AAA4130

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

38

Enero-Diciembre 2002

UCAB
2002

REVISTA sobre RELACIONES INDUSTRIALES y LABORALES

Enero – Diciembre 2002 38

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES

Universidad Católica Andrés Bello
Caracas 2002

Fundación Konrad Adenauer Stiftung

Esta revista fue publicada gracias al convenio UCAB-FKA

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
Josué Bonilla G.
María Carolina Briceño
Aurora Brito
César Carballo M.
Gustavo García
Rafael Hernández
Luis Lauriño
Nestor Luis Luengo
Marlon M. Meza Salas
María Beatriz Orlando
Omar Picón Lobo.
Gerardo Rupérez Canabal
José I. Urquijo

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
Canje: Emilio Píriz Pérez
epiriz@ucab.edu.ve

Diseño de portada: Gustavo Portella
Imagen de portada: Fernand Léger; "Los Constructores" (fragmento); 1950.

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

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, 2002 N°38

TEMARIO

5 PRESENTACIÓN 5

7 ESTUDIOS

EL PROCESO DE REORGANIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA. CASO: PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
por Josué Bonilla G., Gustavo García Ch. y Gerardo Rupérez C. 9

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA
por César A. Carballo M. 59

87 COMUNICACIONES

HACIA UN NUEVO MARCO INSTITUCIONAL LABORAL EN VENEZUELA
por María B. Orlando y Josué Bonilla G. 89

DESEMPLEO E INFORMALIDAD EN ECONOMÍAS EN DESARROLLO: SEIS MODELOS
por Ronald Balza Guanipa 105

ANÁLISIS CRÍTICO Y METODOLÓGICO DEL PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LA MISIÓN ORGANIZACIONAL
por Gustavo García Ch. 115

BREVES NOTAS SOBRE LA NUEVA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO
por Marlon M. Meza Sálas 125

ALGUNAS NOTAS SOBRE EL PROCESO DE DISCUSIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
por Omar Picón L. 139

147 CRÓNICA LABORAL

CRÓNICA LABORAL DOCUMENTADA
julio 2001 - junio 2002
por Gustavo García Ch. 149

247 DOCUMENTOS

COMENTARIOS SOBRE LA "LEY DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS"
por Josué Bonilla G. y Gustavo García..... 249

BASES PARA UN ACUERDO DEMOCRÁTICO
por Nestor Luis Luengo 269

277 ESTADÍSTICAS

SECCIÓN DE ESTADÍSTICA SOCIO-ECONÓMICA Y LABORAL
por Aurora Brito Querales..... 279

SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS A LOS TRABAJADORES EN VENEZUELA, DE 1986 A 2001: CUADROS ESTADÍSTICOS
por Ronald Balza Guanipa 299

325 BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA WWW
por Josué Bonilla y Gustavo García..... 327

PRESENTACIÓN

La edición de este número de la Revista se da en un clima confuso y de cara a una de las crisis institucionales más profundas de la historia Republicana de Venezuela. Sorteando un sinnúmero de dificultades el equipo responsable de su publicación ha logrado reunir un buen número de Estudios y Comunicaciones que junto a nuestras secciones fijas conforman la Revista N° 38. Se dice fácil pero en un país donde las instituciones más fuertes tambalean la continuidad y el trabajo sostenido se convierten en un valor muy preciado.

En la sección ESTUDIOS se incluyeron dos investigaciones. En la primera, Gustavo García, Gerárdo Repérez Canabal y Josué Bonilla, desarrollan una metodología muy útil para abordar proyectos de reorganización tanto en el sector público como en el sector privado, abordando el problema en principio desde una perspectiva teórica para posteriormente describir su aplicación en la Procuraduría General de la República. Sin duda, a nuestro entender, este aporte contribuye a la superación de la crisis institucional por la que atraviesa el país. El segundo estudio, elaborado por el conocido César Carballo Mena, se enfoca en el tema sobre la Jornada de Trabajo, donde se efectúan algunas explicaciones sobre la noción de la Jornada de trabajo, sus límites y la tendencia a la reducción progresiva, entre otros puntos.

La sección COMUNICACIONES, en este número un poco más nutrida que de costumbre, reúne ideas y planteamientos de diversa naturaleza incluidos en cinco trabajos. El primero de María Beatríz Orlando y Josué Bonilla, desarrolla algunas ideas que pueden servir de referencia a los expertos y responsables de consolidar un nuevo marco institucional para el Mercado de Trabajo en Venezuela adecuado a la dinámica de las relaciones laborales contemporáneas. En el segundo trabajo, Ronald Balza, nos presenta seis modelos relacionados al tema del desempleo y la informalidad. En tercer lugar, Gustavo García aborda un tema gerencial de actualidad relacionado con la definición de la Misión de las organizaciones; el autor hace hincapié en el aspecto metodológico desde una perspectiva crítica argumentando que en el estado del arte se encuentran muchas diferencias entre los autores, las cuales contrastan con las prácticas comunes de las organizaciones. Los dos trabajos siguientes tienen relación con la normativa y prácticas laborales. En primer lugar, Marlon Mesa nos presenta algunos comentarios sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo, instrumento jurídico

aprobado recientemente y que entrará en vigencia plena a partir de agosto de 2003. Finalmente, Omar Picón, protagonista y partícipe del proceso de negociación colectiva llevado a cabo entre la UCAB y sus trabajadores, representados en el sindicato Profesional del Personal Docente y de Investigación y en la Asociación de Empleados y Obreros durante el año 2002, nos ubica cronológicamente y nos hace algunos comentarios de interés sobre el proceso.

La CRÓNICA LABORAL de este número abarca el período de julio de 2001 a junio de 2002. Múltiples son los temas tratados destacando los paros y marchas desarrollados en un clima de tensión, las elecciones sindicales, el conflicto político del mes de abril, y una gran crisis social donde los trabajadores y patronos asumen un rol protagónico. La lectura se hace fácil y en ciertos pasajes divertida por lo que la recomendamos a nuestros lectores.

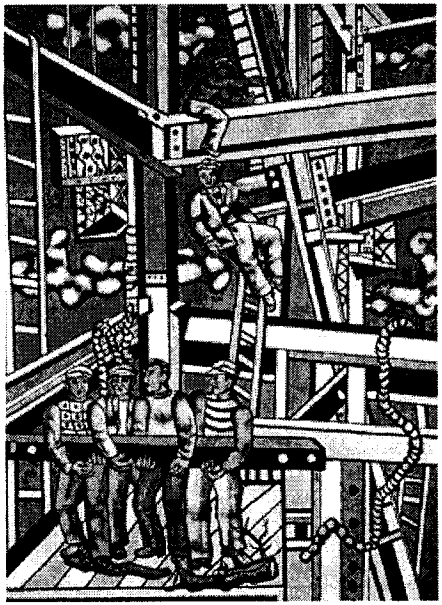
La sección DOCUMENTOS, contiene un comentario sobre la ya promulgada Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, el cual complementa el trabajo que presentamos en el número anterior. También se contextualiza y publica uno de los documentos más importantes de los últimos tiempos donde la Iglesia, la Confederación de Trabajadores de Venezuela y Fedecámaras, en un clima muy polémico sientan las bases para el logro de un nuevo acuerdo democrático.

La sección ESTADÍSTICA, incluye datos socio-económicos y laborales, puestos al día por Aurora Brito Querales y Ronald Balza Guanipa.

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 quinta versión corregida y aumentada de la sección.

Josué Bonilla García

Estudios



EL PROCESO DE REORGANIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA CASO: PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Josué Bonilla García, Gustavo García Chacón y Gerardo Rupérez Canabal*

Resumen del Contenido:

El desarrollo de proyectos en empresas públicas y privadas, por parte del Departamento de Estudios Laborales de la UCAB, le ha permitido poner en práctica una metodología para abordar procesos de reorganización. Simultáneamente, con la entrada en vigencia del nuevo Decreto con fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (PGR), se crearon las bases legales fundamentales para el desarrollo de un proceso de este tipo. El estudio que aquí se presenta explica claramente los diversos componentes de un modelo de reorganización y los resultados de su aplicación en la PGR (2001-2002). El objetivo fundamental es que mediante la exposición de un caso, se describan y expliquen las pautas metodológicas para desarrollar proyectos similares en otras empresas del sector público y privado, que permitan la optimización de los procesos, facilitando la consecución de las metas e incrementando los niveles de eficiencia.

Summary of Content:

Its involvement in project development for public and private enterprises has given the Labor Studies Department at UCAB the opportunity to put into practice a methodology for reorganization processes. At the same time, with the new General Procurement Law (Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, PGR), the legal base for the development of such a process were created. This study explains the different components of a reorganization model and the results of its application on the PGR (2001-2001). The main objective is to describe, with the aid of a case study, the methodological guidelines that should be followed in similar projects in both the public and private sectors in order to facilitate the achievement of organizational goals as well as greater efficiency levels.

Palabras Claves:
Modelo de Reorganización - Contexto: Político, Histórico, Económico, Tecnológico, Humano y Jurídico - Estructuras y Procesos: Organigramas, Misión, Visión, Objetivos, Base Legal - Sistema de Clasificación y Remuneración: Descripciones de Cargos/Roles, Valoración, Escala Salarial - Capital Humano: Evaluación, Brechas de Perfil, Status - Administración Pública Venezolana - Procuraduría General de la República.

* Josué Bonilla es Lic. en Relaciones Industriales egresado de la UCAB, especialista en Sistemas de Información y se desempeña como Jefe del Dpto. de Estudios Laborales de la UCAB. Gustavo García es Lic. en Relaciones Industriales egresado de la UCAB y Profesor Investigador del Dpto. de Estudios Laborales; actualmente cursa la Maestría en Gerencia de Proyectos. Gerardo Rupérez es Abogado egresado de la UCAB, especialista en Derecho Administrativo de la misma universidad; actualmente se desempeña como Viceprocurador General de la República.

EL PROCESO DE REORGANIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA CASO: PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Josué Bonilla, Gustavo García y Gerardo Rupérez

SUMARIO: I.- A MANERA DE INTRODUCCIÓN. LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS ANTE UN CONTEXTO ALTAMENTE COMPLEJO. II.- METODOLOGÍA. UN MODELO DE REORGANIZACIÓN: 1.-Alcance de un proceso de Reorganización. 2.-El Contexto Político-Histórico, Económico, Tecnológico, Humano y Jurídico: 2.1.-El Contexto Político-Histórico. 2.2.-El Contexto Económico. 2.3.-El Contexto Tecnológico. 2.4.-Contexto Humano. 2.5.-Contexto Jurídico. 3.-El Proceso de Reorganización: 3.1.-Estructuras y Procesos. 3.2.- El Capital Humano. 3.3.- Indicadores Cualitativos y Cuantitativos. 3.4.-La Gerencia del Cambio. 3.5.-La reorganización como proyecto. III. APLICACIÓN DEL MODELO DE REORGANIZACIÓN. CASO: PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR): 1.- El marco Jurídico de la Gestión Pública y su impacto en el proceso de Reorganización de la PGR. 2.-Los inicios del Proyecto de Reorganización de la PGR. 3.-La conformación del Equipo del Proyecto. 4.-Estrategia Metodológica del equipo del Proyecto: 4.1.-Etapa I. Sobre las Estructuras y Procesos de la PGR. 4.2.-Etapa II. Sobre el Capital Humano de la PGR. 5.-Instrumentos Normativos: El Reglamento Interno, el Estatuto del Personal y la Escala de Sueldos y Salarios. 5.1.-Del Reglamento Interno. 5.2.-Del Estatuto del Personal. 5.3.-De la Escala de Sueldos y Salarios IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.

I.- A MANERA DE INTRODUCCIÓN. LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS ANTE UN CONTEXTO ALTAMENTE COMPLEJO

La complejidad del contexto (político, económico, comercial, tecnológico, ecológico, humano...) en un mundo cada vez más competitivo y global afecta el funcionamiento y exige de las organizaciones modernas una gran capacidad de reacción ante los cambios. Para algunos entendidos, la primera década del nuevo siglo se centra en la velocidad (Gates, 1999, p.13). Para el caso de las organizaciones en Venezuela a esta realidad supranacional debe añadirse la problemática difícil y de matices particulares por la que atraviesa el país, entre los cuales destacan, entre otros, los cambios en el ordenamiento jurídico a partir de la puesta en vigencia de la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como referencia fundamental del nuevo marco legal que regula las relaciones entre los diferentes actores de la sociedad. El objetivo de este artículo se centra en la situación de las empresas u organizaciones públicas sumidas en un

perenne proceso de "reestructuración" necesario tras un diagnóstico ya suficientemente conocido y altamente debatido, que lo enviste de una evidencia pasmosa: organizaciones mal concebidas y peor estructuradas, con gente poco capacitada y desmotivada, mal recompensada, en fin, un modelo de "ineficiencia", que es reconocido hasta por los propios líderes gubernamentales paradójicamente responsables de la gestión de dichos organismos.[1]

II.- METODOLOGÍA. UN MODELO DE REORGANIZACIÓN

Sin duda existen diferentes formas de abordar un problema de estas características y complejidad, en estas líneas pretendemos explicar la metodología que hemos considerado adecuada para un caso y que ha sido aplicada de manera exitosa, lo cual la hace extrapolable a otras Instituciones del Sector Público y Privado. El primer aspecto que trataremos se centra en el alcance de un proyecto de este tipo, lo cual nos servirá de punto de partida para explicar el modelo que orientó el trabajo, por cuanto éste define la necesidad y el objetivo que se pretende cubrir -ejes del modelo utilizado- (véase figura N°1).

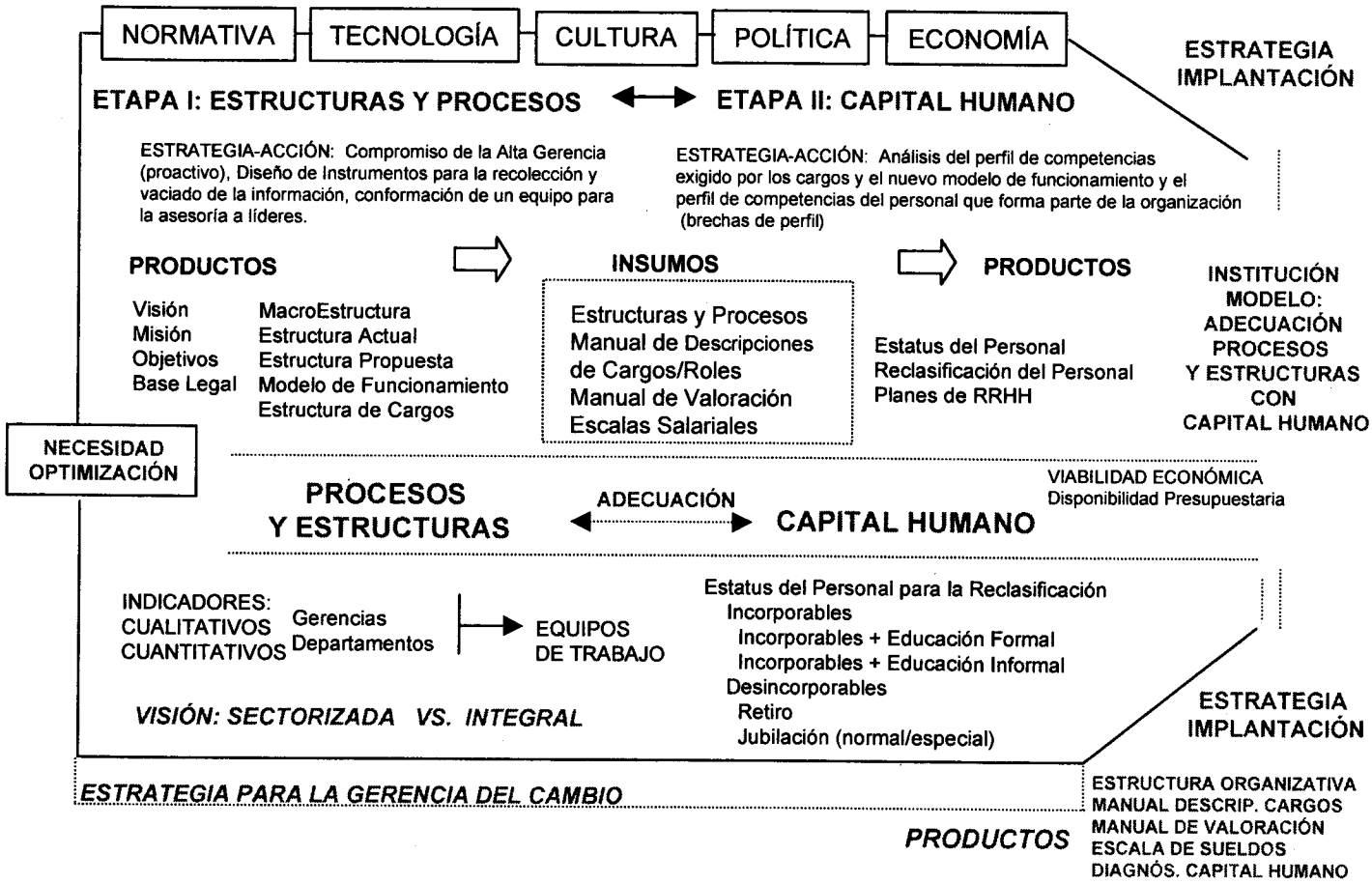
1.- Alcance de un proceso de Reorganización

Una explicación detallada sobre el proceso de Reorganización en la Administración Pública debe comenzar por efectuar algunas aclaratorias sobre su alcance. Lo cierto es que desde el mismo momento en que alguna organización es creada, diseñada, organizada o estructurada cabe la posibilidad de reformarla, "sujetando a nuevas reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla".

Especialmente en la actualidad, donde la constante es el cambio permanente, las organizaciones buscan sin descanso algunas estrategias que les permitan aumentar su capacidad competitiva. Es por ello que se sumergen en procesos de transformación, relacionados con la naturaleza del trabajo y la forma en que este se organiza (Bonilla, 1997, p.150).

[1].El Decreto N°1980, publicado en la Gaceta Oficial N°37.530 del 18 de Septiembre de 2002, crea la Comisión Presidencial para la Transformación de la Administración Pública Nacional. Entre sus atribuciones destacan: 1. Definir las guías estratégicas que guiarán el proceso de consolidación del nuevo Estado Venezolano; 2. Diseñar el nuevo modelo de Administración Pública Nacional; 3. Dictar los lineamientos para orientar la transformación... propiciando el diseño de organizaciones bajo criterios de eficiencia, eficacia, oportunidad, viabilidad, factibilidad y racionalidad, en el marco de un sistema integrado y articulado de redes conformadas por equipos multicompetentes y multifuncionales... 4. Presentar un proyecto de transformación... Este proyecto deberá integrar cultura, procesos, estructuras, sistemas, tecnologías y talento humano...

Figura 1. Modelo para el desarrollo de proyectos de Reorganización



Lo que pretende la Gerencia Moderna es adecuar a las organizaciones para su adaptación a las transformaciones del entorno. Existen muchas causas que pueden llevar a los líderes de una organización a tomar la decisión de transformarla, entre las cuales pueden mencionarse la búsqueda de nuevos mercados, la reducción de costos, la redefinición de los procesos, la introducción de nuevas tecnologías, etc., todas ellas con un objetivo similar, incrementar los niveles de eficiencia para la satisfacción de los clientes. En el caso de los organismos de la Administración Pública, cuyo funcionamiento se sujeta al principio de legalidad, puede que los cambios en el ordenamiento jurídico unidos a un profundo análisis de la "ineficiencia" de los modelos actuales de funcionamiento convenzan a sus líderes sobre la necesidad de cambiar.

