaciones y remuneraciones al personal empleado y obrero de las unidades productivas. Igualmente se incluye los gastos en especie o gastos realizados por los establecimientos para la dotación de materiales e implementos de trabajo, y los gastos por concepto de seguro colectivo de vida a favor del personal" (BCV:1988, pág. 142).

En esta entrega, revisamos también el comportamiento de las remuneraciones y la ocupación de los trabajadores según se encuentren en los sectores primario, secundario o terciario de la economía. El BCV agrupa las ramas de actividad para obtener los sectores económicos del siguiente modo:

- Sector I: Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca
 Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras
- Sector II: Industria Manufactura (Incluye Refinación de Petróleo)
 Construcción
- Sector III Electricidad y Agua
 Comercio, Restaurantes y Hoteles
 Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
 Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios
 Prestados a las Empresas (Excluye Remuneración Imputada de las
 Instituciones Financieras)
 Servicios Comunales, Sociales y Personales
 Productores de Servicios del Gobierno General
 Productores de Servicios Privados no Lucrativos

IV. Relaciones sugeridas entre variables

En este trabajo no se pretende probar hipótesis. Sin embargo, puede ser útil observar el comportamiento de algunas variables que quizás contribuyan a comprender el mercado de trabajo.

En primer lugar, puede buscarse alguna relación entre la inversión y las tasas de desempleo e informalidad. El incremento en la inversión, pública o privada, registrada en las Cuentas Nacionales podría acompañar a un incremento en el empleo en el sector formal, que, de ser mayor al incremento en la población económicamente activa, debería reducir las tasas de desempleo e informalidad.

En segundo lugar, puede esperarse que exista una relación entre el tipo de cambio real interno y la producción, y por tanto el empleo, en los sectores transables y no transables. Una depreciación del tipo de cambio real interno (un aumento de su valor) puede implicar un incremento en los beneficios de los productores de transables en relación con el de los de no transables. Ello puede explicar un desplazamiento de factores de producción del sector no transable al transable. Por tanto, si en Venezuela se observa una apreciación sostenida del tipo de cambio real interno (una disminución de su valor), también debería observarse una reducción en la ocupación en el sector transable en relación con el no transable, y en el producto transable en relación con el no transable. Si pudiese medirse el producto del sector informal, y se supone que corresponde básicamente al sector no transable, podría esperarse una reducción del producto formal en relación al informal (ver, por ejemplo, Agénor y Aizenman, 1994, Agénor y Montiel, 1996).

Este último conjunto de relaciones puede abordarse utilizando medidas aproximadas de los salarios producto de los sectores transable y no transable. Dichos salarios son los pagados a las empresas en términos nominales, relativo al precio al que venden su producto. El más simple de los modelos para obtener la función de demanda de trabajo para una empresa i -ésima supone competencia perfecta y corto plazo.

Sea la función de beneficio

$$\pi_i = P_i Q(L_i, \bar{K}_i) - (W_i L_i + R \bar{K}_i) \quad i = 1, \dots, n.$$

donde

P_i = precio del bien producido por la empresa i

L_i = cantidad de trabajo contratado por la empresa i

\bar{K}_i = cantidad de capital contratado por la empresa i

W_i = salario nominal pagado por la empresa i

R = precio por unidad de capital

$Q(\cdot, \cdot)$ = función de producción

Si se supone que $\frac{\partial Q}{\partial L} > 0$, $\frac{\partial^2 Q}{\partial L^2} < 0$ y $\frac{\partial^2 Q}{\partial L \partial K} > 0$, la maximización de la

función de beneficio conduce a la condición

$$\frac{\partial Q}{\partial L}(L_i^*, \bar{K}_i) = \frac{W_i}{P_i},$$

de donde se obtiene la función de demanda de trabajo para la empresa i -ésima, L_i^D ,

$$L_i^* = L_i^D \left(\frac{\bar{W}_i}{P_i}, \bar{K}_i \right).$$

Dada la tecnología, la cantidad demandada L_i^* aumenta, y el producto de la empresa, si aumentan el precio del bien, P , o la cantidad de capital, \bar{K}_i , o si se reduce el salario

nominal, W_i . El precio relativo $\frac{W_i}{P_i}$ es el salario producto para la empresa i : la cantidad

demandada L_i^* aumenta si el salario producto se reduce.

A partir de las funciones individuales, se obtiene la función de demanda de mercado. Si se supone que todas las empresas que producen un mismo bien (es decir, que pertenecen a un mismo sector), pagan los mismos salarios nominales y cobran los mismos precios por su producto, W y P , puede obtenerse la demanda de trabajo para el sector como:

$$L^D(W/P, \bar{K}) = \sum_i L_i^D(W/P, \bar{K}_i)$$

siendo $\bar{K} = \sum_i \bar{K}_i$.

Debe notarse que el salario producto es tenido en cuenta por las empresas para demandar trabajo. La capacidad de compra del salario para los trabajadores, sin embargo, varía con el salario "consumo". Dicho salario es el generalmente llamado salario real: el salario nominal deflactado por el Índice de Precios del Consumidor (IPC). Una aproximación a los salarios producto y consumo se obtiene deflactando la remuneración en cada sector por los índices implícitos de precios de transables, transables no petroleros y no transables, y el IPC. Estas medidas, y los modelos teóricos que dividen la producción en transables y no transables, lamentablemente están limitados. Con ellos no es posible considerar los efectos de variaciones en los términos de intercambio en cada sector. Para ello, sería preciso dividir el producto en exportables, importables y no transables. De tal división no se dispone aquí.

Es necesario recordar que la correspondencia o no de los gráficos con las relaciones propuestas no son pruebas a favor o en contra de las hipótesis planteadas. En este trabajo, la intención es únicamente ilustrar el comportamiento de las variables seleccionadas.

IV. Nota final

En la presente entrega se conservan los cuadros que calculan la participación de la remuneración a los empleados y obreros en el ingreso factorial. El ingreso de los factores de producción, o Ingreso Factorial, IF, es la suma

$$IF = REO + EE,$$

donde

REO = Remuneración a Empleados y Obreros
 EE = Excedente de Explotación

La Participación del Factor Trabajo con respecto al Ingreso Factorial, PFT , se define como $PFT = \frac{REO}{IF}$, es decir, la remuneración pagada a los trabajadores como porcentaje del Ingreso Factorial. Al Excedente de Explotación, EE , se le toma frecuentemente como una aproximación a la remuneración a los productores (industriales, por definición), o al factor capital, porque se define⁴ como la diferencia

⁴.UN(1970), pág. 129.

$$EE = VA - (REO + CCF + II - S)$$

siendo

VA = Valor Agregado por los Productores Residentes, que equivale a la diferencia entre el Valor de la Producción Bruta de los Productores a precio de productor, y su Consumo Intermedio a precios de comprador.

REO = Remuneración a Empleados y Obreros

CCF = Consumo de Capital Fijo

II = Impuestos Indirectos

S = Subvenciones

El coeficiente *PFT* es utilizado por algunos autores, entre ellos Valecillos (1990), como una medida de la distribución del ingreso. Debe advertirse, sin embargo, que puede sobreestimar la desigualdad en la distribución del ingreso, puesto que el excedente de explotación se define como una diferencia, y no puede afirmarse que, en su totalidad, sea apropiado por personas no trabajadoras.

Referencias.

AGÉNOR, P. y J. Aizenman (1994) "Macroeconomic adjustment with segmented labor markets" IMF Working Papers, mayo

AGÉNOR, P. y P. Montiel (1996) *Development Macroeconomics*, USA, Princeton University Press

BCV (1988) *Programa de Cambio del Año Base de las Cuentas Nacionales. Aspectos Metodológicos. Agregados Macroeconómicos de 1984*, Venezuela, Talleres de Gráficas La Bodoniana, C.A., 327 págs.

OCEI (1997) *Encuesta de Hogares por Muestreo 1967-1997, 30 años de ejecución ininterrumpida*, Caracas, OCEI, 249 págs.

NACIONES UNIDAS (1970) *Un Sistema de Cuentas Nacionales*, Estados Unidos, Publicación de las Naciones Unidas, 248 págs.

VALECILLOS, H. [Comp.] (1990) *Estadísticas Socio-Laborales de Venezuela*, Vol. I y II Caracas, Banco Central de Venezuela.

En Internet:

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2001): url: <http://www.ocei.gov.ve>

BANCO CENTRAL DE VENEZUELA (2001): url: <http://www.bcv.org.ve>

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Cuadro I. Indicadores de la fuerza de trabajo: Venezuela, 1984-2000(*)

Año	Población total	Población de 15 años y más	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Ocupados Sector Formal	Desocupación abierta
1984	16.966.290	10.233.777	5.716.207	4.952.712	58,2%	13,4%
1985	17.424.682	10.553.980	5.918.794	5.201.203	59,7%	12,1%
1986	17.899.423	10.886.308	6.107.115	5.477.787	58,5%	10,3%
1987	18.388.817	11.226.659	6.321.566	5.785.402	61,3%	8,5%
1988	18.881.763	11.571.517	6.572.049	6.116.605	61,9%	6,9%
1989	19.014.713	11.728.559	6.903.583	6.185.265	60,3%	10,4%
1990	19.563.361	12.120.332	7.196.609	6.448.224	58,2%	10,4%
1991	20.033.244	12.480.141	7.466.765	6.815.652	59,5%	8,7%
1992	20.504.013	12.851.506	7.601.808	7.064.345	60,4%	7,1%
1993	20.972.180	13.228.753	7.625.240	7.140.036	59,4%	6,4%
1994	21.385.559	13.573.119	7.952.736	7.285.335	51,4%	8,4%
1995	21.850.920	13.960.874	8.608.653	7.729.174	51,6%	10,2%
1996	22.315.597	14.352.102	9.024.627	7.902.508	51,4%	12,4%
1997	22.784.025	14.750.887	9.507.125	8.494.724	52,5%	10,6%
1998	23.246.657	15.152.846	9.907.276	8.816.195	50,4%	11,0%
1999	23.710.809	15.562.861	10.225.014	8.741.645	47,6%	14,5%
2000	24.179.360	15.984.803	10.326.642	8.960.890	47,0%	13,2%

Fuente: OCEI; Encuesta de Hogares por Muestreo, "Indicadores de la Fuerza de Trabajo". NOTA: Los pivotes utilizados para las proyecciones de población de 1976 a 1989 se basaron en el censo 1981 y para los años 1990 hasta 1999 en el censo de 1990.B.

Cuadro No. 2. Producto Interno Bruto en Transables y No transables, en Millones de Bolívares: Venezuela, 1984-2000(*)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
A precios corrientes (MM de Bs.)	420.072	464.620	493.765	696.421	873.283	1.510.361	2.279.261	3.037.492	4.131.483
Bienes Transables	178.814	182.429	183.899	269.162	333.098	677.519	1.121.108	1.315.056	1.642.458
Actividad petrolera	84.938	85.052	61.396	97.505	111.095	328.321	643.455	665.492	785.647
Actividad no petrolera	93.876	97.377	122.503	171.657	222.003	349.198	477.653	649.564	856.811
Bienes y Servicios no Transables	222.475	258.451	303.387	394.557	521.244	783.853	1.124.840	1.662.197	2.399.203
A precios de 1984 (MM de Bs.)	420.072	414.750	443.093	464.341	491.372	449.262	478.320	524.860	556.669
Bienes Transables	178.814	170.167	182.788	200.346	212.248	197.586	215.834	233.827	238.945
Actividad petrolera	84.938	84.786	89.502	86.945	93.924	93.561	106.564	117.503	116.103
Actividad no petrolera	93.876	85.381	93.286	113.401	118.324	104.025	109.270	116.324	122.842
Bienes y Servicios no Transables	222.475	228.361	242.728	252.461	268.433	246.243	257.120	281.413	305.379
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000(*)	
A precios corrientes (MM de Bs.)	5.453.903	8.632.210	13.685.686	29.437.682	43.211.926	52.482.466	62.577.039	81.924.193	
Bienes Transables	2.093.440	3.402.152	5.143.632	13.087.302	16.316.180	16.204.824	20.338.101	31.325.455	
Actividad petrolera	969.901	1.671.820	2.367.190	7.778.329	9.011.308	6.422.505	9.916.209	19.114.180	
Actividad no petrolera	1.123.539	1.730.332	2.776.442	5.308.973	7.304.872	9.782.319	10.421.892	12.211.275	
Bienes y Servicios no Transables	3.223.168	4.864.568	7.757.541	14.616.061	23.700.388	34.366.545	39.998.360	47.808.026	
A precios de 1984 (MM de Bs.)	558.202	542.246	566.627	565.506	598.899	602.558	565.888	584.074	
Bienes Transables	247.205	249.511	265.546	272.025	291.454	288.517	278.016	287.393	
Actividad petrolera	124.393	130.099	139.418	150.139	164.407	167.035	155.066	160.366	
Actividad no petrolera	122.812	119.412	126.128	121.886	127.047	121.482	122.950	127.027	
Bienes y Servicios no Transables	300.038	284.448	290.366	284.160	294.770	291.947	278.016	284.913	

Fuente: BCV. Informe Económico.

Cuadro No. 3. Índices de precios y Tipo de Cambio Real Interno, base 1984: Venezuela, 1984-2000(*)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Indice de Precios al Consum. (IPC)	100,0	111,4	124,3	159,2	206,1	380,2	534,8	717,7	943,3
Indice Implícito de Precios	100,0	112,0	111,4	150,0	177,7	336,2	476,5	578,7	742,2
Bienes Transables	100,0	107,2	100,6	134,3	156,9	342,9	519,4	562,4	687,4
Actividad petrolera	100,0	100,3	68,6	112,1	118,3	350,9	603,8	566,4	676,7
Actividad no petrolera	100,0	114,0	131,3	151,4	187,6	335,7	437,1	558,4	697,5
Bienes y Servicios no Transables	100,0	113,2	125,0	156,3	194,2	318,3	437,5	590,7	785,6
Tipo de Cambio Real Interno	100,0	94,7	80,5	86,0	80,8	107,7	118,7	95,2	87,5

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000(*)
Indice de Precios al Consum. (IPC)	1.302,90	2.095,20	3.350,80	6.697,40	10.048,70	13.646,13	16.861,72	19.594,97
Indice Implícito de Precios	977,05	1.591,94	2.415,29	5.205,55	7.215,23	8.709,94	11.058,20	14.026,34
Bienes Transables	846,84	1.363,53	1.937,00	4.811,07	5.598,20	5.616,59	7.315,44	10.899,87
Actividad petrolera	779,71	1.285,04	1.697,91	5.180,75	5.481,10	3.845,01	6.394,83	11.919,10
Actividad no petrolera	914,84	1.449,04	2.201,29	4.355,69	5.749,74	8.052,48	8.476,53	9.613,13
Bienes y Servicios no Transables	1.074,25	1.710,18	2.671,64	5.143,60	8.040,30	11.771,50	14.387,07	16.779,87
Tipo de Cambio Real Interno	78,83	79,73	72,50	93,53	69,63	47,71	50,85	64,96

Fuente: BCV. Informe Económico.

Cuadro No. 4. Formación Bruta de Capital Fijo Real y Producto Interno Bruto Real No Petrolero, en Millones de Bolívares a precios de 1984: Venezuela, 1984-2000(*)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Formación Bruta de Capital Fijo	67.293	71.699	78.047	78.455	85.412	63.632	59.816	81.073	104.843
Pública	23.275	28.960	38.017	36.861	42.321	34.361	40.890	51.672	64.822
Privada	44.018	42.739	40.030	41.594	43.091	29.271	18.926	29.401	40.021
PIB Real No Petrolero	335.134	329.964	353.591	377.396	397.448	355.701	371.756	407.357	440.566

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Formación Bruta de Capital Fijo	98.715	80.855	81.500	76.382	94.614	92.220	77.054	78.600
Pública	57.687	43.529	47.956	44.768	53.236	48.477	41.207	42.091
Privada	41.028	37.326	33.544	31.614	41.378	43.743	35.847	36.509
PIB Real No Petrolero	433.809	412.147	427.209	415.367	434.492	435.523	410.822	423.708

Fuente: BCV. Cuentas Nacionales, Informe Económico.