Este proceso de transformación puede enfocarse de diferentes formas y su alcance varía en función de ello. En este sentido, existen una variedad de estrategias a las que puede recurrirse al momento de cambiar, las cuales pueden variar en cuanto al aspecto en el que hacen énfasis pero otras veces pueden ser utilizadas como sinónimos, dado que todas ellas generan un cambio en las estructuras, los procesos y el capital humano que integra la organización: "downsizing", "rightsizing", "resizing", "turnaround", "restructuración", "reorganización", "reingeniería", "optimización", etc. Todas estas palabras, expresadas en gran cantidad de libros en idiomas diferentes se han escuchado con gran asiduidad a partir de los años 80 y hoy día parecen convertirse en una realidad a la que han tenido que enfrentarse un gran número de organizaciones (Biasca, 1998). Lo que debe quedar claro es que un proceso de transformación de este tipo va mucho más allá del dibujo de cajas y líneas para crear un nuevo organigrama o de una reducción de personal, siendo el compromiso de los propios miembros de la organización y su deseo de mejorar el arma fundamental para hacerlo factible. También es cierto que "una reorganización (como la llamaremos de ahora en adelante) no se hace todos los días y no se puede hacer frecuentemente en el sentido que aquí se presenta. Básicamente consiste en un cambio significativo de algunas o todas las variables estructurales que se realiza en un período de tiempo limitado para sanear la empresa" (Biasca, 1998, p.24).

Debemos también efectuar algunas explicaciones sobre el alcance de este tipo de proyectos en la Administración Pública Venezolana. Los esfuerzos por la reorganización del aparato público son emprendidos desde diferentes perspectivas, a diferentes niveles. Por un lado están las reformas en el ordenamiento jurídico que regulan el funcionamiento y las relaciones de las diferentes Instituciones de la Administración Pública (nivel macro) y por otro, los esfuerzos puntuales que se emprenden en cada una de estas Instituciones para la optimización de sus procesos internos (nivel micro). Es lógico que todas estas iniciativas se produzcan simultáneamente, pues los cambios que se derivan de ellas no persiguen objetivos contradictorios. Las reformas a nivel macro son absolutamente necesarias, aunque en ocasiones resultan más difíciles y quizás poco efectivas, pues se enfrentan a una dura realidad, semejante a querer cambiar toda una ciudad que ha crecido en forma desordenada y haciendo caso omiso a los principios urbanísticos. Las reformas a

nivel micro (como el caso al que se hace referencia en este estudio), cuando se desarrollan en forma adecuada, permiten mejoras en los procesos internos de cada una de las Instituciones, lo que se traduce en mejores resultados, aún cuando están inmersas dentro de un aparato con muchas dificultades. En todo caso, lo importante es que todos los esfuerzos apunten en la misma dirección, pero entendiendo que estos procesos de reforma requieren ser asumidos como una prioridad. Muchas veces, estando conscientes de la problemática, aquellos con la responsabilidad de tomar decisiones sobre el inicio de proyectos de este tipo en la Administración Pública, las cuales deben ser materializadas en determinados instrumentos normativos, subestiman su alcance, fijando plazos de tiempo insuficientes o conformando equipos que no están familiarizados con el trabajo de "hormiga" que se encuentra detrás de un proyecto de este tipo. Este es uno de los obstáculos que atentan contra la viabilidad de los proyectos de reorganización y que definitivamente debe ser superado para la consecución de resultados exitosos.

2.- El Contexto Político-Histórico, Económico, Tecnológico, Humano y Jurídico

Como se observa en la figura N°1 el modelo y sus componentes conforman un sistema, entendido como un parámetro de orden, donde los insumos, el proceso y los exumos o productos que se derivan de estos se encuentran influenciados claramente por las variables del contexto. Esto simplemente para tratar de darle una dimensión correcta al problema desde una perspectiva holística o totalizadora. Cuando nos referimos al contexto hablamos del medio ambiente en el cual el sistema se encuentra inmerso, es decir que si consideramos a la problemática de "reorganizar" como un sistema del que se desprenden una serie de características esenciales, tenemos que este proceso se ve irremediablemente afectado por las variables del contexto, lo cual obliga a ajustar la orientación para abordarlo. Los contextos condicionan, determinan, posibilitan, etc., la existencia de los sistemas. No obstante la interacción sistema-ambiente puede ser muy compleja y variada (Urquijo, 2001, p.105) por lo que simplemente nos dedicaremos a presentar algunos rasgos que destacan en cada una de las variables que integran dicho contexto.

2.1.-El Contexto Político-Histórico

América Latina vive un convulsionado ambiente político, derivado del desgaste de los modelos de gestión pública expresados en indicadores que reflejan una alta ineficiencia de dicho sector y un fracaso de los esquemas de ajuste implantados desde los 80s y durante buena parte de los 90s. Las expectativas de la población se ven frustradas y nuevas expresiones surgen en respuesta y como alternativa a este escenario de crisis donde destaca un incremento vertiginoso de la pobreza.

En este momento, Venezuela atraviesa una profunda crisis política, pues durante los últimos años se ha hecho cada vez más difícil gobernar el país debido a la falta de acuerdos y de legitimidad de algunos interlocutores y a la crisis por la que atraviesan algunas instituciones como los partidos políticos, lo cual afecta a las

organizaciones, especialmente a las del sector público. Los cambios en los cuadros dirigentes que traen consigo conflictos generan incertidumbre y muchas veces una especie de caos que desorienta la razón de ser de dichas organizaciones, incrementando el consumo de energía del sistema en problemas que poco valor añade a la búsqueda de la eficiencia que actualmente debería representar su norte.[2]

Por otro lado, la división y falta de acuerdos entre los diferentes actores, muchos de ellos con posturas e ideologías disímiles, complican los procesos de cambio y toma de decisiones. Si nos referimos específicamente a los procesos de reorganización, esta realidad complica su desarrollo y afecta su viabilidad. Es decir, aún cuando es conocido por todos que las Instituciones Públicas necesitan mejorar mediante la implantación de cambios profundos, en muchas ocasiones, cuando se intentan llevar a cabo los procesos de reforma, algunos sectores presentan resistencia y se dedican a criticar cualquier iniciativa de este tipo, aún conscientes de su necesidad.

2.2.-El Contexto Económico

Los indicadores económicos de la región durante los últimos años no son nada alentadores, la situación del mercado laboral resulta preocupante, altos índices de desempleo e incremento de la economía informal obligan a plantearse nuevas fórmulas o modelos que den respuesta a esta compleja situación. La economía se enfrenta a un gran reto, el de garantizar la sostenibilidad del sistema, que se basará en su capacidad para generar empleos y para diseñar, desarrollar y mantener sistemas de Seguridad Social orientados a mejorar los niveles de calidad de vida de los ciudadanos. ¿Justicia y equidad en una economía de mercado?, esta es la gran pregunta. Por lo pronto, muchos se pasean por la posibilidad de crear nuevos modelos más "humanos" y "justos".

De igual manera, Venezuela se ve afectada por una grave crisis económica, tal vez lo más resaltante es la pérdida del poder adquisitivo, el escaso dinamismo de las inversiones, el alto desempleo y la informalidad, factores que impiden que la economía genere los ingresos necesarios para salir de la pobreza. (Riutort, 2002, p.7).

Es evidente que esta situación afecta los proyectos de reorganización, más aun en la administración pública, haciendo más costosas algunas decisiones que deben tomarse, sobre todo aquellas que tienen que ver con la compensación y las políticas de desincorporación del personal. Todo esfuerzo de reorganización debe tomar en cuenta esta realidad y prever el diseño de estrategias efectivas que consideren la situación de aquellos que definitivamente deban abandonar la organización.

---

[2].En la dirección electrónica: http: //www.latinobarometro.org/ano2002.htm, es posible consultar datos interesantes de opinión pública sobre la situación política económica y social en 17 países de América Latina entre los meses de abril y mayo del año 2002. La encuesta consiste en la aplicación de un mismo cuestionario a muestras de las poblaciones nacionales de cada país, con un total de 18.526 entrevistas que representan a la población de 480 millones de habitantes.

2.3.-El Contexto Tecnológico

La masificación en el uso de la tecnología derivada de su avance durante los últimos tiempos y la consolidación de las redes de información basadas en tecnología Internet (Intranet, Extranet), así como de los Sistemas Integrados de Información y de las Bases de Datos han revolucionado la forma de hacer el trabajo y es un elemento crítico que debe ser considerado al momento de abordar cualquier proyecto de cambio dirigido a la optimización. Durante los últimos años una organización típica dedica el 80% de su inversión a la tecnología (Gates, 1999, p.15). La tecnología y su impacto en la transformación de los procesos del negocio aceleran la necesidad de cambiar; recientemente en la Administración Pública venezolana se ha incorporado el nuevo Sistema Integrado de Gestión y Control de las Finanzas Públicas (SIGECOF) que modifica buena parte de los procesos administrativos y busca la estandarización de otros.

2.4.-Contexto Humano

La variable más importante al considerar la situación del entorno o contexto es la que se refiere a las personas, que algunos denominan Recurso o Capital Humano, precisamente porque las organizaciones se han percatado que en la gente se encuentra la principal ventaja competitiva de una sociedad basada en la innovación y el conocimiento. Resulta muy difícil contar con una organización exitosa si esta no está integrada por gente preparada con las competencias necesarias para dar respuesta a clientes cada vez más exigentes, que requieren respuestas rápidas y precisas. Esto quiere decir que las organizaciones necesitan de personas con un alto nivel de formación, con capacidad para la toma de decisiones, con la suficiente iniciativa para resolver problemas y que mantengan una actitud positiva en el trabajo, lo cual significa involucrarse y sentirse comprometido con la organización; comienza entonces a tomar fuerza la idea de que estamos en un entorno común y que el destino de cada persona repercute sobre el conjunto (Cuesta Fernández, 1998, p.13). Esta situación genera una mayor responsabilidad por parte de la organización en lo que respecta al diseño de sistemas y estrategias de compensación adecuados, que permitan mantener motivadas a las personas y que sean percibidos como equitativos y justos por todos y cada uno de sus miembros.

La situación del Capital Humano en las organizaciones que atraviesan un proceso de reorganización es un tema de especial interés y muy delicado, pues resulta evidente que al iniciarse un proceso de este tipo el objetivo más claro se centra en identificar a las personas que cuentan con determinadas competencias para dar respuesta a los procesos productivos y/o administrativos. Se trata de identificar qué tipo de personas son necesarias para dar respuesta a los procesos claves o de apoyo, si estas personas deben formar parte de plantilla fija o más bien deben contratarse en el mercado aquellas personas capaces de atender ciertos procesos (outsourcing). Además, resulta necesario atender y vencer la resistencia de los diferentes grupos afectados (directa o indirectamente) por el proyecto, incluyendo aquella que pueda venir de parte de las organizaciones o asociaciones de carácter sindical o gremial.

2.5.-Contexto Jurídico

Especial atención requiere el análisis del Contexto Jurídico, al cual está sujeta la factibilidad de un proyecto de reorganización u optimización en la Administración Pública. Lo más destacado en Venezuela es el nuevo marco Constitucional vigente desde el 31 de Diciembre de 1999, que genera la necesidad de actualizar el conjunto normativo construido bajo la vigencia de la Constitución de 1961. El enfoque en un proyecto de esta naturaleza varía enormemente, dependiendo del órgano que se trate. Por ello, es importante determinar si los cambios proyectados requieren reformas legales o de cualquier otro instrumento normativo. A este respecto haremos referencia de manera más amplia cuando se trate la naturaleza o marco jurídico de la Gestión Pública y de nuestra unidad de estudio.

3.- El Proceso de Reorganización

Una vez presentados algunos rasgos del contexto, haremos referencia al Proceso de Reorganización. Éste no se refiere a otra cosa sino al conjunto de fases necesarias para alcanzar el objetivo planteado. Como se puede observar en el modelo (véase figura N°1), una vez identificada la necesidad y el propósito del trabajo en la sección sobre el alcance del proyecto, resultó necesario operacionalizar el problema. Iniciamos la desagregación del mismo dividiéndolo en dos grandes etapas: a) Estructuras y Procesos; y, b) Capital Humano. Para cada etapa se debe diseñar una estrategia a seguir y de su desarrollo se desprenden una serie de productos necesarios para el logro de los objetivos planteados. Un proceso de esta índole debe comenzar con un diagnóstico exhaustivo o evaluación profunda de cada uno de los elementos que componen el modelo. Tal como lo plantea Navarro (2000), si no se estudian las necesidades de la organización, se identifican con claridad los problemas y en función de ello se establecen los objetivos del proyecto, cualquier organización se encontraría frente a un proceso de reorganización cuyo fracaso está anunciado.[3]

3.1.-Estructuras y Procesos

El análisis sobre las estructuras y procesos se orienta hacia la determinación de los aspectos estructurales-funcionales sobre los cuales se desarrollan los procesos organizativos. Lo entendemos como un conjunto de elementos que conforman la estructura necesaria para dar respuesta a los procesos de la organización. Significa que cada producto o servicio que se genera en el seno de la organización cuenta con un responsable, y su elaboración depende de uno o varios equipos de trabajo que

[3].Las organizaciones deben contar con un Sistema de Medición de su Actuación, lo que les permitiría plantear estrategias pertinentes en función de la tendencia que marquen el conjunto de indicadores que compongan dicho sistema. Estos indicadores, tal como lo plantean Norton y Kaplan (2000) deben responder a cuatro elementos fundamentales: las finanzas, los procesos internos, los clientes y el crecimiento y aprendizaje.

actúan de manera coordinada y conjunta. En otras palabras, una organización, de acuerdo a su naturaleza, cuenta con una serie de procesos a los cuales da respuesta a través de una estructura organizativa, compuesta a su vez por una estructura de cargos y un modelo de funcionamiento que los orienta o determina, esto se conoce también como el diseño o arquitectura de la organización (Nadler y Tushman, 1999, pp.1-39). Queremos decir que la organización desarrolla ciertos procesos que exigen un diseño o arquitectura particular para la ejecución del trabajo que se distribuye o reparte entre una serie de cargos cuya naturaleza viene dada en función de sus contenidos intrínsecos (equipos, instructivos, actividades, funciones, propósitos y objetivos) y dimensiones extrínsecas (denominación, ubicación, entorno, plaza, tipo de supervisión, posición, relaciones, métodos y procedimientos, rango y código) (Urquijo, 1992, pp. 56-60). El análisis de las Estructuras y Procesos se refiere a la parte fría o, para ser más claros, utilizando el símil de Nadler y Tushman (1999), el "Hardware" del sistema.

El diseño de la organización incluye la creación de las "cajas y líneas" de su organigrama y el planteamiento de los caminos correctos para encontrar los resultados deseados. (Davis y Weckler, 1996, p.1). Además, dentro de las organizaciones, el trabajo es operacionalizado en una serie de unidades que cumplen objetivos específicos, las cuales pueden ser consideradas como organizaciones pequeñas dentro de dicha organización (Davis y Weckler, 1996, p.1). Es necesario, entonces, considerar los niveles de interdependencia o coordinación para efectuar el trabajo, recordemos que los productos de algunas de estas unidades sirven de insumo para otras (Davis y Weckler, 1996, p.19). Es decir, si bien es cierto que la organización posee una visión, misión y objetivos a alcanzar, también podrían definirse estos elementos para cada una de las unidades que la componen, cuya sumatoria debería dar lugar a los planteamientos generales (de toda la organización). Además, cada trabajador, en cada unidad, ocupando un cargo determinado, persigue un propósito que debe estar relacionado al objetivo de esa unidad. La conclusión es sencilla, si cada uno de los trabajadores cumple con su responsabilidad, muy posiblemente se cumpla con la misión de la organización.[4]

Cuando se diseña una nueva estructura, es absolutamente necesario tomar en cuenta algunos elementos planteados por Davis y Weckler (1996) sobre los cuales debe efectuarse un diagnóstico que permita la propuesta de nuevos esquemas:

- Tipo de Estructura: existen diversas clasificaciones sobre los tipos de estructuras que pueden plantearse como herramienta para la operacionalización del trabajo, entre las que podemos mencionar las estructuras funcionales, aquellas basadas en productos o servicios, las basadas en procesos y equipos de trabajo, las estructuras basadas en áreas geográficas o en la ubicación de los

[4].Norton y Kaplan (2000) al plantear el Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) como herramienta para la evaluación de la gestión de cualquier organización, explican que cada uno de los trabajadores que forman parte del negocio deben tener claridad sobre su contribución con los objetivos de dicha organización.

clientes, las estructuras matriciales y las estructuras proyectizadas. Para cada una de ellas pueden identificarse ventajas y desventajas, de modo que la elección de alguna dependerá de la realidad de cada organización.

- Niveles jerárquicos (hierarchy): se refiere al número de niveles gerenciales y de supervisión. Se habla de una estructura aplanada cuando posee un bajo número de niveles jerárquicos y de una estructura alta o alargada cuando ocurre lo contrario. Las tendencias actuales apuntan a la consideración de estructuras aplanadas, más flexibles, lo que requiere de altos niveles de responsabilidad e iniciativa del personal. Esta alternativa también facilita los procesos de comunicación a todos los niveles de la organización, dada la existencia de pocos intermediarios.
- Espacio de control (span of control): se refiere al número de personas que reportan a un gerente o superior. Si este número de personas es bajo, hablamos de espacios de control estrechos y si es elevado hablamos de espacios de control anchos. Con espacios de control estrechos aumentan los costos gerenciales, pues hay más cantidad de gerentes por número de trabajadores, aunque los gerentes poseen más tiempo para actividades diferentes a la supervisión, que además se hace más estrecha y cercana. Lo contrario ocurre con anchos espacios de control. La decisión sobre un ancho o angosto espacio de control depende de las características del recurso humano: complejidad, habilidades, experiencia, capacidad, autonomía, etc.
- Centralización o Descentralización: este elemento está relacionado a la toma de decisiones en la organización, pues esta responsabilidad puede recaer en un pequeño grupo de personas (organizaciones centralizadas) o extenderse a los niveles inferiores (organizaciones descentralizadas). La decisión sobre una empresa centralizada o descentralizada depende del resultado que quiera generarse en cuanto a los costos, el control y la autoridad.

3.1.1.- Los dos niveles de la Estrategia: resulta lógico que el diseño de una organización (Estructuras y Procesos) se base en la estrategia que desean seguir sus líderes y el personal que la integra, la cual debe ser necesariamente compartida y atender a conceptos comunes que parecieran fáciles de lograr, es decir, mejorar la eficiencia o la calidad de los productos, por ejemplo. A este aspecto nos referimos al hablar del primer nivel de la estrategia. El segundo nivel se refiere a la estrategia a seguir para el logro de los objetivos o propósitos[5] específicos del proceso de reorganización pues gran parte de su éxito radica en el compromiso de la alta gerencia. De esta manera se logra que el proyecto sea de naturaleza "proactiva" y no "reactiva" dado su origen o motor que lo impulsa (alta gerencia). El análisis de las

[5].El objetivo o propósito es el fin que pretende alcanzar el sistema. En los sistemas sociales el objetivo debe ser entendido en su doble carácter, inmanente y trascendente. En su carácter trascendente el objetivo es el fin que busca o pretende el sistema en sí. El carácter inmanente viene dado por la interiorización de ese fin que hace el sujeto o actor. Por eso se habla de intención o propósito. Véase Urquijo, 2001, pp. 105-106.

Estructuras y Procesos parte de la conformación de un equipo de trabajo que tiene la responsabilidad de asesorar a los líderes del negocio y generar el efecto multiplicador deseado. Otro elemento importante es el diseño de los instrumentos necesarios para el levantamiento y vaciado de la información que se obtiene de tres tipos de fuentes: fuentes teóricas, que incluye libros y documentos que hacen referencia a la temática; fuentes organizacionales, incluye documentos y formatos que han sido utilizados hasta la fecha en la organización; y fuentes vivas, referidas a toda aquella información que se obtiene de entrevistas estructuradas a las personas claves del proceso.

3.1.2.-Los Insumos y Productos: la información que se levanta mediante los instrumentos especialmente diseñados para tal fin servirá de insumo para el desarrollo de los productos de esta primera fase; estos productos se convertirán en insumos para la segunda fase del proyecto. Lo que se pretende es documentar de manera sistemática y mediante un método uniforme y consistente la Visión, Misión, Objetivos y Base Legal de la organización y de cada unidad de negocio, división, dirección o coordinación, de acuerdo a la naturaleza de la organización. De igual manera se determinará la Macro Estructura, la Estructura Actual y Propuesta, el Modelo de Funcionamiento y La Estructura de Cargos que no son otra cosa que los planos donde se dibuja el nuevo Diseño de la Organización. A continuación explicaremos cada uno de estos insumos-productos:

- Visión: el ser de la organización o unidad de negocio, el reto a alcanzar, norte esperanzador.
- Misión: el hacer de la organización o unidad de negocio, procesos importantes para el logro; es activa, y dinámica.
- Objetivos: el fin que se pretende alcanzar, la meta de la organización y de las diferentes unidades de negocio que la integran.
- Base Legal: se refiere a las normas legales que determinan o enmarcan la acción de la organización y de las diferentes unidades de negocio que la integran.
- Macro Estructura: representación gráfica (organigrama) a nivel macro o general del diseño de la organización.
- Estructura actual-propuesta: representación gráfica (organigramas) de las estructuras actuales vs las estructuras que se proponen en el nuevo diseño como parámetro de comparación para la identificación de los cambios organizacionales.
- Modelo de Funcionamiento: filosofía que orienta la acción de las personas que integran la organización. Se trata de los esquemas, formas o parámetros de organización del trabajo para el logro de los objetivos.
- Estructura de Cargos: es el número total y tipo de cargos con los que debe contar la organización para dar respuestas a sus procesos productivos y/o administrativos.

Con esta información se tiene la base para comparar cada cargo de la organización con respecto a los demás y asignar una tasa salarial de acuerdo a su complejidad, atendiendo a los principios de equidad interna y competitividad externa (Sistema de Clasificación y Remuneración). De esta manera se completarán los Manuales de Organización, a saber: el Manual sobre Estructuras y Procesos, el Manual de Descripciones de Cargos, el Manual de Valoraciones de Cargos, las Escalas Salariales (base del sistema de Compensación).

3.2.-El Capital Humano

La segunda fase del proyecto de Reorganización se centra en el diagnóstico sobre el personal o Capital Humano de la organización. Luego de haber definido y documentado sus Estructuras y Procesos se cuenta con la base para identificar el número de personas necesarias para dar respuesta a los diferentes procesos y, lo más importante, las competencias con las que deben contar para su correcto desarrollo.

3.2.1.- La Estrategia de Acción: buscamos identificar y analizar la brecha entre el perfil de competencias exigido por los cargos/roles en función de un nuevo modelo de la organización (Estructura de Cargos) y el perfil de competencias del personal que actualmente se desempeña en los diferentes roles de cada proceso. Para el cabal cumplimiento de esta fase deben diseñarse instrumentos para la Evaluación del Personal y para su Reclasificación, de acuerdo a la nueva estructura de cargos propuesta. Resulta importante la integración de un Comité que se responsabilice por la Evaluación y Reclasificación del Personal. Este Comité estará integrado por la Alta Gerencia de la Organización y los diferentes líderes de cada área que serán los responsables de identificar las necesidades de personal, de acuerdo a criterios uniformes y compartidos por todos sus miembros.

3.2.2.-Los Insumos y Productos: luego de aplicar los instrumentos se obtendrá un Diagnóstico sobre la situación del Capital Humano de la organización (Brechas de Perfiles), lo cual servirá de insumo para la Reclasificación del personal y la ejecución de Planes y Políticas de Recursos Humanos. Es posible, entonces, identificar qué personas son plenamente incorporables al nuevo diseño organizacional e incluso aquellos que para su incorporación requieren educación formal o informal o el desarrollo de alguna competencia específica exigida por la posición que ocuparán. De igual manera se podrá decidir sobre el personal a ser desincorporado (en caso de aplicar) y bajo qué esquema se ejecutará dicha medida (retiro, jubilación ó jubilación especial).

3.3.- Indicadores Cualitativos y Cuantitativos

El diagnóstico, análisis y documentación sobre las Estructuras y Procesos y el Capital Humano arroja una serie de indicadores cualitativos y cuantitativos que pueden ser utilizados como referencia para medir los resultados del proyecto. Es posible obtener características sobre el nuevo diseño de la organización, así como cifras sobre la situación o "estatus" del capital humano que la integra.

3.4.-La Gerencia del Cambio

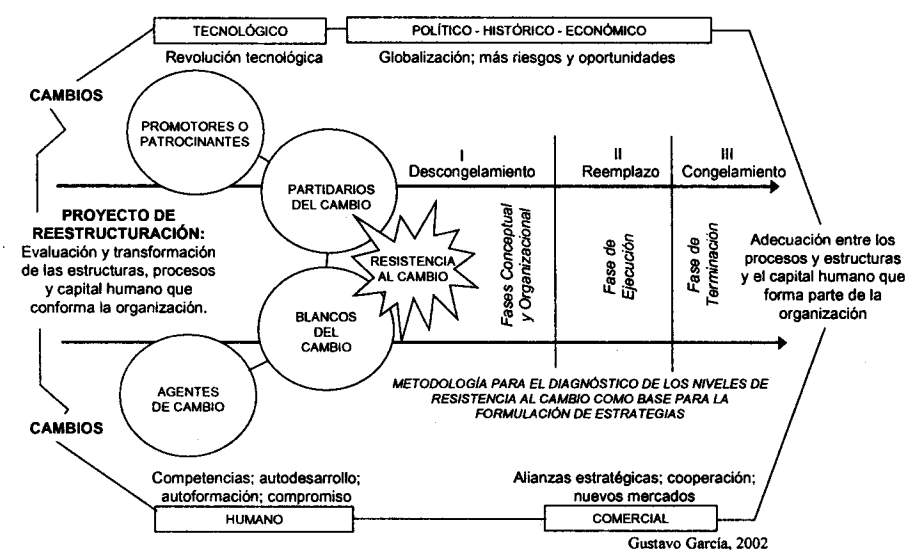
Es posible que aún cuando se cumpla rigurosamente con el conjunto de elementos asociados a la gerencia técnica de un proyecto de reorganización, no sea suficiente para el logro de los objetivos, pues si las organizaciones no se encuentran preparadas para asimilar los cambios, seguramente esto acabe con la viabilidad o

factibilidad del proyecto. Es por ello que surge la necesidad de hablar sobre la Gerencia del Cambio en este tipo de proyectos.

La Gerencia del Cambio se refiere a la "aplicación de la ciencia del comportamiento a la toma de decisiones, planeación, ejecución y evaluación de las fases de un proceso de cambio, todo enfocado en la gerencia de una desviación innecesaria" (Harrington, 2000, p.2). "La Gerencia del Cambio no se enfoca en qué tiene que ser cambiado sino en cómo la solución es implementada" (Harrington, 2000, p.2).

Los proyectos de reorganización constituyen cambios, definidos por Harrington (2000) como "procesos de desdoblamiento caracterizados por tres estadios: estado presente, transición y estado futuro o deseado", de modo que deben desarrollarse estrategias que permitan gerenciar las alteraciones que puedan producirse. Estas alteraciones se producen 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 a su capacidad de adaptación, tal como lo plantea Salinas (1975) en su libro "La Reforma Administrativa". Estas alteraciones pueden surgir de parte de los diferentes "stakeholders" asociados al proyecto de reorganización: promotores del cambio, agentes de cambio, blancos del cambio y partidarios del cambio. La resistencia al cambio no es necesariamente mala, pero puede ejercer una influencia sumamente negativa si no se maneja en forma adecuada. La gerencia de estas alteraciones se complica en los proyectos de reorganización por el alto impacto que estos ejercen (directa o indirectamente) en el Capital Humano de la Institución (véase figura N°2).

Figura 2. Modelo para la Gerencia del Cambio



Gustavo García, 2002

3.5.- La reorganización como proyecto

Es necesario aclarar que aún cuando las organizaciones se encuentran en una permanente evolución, un proyecto de reorganización es entendido como tal porque "constituye un esfuerzo temporal que busca como resultado un producto único" (Pmbok, 2000). Es decir, aún cuando posiblemente podemos hablar de cambios permanentes en las Instituciones, que pueden inclusive acentuarse en función de determinados hechos, como puede ser el cambio de cuerpo directivo, un proyecto de reorganización tiene un inicio definido (que comienza con la fase conceptual) y un fin (constituido por la terminación o completación del proyecto). Un proyecto de reorganización da origen a toda una serie de iniciativas adicionales, posteriores a lo que significa dicho proyecto, que pueden formar parte de proyectos distintos.

La Gerencia de un Proyecto de Reorganización no es una labor sencilla, pues debe garantizarse el desarrollo de las actividades técnicas que den como resultado el producto o servicio que se espera, de modo que deben cuidarse con minuciosidad todos los elementos relacionados al alcance, el tiempo, la calidad, los recursos humanos, las comunicaciones y el riesgo del proyecto.

III.- APLICACIÓN DEL MODELO DE REORGANIZACIÓN. CASO: PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR)

En las secciones anteriores nos hemos dedicado a presentar las variables que integran un modelo general para desarrollar un proyecto de Reorganización. A partir de ahora nos centraremos en un caso particular donde se probó la validez y pertinencia del mismo, logrando cubrir todas sus fases, incluyendo su implantación. De esta manera podremos profundizar en la explicación de dichas variables, complementando los datos teóricos presentados con evidencia empírica.

1.- El marco Jurídico de la Gestión Pública y su impacto en el proceso de Reorganización de la PGR

El poder de organizarse como presupuesto básico del Estado moderno, evoluciona según las realidades sociales. Corresponde al gerente público interpretar esa realidad, en armonía con los principios básicos del derecho público, y buscar alternativas de solución a los problemas que se deriven de fallas en la organización.

Las máximas autoridades de las instituciones públicas deben encargarse de una organización, cuya creación, establecimiento y puesta en marcha se instrumenta a través de actos normativos de diferentes jerarquías, por lo cual, los objetivos a plantearse dentro de las mismas, deben estar precedidos de un examen analítico que determine el marco de organización y acción respectivo, con el fin de determinar la viabilidad de la voluntad política que se aspira materializar.

Para ello, es necesario determinar la forma como el ordenamiento jurídico distribuye el poder de organización.

- La Distribución del Poder de Organización

La conformación de una organización en el ámbito del derecho público, no es algo que dependa exclusivamente de su respectivo titular. Las máximas autoridades de las instituciones públicas deben encargarse de una organización, cuya creación, establecimiento y puesta en marcha se instrumentan a través de actos normativos de diferentes jerarquías.

Tal como nos indica Ortega, L. (1996), se podría afirmar que "el establecimiento definitivo de todos los perfiles de una organización se produce por una intervención escalonada de diferentes normas, en función de la jerarquía de las fuentes del ordenamiento y del reparto de competencia normativa" (p.230).

Las líneas maestras de la organización del Estado las traza la Constitución Nacional, al establecer la estructura básica de los Poderes Públicos. En términos generales, la fase de creación de una organización requiere de una previsión constitucional o legal que le de entrada en el ordenamiento jurídico. Por su parte, la ley o el decreto-ley determina las competencias principales y el núcleo esencial de la organización, correspondiendo al reglamento desarrollar la estructura organizativa y las competencias establecidas por ley. Culmina el proceso de organización con la fase de implementación, en la cual la Administración a través de actos normativos de rango sub-legal, deberá asumir los elementos necesarios para poder funcionar (sustrato patrimonial y sustrato personal).

Ahora bien, la cuestión a resolver que se le plantea al gerente público que quiere introducir cambios en su organización, estriba en diferenciar cuando la regulación de un aspecto organizativo trasciende de su ámbito interno y requiere de un acto organizatorio de determinada jerarquía, distinto a los actos de la máxima autoridad respectiva.

Cuando aludimos a requerir actos organizatorios distintos, nos referimos a aquellos poderes de organización atribuidos al Poder Legislativo o al Ejecutivo Nacional, cuya materialización se instrumenta a través de leyes o reglamentos respectivamente. De manera que el propio ordenamiento jurídico, en razón a la jerarquía normativa, establece limitaciones al poder implícito de organización de la máxima autoridad de una organización.

Igualmente, resulta imprescindible para el gerente público, antes de dar inicio a un proceso de reorganización, determinar la naturaleza jurídica y la ubicación dentro de la Administración Pública de su respectiva institución. En este sentido, haremos una breve referencia a la Administración Pública Nacional.

- La Administración Pública Nacional.

La diferenciación entre las Administraciones que conforman la clasificación tradicional de la Administración Pública Nacional, se centra básicamente en la personalidad jurídica y patrimonio que representan. Según esta clasificación, la Administración Pública Nacional se divide en: a) Administración Pública Central; b) Administración Pública Descentralizada; y, c) Administración Pública con Autonomía Funcional.

a) La Administración Pública Central: se caracteriza porque los órganos que la conforman no tienen personalidad jurídica, ni patrimonio propio, pues actúan con la personalidad jurídica de la República. Estos órganos dependen *jerárquicamente* del Presidente de la República, y podrían enumerarse de la siguiente manera:

- Órganos Superiores de la Administración Pública Central: el Presidente de la República, el Vicepresidente, el Consejo de Ministros, los Ministros y los Vice Ministros. (Artículos 225 CRBV, 45 LOAP).
- Órganos Superiores de Consulta de la Administración Pública Central: el Consejo de Estado, El Consejo de Defensa de la Nación, los gabinetes sectoriales y los gabinetes ministeriales. (Artículos 251, 323 CRBV, 45 LOAP)
- **La Procuraduría General de la República. (Artículos 247 CRBV, 9 LOPGR)**
- Otros órganos de la Administración Pública Central: Los ministros de Estado, los consejos nacionales, los comisionados presidenciales, las comisiones presidenciales, las autoridades únicas de área o de región, los órganos rectores de los sistemas de apoyo, las oficinas nacionales y los servicios autónomos sin personalidad jurídica. (Artículos 243 CRBV, 59, 70 al 75 LOAP)

b) La Administración Pública Descentralizada: está conformada por un grupo de entes dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio. Esta Administración estaría conformada por:

Los entes descentralizados funcionalmente con forma de derecho público, dentro de los cuales destacan:

- Los establecimientos públicos institucionales, figura que corresponde a los institutos autónomos. (Artículos 142 CRBV, 95 LOAP)
- Los establecimientos públicos corporativos, dentro de los cuales se incluyen las universidades nacionales, los colegios profesionales y las academias nacionales.

Los entes descentralizados funcionalmente con forma de derecho privado, integrados por:

- Entes descentralizados funcionalmente con fines empresariales: Las sociedades mercantiles de capital público, comúnmente denominadas empresas del Estado. (Artículo 100 LOAP)
- Entes descentralizados funcionalmente sin fines empresariales: Las asociaciones, sociedades civiles y fundaciones del Estado. (Artículo 108, 113 LOAP)

c) La Administración con Autonomía Funcional: esta categoría estaría integrada por un conjunto de órganos, generalmente de rango constitucional, que sin llegar a tener personalidad jurídica propia, tienen capacidad de autodeterminación en virtud de la naturaleza de las funciones que ejercen, generalmente contraloras de los demás órganos del Poder Público. Durante la vigencia de la Constitución de 1961, tales órganos eran el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Consejo de la Judicatura y el Consejo Nacional Electoral. En la Constitución de 1999, algunos de estos órganos pasaron a conformar el Poder Ciudadano (integrado por la Defensoría del Pueblo, el Ministerio Público y la Contraloría General de la

República, artículo 273) y el Poder Electoral (compuesto por el Consejo Nacional Electoral, la Junta Electoral Nacional, la Comisión de Registro Civil y Electoral y la Comisión de Participación Política y Financiamiento, artículo 294).

Ahora bien, el enfoque en un proyecto de reorganización varía enormemente, dependiendo del órgano que se trate. Por ello, es menester determinar si los cambios proyectados requieren reformas legales o de cualquier otro instrumento normativo. En este sentido, es necesario referirnos al concepto de la reserva legal organizativa.

- El Concepto de Reserva Legal en Materia Organizativa

La reserva legal se concibe como una limitación al poder reglamentario y una obligación al Poder Legislativo, referida a un cúmulo de materias cuya regulación corresponde a la ley en sentido formal. Refiriéndose a la Constitución de 1999, la doctrina y la jurisprudencia venezolanas identifican la enunciación de las materias establecidas en el artículo 156, numeral 32 de la Constitución, como pertenecientes a la reserva legal. No obstante, a los fines de nuestro estudio, se hace necesario profundizar el alcance de la reserva legal que en materia de potestad organizativa establece dicho artículo. En este orden de ideas, el referido artículo constitucional señala como competencia del Poder Público Nacional, y por ende sometido a la reserva legal, "la legislación en materia (...) de organización y funcionamiento de los órganos del Poder Público Nacional y demás órganos e instituciones nacionales del Estado". Por otra parte, el artículo 187, numeral 1 del texto constitucional establece: "Corresponde a la Asamblea Nacional: 1. Legislar en las materias de la competencia nacional y sobre el funcionamiento de las distintas ramas del Poder Nacional".

Dicha reserva legal, debe ser interpretada en el contexto de la propia Constitución, ya que una interpretación restringida conduciría a sostener la existencia de una reserva legal absoluta en la materia, lo cual a todas las luces sería absurdo.

Sobre la inconveniencia de la tesis de la reserva legal absoluta en materia de organización y refiriéndose al artículo 156 numeral 32 de la Constitución, Peña Solis, J. (2001) señala:

> "Demás está hacer notar que esa postura doctrinaria resultó superada desde hace bastante tiempo, siendo sustituida por otra que sustenta la división de la potestad bajo examen, entre el Parlamento y la Administración, atendiendo a las fases de la mismas, algunas de las cuales están reguladas por ley (ley), y otras por reglamentos (reserva de la Administración). Aparte de la pertinencia de ésta última tesis, por lo demás con gran recepción en el Derecho Comparado, pensamos que la otra, debe soslayarse, en el proceso de interpretación del precepto constitucional bajo examen, en primer lugar, porque la mayoría de los órganos y entes englobados en el precepto, la propia Constitución les otorga autonomía funcional y *autonomía organizativa*, fórmula esta que les permite darse su propio diseño organizativo, mediante instrumentos normativos de rango sub-legal, lo que comprende tanto la creación de nuevos órganos, como la modificación y extinción de los existentes, siempre que en éste último caso no hayan sido creados por ley; así

> como atribuirles sus correspondientes competencias; de modo, pues, que el propio texto constitucional (art 254, 273, 294, 318 entre otros), es el que le confiere esa potestad de autoorganización, al otorgarles autonomía organizativa" (p. 566).

Por lo tanto, es la propia Constitución la que otorga autonomía funcional y organizativa a la mayoría de los órganos y entes englobados en dicho precepto, lo que les permite diseñar su propia estructura organizativa mediante instrumentos de rango sub-legal, que deberán sujetarse a la jerarquía normativa de la respectiva ley orgánica o de creación.

En el caso de la Administración Central, la propia Constitución establece en su artículo 236, numeral 20, como atribución y obligación del Presidente o Presidenta de la República, el "fijar el número, organización y competencia de los ministerios y otros organismos de la Administración Pública Nacional, así como también la organización y funcionamiento del Consejo de Ministros, dentro de los principios y lineamientos señalados por la correspondiente ley orgánica".

De igual modo algunas leyes especiales otorgan autonomía organizativa y funcional a órganos de la Administración Pública, como es el caso al que haremos referencia a continuación.

- El caso específico de la PGR. Marco legal.

Un modelo de organización debe estar estrechamente vinculado con la naturaleza jurídica del organismo respectivo. El diseño de una organización pasa por varios exámenes técnicos, entre ellos el jurídico, y es a éste último al que le corresponde estudiar la viabilidad del proyecto de reorganización dentro del marco jurídico vigente.

Comencemos entonces, identificando la naturaleza jurídica de la PGR, para luego entrar a analizar los cambios en su modelo organizacional.

La PGR se constituye como el órgano de rango constitucional, llamado a asesorar, defender y representar judicial y extrajudicialmente a la República, en todo lo relativo a sus bienes, derechos e intereses patrimoniales.

La PGR, debe considerarse como parte integrante del Poder Ejecutivo Nacional, y más estrictamente dentro del Poder Central. De hecho, su regulación constitucional (art. 247 CRBV) se ubica dentro del capítulo de la rama ejecutiva. No obstante, es preciso señalar algunas consideraciones que la diferencian del resto de la Administración Pública Central.

Como órgano consultivo, debe asesorar a los órganos activos de la Administración desde una perspectiva jurídica, para que éstos, con base a dichos dictámenes, estén en mejor disposición para la toma de decisiones o la adopción de actos. Cabe destacar que con la entrada en vigencia del nuevo Decreto con fuerza de Ley Orgánica de la PGR se amplió considerablemente el marco asesor de este organismo, abarcando no solo a los órganos de la Administración Pública Nacional, sino también a los entes descentralizados por intermedio de sus órganos de adscripción, e incluso a las máximas autoridades del resto de los Poderes Públicos y

de las administraciones regionales y municipales, cuando en los respectivos asuntos estén involucrados los intereses patrimoniales de la República.