Cuadro No. 5. Remuneración a Empleados y Obreros por rama de actividad económica, en Millones de Bolívars (1984-1999(*))

Rama de actividad económica	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	5.179	6.467	7.875	10.339	14.164	22.648	29.743	40.292
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	5.395	6.897	5.514	6.964	10.159	21.814	32.760	37.444
Industria Manufactura*	28.565	33.279	35.170	45.934	60.860	106.857	118.164	173.189
Electricidad y Agua	2.546	2.641	2.409	4.154	5.624	8.516	11.731	18.041
Construcción	8.067	9.115	10.657	14.699	20.701	24.075	39.829	60.629
Comercio, Restaurantes y Hoteles	27.375	30.397	37.683	53.780	74.336	124.089	176.919	249.277
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7.586	7.991	9.070	11.979	16.991	24.290	33.698	51.488
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	11.444	12.020	13.602	17.253	22.742	35.557	51.038	75.582
Servicios Comunales, Sociales y Personales	8.381	9.334	11.007	15.193	18.100	27.675	41.555	59.566
Productores de Servicios del Gobierno General	35.073	39.592	43.646	55.644	66.179	107.556	140.054	208.595
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	4.760	5.650	6.917	8.505	11.292	15.218	23.911	33.113
TOTAL	144.371	163.383	183.550	244.444	321.148	518.295	699.402	1.007.216

Rama de actividad económica	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999(*)
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	53.326	71.172	103.435	168.066	288.729	408.332	568.080	672.177
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	73.019	96.303	154.923	244.920	481.743	962.439	1.017.993	1.090.485
Industria Manufactura*	223.722	282.577	384.638	658.933	1.198.025	1.702.431	1.941.577	2.084.203
Electricidad y Agua	26.925	35.324	33.285	59.388	97.383	181.437	284.325	332.550
Construcción	91.930	107.211	141.886	224.696	497.404	812.258	1.059.299	1.134.485
Comercio, Restaurantes y Hoteles	353.046	453.118	679.529	1.074.615	1.932.544	3.115.054	4.099.032	4.590.195
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	83.170	122.697	191.227	301.179	548.171	990.011	1.302.421	1.560.157
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	110.476	158.572	218.802	304.894	540.879	952.552	1.420.708	1.811.959
Servicios Comunales, Sociales y Personales	91.747	134.422	223.818	378.243	581.309	1.055.735	1.620.577	2.217.638
Productores de Servicios del Gobierno General	275.858	336.202	479.896	720.471	1.053.278	2.072.333	2.982.643	3.372.255
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	49.270	66.227	106.178	171.710	291.063	483.201	810.678	1.046.123
TOTAL	1.432.489	1.863.825	2.717.617	4.307.115	7.510.528	12.735.783	17.107.333	19.912.227

* Incluye Refinación de Petróleo

** Excluye Remuneración Imputada de las Instituciones Financieras

Fuente: BCV, Cuentas Nacionales.

Cuadro No. 6. Ingreso Factorial por Rama de Actividad Económica, en Millones de Bolívares: Venezuela 1984-1999(*)

Rama de actividad económica	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	19.743	24.895	29.929	39.313	53.529	86.029	114.412	152.726
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	63.794	58.930	40.218	78.203	89.887	264.444	521.913	540.592
Industria Manufactura*	79.552	88.841	96.441	127.461	162.829	294.016	439.368	532.564
Electricidad y Agua	4.621	5.142	5.508	7.802	9.225	16.318	36.429	50.933
Construcción	22.530	24.197	26.963	36.743	51.384	59.249	81.982	129.777
Comercio, Restaurantes y Hoteles	58.219	67.643	80.804	115.442	159.923	258.627	373.765	524.006
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	18.267	21.607	26.533	34.846	45.108	63.667	89.995	150.765
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	39.732	42.405	48.687	63.888	85.316	128.933	179.029	261.527
Servicios Comunales, Sociales y Personales	16.142	18.988	22.560	30.787	40.870	60.390	90.379	124.082
Productores de Servicios del Gobierno General	35.073	39.592	43.646	55.644	66.179	107.556	140.054	208.595
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	4.760	5.650	6.917	8.505	11.292	15.218	23.911	33.113
TOTAL	362.433	397.890	428.206	598.634	775.542	1.354.447	2.091.237	2.708.680

Rama de actividad económica	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999(*)
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	201.315	268.128	396.004	655.612	1.144.237	1.644.951	2.265.341	2.630.844
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	626.471	803.503	1.413.901	1.997.200	6.439.385	7.084.260	5.069.288	7.935.788
Industria Manufactura*	659.213	801.350	1.267.360	2.036.359	4.760.514	6.031.537	6.458.276	7.070.053
Electricidad y Agua	65.783	120.904	168.003	206.541	319.392	528.481	532.663	516.751
Construcción	221.577	277.788	370.732	537.533	1.134.195	2.026.795	2.957.626	2.881.897
Comercio, Restaurantes y Hoteles	752.188	970.330	1.427.784	2.295.124	4.183.507	6.187.686	8.123.532	8.962.367
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	252.314	358.431	559.842	991.799	1.921.901	3.295.027	4.332.144	4.956.059
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	341.415	461.451	1.216.634	1.842.719	3.097.065	4.753.359	6.801.439	7.664.720
Servicios Comunales, Sociales y Personales	200.710	308.531	521.617	893.552	1.856.083	3.368.844	5.231.224	6.960.691
Productores de Servicios del Gobierno General	275.858	336.202	479.896	720.471	1.053.278	2.072.333	2.982.643	3.372.255
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	49.270	66.227	106.178	171.710	293.837	483.201	810.678	1.038.293
TOTAL	3.646.114	4.772.845	7.927.951	12.348.620	26.203.394	37.476.474	45.564.854	53.989.718

* Incluye Refinación de Petróleo

** Excluye Remuneración Imputada de las Instituciones Financieras

Fuente: BCV, Cuentas Nacionales.

Cuadro No. 7. Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores como Porcentaje del Ingreso Factorial por Rama de Actividad Económica: Venezuela, 1984-1999(*)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	26,2%	26,0%	26,3%	26,3%	26,5%	26,3%	26,0%	26,4%
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	8,5%	11,7%	13,7%	8,9%	11,3%	8,2%	6,3%	6,9%
Industria Manufactura*	35,9%	37,5%	36,5%	36,0%	37,4%	36,3%	26,9%	32,5%
Electricidad y Agua	55,1%	51,4%	43,7%	53,2%	61,0%	52,2%	32,2%	35,4%
Construcción	35,8%	37,7%	39,5%	40,0%	40,3%	40,6%	48,6%	46,7%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	47,0%	44,9%	46,6%	46,6%	46,5%	48,0%	47,3%	47,6%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	41,5%	37,0%	34,2%	34,4%	37,7%	38,2%	37,4%	34,2%
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	28,8%	28,3%	27,9%	27,0%	26,7%	27,6%	28,5%	28,9%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	51,9%	49,2%	48,8%	49,3%	44,3%	45,8%	46,0%	48,0%
Productores de Servicios del Gobierno General	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
TOTAL	39,8%	41,1%	42,9%	40,8%	41,4%	38,3%	33,4%	37,2%
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999(*)
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	26,5%	26,5%	26,1%	25,6%	25,2%	24,8%	25,1%	25,5%
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	11,7%	12,0%	11,0%	12,3%	7,5%	13,6%	20,1%	13,7%
Industria Manufactura*	33,9%	35,3%	30,3%	32,4%	25,2%	28,2%	30,1%	29,5%
Electricidad y Agua	40,9%	29,2%	19,8%	28,8%	30,5%	34,3%	53,4%	64,4%
Construcción	41,5%	38,6%	40,0%	41,8%	43,9%	40,1%	35,8%	39,4%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	46,9%	46,7%	47,6%	46,8%	46,2%	50,3%	50,5%	51,2%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	33,0%	34,2%	34,2%	30,4%	28,5%	30,0%	30,1%	31,5%
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	32,4%	34,4%	18,0%	16,5%	17,5%	20,0%	20,9%	23,6%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	45,7%	43,6%	42,9%	42,3%	31,3%	31,3%	31,0%	31,9%
Productores de Servicios del Gobierno General	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,1%	100,0%	100,0%	100,0%
TOTAL	39,3%	39,1%	36,8%	34,9%	28,7%	34,0%	37,5%	36,9%

* Incluye Refinación de Petróleo

** Excluye Remuneración Imputada de las Instituciones Financieras

Fuente: BCV, Cuentas Nacionales.

Cuadro No.8. Población de 15 años y más Ocupada en el Sector Formal, según Rama de Actividad Económica: Venezuela (1984-1998)

Rama de actividad económica	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	242.705	328.102	294.377	308.612	325.913	321.627	272.695	299.233
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	75.736	64.143	60.560	53.693	62.832	59.762	61.869	68.685
- Industrias manufactureras.	575.208	602.760	690.105	780.655	875.169	747.835	740.273	832.051
- Electricidad, gas y agua.	64.999	61.977	57.084	64.578	61.140	57.644	62.009	60.592
- Construcción.	165.652	205.680	255.655	283.997	323.866	254.053	264.499	317.429
- Comercio, restaurantes y hoteles	387.270	439.585	428.638	485.847	488.770	531.477	521.641	560.154
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	156.458	157.909	143.333	152.332	145.803	145.297	151.784	151.995
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	202.424	219.331	226.056	241.214	272.135	289.558	295.252	332.136
- Servicios comunales, sociales y personales	1.009.511	1.023.101	1.045.727	1.111.456	1.159.859	1.278.263	1.311.722	1.402.117
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.830	711	1.292	1.907	2.471	3.737	15.894	1.562
TOTAL	2.881.793	3.103.299	3.202.827	3.484.292	3.717.958	3.689.252	3.697.639	4.025.954

Rama de actividad económica	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998(*)
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	299.634	287.529	255.078	260.758	253.040	229.117	221.256
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	75.100	68.047	77.376	61.558	79.954	85.294	77.487
- Industrias manufactureras.	863.303	801.031	648.072	676.271	651.144	783.873	779.875
- Electricidad, gas y agua.	63.837	50.717	50.403	67.274	64.034	67.395	54.886
- Construcción.	364.802	374.087	285.230	259.176	245.957	301.663	313.122
- Comercio, restaurantes y hoteles	613.239	643.210	535.408	555.795	553.911	655.971	667.937
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	181.837	173.864	165.522	225.467	272.046	302.202	294.820
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	349.911	399.404	338.307	348.248	396.371	349.148	341.551
- Servicios comunales, sociales y personales	1.462.204	1.445.669	1.399.119	1.517.944	1.532.130	1.666.089	1.677.689
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	2.501	3.848	5.417	12.923	11.215	21.253	17.199
TOTAL	4.276.368	4.247.405	3.759.931	3.985.413	4.059.802	4.462.005	4.445.822

Fuente: B.C.V. "Estadística Socio-Laboral de Venezuela Series Históricas 1936-1990", cuadro 28, capítulo III-2 del tomo I.

O.C.E.I. "Encuesta de Hogares por Muestreo" 2do. semestre de cada año, 1989 - 1998.

Nota: Cifras obtenidas como proyección de la población basada en los resultados definitivos del Censo 1990.

Cuadro No. 9. Población de 15 años y más Ocupada en el Sector Informal, según Rama de Actividad Económica: Venezuela (1984-1998)

Rama de actividad económica	1984	1985	1986	1987	1988	1989	a/ 1990	a/ 1991
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	547.127	520.174	528.604	497.149	470.738	509.721	538.172	501.804
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	1.155	1.685	2.142	3.651	889	1.018	3.316	1.227
- Industrias manufactureras.	184.885	195.089	215.609	200.355	213.418	226.607	239.652	265.172
- Electricidad, gas y agua.	1.647	110	1.334	1.241	302	323	1.256	1.627
- Construcción.	167.691	158.324	182.977	190.146	178.336	183.079	223.207	246.704
- Comercio, restaurantes y hoteles	572.159	591.957	659.994	622.895	695.582	734.074	824.225	886.145
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	180.472	184.075	197.816	206.120	223.475	236.319	232.600	232.212
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	40.453	48.719	57.181	51.883	63.551	65.243	73.284	67.135
- Servicios comunales, sociales y personales	375.029	397.771	428.850	424.935	438.258	467.244	519.707	540.752
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	301		453	306	1.269	722	1.496	519
TOTAL	2.070.919	2.097.904	2.274.960	2.198.681	2.285.818	2.424.349	2.656.916	2.743.297

Rama de actividad económica	a/ 1992	a/ 1993	1994	1995	1996	1997	1.998
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	480.137	474.998	776.726	771.531	777.660	563.365	659.450
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	2.986	3.260	3.757	5.766	9.147	8.552	5.979
- Industrias manufactureras.	272.032	283.759	321.923	358.293	354.072	427.540	445.781
- Electricidad, gas y agua.	610	1.884	1.753	1.378	326	4.004	3.635
- Construcción.	256.615	285.127	332.959	363.408	356.660	443.431	458.574
- Comercio, restaurantes y hoteles	935.128	971.875	1.076.857	1.211.144	1.262.358	1.405.969	1.568.486
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	256.260	281.766	295.572	248.815	275.000	249.745	279.734
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	76.750	70.439	82.004	90.482	102.233	111.689	108.511
- Servicios comunales, sociales y personales	521.271	524.177	656.946	689.425	704.207	815.966	838.308
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.134	1.959	695	3.518	1.043	2.458	1.915
TOTAL	2.802.923	2.899.245	3.549.192	3.743.761	3.842.706	4.032.719	4.370.373

Fuente: B.C.V. "Estadística Socio-Laboral de Venezuela Series Históricas 1936-1990", cuadro 28, capítulo III-2 del tomo I.

O.C.E.I. "Encuesta de Hogares por Muestreo" 2do. semestre de cada año, 1989 - 1998.

Nota: Cifras obtenidas como proyección de la población basada en los resultados definitivos del Censo 1990.