El nombramiento del Procurador General de la República, aún cuando es efectuado por el Presidente de la República, debe ser autorizado por la Asamblea Nacional. Igualmente, su asistencia al Consejo de Ministros es con derecho a voz, más no a voto. Estos indicativos, se relacionan con la naturaleza consultiva de éste órgano asesor en materia jurídica, la cual es esencial a ésta más no exclusiva, por cuanto también ejerce funciones de representación judicial y extrajudicial.

Así pues, en el entendido inequívoco del carácter asesor, consultivo, representativo y defensor de los intereses, bienes y derechos patrimoniales de la República, el propio texto del Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la PGR, desarrolló tales principios e incluso profundizó sus significados, creando las bases legales fundamentales para que la República Bolivariana de Venezuela pueda contar y disponer de una Institución especializada, con un elevado nivel de eficiencia y eficacia en el cumplimiento y desempeño de sus competencias.

Así pues, mediante dicho Decreto Ley, se dota a esta Institución de autonomía *organizativa*, funcional, administrativa y presupuestaria, en los términos consagrados en el mismo. (artículo 26 y 27). Ello constituye un significativo cambio en la estructura organizativa de este máximo órgano asesor, pues se atribuye al Procurador General de la República la potestad para definir, establecer y ejecutar su estructura organizativa y funcional, así como su propio Estatuto de Carrera.

Esta potestad a que hacemos referencia, se materializó con la puesta en marcha del Reglamento Interno y del Estatuto de Personal de la PGR.[6]

Con estos instrumentos normativos se estableció un nuevo modelo de organización y funcionamiento, así como un conjunto de políticas y principios que rigen las relaciones del personal con la PGR. Ambas herramientas dotan a esta Institución de un marco normativo adecuado y necesario para la consolidación de sus competencias.

2.-Los inicios del Proyecto de Reorganización de la PGR

De acuerdo a lo que hemos planteado, la base que da viabilidad a un proyecto de reorganización de la Procuraduría General de la República, se encuentra en el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la PGR. Dicho instrumento, dota a la Institución de autonomía organizativa y funcional, en los términos consagrados en el mismo. Además, el mismo ordena en la primera de sus Disposiciones Transitorias el establecimiento del Reglamento Interno relativo a la estructura organizativa y funcional de la Institución, el Sistema de Carrera y el Sistema de Remuneraciones correspondiente. De la misma manera ordena la evaluación de todo el personal a los fines de su clasificación en función de los nuevos perfiles definidos.(Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, 2002).

[6].Publicados en Gaceta Oficial N° 37.468 de fecha 19 de junio de 2002 y Gaceta Oficial N° 37.519 de fecha 3 de septiembre de 2002, respectivamente.

3.-La conformación del Equipo del Proyecto

El Decreto de Ley Orgánica de la PGR (2002) responsabiliza al Procurador del desarrollo de los productos necesarios para llevar a cabo el proceso de Reorganización, a saber: el Reglamento Interno, el Estatuto de Personal, la Evaluación del Personal y la Escala de Sueldos y Salarios. En virtud de este mandato la Procuradora designó a un equipo interno, liderizado por el Director General, ahora Viceprocurador, para desarrollar dichos productos. Se inició de esta manera la consulta y selección de posibles proveedores para que asesoraran al Director General y al resto del equipo designado por éste sobre una metodología para abordar el problema. Luego de algunas discusiones y reuniones se seleccionó al Departamento de Estudios Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello, principalmente por su experiencia comprobada en este tipo de proyectos. Seguidamente, el equipo de asesores procedió a diseñar la estrategia y el plan de trabajo para que pudiese ser factible la elaboración de los productos ordenados en el Decreto Ley. El núcleo del equipo estaba integrado por el Director General y tres asesores del Departamento de Estudios Laborales, que para la solución de problemas puntuales se apoyaban en los directores de las diferentes áreas (medulares y de apoyo) de la Procuraduría General de la República. La clave para la conformación de este equipo estaba en que sus miembros compartían una visión sobre el desarrollo del proyecto.

4.-Estrategia Metodológica del equipo del Proyecto

Al inicio del presente estudio hemos esbozado los elementos principales de la Metodología de Trabajo para abordar un proyecto de reorganización, modelo utilizado en la PGR. Con el objeto de comprobar su aplicabilidad presentaremos cada elemento del modelo a la luz del proyecto de reorganización realizado en la PGR. Como se expresa en el modelo, el proyecto abarcó dos grandes Etapas: a) Estructuras y Procesos; y, b) Capital Humano.

4.1.-Etapa I. Sobre las Estructuras y Procesos de la PGR.

- Estrategia de Acción: el primer paso del equipo del proyecto se centró en definir una estrategia de acción para abordar el problema, de esta manera se procedió a la conformación de pequeños comités "ad hoc" donde se discutieron aspectos de interés. Durante el desarrollo de estas reuniones se evidenció que la Institución estaba atravesando por una problemática compleja donde se hacía patente un problema de "actitud" y "aptitud" de una parte del personal, que ciertamente chocaba con una inquietud compartida por parte de sus líderes, que no era otra cosa que convertir a la Institución en un "bufete o escritorio jurídico de avanzada" dotado de todos aquellos elementos de modernidad y dinamismo que caracterizan a este tipo de organizaciones, donde prevaleciera el compromiso de sus miembros con los servicios que prestan. Esto significaba "cambios" en el esquema o modelo de funcionamiento, ahora orientado hacia el trabajo en equipo. Para lograrlo debían

tomarse medidas firmes que comenzaban por una revisión general de la estructura organizativa y terminaban con una evaluación de los aspectos actitudinales y aptitudinales del personal que la integraba. Un aspecto positivo es que se contaba con el sustento jurídico para la ejecución del proyecto, lo cual generó una presión que en definitiva se iba a traducir en una ventaja. Otro aspecto que creemos importante destacar, es que todos los líderes de las diferentes áreas conocían a cabalidad la problemática por la que atravesaba la organización, la cual impedía el cumplimiento cabal de su visión y misión.[7] Se evidenciaba un problema de equidad interna derivado de la percepción de algunos de los trabajadores más emblemáticos quienes se quejaban frecuentemente de la falta de iniciativa, proactividad e incluso negligencia por parte de algunos de sus compañeros. Tal situación generaba un efecto muy peculiar, los líderes al verse de manos atadas hacían de lado a aquellos trabajadores poco eficientes o en otros casos los enviaban en "comisión de servicios" a otras dependencias o unidades, lo que hacía que el problema no se resolviera sino más bien se trasladara. Para ser más precisos la "carga" fundamental de trabajo la absorbía sólo una parte del personal.[8]

- Levantamiento o recolección de información: identificados los problemas o aspectos de mayor importancia, el equipo del proyecto procedió al diseño de los instrumentos para el levantamiento o recolección de la información necesaria para definir y elaborar la nueva Macro-Estructura de la organización y todas aquellas unidades que la integran con su respectiva visión, misión, objetivos, base legal, modelo de funcionamiento y estructura de cargos.
- La Macroestructura: luego de varias reuniones con los Directivos y de un análisis minucioso sobre la orientación y naturaleza jurídica de la PGR y sus nuevas

[7].Al momento de visitar por primera vez a la Institución, a los asesores del Departamento de Estudios Laborales, les llamó la atención que justo al lado de los ascensores de la entrada principal, ubicados en planta baja, estaban colocadas dos placas donde podía leerse la visión y misión de la PGR. Visión: ser la institución venezolana de mayor reconocimiento, prestigio y credibilidad por su capacidad asesora a los órganos del Estado y su eficiente acción en defensa y representación de los bienes e intereses patrimoniales de la República, mediante el desarrollo y aplicación del conocimiento científico de la ciencia jurídica y la utilización honesta, recta, objetiva y honorable del ordenamiento Jurídico venezolano. Misión: Garantizar la seguridad jurídica de la actuación del Estado, el respeto del ordenamiento jurídico público y la existencia, conservación e integridad de los bienes e intereses patrimoniales de la República, mediante la aplicación recta y honorable del conocimiento jurídico en su acción de asesoramiento a las autoridades públicas, de defensa y de representación judicial y extrajudicial de los intereses patrimoniales de la Nación venezolana. Ambos habían sido redactadas escasos meses atrás (Julio de 2001), esto ya decía algo sobre la intención de sus líderes de introducir cambios en la Institución.

[8].Comentado por algunos de los líderes de la organización. Esta situación se presentaba de manera muy similar en otras instituciones públicas. Al momento de llevar a cabo el diagnóstico sobre la situación o problemática que enfrentaban notamos que existían dos organizaciones trabajando de manera paralela y divididas tácitamente, la primera caracterizada por contar con profesionales eficientes y con mucha iniciativa que dedicaban horas extraordinarias a su trabajo y que estaban comprometidos con la eficiencia y orientados a resultados. La segunda con personal desmotivado y poco comprometido que difícilmente cumplía a cabalidad con su jornada laboral.

competencias consagradas en el nuevo Decreto-Ley, se procedió a la discusión de las alternativas para el diseño de la macroestructura de la Institución.

En primer lugar, el Comité encargado concluyó que la estructura actual no se adecuaba al nuevo modelo de funcionamiento que se pretendía consolidar. Al discutir sobre las alternativas que podrían proponerse como adecuadas, se manejaron cuatro opciones entre las que se seleccionó la definitiva.

Las cuatro alternativas coincidían en algunos puntos fundamentales. En primer lugar se notaba una primera separación entre las unidades denominadas de apoyo y las unidades claves o "medulares" de la Institución. En ciertos casos, unidades que componen las Instituciones no poseen claridad sobre su contribución específica para el cumplimiento de la misión. Algunas veces confunden los procesos claves con los de apoyo y otras, los procesos de apoyo toman tal dimensión que arropan a los claves o medulares, que pasan a ocupar un segundo plano.[9] Especialmente en las unidades claves se propuso un cambio importante al integrarse una serie de Direcciones denominadas de acuerdo al área jurídica que les compete en dos Gerencias Generales, a saber: Asesoría y Litigio. De igual manera se propuso un cambio en el modelo de funcionamiento de todas las dependencias, anteriormente divididas en Direcciones de Línea y Divisiones con responsabilidades muy rígidas que muchas veces limitaban, hacían poco dinámica la estructura y contribuían a crear "parcelas" o "silos" dentro de la organización, ocasionando un desaprovechamiento del capital humano por la distribución de la carga de trabajo. Se propuso sustituir estas Direcciones y Divisiones por *equipos de trabajo*[10], manteniendo libertad para su conformación, lo que dota a la organización de flexibilidad y dinamismo, aunque exige una mayor atención a la coordinación.

Una vez que hemos repasado algunas características generales de las alternativas propuestas, puede hacerse referencia a un conjunto de diferencias específicas entre la macroestructura seleccionada como definitiva y aquella vigente para el momento de la reorganización. Aún cuando algunas de las observaciones se refieren específicamente al caso de la Procuraduría General de la República, éste guarda una estrecha relación con otros organismos de la Administración Pública, lo que nos hace pensar en su utilidad para el lector:

---

9. Esta realidad se presenta, sobre todo, en aquellas Instituciones Públicas que carecen de sistemas de evaluación de su gestión, lo que hace que se sumerjan en una especie de círculo vicioso, sin que se produzcan los resultados esperados. Pareciera que uno de los principales problemas gerenciales radica en la falta de conciencia en el uso de los recursos económicos, pues siempre habrá quien les de más sin importar el uso que se haga de estos.

10. Para efectos del presente trabajo entenderemos como equipo de trabajo a un conjunto de individuos que se desempeñan en una serie de cargos/roles los cuales orientan sus esfuerzos y se comprometen al logro de objetivos específicos alineados con los objetivos organizacionales. Dicho equipo está dotado de una estructura flexible donde sus propios miembros asumen una responsabilidad compartida, desempeñando diferentes roles según la situación. Esta visión compartida ayuda a definir las necesidades del equipo, así como ampliar el poder creativo de la fuerza de trabajo lo cual desafía el status quo de la organización forzándola a la innovación y al cambio. Véase: Cesar Sánchez (2001), Manual de Equipos de Trabajo, Consultores Gerenciales, C.A., Caracas.

➢ Uno de los aspectos más importantes del diseño de un organigrama se refiere a las "denominaciones" de las diversas unidades que componen la organización, especialmente en la Administración Pública, pues el nombre que debe identificar a algunas de éstas unidades está estipulado en la ley. Tal es el caso del "Órgano de Control Interno", cuya denominación cambió a "Unidad de Auditoría Interna" dadas las modificaciones en la ley que rige la materia. Vale la pena aclarar que la denominación que se otorgue a las unidades debe expresar claramente su razón de ser[11]. En ocasiones, los cambios de denominación sirven para otorgar mayor fuerza y poder de decisión a la persona o grupo de personas que liderizan una unidad. Tal es el caso del cambio de la "Dirección General" por "Despacho del Viceprocurador", que pretende otorgar la justa dimensión a la naturaleza de este cargo, dadas sus responsabilidades. Debe quedar claro que tampoco debe reducirse una reestructuración a un mero cambio de denominaciones, sin ningún ajuste en las estructuras, los procesos y el capital humano. En otros organismos, como el caso del Consejo Nacional de Derechos del Niño y del Adolescente, el cambio de denominación de las unidades de alto nivel no es posible, pues la ley que marca el origen de este organismo (Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente) establece el organigrama de los niveles superiores y la única forma de modificarlo es efectuando reformas a dicha ley. Esta realidad exige que los legisladores sean cuidadosos al establecer la estructura y modelo de funcionamiento de los organismos, pues pueden ocasionar serias dificultades para la organización del trabajo, restándole flexibilidad y dinamismo a la organización.

➢ Tanto la estructura actual como la propuesta son del tipo "funcional" y pareciera que, según el estado evolutivo de estos organismos, este tipo de estructura es la más adecuada, siempre y cuando se efectúen cambios en el modelo de funcionamiento (véase figura N°3).

➢ Otra de las diferencias fundamentales entre las llamadas "estructura actual" y "estructura propuesta" radica en sus niveles jerárquicos. Es necesario aclarar, que en el organigrama actual (vigente para el momento de la reorganización), por debajo de las "Direcciones Generales" encontramos "Direcciones de Línea" que agrupan una serie de "Departamentos", divididos en "Secciones". Este tipo de estructura es compartida por la mayoría de los organismos de la Administración Pública y ya se han efectuado algunos comentarios sobre sus desventajas. Lo cierto es que en la nueva estructura (la propuesta) se ha logrado la reducción de estos niveles jerárquicos, contando ahora con una organización más aplanada y flexible, que sin embargo, requiere mayores niveles de iniciativa y compromiso del personal que la integra.

---

[11]. Aún cuando quizás la mejor denominación para una unidad es aquella que comparten la mayoría de sus miembros, pensamos que lo más adecuado son denominaciones cortas, claras, que reflejen la columna vertebral de los procesos desarrollados en ella, siempre pensando en su ajuste a la ley.

- En cuanto a los llamados "espacios de control", la modificación de la estructura también ha generado algunas variaciones en estos. Anteriormente, aún cuando las unidades de apoyo dependían directamente del Despacho del Procurador, muchas veces se delegaban parte de las funciones de coordinación de estas unidades en la Dirección General, que además era responsable por los procesos claves. Esto traía como consecuencia un espacio de control sumamente ancho, que recargaba de una gran cantidad de trabajo a la Dirección General. Dada esta realidad, se pensó en la creación de una Gerencia General Administrativa, que dependiendo directamente del Despacho del Procurador se encargaría de la coordinación de los procesos de apoyo, permitiéndole al Director General, ahora Viceprocurador, concentrarse en los procesos claves. Además, la reorganización de los procesos claves en las modalidades de aplicación del derecho (asesoría y litigio) en lugar de sus diferentes especialidades (finanzas públicas, petróleo y minas, asuntos laborales, etc.) produce también modificaciones importantes en dichos espacios de control. Vale la pena aclarar que el trabajo ya se venía organizando de esta nueva forma aún cuando no había sido expresado formalmente en el organigrama, pues el modelo anterior (por especialidades del derecho) ocasionaba inequidades en la cantidad de trabajo y no contribuían con la formación de un abogado integral.[12]
- Los cambios realizados a la estructura también favorecen la descentralización de la toma de decisiones. Ahora el Despacho del Procurador cuenta con dos ejes fundamentales en los cuales apoyarse, el Despacho del Viceprocurador y la Gerencia General Administrativa. La extención de esta realidad a los niveles inferiores, mediante un adecuado modelo gerencial, darán como resultado una organización mucho más flexible y descentralizada (véase figura N°3).

Pareciera que el organigrama propuesto se simplifica pero en realidad exige una mayor y mejor organización del trabajo de acuerdo al perfil de competencias del personal de la Institución, para la conformación de equipos orientados a resultados y al trabajo de calidad. Por esta razón creemos importante incluir diagramas estructurales funcionales que ilustran el funcionamiento y orienten a los responsables de los procesos de coordinación (véase figura N°4). Así se hizo cuando se presentó la información de cada dependencia. Esta propuesta es válida tanto para las unidades de apoyo como para aquellas consideradas claves (medulares) en la Institución.

[12].El hacer más anchos o angostos los espacios de control es una decisión que requiere de un análisis exhaustivo. Llamamos la atención sobre esta realidad, pues sobretodo al tratarse de personal de libre nombramiento y remoción, muchas veces los líderes no miden la cantidad de este tipo de trabajadores y ven como algo positivo el contar con un mayor número de profesionales en quienes apoyarse, pero obvian que esta decisión produce un incremento de los costos gerenciales.

- Los Equipos de Trabajo: luego de documentar la visión, misión, objetivos y base legal de cada unidad que conformaría la nueva estructura organizativa de la Institución, el equipo procedió a levantar la información sobre el modelo de funcionamiento de cada área, para lo cual constituyó un comité integrado por las personas "claves",[13] las cuales proporcionarían la información necesaria para ilustrar la organización del trabajo y la conformación de los equipos necesarios para dar respuesta a los diferentes roles que ejerce cada unidad en los procesos de la organización. El resultado del trabajo de dicho comité se tradujo en la ilustración y documentación de estos equipos, lo cual incluye, los objetivos específicos, las responsabilidades que asume, el nivel de complejidad, la coordinación y los cargos que serían responsables de su ejecución. Uno de los aspectos más resaltantes de la nueva propuesta es que favorece el desarrollo horizontal (entre equipos de menor o mayor complejidad) y no sólo el desarrollo vertical (entre cargos de diferente jerarquía).

- La Estructura de Cargos: la labor realizada por los comités encargados de definir los equipos de trabajo por cada unidad resultó en la nueva estructura de cargos/roles, la cual definimos como la sumatoria del total de cargos/roles necesarios para dar respuesta a los procesos medulares y de apoyo de la Institución[14]. Esto significó la integración o fusión de varios cargos y la creación de otros tantos en función de su naturaleza y perfil de competencias. La nueva denominación de los cargos/roles se realizó luego de una análisis del mercado y atendiendo al nuevo perfil que se pretendía consolidar en la institución: cargos multifuncionales y estructuras flexibles basadas en equipos de trabajo. La estructura de cargos se documenta en el Manual de Descripciones de Cargos/Roles, cabe destacar que hasta la fecha la organización utilizaba como referencia el Manual de Descripciones elaborado por la Oficina Central de Personal cuya versión más reciente data de 1994 (OCP, 1994) y que de acuerdo a los comentarios, no sólo de los diferentes líderes de la organización donde se desarrolló el estudio sino de muchos otros pertenecientes a diferentes organizaciones del sector público, no responde ni se adecua a su realidad (véase figura N°5).

---

[13].Entendemos como personas claves a aquellas que ejercen cargos a nivel gerencial y que cuentan con el conocimiento suficiente de los procesos en los cuales participan.

[14].La definición de la nueva estructura de cargos/roles de la Institución se elaboró bajo el enfoque o visión de "corto plazo" la cual se desarrolló sin un estudio profundo de los procesos, que en este caso significaba un alcance y enfoque de naturaleza diferente. Consideramos que este sería el enfoque ideal, no obstante para el proyecto de Reorganización de la PGR no era factible por algunas limitaciones entre las que destacaba el factor tiempo. Asumimos entonces el enfoque de corto plazo, que nos permite definir y establecer criterios de orden básicos pero suficientes para la reorganización que se pretendía. Los resultados: La estructura de 108 cargos se redujo a 53 (50% apróximadamente).