Cuadro No. 10. Población de 15 años y más Ocupada por Sectores: Venezuela (1984-1998)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
En el Sector Formal	2.881.793	3.103.299	3.202.827	3.484.292	3.717.958	3.689.252	3.697.639	4.025.954
Según se encuentren en								
En el Sector Transable	893.649	995.005	1.045.042	1.142.960	1.263.914	1.129.224	1.074.837	1.199.969
En el Sector No Transable	1.986.314	2.107.583	2.156.493	2.339.426	2.451.573	2.556.292	2.606.908	2.824.423
Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.830	711	1.292	1.907	2.471	3.737	15.894	1.562
Según se encuentren en								
Sector I	318.441	392.245	354.937	362.305	388.745	381.389	334.564	367.918
Sector II	805.859	870.417	1.002.844	1.129.230	1.260.175	1.059.532	1.066.781	1.210.072
Sector III	1.755.663	1.839.926	1.843.754	1.990.850	2.066.567	2.244.595	2.280.399	2.446.403
Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.830	711	1.292	1.907	2.471	3.737	15.894	1.562
En el Sector Informal	2.070.919	2.097.904	2.274.960	2.198.681	2.285.818	2.424.349	2.656.916	2.743.297
Según se encuentren en								
En el Sector Transable	733.167	716.948	746.355	701.155	685.045	737.345	781.140	768.203
En el Sector No Transable	1.337.451	1.380.956	1.528.152	1.497.219	1.599.504	1.686.282	1.874.280	1.974.574
Actividades no bien especificadas y no declaradas	301	-	453	306	1.269	722	1.496	519
Según se encuentren en								
Sector I	548.282	521.859	530.746	500.801	471.627	510.739	541.488	503.031
Sector II	354.223	353.523	399.920	391.741	392.056	410.008	464.115	513.504
Sector III	1.168.113	1.222.522	1.343.841	1.305.833	1.420.866	1.502.880	1.649.816	1.726.243
Actividades no bien especificadas y no declaradas	301	-	453	306	1.269	722	1.496	519
Total	4.952.712	5.201.203	5.477.787	5.682.973	6.003.776	6.113.601	6.354.555	6.769.251
En el Sector Transable	1.626.816	1.711.953	1.791.397	1.844.115	1.948.959	1.866.569	1.855.977	1.968.172
En el Sector No Transable	3.323.765	3.488.539	3.684.645	3.836.645	4.051.077	4.242.573	4.481.187	4.798.998
Sector I	866.723	914.104	885.683	863.106	860.372	892.127	876.052	870.948
Sector II	1.160.082	1.223.940	1.402.764	1.520.971	1.652.231	1.469.540	1.530.896	1.723.575
Sector III	2.923.776	3.062.448	3.187.595	3.296.683	3.487.434	3.747.475	3.930.216	4.172.646
Actividades no bien especificadas y no declaradas	2.131	711	1.745	2.213	3.740	4.459	17.391	2.081

Fuente: B.C.V. "Estadística Socio-Laboral de Venezuela Series Históricas 1936-1990", cuadro 28, capítulo III-2 del tomo I.

O.C.E.I. "Encuesta de Hogares por Muestreo" 2do. semestre de cada año, 1989 - 1998.

Nota: Cifras obtenidas como proyección de la población basada en los resultados definitivos del Censo 1990.

Cálculos propios.

Cuadro No. 10. Población de 15 años y más Ocupada por Sectores: Venezuela (1984-1998) (continuación)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998(*)
En el Sector Formal	4.276.368	4.247.405	3.759.931	3.985.413	4.059.802	4.462.005	4.445.822
Según se encuentren en							
En el Sector Transable	1.238.036	1.156.606	980.527	998.586	984.138	1.098.284	1.078.618
En el Sector No Transable	3.035.831	3.086.951	2.773.988	2.973.904	3.064.449	3.342.468	3.350.005
Actividades no bien especificadas y no declaradas	2.501	3.848	5.417	12.923	11.215	21.253	17.199
Según se encuentren en							
Sector I	374.733	355.576	332.454	322.316	332.994	314.411	298.743
Sector II	1.291.942	1.225.835	983.705	1.002.720	961.135	1.152.931	1.147.883
Sector III	2.607.191	2.662.147	2.438.355	2.647.454	2.754.458	2.973.410	2.981.997
Actividades no bien especificadas y no declaradas	2.501	3.848	5.417	12.923	11.215	21.253	17.199
En el Sector Informal	2.802.923	2.899.245	3.549.192	3.743.761	3.842.706	4.032.719	4.370.373
Según se encuentren en							
En el Sector Transable	755.156	762.018	1.102.406	1.135.591	1.140.879	999.457	1.111.210
En el Sector No Transable	2.046.633	2.135.268	2.446.091	2.604.652	2.700.784	3.030.804	3.257.248
Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.134	1.959	695	3.518	1.043	2.458	1.915
Según se encuentren en							
Sector I	483.124	478.258	780.483	777.297	786.807	571.917	665.429
Sector II	529.257	570.770	656.635	723.080	711.058	874.975	907.990
Sector III	1.789.409	1.848.257	2.111.379	2.239.866	2.343.798	2.583.369	2.795.039
Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.134	1.959	695	3.518	1.043	2.458	1.915
Total	7.079.291	7.146.650	7.309.123	7.729.174	7.902.508	8.494.724	8.816.195
En el Sector Transable	1.993.192	1.918.624	2.082.932	2.134.177	2.125.017	2.097.741	2.189.828
En el Sector No Transable	5.082.464	5.222.219	5.220.079	5.578.556	5.765.233	6.373.272	6.607.253
Sector I	857.857	833.834	1.112.937	1.099.613	1.119.801	886.328	964.172
Sector II	1.821.199	1.796.605	1.640.341	1.725.800	1.672.193	2.027.906	2.055.873
Sector III	4.396.600	4.510.404	4.549.733	4.887.320	5.098.256	5.556.779	5.777.036
Actividades no bien especificadas y no declaradas	3.635	5.807	6.112	16.441	12.258	23.711	19.114

Fuente: B.C.V. "Estadística Socio-Laboral de Venezuela Series Históricas 1936-1990", cuadro 28, capítulo III-2 del tomo I.

O.C.E.I. "Encuesta de Hogares por Muestreo" 2do. semestre de cada año, 1989 - 1998.

Nota: Cifras obtenidas como proyección de la población basada en los resultados definitivos del Censo 1990.

Cálculos propios.

Cuadro No. 11. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada en el Sector Formal por Rama de Actividad Económica, deflactada por el IPC (Bolívares Constantes de 1984): Venezuela, 1984-1998

Rama de actividad económica	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	21.339	17.693	21.522	21.044	21.087	18.521	20.395	18.761
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	71.234	96.522	73.250	81.470	78.450	96.006	99.010	75.959
- Industrias manufactureras.	49.660	49.561	41.000	36.960	33.741	37.582	29.847	29.002
- Electricidad, gas y agua.	39.170	38.252	33.951	40.405	44.631	38.857	35.374	41.486
- Construcción.	48.698	39.781	33.536	32.511	31.013	24.925	28.157	26.613
- Comercio, restaurantes y hoteles	70.687	62.073	70.727	69.531	73.793	61.410	63.418	62.006
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	48.486	45.426	50.908	49.395	56.542	43.970	41.513	47.199
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	56.535	49.195	48.408	44.928	40.548	32.298	32.323	31.707
- Servicios comunales, sociales y personales	8.302	8.190	8.468	8.586	7.572	5.694	5.924	5.919

Rama de actividad económica	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	18.867	18.998	19.354	19.235	17.037	17.736	18.817
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	103.074	108.623	95.562	118.738	89.964	112.291	96.286
- Industrias manufactureras.	27.472	27.076	28.327	29.079	27.472	21.613	18.246
- Electricidad, gas y agua.	44.713	53.457	31.518	26.345	22.707	26.791	37.966
- Construcción.	26.715	21.997	23.742	25.873	30.196	26.796	24.794
- Comercio, restaurantes y hoteles	61.031	54.069	60.576	57.702	52.093	47.258	44.977
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	48.488	54.164	55.140	39.865	30.086	32.601	32.377
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	33.470	30.472	30.868	26.128	20.375	27.150	30.486
- Servicios comunales, sociales y personales	6.652	7.137	7.635	7.436	5.665	6.306	7.080

Fuente: BCV y OCEI
Cálculos propios.

Cuadro No. 13. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada en el Sector Formal por Sectores Transable y No Transable, deflactada por distintos índices de precios (Bolívares Constantes de 1984): Venezuela, 1984-1998

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
REO "consumo" Transable	43.797	42.080	37.382	34.753	32.701	35.245	31.430	29.136
REO "consumo" No Transable	52.930	49.705	50.330	48.615	46.654	37.703	36.982	37.289
REO "consumo" Total	50.098	47.260	46.105	44.068	41.910	36.951	35.368	34.859
REO "producto" Transable	43.797	43.726	46.185	41.182	42.944	39.079	32.360	37.181
REO "producto" No Transable	52.979	48.942	50.082	49.562	49.568	45.098	45.485	45.334
REO "producto" Transable No Petrolero	41.256	37.438	33.295	34.129	33.292	36.073	33.403	33.794

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
REO "consumo" Transable	29.976	29.865	31.298	32.035	29.866	27.846	23.970
REO "consumo" No Transable	37.767	35.107	35.626	32.325	26.904	28.587	29.557
REO "consumo" Total	35.511	33.680	34.497	32.253	27.622	28.404	28.202
REO "producto" Transable	41.136	45.949	48.193	55.588	41.575	49.984	60.461
REO "producto" No Transable	45.383	42.633	43.731	40.719	35.160	35.955	34.436
REO "producto" Transable No Petrolero	34.156	35.522	37.294	40.094	37.751	36.240	31.131

Cálculos propios.

Cuadro No. 12. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada en el Sector Formal por Sectores Económicos, deflactada por el IPC (Bolívares Constantes de 1984): Venezuela, 1984-1998

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Sector I	33.206	30.584	30.348	29.999	30.358	30.663	34.933	29.439
Sector II	48.616	46.445	38.696	36.038	33.569	34.617	29.749	29.000
Sector III	53.894	51.220	53.201	51.225	49.221	39.183	38.307	38.594

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Sector I	35.743	36.150	37.091	38.239	34.547	43.387	38.911
Sector II	28.110	26.617	27.161	28.067	27.851	23.272	20.975
Sector III	39.180	36.651	37.180	33.267	26.818	29.013	30.073

Fuente: BCV y OCEI

Cálculos propios.

Cuadro No. 14. Salario Mínimo Nominal y Real: Venezuela, 1974-2000

Año	Salario Mínimo Nominal		Salario Mínimo Real		IPC Base 1984=100
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	
1974	450,00	450,00	1.277,33	1.277,33	35,23
1975	450,00	450,00	1.158,44	1.158,44	38,85
1976	450,00	450,00	1.076,86	1.076,86	41,79
1977	450,00	450,00	999,13	999,13	45,04
1978	450,00	450,00	932,40	932,40	48,26
1979	450,00	450,00	830,20	830,20	54,20
1980	900,00	750,00	1.365,89	1.138,24	65,89
1981	900,00	750,00	1.177,13	980,94	76,46
1982	900,00	750,00	1.073,26	894,39	83,86
1983	900,00	750,00	1.009,49	841,24	89,15
1984	900,00	750,00	900,00	750,00	100,00
1985	1.200,00	1.500,00	1.077,20	1.346,50	111,40
1986	1.200,00	1.500,00	965,41	1.206,76	124,30
1987	2.010,00	1.500,00	1.262,56	942,21	159,20
1988	2.010,00	1.500,00	975,25	727,80	206,10
1989	4.000,00	2.500,00	1.052,08	657,55	380,20
1990	4.000,00	2.500,00	747,94	467,46	534,80
1991	6.000,00	4.500,00	836,00	627,00	717,70
1992	9.000,00	7.000,00	954,10	742,08	943,30
1993	9.000,00	7.000,00	690,77	537,26	1.302,90
1994	15.000,00	12.500,00	715,92	596,60	2.095,20
1995	15.000,00	12.500,00	447,65	373,05	3.350,80
1996	15.000,00	12.500,00	223,97	186,64	6.697,40
1997	75.000,00	63.000,00	746,37	626,95	10.048,70
1998	100.000,00	90.000,00	732,81	659,53	13.646,13
1999	120.000,00	108.000,00	711,67	640,50	16.861,72
2000	144.000,00	133.000,00	734,88	678,75	19.594,97

Gráfico 1. Ocupados en los Sectores Formal e Informal y Desempleados:
Venezuela 1984-2000

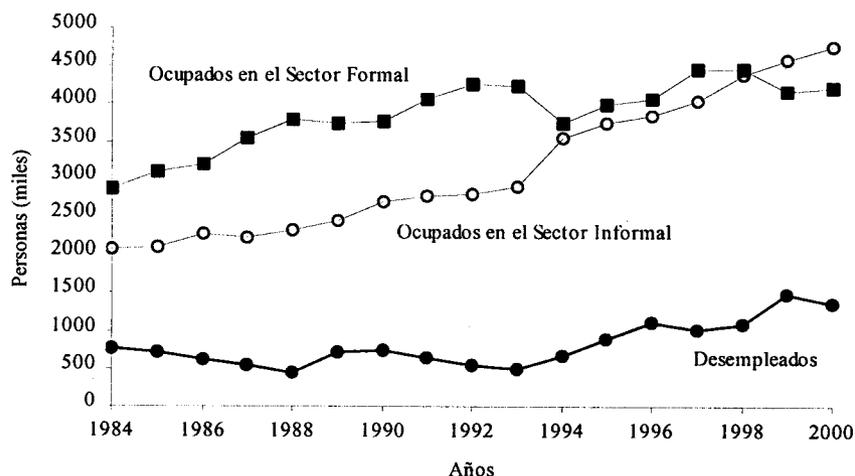


Gráfico 2. Informalidad, Desempleo y Formación Bruta de Capital Fijo Real:
Venezuela, 1984-2000

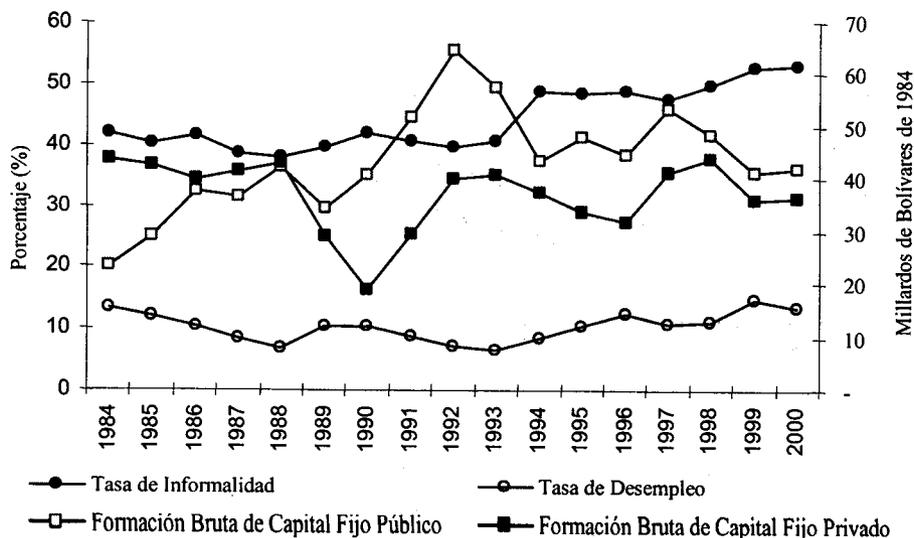


Gráfico 3. Producto Interno Bruto Real Transable y No Transable (a precios de 1984) y Tipo de Cambio Real Interno (Base 1984) Venezuela, 1984-2000

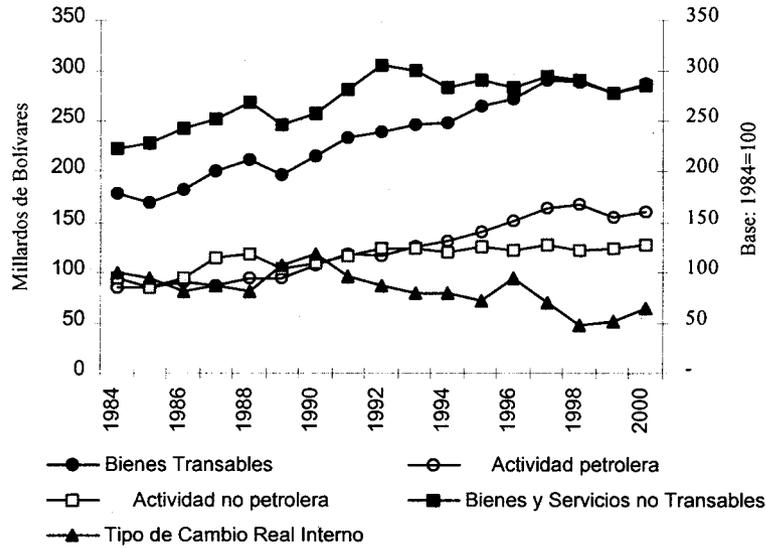


Gráfico 4. Ocupados en los Sectores Transable y No Transable y Tipo de Cambio Real Interno: Venezuela, 1984-2000