Figura 3. Estructura organizativa actual

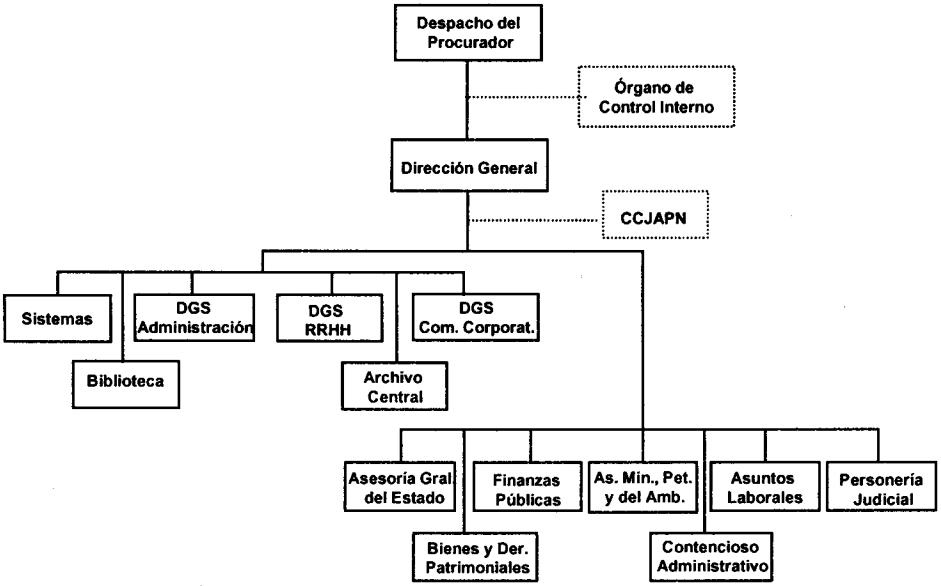


Figura 3. Estructura organizativa propuesta

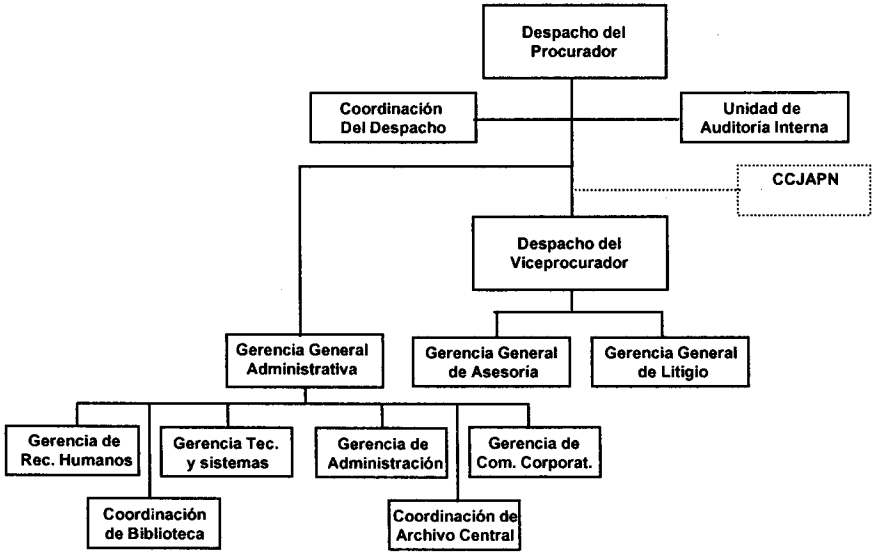
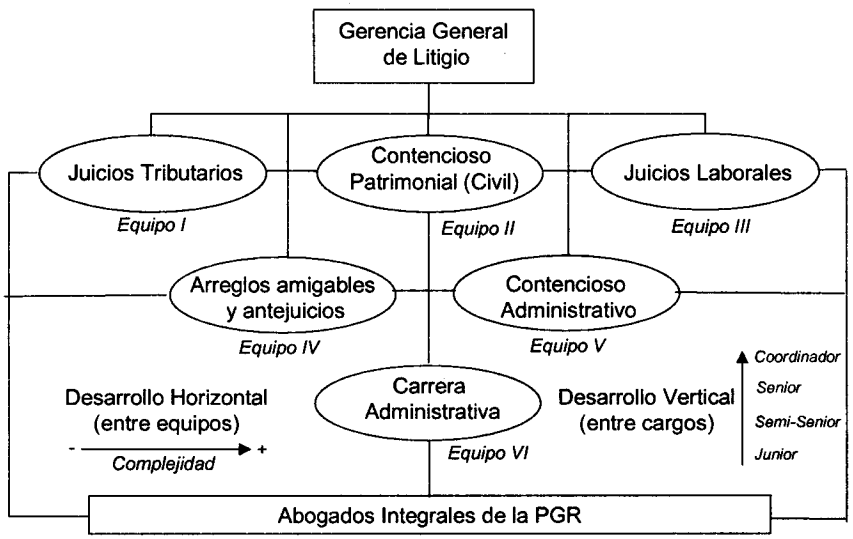


Figura 4. Diagrama Estructural Funcional.
Caso: Gerencia General de Litigio

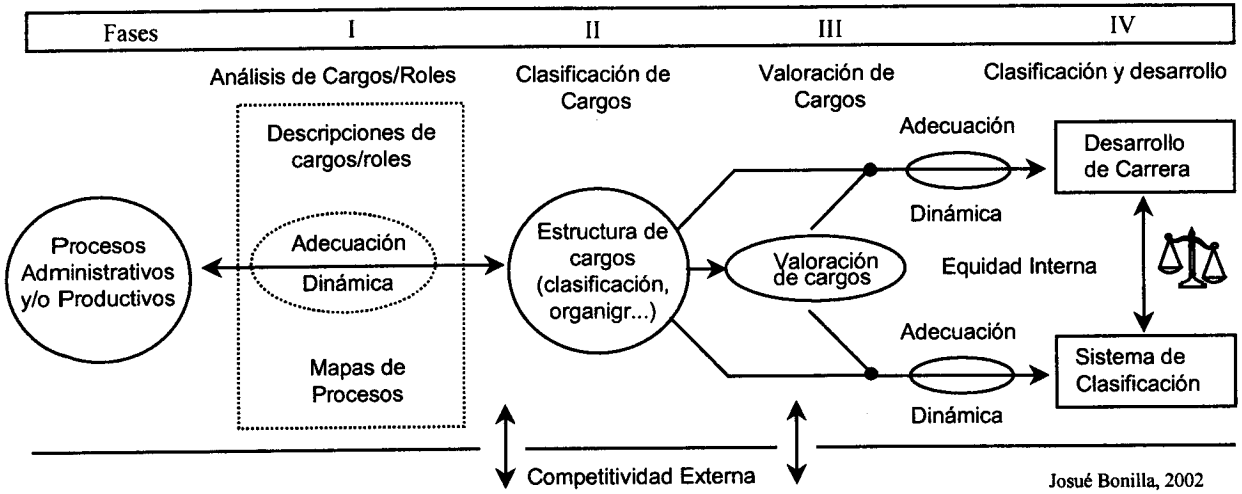


- El Sistema de Valoración de cargos/roles y las Escalas de Sueldos

Una vez definida la nueva estructura de cargos/roles de la Institución, se procedió al diseño y elaboración del sistema para la valoración de dichos cargos. Se decidió utilizar el Método de Valoración Cuantitativo desarrollado por el Departamento de Estudios Laborales de la UCAB (Urquijo, 1997), el cual se basa en la visión analítica del Trabajo que inspira al sistema de puntos por factor (Fernández y Sánchez, 1997). Para llevar a cabo la valoración de estos cargos se integró un Comité que se abocó a la selección de los factores a utilizar, a su ponderación y, finalmente, a la valoración de los cargos bajo los criterios de equidad. Con esta información se logró elaborar el nuevo Manual de Valoración de Cargos Roles de la Institución.

Tomando como base los resultados de la valoración, se procedió a identificar y posteriormente a fijar la tasa salarial de referencia a cada cargo clave, para lo que se tomó en consideración los datos de mercado y la propia realidad de la Institución (tasas salariales asignadas a cada ocupante según su cargo, el capital salarial, etc.). Esta información permitió realizar las simulaciones necesarias para la definición de las nuevas escalas de sueldos y salarios que serían utilizadas como instrumento para la administración del salario base asignado a cada cargo, en función de su valoración. Se elaboraron tres escalas: 1) La del Personal Obrero; y 2) La del Personal Administrativo, Técnico y Profesional; y, 3) La del Personal Administrativo, Supervisorio y Gerencial (Libre Nombramiento y Remoción)

Figura 5. Modelo para el Diseño de un Sistema de Clasificación y Remuneración



Los productos de la Etapa sobre Estructuras y Procesos se convierten en Insumos de la Etapa sobre Capital Humano. Si hacemos un inventario sobre los productos que se generan de la primera Etapa del proyecto tendríamos: 1) Macroestructura de la Organización; 2) Estructura Actual vs Estructura Propuesta de cada unidad; 3) Modelo de Funcionamiento (visión, misión, objetivos y base legal); 4) Estructura de Cargos, 5) Sistema de Valoración de Cargos; y, 6) Escalas o Tabuladores de sueldos y salarios. Si revisamos el modelo estructural funcional que sirve de base para la elaboración de un Sistema de Clasificación y Remuneración (véase figura N°5) nos damos cuenta que hemos cubierto todas y cada una de las fases de la metodología y contamos con la base suficiente para abordar la segunda etapa del proyecto.

4.2.-Etapa II. Sobre el Capital Humano de la PGR.

- Estrategia de Acción: resulta crítico para el éxito de la gestión, el proceso Gerenciar Capital Humano, que exige la definición clara de las estrategias para atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados valiosos.

Una vez concluida la primera etapa del proyecto y presentados los resultados sobre los procesos y estructuras de la PGR, iniciamos una segunda etapa de la metodología, que se centraba en el análisis de las brechas entre el perfil de competencias del personal y el perfil de competencias exigidas por los cargos/roles, cuyo objeto era cumplir con lo contemplado en el nuevo Decreto con fuerza de Ley Orgánica de la PGR, que establecía claramente la necesidad de evaluar el personal y decidir sobre el retiro o desincorporación de aquellos trabajadores que no cumplían con los requisitos exigidos o que simplemente no eran requeridos por la nueva organización administrativa.

Seguidamente explicaremos la metodología para el levantamiento de la información y el análisis de los resultados obtenidos. Adicionalmente se incluyen algunas líneas o estrategias de acción en materia de Recursos Humanos que sirven de referencia para la implantación del proyecto y que pueden ser útiles para la gestión de estos procesos.

- Metodología para el análisis del perfil del Capital Humano de la Institución: esta segunda etapa se inició con la planificación del trabajo y el diseño de la metodología para el cumplimiento de su objetivo. Una vez definido el alcance de esta fase se hizo necesario el diseño de los instrumentos para la recolección de la información. Específicamente se diseñaron dos instrumentos básicos para el estudio. El primer instrumento consistió en una guía para el levantamiento de la información y la definición del "estatus" del personal mediante su evaluación, en función de una serie de factores especialmente seleccionados para tal fin por el equipo del proyecto, a saber: a) formación, b) experiencia, c) iniciativa y creatividad, d) compromiso y dedicación, e) trabajo en equipo, f) orientación al cliente, g) calidad y cantidad de trabajo, y, h) orientación al aprendizaje (actitud). Este instrumento constituyó una ayuda técnica para determinar si el empleado contaba con las competencias (genéricas y técnicas) y el desempeño exigido para incorporarse en la nueva

estructura de cargos. El segundo instrumento es una matriz de vaciado de información, la cual sirvió posteriormente para al análisis de los resultados obtenidos. Dicha matriz contenía la siguiente información: unidad organizativa (código), nombre de empleado, cédula de identidad, cargo actual, cargo propuesto, rol del personal, salario total, nivel de instrucción (código) y estatus (código).

Los instrumentos fueron completados mediante entrevistas con los líderes de cada una de las dependencias. Esta información sirvió de base para determinar si el personal se adecuaba al perfil exigido por el cargo/rol, así como para recopilar los resultados de su desempeño en el trabajo, utilizando como insumo el nuevo sistema de clasificación y remuneración (manual descriptivo de cargos, valoración de cargos y escalas salariales).

Los resultados permitieron definir el "estatus" del personal en lo que se refiere a su incorporación a la nueva estructura, para lo cual se cuantificó de manera precisa, el número de empleados que se incorporaban sin ningún problema, los que requerían educación formal o informal para su incorporación y aquellos cuyo perfil y desempeño demostrado justificaban su desincorporación.

- La PGR y su Capital Humano. Formación y estatus: para el momento del procesamiento (15 enero de 2002), el registro de asignación de cargos (RAC) contaba con cuatrocientos veintitrés empleados (423).

Este análisis fue dividido en tres dimensiones diferentes: una que corresponde a los niveles de formación del personal, otra sobre su situación o "estatus" y por último aquella que tiene que ver con la relación formación vs "estatus".[15]

- Educación Formal: para una Institución como la PGR, cuya meta es ser un modelo, se requieren altos estándares de eficiencia y productividad, lo cual exige mayores niveles de profesionalización del recurso humano. Con respecto al nivel de instrucción formal, se constató que el 7% (28) contaba con un nivel de primaria, el 10% (44) poseía bachillerato incompleto y un 17% (73) eran bachilleres. De manera global podríamos decir que el 34% (145) de los empleados de la PGR contaba tan solo con educación básica y diversificada, lo cual resultaba preocupante al compararse con los nuevos perfiles de exigencias.
  En cuanto a los niveles de educación superior, tenemos que un 3% (11) de los empleados cursó algún tipo de estudio de nivel técnico sin completarlo; mientras que un 8% (34) eran técnicos superiores universitarios; por otra parte, se observó que un 9% (39) cursó estudios de nivel universitario sin completarlos y un 17% (71) contaba con algún título universitario. Finalmente, un 12% (49) se encontraba cursando estudios de postgrado y un 11% (48) lo había finalizado. Hasta esa fecha se desconocía el nivel educativo del 6% (26) restante.
  Resumiendo, el 40% de los trabajadores era de nivel profesional mientras que el 54% no.[16]

[15].Estos datos no incluyen algunas modificaciones que se dieron posteriormente producto de ciertos ajustes durante su implantación definitiva.

➢ "Estatus" del personal: otro aspecto que resultaba interesante era el relacionado a la situación o "estatus" de cada uno de los empleados que forman parte de la PGR, claro está, con relación a las nuevas estructuras y perfiles. En tal sentido se les consultó a cada líder de unidad sobre la situación del personal bajo su responsabilidad, procediendo a clasificarlo de acuerdo a seis diferentes categorías: a) incorporable plenamente; b) incorporable con educación formal, c) incorporable con educación informal, d) desincorporable (jubilación), e) desincorporable (jubilación especial) y f) desincorporable (retiro).
Los resultados obtenidos muestran que del total de los empleados, un 36% (153) se encontraba en la categoría de desincorporables, de los cuales un 7% (31) eran "jubilables" y un 29% (122) debían ser retirados. Por otro lado, se observó que un 10% (40) del personal podía quedar incorporado, pero condicionados a recibir educación formal o informal. Esto se debe a que en el análisis de brechas de perfil se observó un buen desempeño del empleado a pesar de su déficit en cuanto a competencias para ocupar el cargo. El resto del personal, 54% (230), pudo incorporarse plenamente a las nuevas estructuras. En las figuras que a continuación presentamos se muestran con mayor claridad la distribución de los resultados obtenidos (Figura 6 y 6.1)

Figura 6: Estatus del Personal

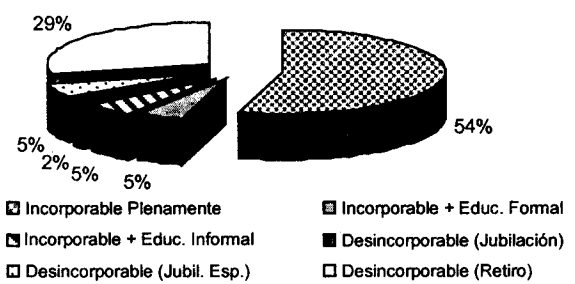


Figura 6.1: Estatus del Personal (Agrupado)

16.Al observar los resultados obtenidos notamos una notoria similitud con los datos de otros estudios realizados por el Dpto. de Estudios Laborales de la UCAB en diferentes instituciones del sector público, lo cual nos hace pensar que existe una problemática común en materia de Capital Humano.

➢ Relación formación vs "estatus": En este aparte se trataron los rasgos sobre educación formal de acuerdo al estatus o situación de los empleados. Se incluyeron cinco tipos de análisis: a) nivel educativo de los plenamente incorporables; b) nivel educativo de los incorporables que requieren educación formal; c) nivel educativo de los incorporables que requieren educación informal, d) nivel educativo de los desincorporables (jubilaciones reglamentarias y especiales); y, d) nivel educativo de los desincorporables (retiro).

a) En cuanto al personal plenamente incorporado a la estructura (54% del total), se observó que un 53% (120) se encontraban cursando estudios de postgrado, poseían título a este nivel o título universitario, y un 9% (21) contaba con algún tipo de estudio universitario. A nivel técnico un 10% (23) poseía título de Técnico Superior Universitario o había cursado algún estudio a este nivel. Un 22% (51) cuentan con estudios a nivel de bachillerato (completo o incompleto) o de primaria (tabla 1).

b) Con respecto al nivel educativo de los incorporables que requerían ser dotados de mayores niveles de educación formal (5% del total) encontramos que un 30% (6) poseían un nivel de bachillerato o menor, lo que hacía explícito la necesidad de contribuir con el desarrollo de este personal cuyo desempeño era aceptable y aunque contaban con las condiciones necesarias para comenzar sus estudios superiores, todavía sus perfiles no se equiparan a los exigidos. Un 55% (11) estaba representado por aquellos con estudios incompletos o completos a nivel técnico o incompleto a nivel universitario, cuya formación debía también alcanzar mayores niveles para ajustarse plenamente a la estructura. Por último, un 15% (3), aunque poseía estudios universitarios, para incorporarse a niveles de coordinación debían cursar estudios adicionales. (tabla 1).
Resulta importante destacar que estos casos condicionados a educación formal deben contar con un seguimiento exhaustivo por parte de los líderes de cada dependencia, donde la unidad de Recursos Humanos juega un rol de asesor, estudiando cuidadosamente las diferentes rutas de desarrollo del personal y estableciendo políticas en este sentido.

c) Otro caso era el del personal que requería educación informal para ser incorporado en la nueva estructura organizativa (5% del total). Luego de las entrevistas encontramos que un 65% (13) poseían nivel de bachillerato, un 15% (3) contaban con algún tipo de estudio de nivel técnico completo o incompleto y un 20% (4) tenían estudios universitarios incompletos. Resultaba clara la importancia de promover cursos y programas de formación y actualización, responsabilidad que debe ser compartida entre los líderes de las unidades y la Gerencia de Recursos Humanos (tabla 1).

d) Si nos referimos a los que, según las observaciones de los líderes de cada dependencia, deben ser desincorporados por jubilación (normal o especial –7% del total-), encontramos que un 56% (18) contaban tan sólo con un nivel de bachillerato o menor. Por otro lado, un 44% (14) poseía un título universitario o superior (tabla 1).

e) La última categoría en la que se efectuó el análisis comparativo entre el "estatus" y el nivel educativo fue la de los desincorporables por retiros, dado que no cumplían con las condiciones necesarias para jubilarse (29% del total). En este grupo, un 48% (58) poseía nivel de bachillerato o menor, mientras que un 18% (22) contaban con un nivel técnico o poseían estudios a nivel superior completos o incompletos. Un 26% (31) poseía un título universitario o había cursado estudios de postgrado (completo o incompleto) y para el restante 9% (11) se desconocía el grado de instrucción al momento del análisis. Aunque llama la atención que una parte representativa (26%) tenía título universitario o incluso de postgrado, es necesario aclarar que la decisión de los líderes de cada unidad, también consideró varios factores adicionales, tales como iniciativa y creatividad, compromiso y dedicación, trabajo en equipo, calidad de trabajo, orientación al cliente, actitud, etc. (tabla 1).

- La PGR y su Capital Humano. Relación personal clave vs. personal de apoyo: en este punto trataremos un aspecto que nos parece de interés y que tiene que ver con las características de la nueva estructura y capital humano a implantar tras la aprobación del proyecto de reorganización.

Específicamente nos referimos a la relación entre el personal clave y de apoyo que luego de la definición del estatus del personal de la Procuraduría experimenta un cambio determinante. En resumen se trata de un análisis sobre el rol del personal incorporable con el objeto buscar un equilibrio entre los roles claves y de apoyo.

Comencemos por diferenciar entre las series de cargos claves y las de apoyo, entendiendo que los llamados "claves" están estrechamente vinculados al negocio y la naturaleza de la organización, mientras que los llamados "de apoyo", aunque igualmente necesarios, constituyen un soporte para la ejecución de los procesos claves.

En la tabla presentada a continuación se denota claramente la diferenciación entre aquellas series de cargos claves y de apoyo que integran la nueva estructura de la PGR, efectuada a partir del análisis del flujo de procesos en que participa cada cargo (tabla 2).

Si hacemos referencia a la situación antes de la reorganización, tenemos que el total general del personal que integraba las series claves y que por lo tanto participaban en procesos medulares del negocio (133) comparado al total que integra las series de apoyo (290), guardaban una relación de 1 a 2,18.

Tabla 1. Relación entre los Niveles de Formación y el "Estatus" del Personal

Plenamente incorporables

Nivel Instrucción	%	Nº
Primaria	5,2%	12
Bachillerato Incompleto	6,5%	15
Bachiller	10,4%	24
TSU Inc.	2,6%	6
TSU	7,4%	17
Universitario Inc.	9,1%	21
Universitario	19,6%	45
Postgrado Inc.	17,0%	39
Postgrado	15,7%	36
Desconocido	6,5%	15
Total	100,0%	230

Incorporables + educación formal

Nivel Instrucción	%	Nº
Primaria	0,0%	0
Bachillerato Incompleto	20,0%	4
Bachiller	10,0%	2
TSU Inc.	15,0%	3
TSU	20,0%	4
Universitario Inc.	20,0%	4
Universitario	5,0%	1
Postgrado Inc.	5,0%	1
Postgrado	5,0%	1
Desconocido	0,0%	0
Total	100,0%	20

Incorporables + educación informal

Nivel Instrucción	%	Nº
Primaria	0,0%	0
Bachillerato Incompleto	0,0%	0
Bachiller	65,0%	13
TSU Inc.	5,0%	1
TSU	10,0%	2
Universitario Inc.	20,0%	4
Universitario	0,0%	0
Postgrado Inc.	0,0%	0
Postgrado	0,0%	0
Desconocido	0,0%	0
Total	100,0%	20

Desincorporables: jubilación

Nivel Instrucción	%	Nº
Primaria	10,0%	1
Bachillerato Incompleto	20,0%	2
Bachiller	30,0%	3
TSU Inc.	0,0%	0
TSU	0,0%	0
Universitario Inc.	0,0%	0
Universitario	30,0%	3
Postgrado Inc.	0,0%	0
Postgrado	10,0%	1
Desconocido	0,0%	0
Total	100,0%	10

Desincorporables: jubilación especial

Nivel Instrucción	%	Nº
Primaria	22,7%	5
Bachillerato Incompleto	18,2%	4
Bachiller	13,6%	3
TSU Inc.	0,0%	0
TSU	0,0%	0
Universitario Inc.	0,0%	0
Universitario	22,7%	5
Postgrado Inc.	13,6%	3
Postgrado	9,1%	2
Desconocido	0,0%	0
Total	100,0%	22

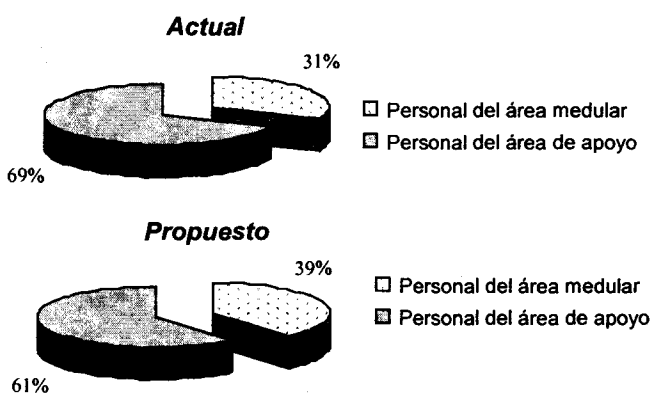
Desincorporables: retiro

Nivel Instrucción	%	Nº
Primaria	8,2%	10
Bachillerato Incompleto	16,4%	20
Bachiller	23,0%	28
TSU Inc.	0,8%	1
TSU	9,0%	11
Universitario Inc.	8,2%	10
Universitario	13,9%	17
Postgrado Inc.	4,9%	6
Postgrado	6,6%	8
Desconocido	9,0%	11
Total	100,0%	122

Tabla 2. Relación serie de cargos claves vs series de cargos de apoyo

Series del cargos claves	Nº de Cargos	Nº de ocupantes	Series de cargos de apoyo	Nº de Cargos	Nº de ocupantes
Derecho	6	108	Administración y Finanzas	4	10
			Archivología	3	10
			Asistencia Administrativa	4	69
			Auditoría	4	1
			Bibliotecología	3	5
			Compras y Almacén	2	4
			Comunicaciones Coorporativas	7	5
			Recursos Humanos	5	16
			Registro de Bienes y Materias	1	0
			Servicio Médico	1	0
			Servicios Generales	7	31
			Seguridad	2	1
			Tecnología y Sistemas	4	10
TOTAL (apróx.)	6	108	Relación Propuesta: 1:1,5	47	162

Figura 7. Relación personal clave vs personal de apoyo



	Actual	Propuesto	Desincorporados	Reduc. %
Personal del área medular	133	108	25	19%
Personal del área de apoyo	290	162	128	44%
Total Personal	423	270	153	36,17%
Relación 1:	2,18	1,50		

Al contrastar estos resultados con la situación propuesta, se observa claramente una disminución sustantiva en el personal de apoyo de la PGR, pasando a 108 ocupantes en los procesos claves y 162 en los procesos de apoyo, lo que representa una nueva relación de 1 a 1,50.

Sin duda que estas cifras sobre capital humano, nos permiten hablar de un proceso de redimensionamiento del organismo, sin embargo, dejamos en claro que resultaba posible mejorar dicha relación.

Podríamos concluir entonces que de elaborarse un estudio detallado de los procesos del organismo y el diseño de estrategias orientadas a cumplir algunas de estas recomendaciones, sería posible alcanzar mayores niveles de eficiencia, logrando una relación más adecuada del personal clave con respecto al personal de apoyo.

- La PGR y su Capital Humano. Plan Estratégico orientado al proceso Gerenciar Capital Humano (implantación): luego de realizar el análisis detallado sobre la situación o estatus y el perfil de competencias del capital humano con el cual cuenta la organización, resultaba imprescindible el diseño de la estrategia de implantación del proyecto, la cual debe basarse en una serie planes específicos relacionados con el proceso Gerenciar Capital Humano.

Antes de iniciar, debemos considerar que la Gerencia de Recursos Humanos de la PGR debe introducir cambios que permitan disminuir los costos, incorporar avances de la tecnología y atender a las expectativas, cada vez mayores, de sus clientes. Para satisfacer estas necesidades, el proceso de Recursos Humanos debe ser redefinido, cambiando de una orientación principalmente administrativa a una posición más estratégica dentro de la Institución.

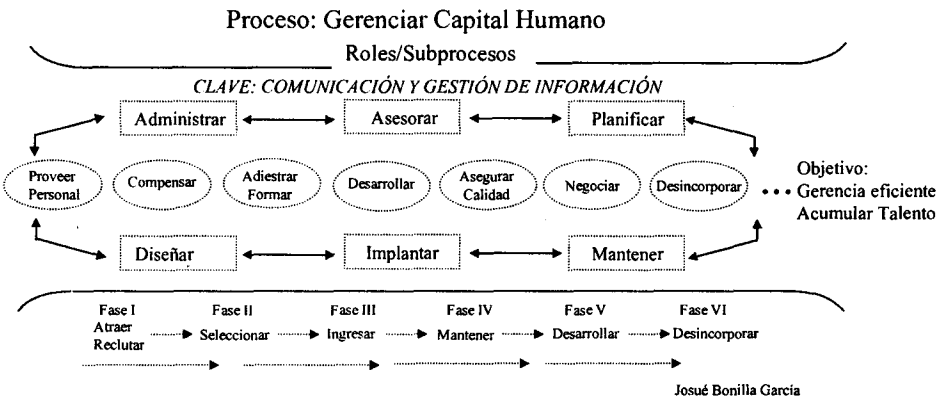
Otra gran responsabilidad de este proceso es conducir la transformación y el cambio. La transformación implica cambios culturales fundamentales. La Gerencia de RRHH debe ser un socio de negocios ayudando a los empleados a renunciar a lo viejo y adaptarse a una nueva cultura de trabajo.

Construir una estrategia de recursos humanos es definir el portafolio de personal disponible y requerido en función de los objetivos estratégicos trazados. Para esto, se deben desarrollar mecanismos que aseguren la adecuación entre las características y capacidades de los empleados y las necesidades de la organización.

Como se observa en el siguiente modelo, el proceso gerenciar Capital Humano, está integrado por una serie de subprocesos, a saber; Proveer Personal (Reclutamiento, Selección e Inducción); Compensar; Adiestrar-Formar, Desarrollar, Asegurar Calidad e Integridad, Negociar y Desincorporar.

Queda claro que la implantación del proyecto de reorganización afecta a cada uno de estos procesos, lo cual exige la definición de un tipo de estrategia de transición para cada uno de ellos.

Figura 8. Modelo del Proceso Gerenciar Capital Humano



➢ Lineamientos estratégicos para la provisión de personal: el primer lineamiento que tocaremos es el referido al subproceso de provisión de personal. Teniendo clara la propuesta de cada uno de los líderes de unidad es lógico pensar que la incorporación del nuevo personal debe ser un procedimiento claro y bien definido tomando como referencia los nuevos modelos de funcionamiento de la PGR, definidos en su Reglamento Interno. Se propone disciplina al momento de seleccionar a los empleados, para lograr esto, deben utilizarse las herramientas diseñadas para tal fin, nos referimos al Manual de Descripciones de Cargos de la PGR, donde están contenidos los flujos de procesos y los perfiles de competencias exigidos por los cargos/roles. Las nuevas incorporaciones deben ser suficientemente justificadas en función de la naturaleza de los procesos y de sus exigencias y ser ejecutadas mediante un sistema de concursos públicos tal como lo exige la normativa legal. Uno de los problemas más delicados que se generan de la propuesta sobre Capital Humano tiene que ver con las nuevas necesidades de personal de cada unidad. Durante la etapa de recolección de información, el equipo del proyecto pudo percatarse que no existen criterios objetivos para definir y precisar el número de personas que deberá integrar cada Dependencia. Estas decisiones de nuevas incorporaciones afectan el capital salarial de la Institución, por lo tanto debe establecerse un mecanismo para determinar las cargas de trabajo y las necesidades de personal de cada unidad. Sería útil entonces el estudio detallado de cada uno de los procesos con el objeto de otorgar al líder una base sólida y objetiva para la toma de decisiones.

➢ Lineamientos estratégicos para la Compensación del personal: un segundo aspecto de importancia es el referido a la Compensación del Personal. En este punto se ha logrado avanzar mediante la elaboración de un Sistema de

Clasificación y Remuneración que permite a la PGR disponer de una Escala de Sueldos propia, previa aprobación del Consejo de Ministros, según lo establecido en su Decreto-Ley. Las nuevas estructuras mejoran en buena medida las escalas de referencia de la Oficina Central de Personal, utilizadas hasta la fecha como el cimiento del sistema de Compensación de la PGR; ésta última ha traído consigo innumerables problemas entre los cuales destaca la inequidad generada en sus estructuras. La administración y mantenimiento del sistema así como su vinculación al proceso de Desarrollo de Carrera resultan clave en el nuevo modelo de funcionamiento de la Institución.

➢ Lineamientos estratégicos para la Evaluación de Desempeño: la estrategia de provisión debe enfocarse en desarrollar los métodos para establecer claramente las competencias críticas que se necesitan para los trabajos, funciones, unidades de negocios específicos y después comparar las conductas comprobadas que existen en la actualidad con las que se deseen, para encontrar las brechas a desarrollar. En este sentido, los programas de evaluación de desempeño resultan útiles. De la misma manera es una referencia clave para decidir sobre ajustes salariales y promociones. En este caso resultaba imperante el diseño y desarrollo de un Sistema de Evaluación de Desempeño.

➢ Lineamientos estratégicos para el Desarrollo: la tercera línea estratégica tiene que ver con el subproceso de desarrollo de personal, cuya responsabilidad debe ser compartida entre los empleados y la Institución. La responsabilidad de la Institución no es otra que generar el ambiente y los métodos necesarios para que el personal que integra la Procuraduría, cuente con un proceso de desarrollo de carrera. Incluso en el caso que nos ocupa muchos de los empleados que se incorporan a la nueva estructura deben completar estudios formales e informales para adecuarse a los perfiles de las posiciones a ocupar, esto exige que se tomen medidas puntuales para facilitar estos estudios complementarios. En lo que respecta al empleado, este debe preocuparse por su desarrollo, planificando su tiempo y realizando cursos de extensión formales e informales que le permitan fortalecer su perfil de competencias y los convierta en candidatos potencialmente elegibles para ocupar ciertas posiciones en la Institución.

En otro orden de ideas, debemos comentar las posibilidades de desarrollo vertical (clases de cargos) y horizontal (equipos y procesos), los cuales pueden surgir de un estudio detallado de procesos de cada dependencia. El desarrollo de carrera debe considerarse como una inversión. Finalmente y para efectos de la implantación del proyecto debe realizarse un seguimiento semestral a los empleados que quedaron incorporados pero condicionados a educación formal, para ajustarse a los requerimientos del nuevo manual de cargos. Nuevamente es necesario el insumo que podría proporcionar un Sistema de Evaluación de Desempeño.

➢ Lineamientos estratégicos para la Administración del Personal: la cuarta línea de acción se refiere a la necesidad de automatizar los procesos administrativos de Recursos Humanos. Resultaba imprescindible la implantación de un Sistema de Información que facilitara este proceso y posibilitara el ordenamiento de aspectos tan importantes como la nómina y el registro de personal. Se procedió entonces al desarrollo de un sistema integral de nómina y de Recursos Humanos, los cuales funcionan integralmente y de acuerdo a las pautas y especificaciones de la institución.

➢ Lineamientos estratégicos para la desincorporación del personal: el quinto y último aspecto que mencionaremos en esta breve reseña sobre la estrategias de Recursos Humanos, se relaciona con la desincorporación del personal.
Estamos conscientes que la reducción de personal no es una forma efectiva para crear eficiencia organizativa, pero en este caso resultó un paso importante e ineludible para iniciar el proceso de reorganización.
Finalizado el análisis sobre el Capital Humano de la PGR se evidenció que existía un número importante de personal que no cumplía con las competencias exigidas por los cargos/roles, ni demostraba un adecuado desempeño en sus funciones, lo cual evidenciaba una brecha insalvable en la relación cargo-ocupante. Esto exigía la consideración de ciertas alternativas para el redimensionamiento de la Institución.
Para lograr el éxito de este proceso de reorganización, la reducción de personal era inevitable, pero ésta pudo hacerse en forma sensata, manteniendo la moral y confianza del personal. En pocas palabras, se determinó la necesidad de ofrecer indemnizaciones justas orientadas a evitar el retiro voluntario de las personas realmente claves para la Institución, definiendo quiénes eran realmente elegibles. Dichos planes se centraban, para los casos de retiro, en el pago de una bonificación especial adicional (50%) sobre lo que le correspondería al empleado al momento de desincorporarse, y en ofrecer planes de jubilaciones especiales a aquellos empleados que cumplían con los requisitos exigidos, de acuerdo a lo establecido en el Decreto con fuerza de Ley Orgánica de la PGR. Estas decisiones se tomaron teniendo siempre en cuenta la factibilidad económica del proyecto y la capacidad presupuestaria de la Institución.

• La PGR y su Capital Humano. Consideraciones Adicionales: a continuación haremos referencia a algunos aspectos que consideramos importantes:

➢ Sobre los criterios para la decisión de desincorporación (retiros y jubilaciones): Aunque lo hemos comentado a lo largo del trabajo, es importante puntualizar nuevamente sobre los criterios utilizados por los líderes de cada dependencia para la toma de decisiones sobre la desincorporación del personal, bien sea por vía de retiro o por jubilación. Durante las entrevistas se revisó la situación de todas y cada una de las personas adscritas a cada dependencia, así

como el cargo que ocupaban. Con esta información se definieron las nuevas posiciones o cargos a ocupar por el personal; y de acuerdo a las especificaciones contenidas en el Manual Descriptivo de Cargos, se determinaron las brechas entre el perfil exigido por estas posiciones y el perfil de competencias del ocupante. Otro insumo importante para la toma de decisiones derivó de la revisión del desempeño demostrado por cada empleado en el ejercicio de sus funciones así como de su iniciativa, orientación al trabajo en equipo, a la comunicación, al trato a clientes y a la calidad del trabajo. Adicionalmente se revisaron los datos necesarios para determinar qué personas reunían los requisitos para su jubilación, considerando la edad y la antigüedad en la Institución.

- Sobre las Jefaturas de División: si se observan las estructuras propuestas para cada unidad, se comprueba que la figura de Jefe de Unidad desaparece, siendo sustituida por la de coordinador integral. La razón que justifica este cambio tiene que ver con el enfoque del proyecto y la naturaleza de los nuevos perfiles de competencias de la PGR. Se pretende que los líderes de cada unidad cuenten con una visión integral (holística) del proceso, evitando así la conformación de "silos" en la Institución que funcionen de manera aislada y se restrinjan a sus intereses particulares.

5.- Instrumentos normativos: el Reglamento Interno, el Estatuto del Personal y la Escala de Sueldos y Salarios

La evolución natural de la Institución y los cambios que ha experimentado durante los últimos años, especialmente aquellos que tienen que ver con la aprobación de un nuevo Decreto con fuerza de Ley Orgánica, llevaron a definir la visión, misión, responsabilidades y funciones que asume la PGR. En las disposiciones transitorias de dicha Ley, se ordena la concepción y elaboración del Reglamento Interno, del Estatuto del Personal y de la Escala de Sueldos y Salarios, donde se incluyen, el nuevo modelo de funcionamiento y un conjunto de políticas y principios que rigen las relaciones con el personal. Estas herramientas dotan a la Institución de un marco normativo adecuado y necesario para su consolidación. Paralelamente al desarrollo de las etapas sobre estructuras, procesos y capital humano se desarrollaron ambos instrumentos jurídicos que fueron sometidos a consideración para su aprobación por el Consejo de Ministros.[17]

5.1. Del Reglamento Interno

El diseño y elaboración del Reglamento atravesó un proceso evolutivo que se inicia a partir del estudio y análisis a profundidad de la estructura actual y los procesos de la Institución, para lo que se hizo necesario atender al modelo de funcionamiento de cada una de las unidades que la integran e identificar los cargos

[17].Fueron aprobados en el Consejo de Ministros número 233 de fecha 22 de Mayo de 2002.

asociados entendiendo sus contenidos, dimensiones y naturaleza; así como las nuevas competencias que la Institución exige a sus funcionarios. Este análisis se traduce en el nuevo Manual Descriptivo de Cargos de la Institución que nos permite hacer a un lado el viejo manual de cargos de la OCP utilizado como única referencia hasta la fecha, lo cual limitaba la administración y algunos de los procesos claves del área de Recursos Humanos.