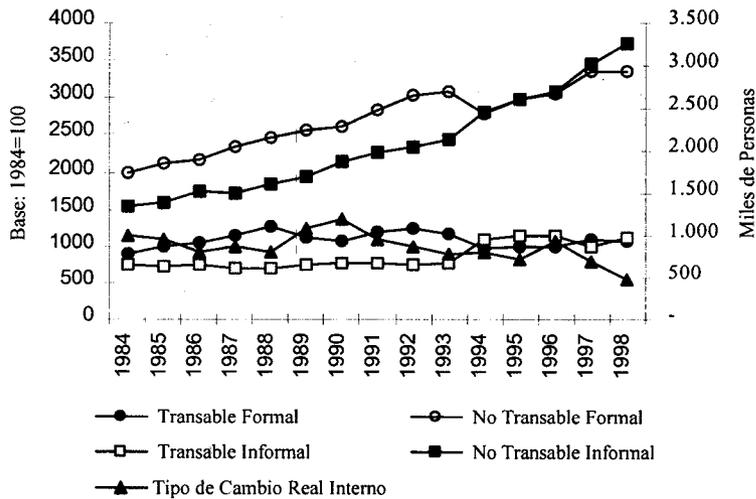


Gráfico No. 5. Ocupados en los Sectores I, II y III:
Venezuela, 1984-1998

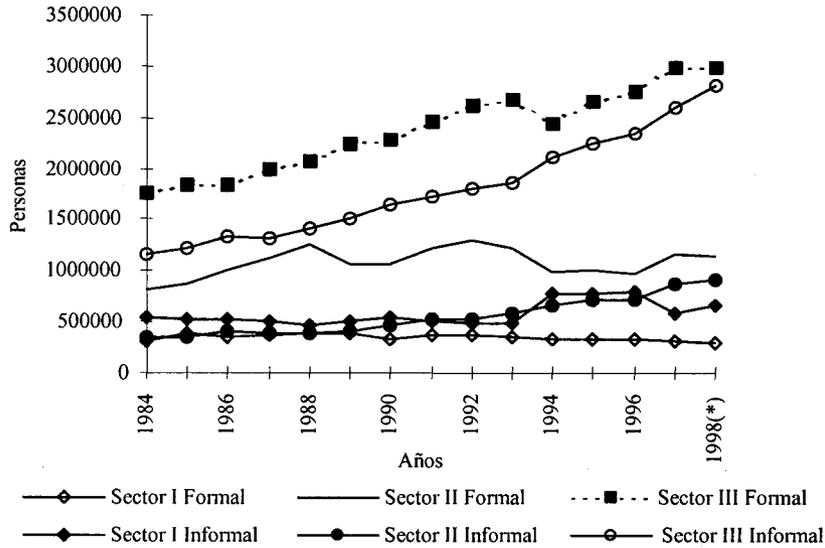


Gráfico 6. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada por Rama de Actividad Económica en el Sector Formal, deflactada por el IPC: Venezuela, 1984-1998

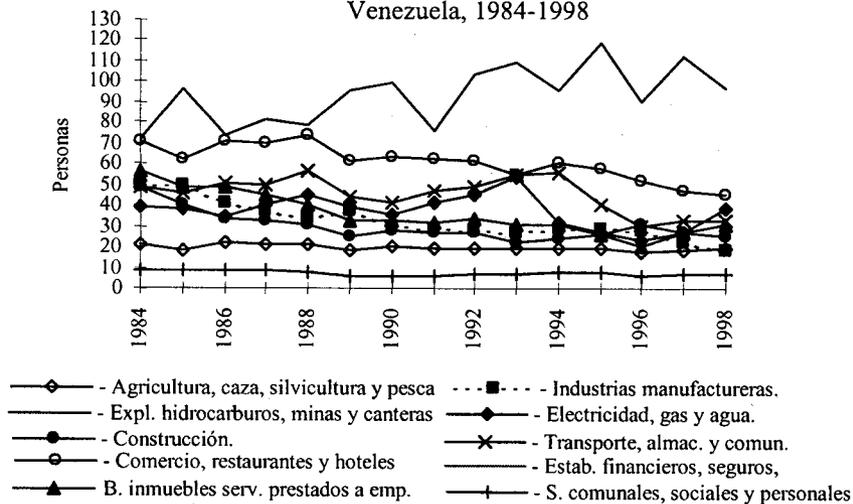


Gráfico 7. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada en los Sectores I, II y III del Sector Formal, deflactada por el IPC: Venezuela, 1984-1998

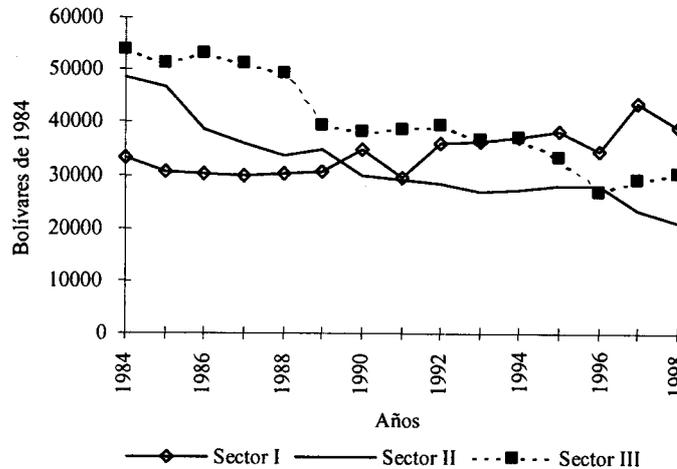


Gráfico 8. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada en los Sectores Transable y No Transable del Sector Formal, deflactada por distintos Índices de precios: Venezuela, 1984-1998

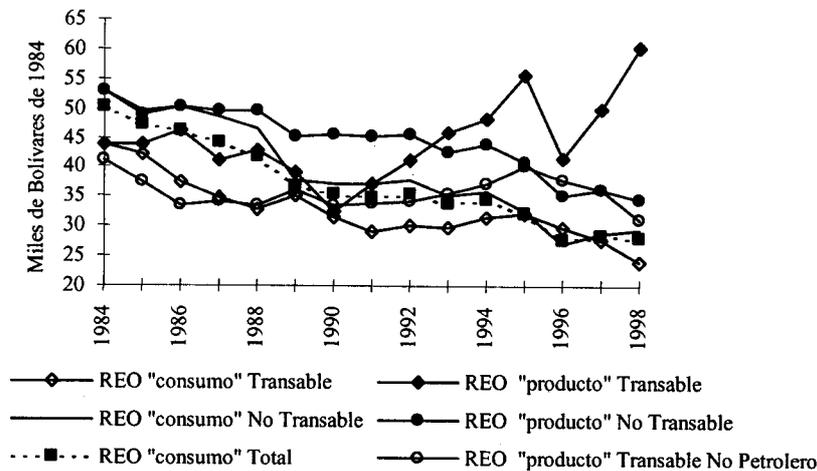


Gráfico 9. Salario Mínimo deflactado por el IPC:
Venezuela, 1974-2000

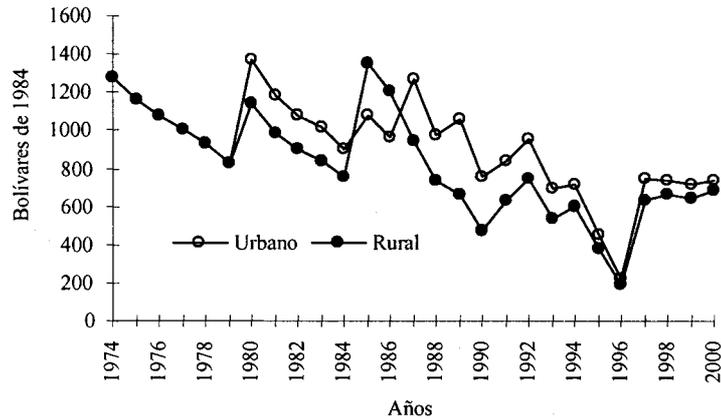


Gráfico 10. Relación entre Remuneraciones a Empleados y Obreros y Producto en los Sectores Transable y No Transable con el Tipo de Cambio Real Interno (TCRI): Venezuela, 1984-1998

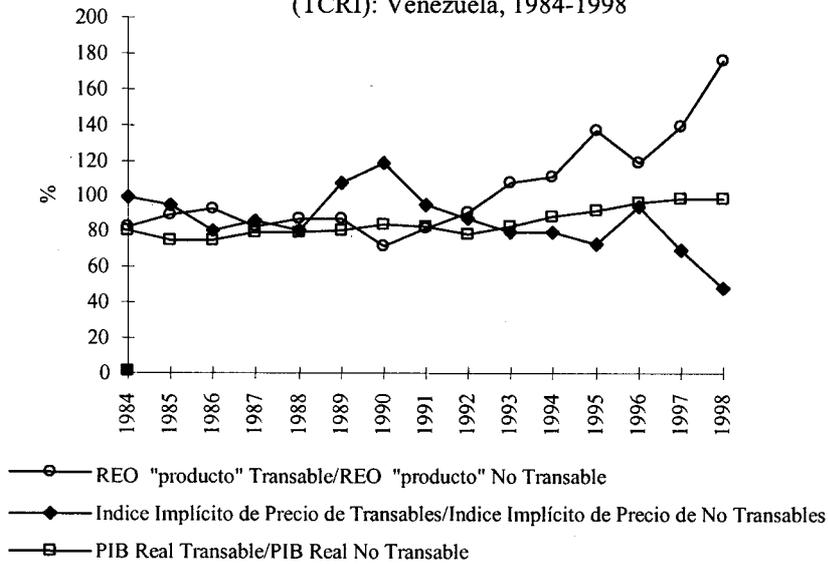


Gráfico 11. Relación entre Remuneraciones a Empleados y Obreros y Producto en los Sectores Transable No Petrolero y No Transable, con Precio de Transables No Petroleros relativo a Precio de No Transables: Venezuela, 1984-1998.

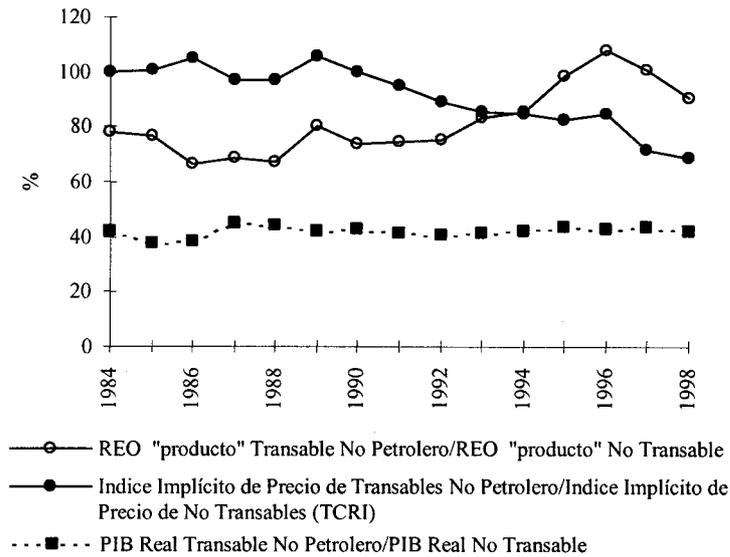


Gráfico 12. Ocupación en los Sectores Transable y No Transable y Tipo de Cambio Real Interno: Venezuela, 1984-1998

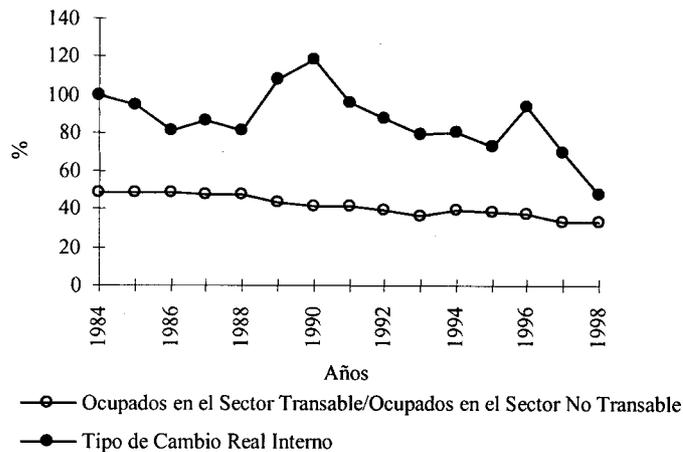


Gráfico 13. Ocupación en los Sectores Formal e Informal y Tipo de Cambio Real Interno: Venezuela, 1984-1998.

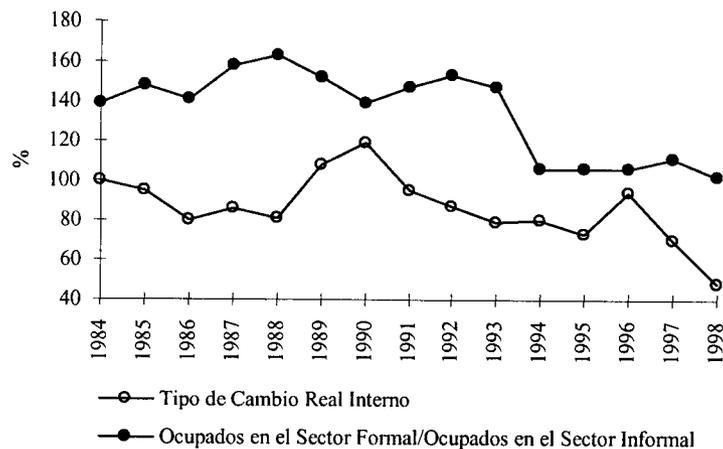
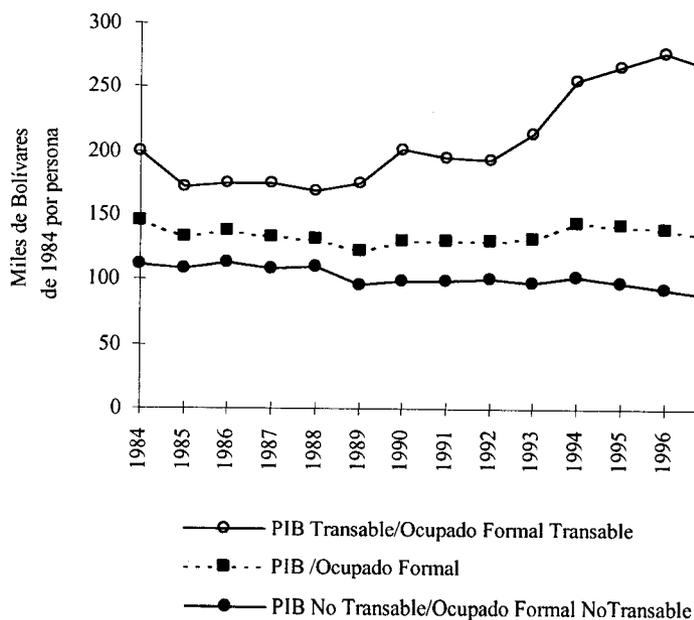
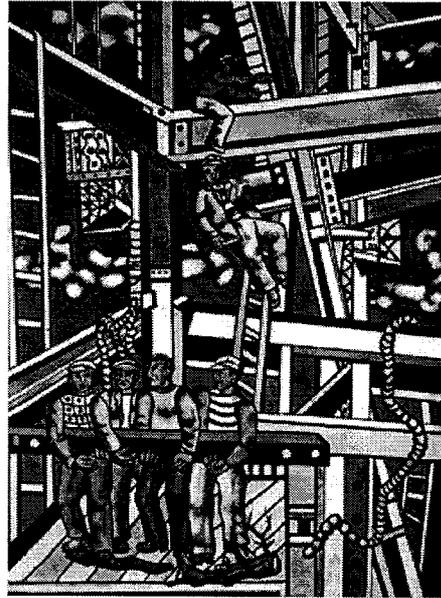


Gráfico 14. PIB Real por Ocupado Formal, Total, Transable y No Transable, en Bolívars de 1984 por Persona: Venezuela, 1984-1998



Bibliografia



BIBLIOGRAFÍA
Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía INTERNET

Josué Bonilla y Gustavo García

Esta sección, que se inició en el Número 32 de la Revista sobre Relaciones Industriales y laborales, ha sido una sección de difícil elaboración, máxime si consideramos el carácter anárquico y explosivo del World Wide Web. Modificaciones o alteraciones en las direcciones originales, cambios de servidores (URL's), etc. atentan contra la continuidad y muchas veces hacen inútil el almacenamiento de direcciones (bookmarks), lo cual exige una actualización constante de éstas y nuevos esfuerzos para buscar y agregar aquellas direcciones que se van incorporando a Internet. Es por ello que recomendamos a nuestros lectores, el manejo inteligente de esta guía de tal manera que logren ir construyendo su propio banco de información para la consulta e investigación en el área de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. Así como nos ocurrió el año pasado, al momento de actualizar la información nos dimos cuenta que muchas de direcciones originales habían sido modificadas, incluso muchas no existían. Resultó interesante comprobar que algunas direcciones, a pesar de haber cambiado, proporcionaban el acceso a una página donde se reseñaba la nueva dirección, esto ocurría en el caso de instituciones u organizaciones que, contando con un Web Site, han tenido el cuidado de dar continuidad y mantener su trabajo, facilitándole a los internautas la navegación y localización de información específica. Sin embargo, muchas direcciones de compañías, instituciones o particulares, han desaparecido. En muchos casos, incluso, los internautas a veces ni siquiera nos enteramos que una página ha ingresado en el Web; sitios de Internet nacen y mueren a diario. En fin, esta es la nueva dinámica y las características de esta red por naturaleza anárquica...

La sección se inicia con una breve introducción sobre Internet, para después hacer mención a los servicios con los cuáles cuenta y las herramientas para navegar en ella. Como novedad agregamos un comentario sobre las "estrategias y posibilidades de búsquedas avanzadas" que ofrecen algunos portales. Finalmente presentamos una serie de direcciones que consideramos útiles para los profesionales dedicados al campo de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. Estas direcciones las hemos enriquecido incluyendo dos componentes que consideramos importantes: una nueva y mejor clasificación de las direcciones, la cual puede, sin lugar a dudas, mejorarse a futuro; así como algunos comentarios breves sobre el contenido de cada dirección, de manera de facilitar al lector la navegación y búsqueda de información en Internet.

A. INTRODUCCIÓN

Una de las novedades más importantes de finales de este siglo ha sido la consulta 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 Interfaz 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), los 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 @ (arroba) 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 al 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 sistema 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 (link) 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, 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 gran cantidad de 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 herramientas que 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 la herramienta que permite realizar búsquedas puntuales sobre una palabra o conjunto de palabras. Son locaciones que funcionan programadamente buscando páginas en la red para anexarlas a su base de datos. Algunos conceptos booleanos deben manejarse al momento de llevar a cabo ciertas búsquedas. Al referirnos a términos booleanos hablamos de "and"; "not"; "or"; y "near", utilizándolos adecuadamente se mejorará la eficiencia de la búsqueda, sin embargo debe tenerse claro que no todos los buscadores admiten el uso de herramientas booleanas.

De los motores y catálogos de búsqueda a los "Portales" Web:

Los Portales Web representan una evolución de los motores y catálogos de búsqueda que han logrado consolidarse ya que además de una entrada donde los usuarios suelen iniciar su exploración en Internet, integran un conjunto de servicios cuyo objetivo o premisa básica es ayudar a sus clientes a encontrar contenidos y crear un ambiente de comunidad virtual. A continuación mencionaremos algunos de los más importantes y más utilizados portales en el Web: 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); Infoseek (www.infoseek.com); Altavista (www.altavista.com); Hotbot (www.hotbot.com); American Online (www.aol.com); Geocities (www.geocities.com); Starmedia (www.starmedia.com); Yupi (www.yupi.com).

Algunos comentarios sobre las estrategias de búsqueda en Internet

Aun cuando los portales se convierten en una herramienta útil para la navegación, la gran cantidad de información que se concentra en Internet genera un verdadero problema al internauta al realizar una búsqueda sobre cualquier área temática de interés. Al momento de iniciar este proceso, el usuario comúnmente sigue una serie de pasos. El procedimiento es más o menos como se detalla: se ingresa a un portal o motor de búsqueda, se selecciona una palabra clave o un grupo de palabras claves, luego de dar la orden, la herramienta filtra toda la información contenida en dicho portal o motor y arroja un resultado, que se expresa en una serie de vínculos (Links) a páginas relacionadas con la palabra o palabras que utilizó el usuario como criterio de búsqueda. Es precisamente en este punto donde el problema se hace más complejo, por cuanto esa primera criba de la información generalmente resulta inmanejable. Además el internauta debe tener claro que cada portal agrupa una cantidad de información determinada (base de datos) diferente a la contenida en otros portales o motores, lo cual significa que la persona que navega sólo está procesando parte de toda la información que existe o que podría existir en Internet sobre el área de interés. Esto obliga al navegante a diseñar una estrategia o si se quiere a definir un mapa de navegación que le permita llegar a su destino de manera más efectiva siguiendo el camino adecuado. El diseño de esta estrategia comienza con la definición de un descriptor o una serie de descriptores que servirán de referencia a la búsqueda, y de una serie de portales (dos o tres) de su preferencia. Lo ideal es que luego de realizar una búsqueda sencilla, se utilice un servicio que proporcionan algunos portales, denominados "búsquedas avanzadas". En este punto haremos referencia a estas funciones y a la manera como los portales organizan la información para facilitar al usuario la búsqueda. La mayoría de los portales clasifican la información en una serie de áreas temáticas

o secciones. Este es el caso de Yahoo, que se organiza así: Arte y Cultura, Ciencia y Tecnología, Ciencias Sociales, Deportes y Ocio, Economía y Negocios, Espectáculos y Diversión, Internet y Computadoras... estas áreas, a su vez, se asocian a sub-áreas temáticas, por ejemplo: Internet y Computadoras se subdivide en WWW, Aplicaciones y Revistas... La clasificación o secciones varía de acuerdo al portal que se utilice pero los criterios son similares. Las áreas y subáreas son vínculos que representan niveles de filtro de la información. Esto puede resultar útil para ciertos navegantes. De acuerdo a la necesidad del usuario, los portales más reconocidos incluyen además un método para realizar búsquedas avanzadas. Siguiendo de nuevo el caso de Yahoo, el portal permite seleccionar un método de búsqueda a través de un menú de opciones: Búsqueda inteligente por defecto, Correspondencia exacta con una frase, Correspondencia con todas las palabras (AND), Correspondencia con alguna palabra (OR) y Nombre de una persona. Incluso te permite filtrar por un período de tiempo y seleccionar el número de resultados.

Si se pretende ser más precisos, se puede utilizar "sintaxis" para la búsqueda avanzada. Siguiendo el ejemplo de Yahoo este tipo de búsqueda por sintaxis se clasifica en: a) palabras claves obligatorias y prohibidas: se utilizan operadores (+) y (-) para indicar las palabras que deben aparecer o están prohibidas en los resultados. Por Ejemplo, la sintaxis +Relaciones +Industriales obliga a que aparezcan ambas palabras en los resultados respectivamente y con la sintaxis +Relaciones -Industriales, sólo aparecerá la palabra Relaciones. b) Restricciones a secciones de documentos: de colocarse los operadores (t:) ó (u:) la búsqueda se limita al título del documento o a la URL (direcciones) de los documentos. c) Correspondencia (" ") con frases: si se coloca un conjunto de palabra entre comillas, sólo se encontrarán aquellos resultados que correspondan exactamente a dichas palabras "Sistemas de Información y Relaciones Industriales"; d) Utilización de comodines: si se coloca un "*" a la derecha de la palabra se mostrarán las correspondencias parciales con lo que esté a la izquierda. e) Sintaxis combinada: se puede combinar la sintaxis de la petición, siempre y cuando la combinación siga el orden correcto. El orden correcto de los operadores es: "+"; "-"; "t:"; "u:"; ""; y por último "*"; ejemplo +t:Relaciones +Industriales (correcto); t:+Relaciones+Industriales (incorrecto).

Otros portales, incluso ofrecen diversas alternativas de búsqueda (Altavista): intervalos de fechas, idiomas, texto, texto e imágenes, página completa o compactos; con opción de traducción e incluso con posibilidad de guardar los resultados. Además añaden funciones especiales para búsquedas por palabras claves (anchor; applet; domain...) y a través del uso de operadores booleanos (véase anexos: cuadro 1 y cuadro 2)

Generalmente el modelo de funcionamiento de las búsquedas se explica detalladamente en la página web del portal. Con esto sólo pretendemos llamar la atención de los internautas sobre la dificultad que puede significar la búsqueda en Internet, que de no hacerse de manera planificada y siguiendo un cierto método podría derivar en frustración por parte del usuario o incluso hacer que el surfista se ahogue en este mar de información.

B. PÁGINAS WEB SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES:

En este aparte se incluyen algunas páginas del World Wide Web, con 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 el Departamento. Agradecemos cualquier información vía e-mail que nos ayude a ampliar esta sección.

1. UNIVERSIDADES Y CENTROS DE ESTUDIO

Esta sección se divide en dos partes. La primera contiene direcciones sobre universidades que facilitan información general y programas de estudio sobre RRII y RRHH. La segunda se refiere a centros e institutos de enseñanza que ofrecen programas de estudio en el área.

1.1 UNIVERSIDADES QUE CUENTAN CON INFORMACIÓN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO SOBRE RRII Y RRHH

- √ Universidades: (<http://www.ulinks.com/>)
(<http://www.globalcomputing.com/university.html>)
 - * Links para explorar una amplia gama de Universidades Norteamericanas.
- √ Universidades: (<http://www.bschool.com/>)
 - * Listado de Escuelas de Negocios con páginas en el Web.
- √ U. Baltimore. Especializaciones ofrecidas por la Escuela de Negocios.
(<http://business.ubalt.edu>)
- √ U. California. Institute of Industrial Relations - University of California, Berkeley:
(<http://violet.berkeley.edu/~iir/>)
 - * Links sobre RRHH.
- √ U. Católica Andrés Bello. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES):
Dep. de Estudios Laborales: (<http://www.ucab.edu.ve/investigacion/iies/index.htm>)
 - * Descripción de actividades que se realizan en este departamento.
 - * Información acerca de los Departamentos que conforman el Instituto.
 - * Personas que laboran en el Instituto y formas de establecer comunicación.
- √ U. Católica Andrés Bello. Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales: (<http://www.ucab.edu.ve/postgrado/ger-recu.htm>)
- √ U. Central de Venezuela. Postgrado en Administración de RRHH (Postgrado):
(<http://www.ucv.ve/>)
 - * Facultades de la UCV, cursos y sitios de interés.
- √ U. de Adelaida: Centro de Estudios Laborales:
(<http://www.labour.adelaide.edu.au/default.html>)
 - * Información de estudios laborales en USA.
 - * Informaciones laborales sobre la mujer.
 - * Eventos y actividades relacionadas con el mundo del trabajo.
- √ U. de Berkeley. Institute of Labor and Industrial Relations Library (U.C. Berkeley):
(<http://www.lib.berkeley.edu/IIRL/>)
 - * Librería y servicios que ofrece al público en general la Universidad de California.
- √ U. de Berkeley. Labor Resource (Servicio en las páginas de Berkeley University):
(<http://www.lib.berkeley.edu/IIRL/iirnet.html>)
 - * Representa una guía bastante completa sobre información referente al mundo del trabajo en USA. Allí destaca información referida a: agencias de gobierno, librerías referidas al trabajo, sindicalismo (labor unions).
- √ U. Complutense de Madrid. (Master en Dirección de Empresas y RRHH):
(<http://www.ucm.es/OTROS/Psyap/hr/index.html>)
 - * Master que ofrece esta Universidad Española, en Dirección de Empresas y RRHH.
 - * Teléfonos, vías de acceso e información en general.

- √ U. de California: UCLA. Institute of Industrial Relations:
(<http://www.iir.ucla.edu/>)
 - * Información del mundo laboral y los Recursos Humanos.
 - * Links para conectarte a sitios de interés en el web sobre la misma temática.
- √ U. de Cleveland St. Management and Labor Relations at Cleveland State University:
(<http://www.csuohio.edu/mlr/>)
 - * Cursos de formación y programas de información.
 - * Facultades de la Universidad.
 - * Servicios estudiantiles.
- √ U. de Cornell. The School of Industrial and Labor Relations at Cornell University:
(<http://www.ilr.cornell.edu/>)
 - * Información sobre este Instituto de Relaciones Industriales y Laborales.
 - * Revista con información de actividades desarrolladas en el Instituto.
 - * Servicios estudiantiles.
- √ U. de Georgia State: W.T. Beebe Institute of Personnel and Employment Relations:
(<http://www-cba.gsu.edu/~wwwbbe/>)
 - * Información variada sobre la carrera de “Personal y Relaciones de Empleo”.
 - * Contenido de los programas de enseñanza, formas de financiamiento para los estudiantes e informaciones referidas a especializaciones en el área de RRHH.
- √ U. de Hawaii at Manoa. Department of Management and Industrial Relations:
(<http://www.cba.hawaii.edu/mir/home.htm>) (<http://www.cba.hawaii.edu/mir/Undergrd.htm>)
 - * Noticias sobre Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.
 - * Información sobre los Estudios de Post-Grado en esa Universidad.
- √ U. de Indiana. Indiana University of Pennsylvania: Graduate Department of Industrial and Labor Relations: (<http://www.eberly.iup.edu/im/>)
 - * Programas académicos de las Ciencias Gerenciales y de la Decisión.
 - * Cursos de Formación y oportunidades de empleo.
- √ U. de Iowa. Industrial Relations Institute: (<http://www.uiowa.edu/hr/>)
 - * Ofrece información acerca de los servicios que ofrece la facultad de RR.HH.
- √ U. de Laval: Departamento de Relaciones Industriales: (<http://www.rlt.ulaval.ca/>)
 - * Información general sobre esta organización, sus profesores, etc.
 - * Simposio Sindical de 2001.
 - * Información sobre la temática del Congreso número 56 de Relaciones Industriales (2001).
- √ U. de Melbourne. Department of Management and Industrial Relations. Australia:
(<http://www.ecom.unimelb.edu.au/mgtwww/home.html>)
 - * Cursos, programas de pre y post-grado, últimos eventos, etc.
- √ U. de Michigan State University - School of Labor and Industrial Relations:
(<http://www.lir.msu.edu/>) (<http://www.lib.msu.edu/coll/main/lir>)
(<http://www.lir.msu.edu/hotlinks/>)
 - * Carreras y cursos que se imparten en el área de RRII (primera dirección).
 - * Biblioteca de RRII, links acerca de RRII y RRHH (segunda dirección).
 - * Links recomendados en RRII (tercera dirección).
- √ U. de Michigan. ILIR. Institute of Labor and Industrial Relations:
(<http://www.umich.edu/~ilir/>)
 - * Recursos en internet.
 - * Recursos para economistas dedicados al estudio del mundo del trabajo.
 - * Programas impartidos en Relaciones Laborales e Industriales.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