El Reglamento Interno está estructurado en dos Títulos, el primero denominado De la Estructura Organizativa de la PGR, en el cual se establecen las Disposiciones Generales, en las que se hacen referencia a la estructura organizativa de la PGR, la cual estará integrada por las siguientes unidades internas: el Despacho del Procurador o Procuradora General de la República, el Despacho del Viceprocurador o de la Viceprocuradora General de la República, la Unidad de Auditoría Interna, la Coordinación del Despacho, la Gerencia General de Asesoría Jurídica, la Gerencia General de Litigio, la Gerencia General Administrativa, la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de Tecnología y Sistemas, la Gerencia de Administración, la Gerencia de Comunicación Corporativa, la Coordinación de Documentación y Biblioteca y la Coordinación de Archivo Central.

El Título II se refiere al Personal y al Funcionamiento de la PGR, es decir, hace referencia al personal de alto nivel, al personal de carrera y obrero de la Institución y al funcionamiento en general de la misma.

Por otra parte, cabe destacar como innovación de este Reglamento Interno la creación de un Consejo que estará conformado por el Procurador o Procuradora General de la República, por el Viceprocurador o Viceprocuradora General de la República y los o las Gerentes Generales, el cual se denominará Consejo de Dirección y Gerencia de la Procuraduría General de la República, a los fines de deliberar sobre los asuntos relacionados con el funcionamiento general de esta Institución.

A continuación se enumeran una serie de aspectos relevantes y novedosos relacionados al origen y valor del Reglamento Interno de la PGR:

En el Reglamento Interno está contenida la nueva estructura de la organización y las funciones y/o atribuciones de cada una de las unidades que la conforman. La estructura organizativa anterior ocasionaba un gran peso sobre la figura del Procurador, que debía ocupar mucho de su tiempo en atender necesidades relacionadas a los procesos claves y de apoyo de la Institución. El nuevo modelo descarga gran cantidad de este trabajo sobre el Viceprocurador, que atenderá esencialmente a las nuevas Gerencias Generales de Asesoría y Litigio; y el Gerente General Administrativo, que tiene a su cargo la coordinación de las gerencias de apoyo, siempre resaltando la importancia del trabajo coordinado entre todas las unidades de la organización.

El área legal, clave de la organización, se encontraba en un principio dividida de acuerdo a las diferentes especialidades del derecho (bienes y derechos patrimoniales, asuntos laborales, finanzas públicas, etc.), quedando ahora agrupadas en dos grandes

Gerencias, una de Litigio y una de Asesoría lo cual atiende a la misma naturaleza y distribución del trabajo.

En el Reglamento se dibuja un nuevo modelo de funcionamiento, que deja atrás la sectorización del trabajo que ocasionaba la formación de silos poco vinculados o aislados y una carga de trabajo desproporcionada. Este nuevo modelo se inspira en la filosofía del trabajo en equipo, lo cual posibilita la formación de analistas o especialistas integrales, tras recorrer un proceso de desarrollo de carrera no sólo vertical (entre cargos) sino también horizontal (entre equipos de menor o mayor complejidad).

En este reglamento no sólo se recogen las nuevas competencias otorgadas a la PGR mediante el nuevo Decreto Ley y distribuidas entre sus unidades legales, sino que también se incluyen el conjunto de responsabilidades que adquieren las unidades de apoyo, que obligatoriamente deben ser mucho más dinámicas y modernas.

La concepción de este nuevo modelo de funcionamiento es fruto del compromiso y la participación activa de los diferentes líderes de las unidades claves y de apoyo de la Institución.

Este nuevo modelo de funcionamiento también deja una mayor responsabilidad sobre los líderes de cada una de las unidades de la institución, que deben preocuparse por el desarrollo de su gente en el organismo.

5.2.-Del Estatuto del Personal

El Estatuto del Personal tiene como objetivo servir de guía o instrumento orientador de las políticas y estrategias de Recursos Humanos de la Institución. El hilo conductor utilizado para su elaboración responde a la desagregación de los diferentes procesos y subprocesos de Recursos Humanos. A diferencia del Estatuto de la Función Pública o de otros Estatutos de Personal de Instituciones Públicas, como el de la Contraloría General de la República, el de la Fiscalía General de la República, y la derogada Ley de Carrera Administrativa hoy Estatuto de la Función Pública, el mismo cuenta con una estructura lógica particular donde se establecen los principios y políticas del Sistema de Recursos Humanos de la Institución de acuerdo a los procesos que la integran, entre los que se incluyen: Provisión de Personal, Clasificación y Remuneración, Capacitación y Desarrollo de Carrera y Administración de Personal. El Estatuto cuenta con tres Títulos:

En el primer título del Estatuto sobre Disposiciones Generales se especifica: el marco de acción, la definición de funcionario o funcionaria de la Procuraduría tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción, los cargos de alto nivel y de confianza; y se hace referencia sobre la estabilidad de los funcionarios de carrera.

Seguidamente, en su Título II el Estatuto define y explica todo lo concerniente al Sistema de Recursos Humanos de la Institución haciendo énfasis en la responsabilidad de la Gerencia de Recursos Humanos como garante de las políticas y líneas generales en materia de personal. Durante este título se detallan aspectos sobre:

El subsistema de Provisión de Personal, cuyo objeto se centra en el reclutamiento, selección e ingreso del personal de la PGR, abarca aspectos como: la revisión de las necesidades de personal, lo criterios de selección (concurso público), los requisitos de ingreso y la inducción del nuevo personal.

El subsistema de Clasificación y Remuneración que se orienta hacia el diseño y mantenimiento de los perfiles de cargos que integran la estructura organizativa así como a la remuneración base que le corresponde a cada ocupante de conformidad con el análisis, descripción y valoración de los cargos, lo cual constituye el fundamento de la equidad interna. En el estatuto se detallan aspectos importantes sobre el análisis y valoración de los cargos, así como lo que concierne a la administración de sueldos.

El subsistema de Capacitación y Desarrollo de Carrera donde se incluyen los criterios para la promoción del personal, el desarrollo de capacidades, aptitudes y habilidades y el proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios o funcionarias de la Institución.

El subsistema de Administración de Personal que abarca el conjunto de trámites administrativos que se derivan del ingreso, permanencia y egreso del personal de la PGR. En este Capítulo del Estatuto se incluyen además la administración de los trámites de nómina y de los beneficios legales e institucionales de la Institución. El Estatuto hace referencia sobre aquellos beneficios que disfruta el personal (vacaciones y bono vacacional, bonificación de fin de año, prestaciones de antigüedad, jubilaciones, permisos remunerados y no remunerados, guarderías, prima de profesionalización, bono de permanencia, provisión de alimentos, ayuda por matrimonio, ayuda por nacimiento de hijos, viáticos, seguros de vida, HCM y funeraria, programa de estímulo al ahorro, servicio médico, prima por juguete, contribución anual para la adquisición de textos y útiles escolares y becas de estudio), sin perjuicio de todos aquellos beneficios contemplados en la Convención Colectiva vigente.

Por otra parte, en su Título III, el Estatuto incluye algunas situaciones administrativas especiales como la Comisión de Servicio, el Traslado, la Disponibilidad y los Permisos y Licencias.

Conviene precisar en relación con el Estatuto de Personal, los límites que el propio ordenamiento jurídico impone en la extensión de su regulación, y que fueron totalmente considerados en el momento de su elaboración.

En este sentido, tenemos que señalar que la Ley del Estatuto de la Función Pública constituye el marco legal general dirigido a regular las relaciones de servicio público entre los funcionarios públicos y las administraciones públicas nacionales, estadales y municipales.

Este instrumento comprende, de una parte, lo relativo al sistema de dirección y de gestión de la función pública, así como la articulación de las carreras públicas y, de otra, el sistema de administración de personal, que incluye la planificación de los recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de carrera, evaluación de méritos, ascensos,

traslados, transferencia, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro, según lo dispuesto en el artículo 1 de la mencionada Ley.

No obstante, dicha Ley consagra excepciones para su aplicación. Así, en el parágrafo único del artículo antes citado, enumera algunos funcionarios públicos – entre ellos los funcionarios de la Procuraduría General de la República -, que se encuentran excluidos de la aplicación de la Ley y, en su artículo 2, establece que sólo por leyes especiales podrán dictarse estatutos para determinadas categorías de funcionarios o para aquellos que presten servicio en determinados órganos o entes de la Administración Pública. Sin embargo, cabe observar que constituye un reiterado principio en materia funcionarial, que en lo no regulado en el régimen especial, se aplicará de manera supletoria lo establecido en el régimen general, que en el presente caso, es la mencionada Ley del Estatuto de la Función Pública.

Igualmente, el propio Decreto con fuerza de Ley Orgánica de la PGR, establece en su artículo 47 que su sistema de la carrera, se basa en los principios constitucionales, las disposiciones de dicho Decreto Ley, el Estatuto correspondiente y supletoriamente por la Ley que rige la función pública.

Lo anterior adquiere especial relevancia en cuanto a la tipificación de las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus deberes y obligaciones y sus correlativas sanciones, así como en lo relativo al procedimiento disciplinario correspondiente, toda vez que tales aspectos se encuentran subordinados al principio de legalidad formal, en observancia de la garantía enunciada en el numeral 6 del artículo 49 de la Constitución y según lo dispuesto en el numeral 32 del artículo 156 ejusdem, los cuales son del siguiente tenor:

> "**Artículo 49.** El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:
> (Omissis)
> 6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes.
> (Omissis)".
> "**Artículo 156.** Es de la competencia del Poder Público Nacional:
> (Omissis)
> 32. La legislación en materia de derechos y garantías constitucionales; la civil; mercantil, penal, penitenciaria, de procedimientos...
> (Omissis)".

Las normas constitucionales transcritas constituyen una severa limitación al Estatuto de Personal de la PGR, ya que en el mismo no se podría abarcar aspectos propios de la reserva legal, como lo relativo a las sanciones y procedimientos.

De allí que, el artículo 2 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, permite el establecimiento de regímenes especiales a categorías de funcionarios en razón de la especificidad de sus funciones o por la prestación de servicios en un determinado órgano o ente. Por tanto, dicha excepción no es absoluta sino relativa, toda vez que existen aspectos propios de la condición de funcionario público que podrían no estar desarrollados en la normativa especial que los rige o que sencillamente no son susceptibles de desarrollo sublegal, casos en los cuales se deben aplicar las disposiciones de la Ley del Estatuto de la Función Pública.[18]

Junto al Reglamento Interno, el Estatuto se convierte en el marco legal que sustenta el funcionamiento de la Procuraduría General de la República (Estructura-Capital Humano) así como de las estrategias y políticas de Recursos Humanos de la Institución.

5.3.-De la Escala de Sueldos y Salarios

El desarrollo de productos como el Manual Descriptivo de Cargos de la Procuraduría y el Sistema de Valoración de Cargos, crean las bases para la elaboración de las Escalas de Sueldos y Salarios de la Institución, lo cual consolida un Sistema de Clasificación y Remuneración.

La Escala de Sueldos se realizó atendiendo a los principios de equidad interna y competitividad externa. La equidad interna, igual salario para igual trabajo, se alcanza mediante el proceso de valoración, es decir, la asignación de tasas salariales de un determinado cargo se realiza en función de la complejidad y naturaleza del mismo. La competitividad externa consiste en adecuar los niveles salariales a la realidad del mercado, es decir el sueldo debe ser lo suficientemente competitivo para que el funcionario o funcionaria de la Procuraduría General de la República, se sienta motivado y justamente recompensado con referencia al mercado externo. Si se pretende convertir a la Procuraduría en una *institución modelo* cuyo funcionamiento se asemeje al de un escritorio jurídico de avanzada, se debe contar con un sistema de compensación competitivo.

Vale la pena destacar que el incremento de la escala con referencia a la vigente (35%), no tiene una incidencia presupuestaria mayor, todo ello si tomamos en cuenta la evaluación del personal donde se logró definir los funcionarios que no cumplen con los nuevos perfiles exigidos por los cargos y que no son requeridos por la Institución.

[18]. En el mismo sentido puede verse; Dictamen de la Procuraduría General de la República de fecha 13 de diciembre de 2001. Caso Estatuto de Personal del Instituto Geográfico de Venezuela Simón Bolívar, Oficio N° GGAJ 1080.

IV. CONCLUSIONES

El desarrollo de proyectos de reorganización u optimización no es tarea fácil, múltiples son las causas por las cuales se inician, algunos planificados otros simplemente obligados por circunstancias que escapan de la propia dinámica interna de la organización, como lo puede ser la realidad del contexto que la determina e impacta. Durante el presente artículo hemos tratado de mostrar al lector cada una de las variables y dimensiones de un modelo de reorganización, en primer lugar partiendo de algunas consideraciones teóricas para seguidamente describirlo paso a paso durante el proyecto de reorganización de la Procuraduría General de la República. Aunque no existe una receta y una serie de pasos a seguir para el desarrollo de proyectos de esta naturaleza, nuestra intención ha sido sistematizar en lo posible esta difícil tarea pero estamos claros, ya que sería pretencioso y hasta ingenuo de nuestra parte, que el inicio de estos proyectos, su evolución e implantación dependerá de muchas variables que en muchos casos resultan difícil controlar.

Esta situación resulta palpable en la Administración Pública donde los elementos del contexto, especialmente aquellos relacionados con el ordenamiento jurídico vigente, hacen realmente complejo el proceso de este tipo de proyecto. Los ejemplos están a la orden del día, al indagar un poco sobre la experiencia de algunos organismos pertenecientes al sector, nos encontramos con casos realmente curiosos, de reorganizaciones perennes y de incluso gran frustración por parte de algunos de los responsables de su ejecución. Creemos que este trabajo puede servir de referencia a otras instituciones u organismos que se enfrentan a proyectos de esta índole por cuanto se ha podido comprobar la aplicabilidad de un modelo teórico en una realidad compleja .

Uno de los elementos más importantes durante el desarrollo de cualquier proyecto de transformación es la Gerencia del Cambio. En el caso de la PGR, la resistencia y traumas del cambio fueron controlados de manera inteligente mediante la definición de una estrategia de implantación y de comunicación. Sin duda, la transformación afecta la cultura de la Institución, la cual debe ser transmitida a los empleados, aclarando el nuevo modelo de funcionamiento y lo que la Institución espera de ellos.

Otro aspecto relevante es el rol de deben jugar los líderes del proyecto y algunas de las unidades claves de la organización cuyo papel se centra en convertirse en los catalizadores de la estrategia de cambio, diseñando estudios de diversa índole y midiendo y comunicando las expectativas de la Institución y de sus miembros. Este es el caso de la Gerencia de Recursos Humanos junto a la Gerencia de Comunicación Corporativa.

De la misma manera, las organizaciones deben entender que los procesos de cambio son dinámicos y estar atentas y dispuestas al desarrollo, actualización y aplicación de las diversas herramientas necesarias para la correcta gestión de las organizaciones, resaltamos esto ya que en muchos casos dichos proyectos, al

considerarse, como concluidos se quedan rezagados y en ciertos casos son olvidados o echados a un lado, lo cual representa un riesgo común que desgasta mucho a las organizaciones.

Los proyectos de reorganización en el sector público o privado deben ser realistas, planificados, con un alcance determinado por objetivos específicos, y un tiempo de ejecución estimado. En materia de organizaciones públicas, las pautas las determina el ordenamiento jurídico, por lo que puede suceder que las reformas en él mismo, sean factores generadores de dichos procesos. Igualmente, puede suceder lo inverso, es decir, que el alcance de un determinado proyecto de reorganización implique la necesidad de reformas en el marco jurídico. En la práctica, los procesos de reorganización en la Administración Pública, suelen estancarse en el nombramiento mediante Decreto o Resolución (dependiendo del órgano o ente) de una Comisión netamente asesora, encargada de entregar un informe final contentivo de las observaciones pertinentes. No obstante, en la mayoría de las ocasiones dichas entregas son diferidas o simplemente no son ejecutadas las medidas pertinentes. Quizás, lo que presenta más dificultad en la ejecución de un proyecto de este tipo, sea lo concerniente a la reducción de personal, motivado a varias razones. Primero, porque la misma exige un estudio objetivo y detallado del capital humano, así como el cumplimento de una serie de requisitos legales, de los cuales depende el éxito de un proceso de reorganización. Segundo, por el efecto político y humano que involucra una decisión de este tipo. Lo paradójico es que la mayoría de los analistas coinciden en señalar la necesidad de reducir el tamaño del Estado, y por ende su capital humano. No obstante, la práctica enseña que los gerentes públicos son renuentes a asumir esta responsabilidad, y prefieren retrasar la decisión esperando un momento más adecuado, que en la mayoría de los casos nunca llega, ya sea porque el contexto exterior no mejora, o porque sencillamente se cambia a la autoridad respectiva.

La Administración Pública como entramado burocrático de la ejecución del poder, suele recibir críticas de los destinatarios a quienes debe su razón de ser. Es generalizada la opinión adversa, al momento de evaluar las gestiones públicas. No obstante, eso no debe extrañarnos, no por el hecho de que sea verdad, sino porque es propio de la naturaleza humana situarse en posiciones críticas. Lo curioso es que muchos de éstos "críticos destructivos", resultan ser extremadamente ineficientes al momento de asumir responsabilidades en la gerencia pública. No es nuestra intención aquí justificar nada ni a nadie. Todo lo contrario, se trata de observar un fenómeno que no es nuevo, y que se presenta en la mayoría de las sociedades contemporáneas. Los responsables de asumir posiciones en la gerencia pública, deben evaluar con el debido respeto el legado de la gestión precedente. La única manera de avanzar es retomando lo que nos dejan y mejorarlo. Ciertamente, esto varía dependiendo de la organización, pero siempre se podrán encontrar aspectos positivos, especialmente en el recurso humano. De manera que, no se trata de continuar con las urgencias pendientes o completar los cargos vacantes, es más que todo un problema de actitud organizacional. De lo que se trata es de tomar un testigo

para un relevo, eso sí con la pretensión de mejorar al anterior en el recorrido que nos toca, pero conscientes de que todos participamos en la misma carrera.

Finalmente nos atrevemos a proponer que los proyectos anunciados por la dirigencia del sector público para su reorganización pueden abordarse tomando como referencia este modelo. atendiendo especialmente al aspecto integral del mismo, que permitan la transformación de estos organismos sobre un eje común y una coherencia indispensable para alcanzar los niveles de eficiencia deseados.

V.-BIBLIOGRAFÍA

BECKHARD, Richard y Reuben Harris (1998); "Transiciones organizacionales: Administración del Cambio"; Editorial Addison-Wesley Iberoamericana.

BIASCA, Rodolfo (1998); "Resizing: Reestructurando, replanteando y recreando la empresa para lograr competitividad"; Ediciones Macchi, 6ta edición.

BONILLA, Josué (1997); "Sistemas de Información y Recursos Humanos". Departamento de Estudios Laborales, UCAB.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial No 5.453 (extraordinario) del 24 de marzo de 2000.

Constitución de la República de Venezuela (1961). Gaceta Oficial No 662 (extraordinario) del 23 de enero de 1961.

CUESTA, Félix (1998); "La Empresa Virtual"; Edit. Mc Graw Hill.

CHIAVENATO, Idalberto (2000); "Administración de Recursos Humanos". Editorial Mc. Graw Hill, 5ta Edición, Bogotá.

DAVIS, Margaret y David Weckler (1996); "A Practical Guide to Organization Design"; Editorial Crisp Learning, Menlo Park, California.

Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (2001). Gaceta Oficial No 5.554 (extraordinario) del 13 de noviembre de 2001.

Decreto de Creación de la Comisión Presidencial para la Transformación de la Administración Pública Nacional. Gaceta Oficial No 37.530 del 18 de Septiembre de 2002.

Estatuto de Personal de la Procuraduría General de la República (2002). Gaceta Oficial No 37.519 del 3 de septiembre de 2002.

FERNANDEZ, Manuel y José Sánchez (1997); "Valoración de Puestos de Trabajo"; Editorial Díaz de Santos, Madrid.

GALLEGO, A. (1971); "Derecho General de Organización"; Instituto de Estudios Administrativos, Madrid.

GARCÍA, Gustavo (2000); "Resistencia al Cambio por el Desarrollo de Sistemas de Información Gerencial en el área de RRHH"; UCAB, Caracas.

GARCÍA-TREVIJANO, J. (1967); "Tratado de Derecho Administrativo"; Revista de Derecho Privado, Madrid.

GATES, Bill (1999); "Los Negocios en la Era Digital"; Plaza y Janés Editores, S.A.

HARRINGTON, James y otros (2000); "Project Change Management: Applying Change Management to Improvement Projects"; Editorial McGraw-Hill.