- √ U. de Minnesota: Industrial Relations Center. Carlson School of Management:
(<http://www.irc.csom.umn.edu/>)
 - * Múltiples temas vinculados al área de las RRII y RRHH.
- √ U. Newport: (<http://www.newport.edu>)
 - * Información sobre maestrías y doctorados.
- √ U. Nur: (<http://www.nur.edu/rrhh>)
 - * Bibliografía, glosario.
 - * Gerencia de RRHH.
 - * Links o enlaces de interés.
 - * Actividades internacionales
- √ U. de PennState. Department of Labor Studies and Industrial Relations:
(<http://lsir.la.psu.edu/>)
 - * Librería.
 - * Links de interés.
- √ U. de Scranton, Pennsylvania. (Graduate Programs in Human Resources Administration. Master's Degree in Human Resources Administration):
(<http://www.uofs.edu/academic/ghumres.html>)
 - * Información sobre el Programa de Recursos Humanos de esta Universidad (objetivos del programa, requisitos de entrada, etc.).
- √ U. de Texas. Centro de Estudios sobre RRHH: (<http://www.utexas.edu/research/cshr/>)
 - * Misión, objetivos, publicaciones y servicios que brinda el Centro.
- √ U. de Toronto: Center for Industrial Relations: (<http://www.chass.utoronto.ca/cir/>)
 - * Sitio de encuentro entre los actores involucrados en el mundo del trabajo.
 - * Programas de estudio, noticias, etc.
- √ U. de Warwick: Masters Degrees in Industrial Relations:
(http://www.wbs.warwick.ac.uk/IR_Masters/)
- √ U. de Washington: Servicios en Recursos Humanos: (<http://www.gwu.edu/~hrs/>)
 - * Información laboral de los Estados Unidos (beneficios salariales, administración, relaciones de empleo, etc).
- √ U. de Wisconsin. Industrial and Labor Relations Link at U.W.Milwaukee:
(<http://www.uwm.edu/Dept/MHRLR/links.html>)
(<http://www.uwm.edu/Dept/MHRLR>)
(<http://wiscinfo.doit.wisc.edu/irri/>)
 - * Lista de temas sobre RRII y RRHH en los Estados Unidos, tanto a macro como a micro nivel (desde compensación hasta sindicalismo) (primera dirección).
 - * Información sobre el Master en Relaciones Industriales (segunda dirección).
 - * Acceso al Instituto de Investigaciones de RRII (tercera dirección).
- √ U. MIT. Industrial Relations Collection (Massachusetts Institute of Technology, MIT):
(<http://libraries.mit.edu/dewey/indrel.html>)
 - * Colección de temas sobre RRII en los Estados Unidos, que data desde el año 1938.
- √ Universidad (Norteamérica) (<http://www.gradschools.com/search.html>)
 - * Programas de post-grado en RRII.

1.2. CENTROS E INSTITUTOS DE ENSEÑANZA QUE OFRECEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DE RRII Y RRHH

- √ Academia: Academy of Human Resource Development: (<http://www.ahrd.org/>)
 - * Teorías y prácticas que involucran a los Recursos Humanos.
 - * Eventos y conferencias, publicaciones, etc.
- √ Centro de Desarrollo Humano y Organizacional del IESA: (<http://www.iesa.edu.ve/cdhyo/>)
 - * Objetivos, actividades, relaciones y vínculos con otras Instituciones.
 - * Publicaciones, postgrados, bibliotecas, etc.
- √ Centro Internacional de Educación y Desarrollo-PDVSA (CIED): (<http://www.pdv.com/cied>)
 - * Quiénes son, eventos, manera de contactarlos, etc.
 - * Guía de consulta de la programación de cursos para el mes.
- √ Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo: (<http://www.clad.org.ve>)
 - * Información sobre la Gestión Pública en Latinoamérica.
 - * Información sobre la estructura, cooperación técnica y estudios.
- √ Instituto: California Institute of Technology (<http://www.irc.caltech.edu/>)
 - * Centro Ejecutivo para la Educación en Relaciones Industriales.
- √ Instituto de Investigaciones Científicas: (<http://www.ivic.ve>)
 - * Centros, departamentos, información, servicios, organismos externos, etc.

2. ORGANIZACIONES MUNDIALES

- √ Comunidad Andina de Naciones: (<http://www.comunidadandina.org>)
 - * Información sobre los órganos e instituciones que conforman la comunidad.
 - * Comercio de bienes y servicios, agenda social, mercado común.
 - * Resumen diario de noticias acerca de los países que conforman la comunidad.
- √ Organización de Estados Americanos (OEA): (<http://www.oas.org>)
 - * Información sobre la OEA y su estructura.
 - * Información sobre la Cumbre de las Américas.
 - * Cooperación técnica, democracia y Derechos Humanos.
 - * Documentos, publicaciones y últimas noticias en la OEA .
 - * Bibliotecas.
 - * Agencia Interamericana para la cooperación y el desarrollo.
- √ Organización de las Naciones Unidas (ONU): (<http://www.undp.org/>)
 - * Manera de contactarlos, publicaciones, etc.
 - * Sitios de enlaces con los países miembros (entre ellos Venezuela).
 - * Eventos a realizar, comunicados de prensa relacionados con la ONU.
 - * Informe anual.
 - * Empleos que ofrece en todo el mundo.
- √ Organización de las Naciones Unidas (Venezuela): (<http://www.nu.org.ve/pnud/index.html>)
 - * Programas y proyectos vinculados con el Desarrollo Humano sostenible.
 - * Temas referidos a gobernabilidad democracia y reforma del Estado.

- √ Organización Internacional del Trabajo (OIT): (<http://www.ilo.org/>)
 - * Las Normas y Principios Fundamentales y derechos del trabajo.
 - * Empleo.
 - * Protección Social.
 - * Diálogo Social.
- √ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Venezuela): (<http://www.nu.org.ve/oit/>)
 - * Misión, objetivos y áreas de cooperación.
 - * Acceso a algunos organismos internacionales relacionados con Venezuela: ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados). BM (Banco Mundial). FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación). FMI (Fondo Monetario Internacional). FNUAP (Fondo de Población de las Naciones Unidas). OMS/OPS (Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud). UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia).

3. ORGANISMOS NACIONALES

- √ Banco Central de Venezuela: (<http://www.bcv.org.ve/>)
 - * Información sobre el acontecer económico nacional (indicadores macroeconómicos, billetes y monedas, información a los medios, conferencias, legislación, publicaciones, etc.).
 - * ABC económico, comentarios, mapa de contenido, etc.
- √ Cámara de Industriales de Caracas: (<http://www.cic.org.ve/>)
 - * Información sobre los gremios que la constituyen, los eventos, servicios que prestan, directorio y noticias.
- √ Cámara Venezolana de Comercio Electrónico: (<http://www.cavecom-e.org.ve>)
 - * Informaciones, entrevistas, disertaciones y estadísticas sobre los negocios electrónicos en Venezuela, América Latina y el Mundo.
 - * Noticias, artículos, investigaciones y comentarios sobre el comercio electrónico en Venezuela.
 - * Agenda acerca de los foros que ofrece.
 - * Links de interés.
- √ Fedecámaras: (<http://www.fedecamaras.org.ve>)
 - * Quiénes son, perfil histórico, misión, visión, estructura organizativa, etc.
 - * Artículos referidos al mundo empresarial, la visión de futuro de la organización, los modos de afiliación, etc.
- √ Fundayacucho: (<http://webfa.fgma.gov.ve>)
 - * Programas, Centros de Información Académica y Convenios.
- √ OCEI: (<http://www.ocei.gov.ve>)
 - * Información en general sobre la República Bolivariana de Venezuela en aspectos referidos a estadísticas, división político-territorial, etc.
 - * Indicadores-mensuales de la fuerza laboral.

4. ASOCIACIONES VINCULADAS CON RRH y RRHH

- √ Asociación: Airline Industrial Relations Conference (AIRC): (<http://www.aircon.org/>)
(<http://humanresources.miningco.com/business/business/humanresources/>)
 - * Información del organismo, programas, actividades y miembros.
- Asociación: American Arbitration Association (<http://www.adr.org/>)
 - * Información referida a la Asociación Americana de Arbitraje y Mediación.
 - * Noticias sobre la Oficina de la Asociación Americana de Arbitraje.
 - * Publicaciones, Leyes Federales y Resoluciones.
- √ Asociación: American Management Association (AMA):
(<http://www.amanet.org/start.htm>)
 - * Información general sobre la Asociación.
 - * Seminarios, conferencias y eventos especiales.
 - * E-Learning.
- √ Asociación Española del Teletrabajo: (<http://www.aet-es.org/>)
 - * Información sobre sus proyectos, foros y enlaces a telecentros.
 - * Información acerca de e-trabajos, formación y el trabajo en red.
- √ Asociación: American Society for Training and Development: (<http://www.astd.org/>)
 - * Artículos variados referidos al entrenamiento y los talentos.
 - * Costos de entrenamiento en casa.
 - * E-Learning.
- √ Asociación: Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (APG): (<http://www.apg.pt/>)
 - * Link sobre Recursos Humanos en Portugués.
 - * Formación, beneficios y eventos en general referidos a RRHH en Portugal.
- √ Asociación Internacional de Gerencia de Personal: (<http://www.ipma-hr.org/>)
 - * Información referida al mundo del trabajo focalizada en los Estados Unidos.
 - * Artículos de actualidad.
- √ Asociación Internacional de Gerencia de Recursos Humanos: (<http://www.ihrim.org/>)
 - * Links sobre RRHH.
 - * Publicaciones en línea, eventos y centros educativos relacionados con RRHH.
- √ Asociación Nacional de Relaciones Industriales (ANRI):
(<http://www.anri.org.ve/>); (<http://www.conocimientoenlinea.com>)
 - * Noticias de interés y formas de afiliación.
 - * Calendario de actividades.
 - * E-librerías
 - * Artículos que ofrecen información acerca de la gestión humana, seguridad social, asuntos jurídicos, tecnología, gerencia del conocimiento.
- √ Asociación: Society for Human Resource Management: (<http://www.shrm.org/>)
 - * Revista con información referida al Mundo de los RRHH.
 - * Links de interés.
- √ Asociación: Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH):
(<http://www.ameri.com.mx/>)
 - * Servicios que ofrece la asociación.
 - * Bolsa de trabajo, eventos, libros, entre otros.
 - * Laboralia (indicadores económicos, laboral, revisión de contrato, seguridad social).

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

5. SUPLEMENTOS, REVISTAS ELECTRÓNICAS Y PORTALES RELACIONADOS CON RRH Y RRHH

- √ Artículo: Towards a European Industrial Relations System. Ari Nieminen.
(http://www.helsinki.fi/~arniemin/euro_ir.htm)
 - * Artículo sobre sistemas comparados de RRH.
- √ Biblioteca por suscripción: Electronic Library: (<http://www.elibrary.com>)
 - * Periódicos sobre RRH.
 - * Libros y revistas.
- √ Noticias: (<http://www.bertoni.com>)
 - * Noticias sobre el primer foro a realizarse en Venezuela sobre el Outplacement.
 - * Programas de empleabilidad y noticias sobre el mundo de Recursos Humanos.
- √ Noticias: (<http://www.newwork.com/>)
 - * Noticias y artículos enfocados a temas de educación, negocios, gobiernos y profesión.
- √ Noticias: (<http://www.shrm.org/hrnews/>)
 - * Noticias referidas al acontecer diario de los RRH.
 - * Temas sobre legislación, compensación y empleo en USA.
- √ Revista: American Management Association (AMA): (<http://www.amanet.org/start.htm>)
 - * Todo acerca de esta revista, seminarios, e-learning.
- √ Revista Española de Recursos Humanos: (<http://www.rrhhmagazine.com/>)
 - * Noticias, artículos y en general temas de discusión sobre los RRH en España: riesgos laborales, gestión del conocimiento, psicología, entre otros.
- √ Revista Española de los Recursos Humanos: (<http://www.canalwork.com/>)
 - * Información de actualización sobre temas de RRH (lo nuevo en descripciones de cargo, formación, selección de personal, diccionario de consulta de RRH).
- √ Revista sobre Globalización: (<http://www.rrci.net>)
 - * Revista sobre sociedad, economía y cultura.
 - * Bibliotecas virtuales en inglés, español, portugués, italiano y otros idiomas.
 - * Diccionarios y enciclopedias.
 - * Agencias de Noticias, periódicos y revistas.
- √ Revista: HR Focus: (<http://www.amanet.org/periodicals/hrf/>)
 - * Información referida a la Asociación de Gerentes Americanos.
 - * Artículos referidos a soluciones corporativas gerenciales de aprendizaje.
 - * Conferencias y eventos especiales.
- √ Revista: Hazlo: (<http://www.centro-emprende.com/magazine-hazlo/>)
 - * Aborda todos los temas que atañen a la creación y desarrollo de empresas.
 - * Artículos que animan a los jubilados a crear empresas, etc.
- √ Revista: HR Magazine: (<http://www.shrm.org/docs/HRmagazine.html>)
 - * Mundo del trabajo y los RRH.
 - * Variados temas de interés en el área.
 - * Los sistemas de RRH.
- √ Revista: HR Online: (<http://www.hronline.com/>)
 - * Varios artículos referidos al actual poder de los test para seleccionar a los candidatos más idóneos para la empresa.
 - * Equidad o discriminación en la legislación canadiense.
 - * Leyes, foros, etc.

- √ Revista: HR World: (<http://www.hrworld.com/>)
 - * Sitio de encuentro de oportunidades y recursos.
 - * Sitio Web de empleos.
 - * Links hacia otros sitios de interés en la Web sobre los RRHH.
- √ Revista: HR – Today: (<http://www.hr-today.com>)
 - * Links sobre Recursos Humanos.
- √ Revista Referida a los Recursos Humanos: (<http://www.sht.com.ar/>)
 - * Espacio de reflexión sobre las Relaciones Humanas en el Trabajo.
 - * Chistes y artículos de interés.
 - * Referencias bibliográficas.
 - * Temas sobre gerencia.
 - * Links de interés sobre los RRHH.
- √ Ser Humano y Trabajo: (<http://www.sht.com.ar>)
 - * Biblioteca, consultoras clasificadas.
 - * Sitios recomendados.
- √ Solutio, Software: (<http://www.solutio.com>)
 - * Una herramienta utilizada para evaluar personal por medio de pruebas psicométricas automatizadas.
- √ Suplemento del ABC de España: El Nuevo Trabajo: (<http://www.abc.es/nuevotrabajo/>)
 - * Entrevistas relativas al mundo laboral.
 - * Cursos y formación.
 - * Reportajes, diccionario ejecutivo, creación de empresas, ofertas de trabajo.

6. SITIOS DE INTERÉS

- √ Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), filial de Suramericana: (<http://www.suratep.com.co>)
 - * Ofrece información en prevención, atención y protección para los trabajadores de los efectos causados por accidentes y enfermedades que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- √ Books for Business: (<http://www.booksforbusiness.com>)
 - * Listas de libros del área de negocios.
 - * Ventas a nivel mundial en sitios web.
 - * Información referente a seminarios y otros eventos.
- √ Creade: (<http://www.e-creade.com/>)
 - * Consejos para facilitar los procesos de cambio, para empresas y profesionales.
 - * Permite insertar ofertas de empleo.
- √ Emprendo: (<http://www.emprendo.com/>)
 - * Librería On-Line.
 - * Consultas legales y fiscales.
 - * Publicación de proyectos de empresas, noticias, foros, ayudas y subvenciones.
- √ Expansión y Empleo: (<http://www.expansionyempleo.com>)
 - * Buscador de empleo para candidatos y empresas.
 - * Guía sobre estudios de postgrado.
 - * Artículos relacionados con Recursos Humanos (liderazgo, flexibilidad laboral, índices laborales, jubilación, etc.)
 - * Libros de Recursos Humanos, Marketing, Gestión Empresarial, etc.
 - * Chat, noticias, etc.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

- √ Foros de Discusión: Human Resources Forum (HRM):
(<http://www.mcb.co.uk/forums/hrforums.htm>)
 - * Acceso a foros sobre RRHH.
 - * Información referida a relaciones de empleo, capital intelectual, etc.
- √ Forja Consultores: (<http://www.forja.com>)
 - * Novedades del mes, noticias, artículos, humor.
 - * Cursos y talleres.
 - * Sitios web (Links).
- √ Instituto Catalán de Tecnología: (<http://www.ictnet.es/>)
 - * Presta información y asesoramiento a empresas y profesionales para incrementar su capacidad tecnológica y de innovación.
 - * Además ofrece soluciones en Internet para empresas.
- √ Latino emprendedores: (<http://www.latinoemprendedores.com/>)
 - * Ofrece la posibilidad de consultar asesores, obtener servicios de prensa y contratar consultoras y empresas que brindan servicios de marketing, promoción y diseño de imagen corporativa, etc.
 - * Links de interés.
 - * Foro de discusión de Emprendedores.
 - * Directorio de empresas que pertenecen a Latino Emprendedores.
- √ Liderarte: (<http://www.liderarte.com/>)
 - * Punto de encuentro en la Red para la gestión del cambio personal y organizacional, en el marco de la sociedad y la economía del conocimiento.
- √ La Red de Recursos Humanos: (<http://www.the-hrnet.com/>)
 - * Revista especializada para profesionales de RRHH. (requiere suscripción).
- √ La red de Recursos Humanos. Páginas sobre RRHH: (<http://www.rrhh.net>)
 - * Anuncios de empleo.
 - * Empresas, consultores en el área de RRHH.
 - * Artículos organizacionales de interés.
- √ Links en Internet sobre Relaciones Industriales y Laborales:
(<http://www.csom.umn.edu/wwwpages/faculty/jbudd/links.htm>)
 - * La gente de las Relaciones Industriales en el Web.
 - * Información de los institutos y universidades que ofrecen como carrera Relaciones Industriales alrededor de los Estados Unidos.
 - * Organismos gubernamentales dedicados a la regulación del trabajo en USA.
- √ Lista sobre sitios Web relacionados con Recursos Humanos (Links por tópicos):
(<http://www.nbs.ntu.ac.uk/>)
 - * Links sobre temas industriales.
 - * Librería electrónica.
- √ Mercado virtual de empleo para personas discapacitadas (MERCADIS):
(<http://www.mercadis.com>)
 - * Recoge información comentada sobre tipos de contratos y bonificaciones para personas discapacitadas.
 - * Contienen secciones en las que se explica la adaptación al puesto de trabajo, proyectos para integración laboral, becas de formación, etc.
- √ Meta 4: (<http://www.meta4.es/>)
 - * Cursos sobre Relaciones Laborales
 - * Información sobre la compañía (actividad, productos, socios, cifras, etc).

- √ Nodo 50: (<http://www.nodo50.org/>)
 - * Lista de organizaciones pertenecientes a nodo50 (antiglobalización).
 - * Archivo de noticias.
- √ Odisea Web: (<http://www.odiseaweb.com/>)
 - * Información para aquellos que piensan en crear su propia empresa y desean mejorar su empresa
- √ Portal de Recursos Humanos: (<http://www.hrisolutions.com/index2.html>)
 - * Artículos de interés para profesionales del área.
- √ Portal de Recursos Humanos (<http://www.workforce.com/index.html>)
 - * Revista con variados temas de Recursos Humanos.
 - * Empresas dedicadas a la captación de talentos.
 - * Foros de opiniones de temas de interés, Calendario de Eventos.
- √ Portal Iberoamericano de Recursos Humanos: (<http://curriculumonline.com>)
 - * Noticias, centro de empleo, eventos, indicadores generales, nuevas tecnologías.
 - * Desarrollo organizacional, salarios y beneficios, nóminas, leyes laborales.
- √ Society for Resource Management: (<http://www.shrm.org/wiley>)
 - * Trabajos y publicaciones sobre RRHH.
 - * Debates y sistemas de aprendizaje.
- √ Tecnología en Adiestramiento: (<http://www.tecadi.com.ve>)
 - * Qué ofrece tecadi: diseño y desarrollo de cursos, Adiestramiento Basado en Computación (ABC), etc.
 - * Academia e-Learning (qué es e-learning, beneficios, talleres, etc.).
 - * Portafolio de Productos (adiestramiento de sistema aseguradores, educando a los clientes, etc.).
 - * Zona de aprendizaje (AEL-Aprendiendo en línea), publicaciones, sitios de interés, próximos eventos, etc.

7. MUNDO SINDICAL

- √ American Arbitration Association : (<http://www.adr.org/>)
 - * Arbitraje y mediación en los Estados Unidos.
 - * Servicios para la resolución de disputas de carácter laboral.
- √ American Federation of Labor (AFL-CIO) (<http://www.aflcio.org/>)
 - * Información detallada sobre este sindicato norteamericano.
 - * Secciones muy variadas sobre el trabajo familiar en USA.
- √ Communications Workers of America: (<http://www.cwa-union.org/>)
 - * Información de este sindicato de trabajadores de las Comunicaciones en USA.
 - * Información general sobre empleos y entrenamiento, trabajadores e industriales, últimas noticias, etc.
- √ Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL): (<http://www.ciosl.orit.org/>)
 - * Noticias referidas a la tecnología industrial.
 - * Artículos de interés sobre el mundo del trabajo.
- √ Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT): (<http://www.clat.org/>)
 - * Central Latinoamericana de Trabajadores donde podrá encontrar información referida a perfil, posiciones, actividades especiales y últimas noticias generadas en esta Confederación.
 - * Artículos referidos a la situación de los diferentes sindicatos en América Latina.

- √ Confederación Mundial del Trabajo (CMT): (<http://www.cmt-wcl.org>)
 - * Publicaciones y actividades de esta Confederación.
 - * Miembros de la CMT.
 - * Últimas noticias en el mundo del trabajo.
- √ Derechos humanos y justicia para los trabajadores. Organizaciones Sindicales y Gremiales: (<http://www.labornet.org/>)
 - * Información sobre la organización.
 - * Links.
- √ Federal Mediation and Conciliation Service: (<http://www.fmcs.gov/>)
 - * Información general acerca de esta organización (agencias de servicios, foros, directorios telefónicos para establecer contactos, etc.).
- √ National Labor Management Association: (<http://www.nlma.org/>)
 - * Artículos y casos de estudio acerca de la cooperación del capital y trabajo en el mundo real.
 - * Oportunidades de empleo en U.S.A.
- √ Organización Internacional del Trabajo (OIT): Sindicatos y Formación: (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/index.htm>)
 - * Información acerca de la OIT.
 - * Documentos y publicaciones, carteleras de experiencia sindicales, eventos sindicales sobre formación, entre otros.
- √ Sindicales: (<http://www.vicnet.net.au/vicnet/labour.html>)
 - * Últimas noticias del mundo sindical a nivel internacional.
 - * Sindicalismo en Australia.
 - * Links.

8. EMPRESAS CONSULTORAS EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- √ Adiestramiento: (<http://www.tft.co.uk/index.html>)
 - * Aplicación de la tecnología para el adiestramiento.
 - * Productos, noticias, glosario de términos especializados, sites de interés, etc.
- √ Adiestramiento: (<http://www.trainingnet.com>)
 - * Servicios de aprendizaje en línea (gerencia y negocios).
 - * Productos y servicios que ofrecen y forma de contactarlos.
- √ Banco Nacional de Información de los Recursos Humanos: (<http://www.banirh.com>)
 - * Es un enlace entre las personas que ofrecen servicios y las empresas, organismos e instituciones que necesitan personal especializado.
- √ Click for Talent: (<http://www.click4talent.com>)
 - * Servicios de RRHH.
 - * Ofertas de trabajo y herramientas para RRHH.
- √ Compensación: (<http://www.claytonwallis.com/otherhr.htm>)
 - * Guía sobre sitios en el Web de compensación y RRHH.
 - * Información sobre bibliotecas especializadas de compensación y RRHH.
 - * Links hacia otros sites de interés relacionados con el área.
- √ Compensación: (<http://www.haypaynet.com>)
 - * Estudios de mercado en línea (HAY).
 - * Información salarial del mercado.
 - * Artículos de información sobre los instrumentos que ofrece el Grupo Hay.

- √ Compensación: Easy Survey (consultoría en compensación-Venezuela): (<http://www.esc.com.ve/>)
 - * Información referida a sus integrantes, servicios que prestan, clientes y publicaciones.
- √ Compensación: International fundation of Employee Benefit Plans: (<http://www.ifebp.org/>)
 - * Informaciones del mundo del trabajo referidas a planes de pensiones, regulaciones gubernamentales, beneficios salariales, etc.
 - * Links de interés.
- √ Compensación: Servicio global de compensación en línea: (<http://www.compensationlink.com/>)
 - * Noticias sobre los Recursos Humanos.
 - * Grupos de discusión en línea.
 - * Biblioteca.
- √ Consultoría general en RRHH: Hay Group, Worldwide Consultants: (<http://www.haygroup.com/>)
 - * Acerca de Hay Group, consultas gerenciales.
 - * Servicios de información, localización, contactos, etc.
- √ Consultoría general en RRHH: (<http://www.jmcorps.com/>)
 - * Outsourcing de RRHH.
 - * Reclutamiento y Selección (online).
 - * Consultoría en Recursos Humanos (Capacitación y Desarrollo, Compensación, Sistemas de Información, Outplacement).
 - * Solicitud de servicios; noticias de interés.
- √ Consultoría: Inversionistas y emprendedores: (<http://www.up-business.com/>)
 - * Planes de negocio y noticias en la red.
- √ Consultoría general en RRHH: (<http://www.csicorporativa.com/>)
 - * Especialistas en servicios corporativos integrales (outsourcing).
- √ Consultoría general en RRHH: (<http://www.gneil.com/>)
 - * Productos en el área de RRHH.
 - * Artículos, reseñas y consulta a expertos sobre los trabajos realizados.
 - * Consultoría general en RRHH: clientes, bolsa de trabajo, adiestramiento, etc.
- √ Consultoría general en RRHH: (<http://www.seletecnica.com.ve/>)
 - * Página de consultores gerenciales de RRHH y los servicios que ofrecen.
 - * Servicios de reclutamiento, selección y evaluación de personal altamente calificado.
- √ Consultoría general en Recursos Humanos: (<http://workindex.com/>)
 - * Links sobre diferentes áreas de interés de RRHH por categorías (compensación, salud del trabajador, recursos humanos y tecnología, entrenamiento, servicios especiales, ciencias de la gerencia, etc.).
- √ Consultoría general en RRHH: Towers Perrin: (<http://www.towers.com/towers/>)
 - * Todo lo referente a esta firma, sus productos y servicios.
 - * Noticias, publicaciones y eventos internacionales.
- √ Consultoría general en RRHH: Watson Wyatt: (<http://www.watsonwyatt.com/homepage/index.html>)
 - * Últimas noticias del mundo del trabajo en diferentes países.
 - * Revistas, investigaciones y links de interés.

- √ Consultoría general en Recursos Humanos: William Mercer: (<http://www.mercer.com/>)
 - * Servicios de esta firma, donde destacan estrategia corporativa, gerencia del cambio, identificación e imagen corporativa, etc.
- √ Investigación de Mercado (IDC): Compañía proveedora de servicios de investigación: (<http://www.idcresearch.com>)
 - * Servicios que prestan, entre los que destacan Gerencia Corporativa e Investigaciones profesionales.
 - * Productos que ofrece la empresa.
 - * Últimas noticias y eventos relacionadas con el mundo del trabajo y los negocios.
- √ Outsourcing: AAPS Grupo Asesor: (http://www.geocities.com/aaps_grupo_asesor/)
 - * Servicios de outsourcing (selección, adiestramiento, compensación, nóminas)
 - * Apoyo en la búsqueda de empleo, selección de personal talentoso, etc.
- √ Reclutamiento y selección: (http://venezuela.bumeran.com/aplicantes/a_home.html)
 - * Oportunidades laborales para estudiantes, jóvenes profesionales, carrera media y ejecutivos.
 - * Posibilidad de establecer entrevistas y contactos.
- √ Reclutamiento y selección: (<http://www.trabajos.com>)
 - * Búsqueda de profesionales altamente calificados.
 - * Temas sobre selección, autoempleo, mundo laboral, inmigración y salarios.
- √ Sistemas de Información: Aplicación de Recursos Humanos y Nomina Universal: Adam Technologies: (<http://www.adamtechno.com/pagautor/main.htm>)
 - * Servicios: consultoría, capacitación, mantenimiento y soporte.
 - * Soporte electrónico.
 - * Noticias.
- √ Sistemas de Información: Consultora en RRHH y Software (ORACLE): (<http://www.siquel.com/>)
 - * Información sobre la empresa, servicios, productos, soporte, tecnología y clientes.
 - * Construcción, implementación y mantenimiento de software orientados a la optimización de la gestión en las áreas administrativas del negocio.
- √ Sistemas de Información: Counselors srl. (<http://www.counsnet.com/>)
 - * Sistemas de Información y Gestión de Recursos Humanos.
 - * Servicios en diferentes áreas (sistemas de perfiles personales por software; diagnóstico organizacional, oportunidades de empleo, etc.).
- √ Sistemas de Información: (<http://www.coritel.es>)
 - * Compañía española en el sector de la tecnología de la información.
 - * Servicios de software, gestión de aplicaciones, servicios globales.
- √ Sistemas de Información: The GTR Sistemas de Información de RRHH: (<http://www.gtrdata.com/>)
 - * Productos que ofrecen, clientes y patrocinantes.
- √ Sistemas de información: People Soft (<http://www.peoplesoft.com>):
 - * Productos y servicios que ofrece.
 - * Programas de información.
 - * Eventos.
- √ Sistemas de información: SAPR3 (<http://www.sap.com>):
 - * Sistema Integrado de Información de RRHH.
 - * Cursos, Eventos, Servicios al Cliente.

- √ RRHH.net: (<http://www.rrhh.net>):
 - * Ofrece información para el profesional de los Recursos Humanos.
 - * Links sobre RRHH.
- √ Job Banner: (<http://www.job-banner.com/>):
 - * Empresa de servicios plenos para el sector de los recursos Humanos.

9. PAÍSES CON AMPLIA INFORMACIÓN LABORAL

- √ Alemania (Gobierno Federal): (<http://www.Bundesregierung.de/>) o (<http://www.Government.de/>)
 - * Información sobre el Gobierno Federal, noticias, hechos históricos y publicaciones.
- √ Alemania (Min. Federal de Economía): (http://www.bmwi-info2000.de/index_d.html)
 - * Información sobre el comercio electrónico de la nación Alemana, algunos de sus problemas principales y su cooperación con otros países.
- √ Alemania (Min. Federal de Salud): (<http://www.dimdi.de/>)
 - * Información acerca de los servicios de salud que se prestan en Alemania.
- √ Alemania (Ministerio Federal del Medio Ambiente): (<http://www.bmu.de/fset800.php>) :
 - * Información general referida al Ministerio Federal del Ambiente Alemán.
 - * Energías renovables, leyes de protección para el clima, etc.
- √ Canada: Human Resources Development: (<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/>)
 - * Servicios de interés para empresarios y empleadores.
 - * Datos del mercado laboral canadiense.
- √ España: (<http://www.canaltrabajo.com>)
 - * Temas del mundo laboral: el empleo público, la legislación laboral española y los diversos tipos de contrato, etc.
 - * Acceso a cursos de formación y noticias de actualidad sobre convenios.
 - * Desempleo, lucha sindical, etc.
 - * Ranking de bolsas de empleo en Internet.
- √ España: (<http://www.canalwork.com/>)
 - * Herramientas para traducir el curriculum vitae a otros idiomas.
 - * Buscador de consultoras de RRHH.
 - * Artículos de RRHH.
 - * Selección de personal: descripción del proceso, estudio de casos, técnicas, instrumentos, entrevistas, consultoras especializadas en selección de personal.
 - * Información de interés sobre la organización de los sindicatos y asociaciones empresariales (constitución, requisitos, funciones, su influencia en la vida laboral de los trabajadores, etc).
- √ España: Empleo Público: (<http://www.empleopublico.net/>):
 - * Información sobre las oposiciones locales, autonómicas y nacionales.
 - * Noticias y reportajes de actualidad, artículos de opinión y documentos monográficos.
 - * Información acerca de los distintos sistemas de selección para acceder a cuerpos de funcionarios.
 - * Ofertas de empleo público en la Comunidad Europea.
 - * Información general sobre la Administración, niveles de personal, etc.
 - * Servicio de Gestión activa de empleo tanto para profesionales como empresas.

- √ Estados Unidos de América: Office of Personnel Management: The Federal Government's Human Resources Agency: (<http://www.opm.gov/>)
 - * Oficina de la Gerencia de Personal de los Estados (servicios de consultoría, noticias, publicaciones, tablas de remuneración de los empleos federales, relaciones de empleo, iniciativas hispanas relacionadas con el mundo del trabajo y temas de interés relacionados con los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en USA).
- √ Estados Unidos de América: The Bureau of Labor Statistics: (<http://stats.bls.gov/>)
 - * Información en general de la Agencia de Estadísticas del Trabajo de EEUU.
 - * Notas referidas a la situación de la economía norteamericana, índices de inflación y gasto, gastos del consumidor, etc.
- √ Estados Unidos de América: The Bureau of National Affairs: (<http://www.bna.com/>)
 - * Información que presenta la Agencia de Asuntos Nacionales (asuntos legales, Recursos Humanos, trabajo, negocios, etc.).
 - * Información sobre empleo, gerencia y vínculos hacia la revista FORTUNE.
- √ Estados Unidos de América: The National Center for Employee Ownership: (<http://www.nceo.org/>)
 - * Librería y artículos conducidos por expertos referidos a los empleos en EEUU.
 - * Publicaciones, bolsas de trabajo, conferencias, eventos y links de interés.
- √ Estados Unidos de América: The U.S. Government's official site for jobs and employment information provided by the United States Office of Personnel Management: (<http://www.usajobs.opm.gov/>)
 - * Información general sobre el empleo en USA.
 - * Múltiples artículos de interés relacionados con el mundo del trabajo en USA.

10. GERENCIA DE PROYECTOS

- √ American Marketing Association: (<http://www.ama.org>)
 - * Información acerca de AMA.
 - * Eventos.
 - * Librería.
- √ Council of Institutional Investors: (<http://www.cii.org/>)
 - * Información sobre la organización y sus objetivos.
 - * Links de interés.
- √ Earned Value Management: (<http://www.acq.osd.mil/pm/>)
 - * Técnicas para la Dirección de Proyectos.
 - * Información sobre la dirección de proyectos para el gobierno, industria y usuarios académicos.
 - * Herramientas, links, servicios, note board, etc.
- √ International Facility Management Association (IFMA): (<http://www.ifma.org>)
 - * Información sobre IFMA.
 - * Información reciente acerca de FM (FM links, definiciones, etc)
 - * Desarrollo del profesional (calendario de eventos, seminarios, etc.)
 - * Conferencia, exposiciones, etc.
- √ Project Management Institute (PMI): (<http://www.pmi.org/>)
 - * Productos y servicios.
 - * Información sobre la Dirección de Proyectos.
 - * Publicaciones, universidades, etc.

- √ ProChain Solutions: (<http://www.prochain.com>)
 - * Proveedor principal de soluciones y críticas completas para la Dirección de Proyectos.
 - * Herramientas de software y servicios de consulta

11. GERENCIA DEL CONOCIMIENTO

- √ Asociación Española d Dirección de Personal (AEDIPE): : (<http://www.aedipe.es>)
 - * Actividades de la AEDIPE (libros, revistas, Congresos, etc.).
 - * Documentación referente a los congresos, conferencia de directores de RRHH, seminarios, bibliotecas de libros de RRHH, etc.
- √ Asociación de administración del Conocimiento e Innovación (ADDCOIN), en México: (<http://www.addcoin.com>)
 - * Ofrece herramientas y metodologías de trabajo que permiten hacer más productivas a las personas, en la Administración del Conocimiento.
 - * Información acerca de próximas actividades a realizar.
- √ Cluster del Conocimiento: (<http://www.clusterconocimiento.com>)
 - * Tiene la misión de promover y apoyar el desarrollo del Conocimiento en Gestión Empresarial en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- √ Foro sobre Gestión del Conocimiento: (<http://www.aprender.org.ar/aprender/>)
 - * Foro sobre Gestión del Conocimiento en español. Contiene un apartado de links y comentarios bibliográficos.
- √ GEST-CON: (<http://listserv.rediris.es/archives/gest-con.html>)
 - * Esta comunidad se estructura en torno a la lista de distribución GEST-CON alojada en el servidor Red Iris. En esta página se puede encontrar información acerca de la lista de distribución, consultar sus archivos y acceder a otras informaciones y sitios de interés relacionados con la Gestión del Conocimiento.
- √ Global Creativity Corporation: (<http://www.globalcreativity.com>)
 - * William Miller, director de esta organización, tiene ideas y contenidos interesantes para trabajar el tema de la creatividad en las organizaciones y equipos de trabajo.
- √ Knowledge Management Word: (<http://www.kmworld.com>)
 - * Página de Gerencia del Conocimiento que ofrece: recursos online, soluciones, publicaciones, conferencias y artículos.
- √ Knowledge Media (KM): (<http://www.knowledgemia.org>)
 - * Un centro virtual de investigación sobre KM, que ofrece artículos, publicaciones, etc.
- √ Know Inc.: (<http://www.knowinc.com/>)
 - * Ofrece una serie de recursos sobre el Capital Intelectual y Gestión del Conocimiento.
- √ Knowledge on-line: (<http://www.knowledge.org.uk/>)
 - * Contiene artículos, asociaciones, conferencias, etc.
- √ Knowledge Reference Sites: (<http://gutenberg.com/~millennium/knowsites.html>)
 - * Ofrece una relación de webs especializadas en Gestión del Conocimiento y medición del Capital Intelectual. Incluye además Consultoras, Asociaciones, Institutos y Organismos internacionales.

- √ Learning-Org Dialog on Learning Organizations: (<http://www.clusterconocimiento.com>)
 - * Es un sitio de investigación y aplicación, interesado en apoyar el aprendizaje organizacional.
- √ Consultoría sobre Capital Intelectual: (<http://www.cerebyte.com>)
 - * Socios, Clientes, Productos, Servicios, Eventos.
- √ OECD. OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 1999: Benchmarking Knowledge-based Economies: (<http://www.oecd.org/dsti/sti/stat-ana/prod/scorebd-99.htm>)
 - * Página de Gerencia del Conocimiento en el área de economía.
- √ Oracle: (<http://www.oracle.com/oramag/oracle/98-May/cov1.html>)
 - * Información sobre "Knowledge management".
- √ Portal de Tecnología, Negocios y Gerencia del Conocimiento: (<http://www.brint.com>)
 - * Negocios, Tecnología y Gestión del Conocimiento.
 - * Artículos.
 - * Biblioteca Virtual.
- √ Portal sobre Gerencia del Conocimiento (<http://knowledge.insead.fr/>)
 - * Información sobre Gerencia del Conocimiento centrada en negocios.
- √ Revista electrónica "Ideas y Buenas Noticias" (<http://www.corga.com>)
 - * Información especializada y actualizada sobre Gestión de Competencias en el contexto de la Gestión del Conocimiento.
 - * Ofrece productos y servicios en el área de Gestión y Control de Procesos Organizacionales, que permiten desarrollar en las organizaciones un sistema interrelacionado de procesos para la gestión, la medición y el control.
- √ Sveiby Knowledge: (<http://www.sveiby.com.au/KnowledgeManagement.html>)
 - * Un experto en Gestión del Conocimiento, evalúa diversas empresas.
 - * Ofrece artículos relacionados a la Gestión del Conocimiento, biblioteca, etc.
- √ Teleos Knowledge Business: (<http://www.knowledgebusiness.com>)
 - * Es una Asociación Británica que recoge una relación de noticias, tendencias, estudios de mercado, enlaces, publicaciones y recursos relacionados con la Gestión del Conocimiento. Además permite suscribirse a The KNOW Network, red telemática en la que se encuentran organizaciones dedicadas a la Gestión del Conocimiento.
- √ U. de Texas. Servidor de Gestión del Conocimiento: (<http://www.bus.utexas.edu/kman/>):
 - * Publicaciones, investigaciones y contactos sobre Gerencia del Conocimiento.

12. BUSCADORES VENEZOLANOS

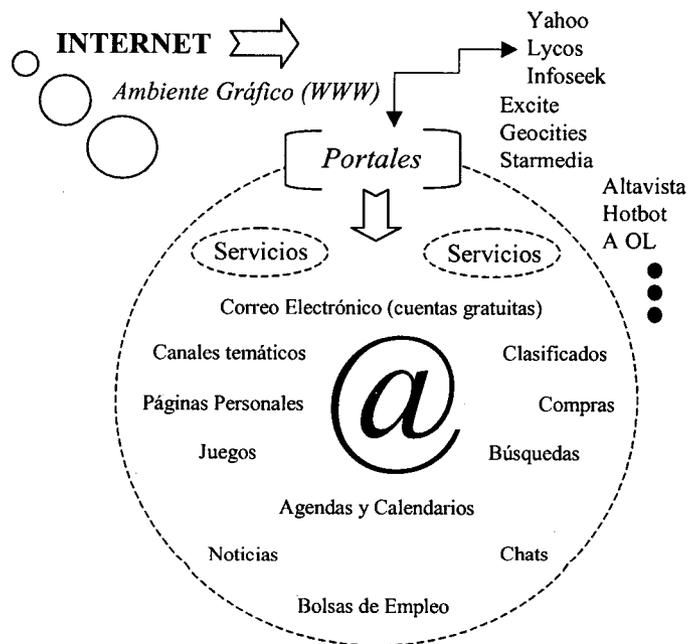
Auyantepui: (<http://www.auyantepui.com>)
Chévere: (<http://www.chevere.com>)

Terra: (<http://www.terra.com.ve>)
Yupi: (<http://www.yupi.com>)

13. BOLSAS DE EMPLEO

- | | |
|---|---|
| (http://www.bolsadetrabajo.com) | (http://www.latpro.com) |
| (http://www.caveguias.com.ve) | (http://www.buscan.empleoenvenezuela.com) |
| (http://www.contratame.com) | (http://www.infojobs.net/home_ie.htm) |
| (http://www.cvfuturo.com) | (http://oficinaempleo.com) |
| (http://www.dcmckey.com.ve) | (http://www.objetivoempleo.com/) |
| (http://www.empleate.com) | (http://www.trabajo.org/) |
| (http://www.empleo.com.ar) | (http://www.infojobs.net/) |
| (http://www.empleosweb.com.ar) | (http://www.jobpilot.es/) |
| (http://www.infoempleo.com) | (http://www.ayudas.net/) |
| (http://www.lagofox.com/venezuela) | (http://www.jobline.es/) |
| (http://www.manpower.com) | (http://www.wideyes.es/) |
| (http://www.metroguia.com) | (http://www.computrabajo.com/) |
| (http://www.monster.es/siteselection.asp) | (http://www.todotrabajo.com/) |
| (http://www.ofertadeempleo.com) | (http://www.empleofacil.com) |
| (http://www.publignet.com.ve) | (http://www.trabajando.com) |
| (http://www.puntolatino.com/) | (http://www.tecnoempleo.com/) |
| (http://www.weblaboral.com.ar) | |

- ESQUEMA GRÁFICO DE INTERNET, SUS PORTALES DE ACCESO EN AMBIENTE GRÁFICO Y LOS SERVICIOS QUE INTEGRAN.



ANEXOS

Cuadro I. Expresiones booleanas.

EXPRESION	SIMBOLO	ACCIÓN
AND	&	Encuentra documentos que contienen todas las palabras o expresiones especificadas. Crema AND cacahuete encuentra documentos tanto con la palabra crema como con la palabra cacahuete.
OR		Encuentra documentos que contengan como mínimo una de las palabras o expresiones especificadas. Crema OR cacahuete encuentra documentos que contengan o crema o cacahuete. Los documentos encontrados podrían contener ambos elementos pero no necesariamente.
AND NOT	!	Excluye documentos que contengan la palabra o expresión especificada. Crema AND NOT cacahuete encuentra documentos con crema pero que no contengan cacahuete. NO debe utilizarse con otro operador, como AND. AltaVista no acepta 'crema NOT cacahuete'; en su lugar, especifique crema AND NOT cacahuete .
NEAR	~	Encuentra documentos que contengan las dos palabras o expresiones especificadas en un segmento de diez palabras entre una y otra. Crema NEAR cacahuete encontraría documentos con crema de cacahuete pero probablemente no encontraría ningún otro tipo de crema.
	()	Utilice paréntesis para agrupar expresiones booleanas complejas. Por ejemplo, (crema AND cacahuete) AND (gelatina o mermelada) encuentra documentos con las palabras 'crema de cacahuete y gelatina' o 'crema de cacahuete y mermelada' o ambas.

Cuadro II. Palabras claves para buscar títulos, páginas o dominios.

PALABRA CLAVE	FUNCIÓN
Anchor: texto	Busca aquellas páginas que contienen la palabra o expresiones especificada en el texto de un hipervínculo. anchor:"Haga clic aquí para visitar garden.com" buscará las páginas que contengan el vínculo "Haga clic aquí para visitar garden.com".
Applet: clase	Busca las páginas que contienen un subprograma Java específico. Utilice applet:transformación si desea encontrar páginas utilizando subprogramas llamados transformación.
Domain: nombre de dominio	Busca las páginas que se encuentran dentro del dominio especificado. Utilice domain:uk si desea encontrar páginas del Reino Unido o domain:com si desea encontrar páginas de sitios comerciales.
host: nombre	Busca las páginas en un ordenador específico. La búsqueda host:www.shopping.com buscará las páginas en el ordenador Shopping.com y host:dilbert.com buscará las páginas en el ordenador llamado dilbert en unitedmedia.com.
Image: nombre de archivo	Busca las páginas con imágenes que tengan un nombre de archivo específico. Utilice image:playas si desea encontrar páginas que contengan imágenes llamadas playas.
like: texto URL	Busca páginas parecidas a la URL específica o relacionadas con ella. Por ejemplo, like:www.abebooks.com busca sitios Web que venden libros de segunda mano o libros poco comunes parecidos al sitio www.abebooks. like:sfpl.lib.ca.us/ busca sitios de bibliotecas públicas o universitarias. like:http://www.indiax.com/ busca sitios relacionados con la cultura de la India.
link: texto URL	Busca las páginas que contienen un vínculo a una página con el texto URL especificado. Utilice link:www.zip2.com si desea encontrar todas las páginas vinculadas a Zip2.com.
text: texto	Busca las páginas que contienen el texto especificado en cualquier parte de la página excepto una imagen, un vínculo o una URL. El texto text:graduación buscará todas las páginas con el término graduación en ellas.
title: texto	Busca las páginas que contienen la palabra o expresiones especificada en el título de la página (en la mayoría de los navegadores aparece en la barra de título). La búsqueda title:puesta de sol buscará las páginas que contengan puesta de sol en el título.
url: texto	Busca las páginas que contengan una palabra o expresiones específica en la URL. Utilice url:zip2 si desea buscar todas las páginas en todos los servidores que contengan la palabra zip2 en el nombre de host, la ruta o el nombre del archivo, es decir, en toda la URL.