JOYANES, Luis (1998); "Cibersociedad: Los retos sociales ante un nuevo mundo digital". Editorial Mc Graw Hill, Madrid.

KAPLAN, Robert y David Norton (1997); "Cuadro de Mando Integral: The Balanced Scorecard"; Editorial Gestión 2000, Barcelona.

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Gaceta Oficial del 6 de septiembre de 2002.

Ley Orgánica de la Administración Pública (2001). Gaceta Oficial No 37.305 del 17 de octubre de 2001.

MOLES CAUBET, A. (1997); "Estudios de Derecho Público"; Instituto de Derecho Público, UCV, Caracas.

NADLER, David y Michael Tushman (1999); "El diseño de la organización como arma competitiva"; Oxford University Press, México.

NAVARRO, Thomas (2000); "Restructuring your Organization: A Reorganization Guide"; Lakewood.

OFICINA CENTRAL DE PERSONAL (1994); "Manual Descriptivo de Clases de Cargos"; República de Venezuela, Presidencia de la República.

PAREJO, L. y otros (1996); "Manual de Derecho Administrativo"; Editorial Ariel S.A., Volumen 1, Barcelona.

PEÑA SOLIS, José (2001); "Manual de Derecho Administrativo"; Colección de Estudios Jurídicos, Tribunal Supremo de Justicia, Volumen 2, Caracas.

PONTE, Jorge (1999); "El management en el Siglo XXI (Arthur Andersen)"; Editorial Granica, Buenos Aires.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUT (2000); "Project Management Body of Knowledge".

Reglamento Interno de la Procuraduría General de la República (2002). Gaceta Oficial No 37.468 del 19 de junio de 2002.

RIUTORT, Matías (2002); "La pobreza en el trienio 1999-2001"; Revista Temas de Coyuntura No 45, IIES, UCAB.

ROBBINS, Stephen (2001); "La Administración en el Mundo de Hoy"; Editorial Prentice Hall, México.

SALINAS, Alberto (1975); "La Reforma Administrativa"; Fondo de Cultura Económica, México.

SÁNCHEZ, César (2001); "Manual de Equipos de Trabajo"; Consultores Gerenciales, C.A., Caracas.

TAPSCOTT, Don y Art Caston; "Cambio de Paradigmas Empresariales"; Editorial Mc. Graw Hill, Santa Fe de Bogotá.

The Price Waterhouse Change Integration Team (1995); "El Cambio Óptimo: Las mejores prácticas para transformar su empresa".

URQUIJO, José Ignacio (2001); "Teoría de las Relaciones Industriales". UCAB.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

César Augusto Carballo Mena*

"...y sólo tendré horario para morirme
pero el cielo de veras que no es éste de ahora
ese cielo de cuando me jubile
habrá llegado demasiado tarde"
(Mario Benedetti. Después)

Resumen del Contenido:

El presente trabajo analiza el contenido y alcance del artículo 90 de la Constitución vigente, relativo a los institutos fundamentales del tiempo de trabajo en condiciones de subordinación o dependencia. De más está destacar la importancia que en la esfera del Derecho Laboral reviste el aludido régimen normativo pues, sin duda, evidencia el poder de mando del empleador y, del otro lado, el deber de obediencia del trabajador, expresado en la imposibilidad de disponer libremente de su tiempo y de su actividad. En síntesis, la vigente normativa constitucional establece: (i) la disminución de la jornada máxima semanal en turno nocturno (35 horas); (ii) la preservación de los regímenes especiales en materia de tiempo de trabajo; (iii) el carácter voluntario del trabajo en sobretiempo; (iv) la ratificación del régimen de descanso semanal obligatorio y disfrute vacacional; y (v) el deber del legislador de reformar la Ley Orgánica del Trabajo.

Summary

This paper analyzes the scope and content of Article 90 of the Bolivarian Constitution, which deals with the basic rules regarding working hours of employees. Needless to say, such rules are of utmost relevance in the field of labor legislation, for they reveal the power of the employer as well as the submissive role of the employee ,expressed in the employee's surrender of his right to dispose freely of his time. The above-mentioned article of the Bolivarian Constitution established: (i) the reduction of the maximum hours of work on night shifts (35 hours); (ii) preservation of special provisions regarding working hours; (iii) the voluntary nature of overtime; (iv) a ratification of mandatory leisure time on a weekly basis; and (v) the duty of the legislator to reform the "Ley Orgánica del Trabajo".

Palabras Claves: Derecho Laboral, Jornada Laboral, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

* El autor es Profesor de Derecho del Trabajo y Jefe del Departamento de Derecho Social de la Facultad de Derecho en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

César Augusto Carballo Mena

SUMARIO: I.-INTRODUCCIÓN. II.- JORNADA DE TRABAJO (NOCIÓN). III.- LÍMITES A LA JORNADA. IV.- TENDENCIA A LA REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA. V.- RÉGIMEN DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO (ANUENCIA DEL TRABAJADOR COMO CONDICIÓN DE PROCEDENCIA DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO) VI.- DÍA DE DESCANSO SEMANAL Y DISFRUTE VACACIONAL REMUNERADOS. VII.- *ADDENDUM*: extracto de la sentencia N° 1183 del 3 de julio de 2001, proferida por la Sala Constitucional del TSJ (magistrado ponente, Antonio García García).

I.- INTRODUCCIÓN

El artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela[1] (CRBV), en el ámbito de las normas que regulan el trabajo dependiente, desarrolla -como ha sido tradicional en nuestro constitucionalismo social[2]- lo relativo a la

[1]."Queda la duda, sin embargo, entre los estudiosos de la materia sobre cuál es el texto constitucional vigente: si el sometido a la consideración de los electores o el publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela y, en este supuesto, cuál de ambas publicaciones, la de diciembre o la de enero. En todo caso, debe señalarse, es difícil comprender cómo se pudo modificar el contenido de la publicación sometida a *referendum* pues, ciertamente, los electores estaban –al momento de consignar su voto- imposibilitados de saber sobre los cambios que sufriría.
En este orden de ideas cabe señalar que, el 24 de enero de 2002, la Subdirectora en lo Constitucional y Contencioso Administrativo de la Fiscalía General de la República –actuando en representación de su Superior, el Fiscal General de la República- solicitó al Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, "se pronuncie expresamente sobre la interpretación de los artículos 30, 47, 189, 266, numeral 3, 271 y 336, numeral 10, de la vigente Constitución (...), estableciendo el contenido y alcance de las mencionadas disposiciones" por cuanto las diferencias existentes entre una y otra publicación <<pueden conllevar a interpretaciones contradictorias y disímiles>>. A pesar del tiempo transcurrido y de la gravedad de la materia, la Sala no ha proferido su decisión, (expediente 2002-171)" (Fernando Parra Aranguren, Prólogo al libro de César Augusto Carballo, "Aproximación Crítica a la Doctrina Laboral del Tribunal Supremo de Justicia", UCAB, Caracas, 2002).

[2].A) La Constitución de la República de 1936 consagró, en su extenso artículo 32, numeral 8°, el deber del legislador de desarrollar lo concerniente al *reposo semanal* (preferentemente en día domingo) y a las vacaciones anuales remuneradas.
B) La Constitución de 1947 (Art. 63) previó, entre otros aspectos, el desarrollo legislativo del régimen de jornada diaria máxima de ocho (8) horas (diurna) y siete (7) horas (nocturna) (numeral 1°); la progresiva disminución de la jornada (numeral 1°); y las vacaciones anuales remuneradas (numeral 4°); y
C) La Constitución de la República de 1961 (Art. 86) previó que la duración normal del trabajo no excedería de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho semanales, y la del trabajo nocturno (cuando ello fuere permitido) no excedería de siete horas diarias ni de cuarenta y dos semanales; el derecho al descanso semanal remunerado y de las vacaciones "pagadas de conformidad con la ley"; la progresiva disminución de la jornada (dentro del interés social y en el ámbito que se determine) y la mejor utilización del tiempo libre.

regulación del tiempo de trabajo. En particular, prevé lo concerniente a la limitación de la extensión de la jornada de trabajo, al carácter paccionado del trabajo en sobretiempo, y al régimen del descanso semanal y del disfrute de vacaciones remuneradas:

> "La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas".

De otra parte, la Disposición Transitoria Cuarta, numeral tercero del texto constitucional impuso a la Asamblea Nacional, dentro del primer año contado a partir de su instalación, el deber de reformar la Ley Orgánica del Trabajo con el objeto de contemplar (además de un nuevo régimen de las denominadas *prestaciones sociales*, *ex* artículo 108 de dicha Ley) "un conjunto de normas integrales que regulen la jornada de laboral y *propendan a su disminución progresiva*, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República" (cursivas mías).

Al análisis de las normas constitucionales antes transcritas, relativas al régimen jurídico del tiempo de trabajo, serán destinadas las próximas líneas.

II.- JORNADA DE TRABAJO (NOCIÓN)

Se entiende por jornada de trabajo -*ex* artículo 189 Ley Orgánica del Trabajo (LOT)- el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y, por tanto, no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.[3] En este sentido, precisa la norma que se comenta, el trabajador se encuentra a disposición del patrono "desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día...".

Como se observa, nuestro legislador no asumió la tesis de la jornada *in itinere*, según la cual el trabajador se encuentra en ejecución de la jornada de trabajo desde que abandona su lugar de habitación y retorna a él. Bajo esta concepción la jornada contempla el *tempus in itinere* e incluiría, en consecuencia, el lapso requerido para

[3].En este sentido, consagra el artículo 20 del Convenio N° 30 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que "la expresión horas de trabajo, significa tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halla a disposición del empleador".

trasladarse hasta el lugar de ejecución de las labores o donde deba el trabajador recibir las órdenes o instrucciones patronales, así como el requerido para retornar a su lugar de habitación.

Por excepción, se prevé (Art. 193 LOT) que en el supuesto que el empleador hubiere asumido el deber de brindar transporte a sus trabajadores hasta el lugar de trabajo, "se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono (en ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva) acuerden no imputarlo mediante el pago de la remuneración correspondiente".

Toda vez que el trabajo -objeto de la relación laboral- supone necesariamente la presencia del trabajador, surge en cabeza del patrono o empleador -quien se apropia de los réditos del trabajo ejecutado por cuenta ajena y bajo su dependencia- el *deber de previsión*, esto es, de garantizar la vida, salud y dignidad del trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios en la esfera de la empresa[4]. Por tal virtud, en el plano del tiempo de trabajo se imponen limitaciones o interrupciones de variada índole dirigidas, precisamente, a garantizar virtualidad del aludido deber patronal de previsión:

a) *Intrajornada diaria* (descanso durante la jornada de trabajo *ex* artículos 198, último aparte y 205 LOT).
b) *Interjornadas diarias* (límites a la jornada de trabajo diaria *ex* artículos 90 CRBV, 195, 196 al 203, 206, 254, 275, 285, 306, 325 y 339 LOT).
c) *Interjornadas semanales* (descanso semanal obligatorio *ex* artículos 90 único aparte CRBV, 212.a y 216 LOT).
d) *Por motivo de día feriado* (prohibición de trabajo en días feriados *ex* artículos 211 y 212 LOT); y
e) *Por motivos de descanso vacacional* (descanso vacacional obligatorio *ex* artículos 90 CRBV y 219 LOT).

II. LÍMITES A LA JORNADA

En relación con el aludido cúmulo de interrupciones que, legalmente, se imponen al tiempo de trabajo, es de destacar, en la esfera del texto constitucional, lo referente a la limitación *interjornadas diarias*. En efecto, el artículo 90 CRBV fijó el límite máximo de la jornada diaria y semanal –tanto diurna como nocturna-, en los términos siguientes: "La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la

[4].A texto expreso, el artículo 16, literal b) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) consagra el *deber de previsión* en cabeza del patrono: "El patrono o empleador observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales: (...) b) Adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios...".

jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales...". La norma transcrita presenta ciertas aristas que es menester destacar:

i) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 195 LOT, la jornada de trabajo se clasifica (según el horario que la comprende) en diurna (entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.), nocturna (entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.) y mixta (la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos, siempre que no exceda de cuatro horas nocturnas pues, en este caso, se estimará –en su integridad- como jornada nocturna).

ii) La LOT (Art. 195) estipula que "salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 ½) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana".
De lo dispuesto en el artículo 90 CRBV se desprende que los límites (diario y semanal) de la jornada diurna fueron preservados (ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales), el correspondiente a la jornada diaria nocturna no sufrió –de igual modo- alteración alguna (siete horas diarias), mientras que el límite semanal de la jornada nocturna fue reducido a treinta y cinco (35) horas.
El régimen de la jornada mixta, por su parte, fue preservado en los términos y condiciones previstos en la LOT, toda vez que la norma constitucional (Art. 90) nada consagró al respecto. Por tanto, de la reducción de la jornada nocturna (semanal) –consagrada en el artículo 90 CRBV- no es posible predicar –automáticamente– la reducción proporcional de la jornada mixta pues ésta no aparece prevista en la LOT como *promedio* entre las jornadas diurna y mixta sino, por el contrario, sometida a un régimen autónomo e independiente. Por reducción al absurdo, sostener que la abreviación –constitucional- de la jornada nocturna de trabajo apareja necesariamente la reducción proporcional de la jornada mixta, implicaría –igualmente- admitir la reducción –en idéntica proporción- de la jornada diurna, lo cual –como se apuntó- fue rechazado a texto expreso por el constituyente de 1999. En suma, si el constituyente hubiere estimado conveniente la reducción de la jornada mixta de trabajo debió, habida cuenta el régimen previsto en el artículo 195 LOT, consagrarlo expresamente y, de este modo, abrogar la referida norma de rango legal.

iii) De otra parte, la norma constitucional *omite toda referencia* –en materia de jornada máxima de trabajo- *a las excepciones previstas legalmente*. Esto es, a diferencia de la norma precursora –artículo 86 de la Constitución de la República de 1961 (CRV)-, el artículo 90 CRBV fija los topes máximos de la

jornada de trabajo (diurna y nocturna), prescindiendo de la alusión a las excepciones previstas legalmente. Por tal virtud, fue obviada la virtualidad de múltiples categorías de trabajadores que, por las características de la labor que ejecutan, están obligados a observar jornadas de once (11) horas diarias o más: *v.gr.* empleados de dirección, trabajadores de confianza, trabajadores de mera presencia o en laborees discontinuas, trabajadores rurales, deportistas profesionales, domésticos, conserjes, *etcétera*.

iv) Como efecto de la entrada en vigencia de la CRBV, pudo interpretarse –*prima facie*- que las *jornadas especiales* (*ex lege*) fueron abrogadas (por inconstitucionalidad sobrevenida) y, por tanto, todos los trabajadores –sin distinción alguna- habrían de observar los referidos límites temporales consagrados ene l artículo 90 CRBV, es decir, que el límite máximo de la jornada de trabajo diurna sería, bajo la óptica indicada, de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) semanales con independencia de las características del trabajo ejecutado (esfuerzo requerido, peligrosidad, insalubridad, *etcétera*).

Esta tesis fue rechazada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 1183 del 3 de julio de 2001[5], con ocasión de la acción de nulidad incoada contra los artículos 195, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 207, 208, 210, 325, 360 y 362 de la Ley Orgánica del Trabajo, relativos a la jornada de trabajo, con base en argumentos que, en términos generales, debieron revestir mayor solidez para, de este modo, evitar el severo cuestionamiento –implícito- a la eficacia del régimen normativo constitucional. De este modo, la sentencia que se comenta fundamentó la constitucionalidad de las normas de la LOT, objeto del recurso de nulidad, en su carácter de *excepción frente al régimen general previsto en el artículo 90 CRBV*. Esta argumentación, como resulta obvio, se traduce en la primacía del régimen legal sobre la normativa de rango constitucional, toda vez que –bajo esta hipótesis- el legislador gozaría de la más amplia discrecionalidad para prever las excepciones al régimen constitucional que estimare de mérito. Sobre lo anterior, la Sala dictaminó:

a) En lo referente a la jornada de trabajo nocturna, la Sala Constitucional anuló la frase "ni de cuarenta (40) semanales" contenida en el artículo 195 de la LOT, en atención a lo previsto en el artículo 90 de la Constitución de la República de 1999 ("En los casos que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales"). Por tanto, a partir de la fecha de publicación de la sentencia en la Gaceta Oficial de la República (efecto *ex nunc*) la jornada de trabajo nocturna se reduce (en su límite máximo) de cuarenta (40) horas semanales (según lo que había previsto el artículo 195 LOT) a treinta y cinco (35) horas semanales

[5]. *Vid ut infra* capítulo VI.

"hasta tanto sea dictada la nueva Ley Orgánica del Trabajo, según el mandato del numeral 3 de la Disposición Transitoria Cuarta de nuestra vigente Carta Magna".

b) En lo atinente al Parágrafo Único del mismo artículo 195 LOT, la Sala estableció que esa norma se apega al texto del artículo 90 Constitucional, al admitir la posibilidad de que, mediante resolución especial emanada del Ejecutivo Nacional, se autorice la prolongación de la jornada nocturna de trabajo en aquellas actividades laborales que, por sus características muy especiales, impliquen el cumplimiento de jornadas distintas, sin que ello contraríe los principios constitucionales instituidos en materia laboral.

c) En términos generales, la sentencia comentada precisa que las extensiones de la jornada de trabajo –en exceso de los límites generales determinados en la Constitución de la República-, previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, no se encuentran inficionadas, por tal virtud, de inconstitucionalidad sobrevenida toda vez que sólo atienden a *circunstancias especiales* que ameritan una regulación particular, es decir, apartada del régimen general estipulado en la Carta Magna.

d) Al mismo tiempo, se precisa que, en todo caso, el exceso sobre el límite máximo de la jornada nocturna (35 horas) será considerado como *jornada extraordinaria*, por lo que su cumplimiento no es obligatorio para el trabajador, según se desprende del artículo 90 CRBV ("Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias"); y

e) En síntesis, los artículos 195 en su Parágrafo Único, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 207, 208, 210, 325, 360 y 362 de la Ley Orgánica del Trabajo, a pesar de prever jornadas que exceden los límites máximos establecidos en el artículo 90 de la Constitución de la República, se consideran compatibles con el dispositivo constitucional, habida cuenta su *carácter excepcional.*

v) La Constitución, vale la pena enfatizarlo, es la *lex superior*, se ubica, pues, en el vértice del andamiaje normativo, de allí la *superlegalidad* material que se le reconoce, esto es, su primacía frente a normas de rango inferior. Por la misma razón, sus normas –de ordinario- reflejan un acentuado rasgo de abstracción y generalidad destinado a orientar el desarrollo ulterior de la normativa mediante actos de rango *infraconstitucional* (leyes, reglamentos, decretos, órdenes, etcétera). Por ende, no corresponde a la Constitución la regulación detallada de los institutos, principios o preceptos en ella contenidos sino, más bien, su proclamación (directivas constitucionales) o, a lo sumo, la descripción de los caracteres que componen su núcleo central (sin que ello suponga, en modo alguno, sostener la tesis de la *programatividad* como rasgo inmanente a las normas constitucionales). Por tal virtud, la Ley no podrá contradecir al texto constitucional aunque –resulta prudente

aclararlo- ello no supone, en modo alguno, que el legislador debe limitar su función a la mera ejecución de la Constitución:

> "La Ley (más bien) ha de producirse en el cuadro de la Constitución, no sólo en cuanto a sus contenidos orgánicos y competenciales (...) sino también, especialmente, respecto a sus principios materiales (...) Pero dentro de este cuadro general el legislador actúa con plena libertad, libertad que no puede ser equiparada a la de una mera discrecionalidad administrativa (...que caracteriza la relación Ley-Reglamento), sino que supone una libertad política de configuración de contenidos normativos de un ámbito necesariamente mucho más amplio"[6].

De tal suerte que el contenido material de la Constitución no puede asumirse como limitación de los poderes de creación o configuración normativa que corresponden al legislador, aun cuando las normas legales devendrían inficionadas de inconstitucionalidad si la contradijeren. Por tanto, la ley está llamada a garantizar la paz en los diversos escenarios de interacción social, en consideración a las circunstancias que ha de afrontar en cada momento y, obviamente, en acato a los principios fundamentales que articulan la vida social. Así, la función legislativa es, en cuanto innovativa, esencialmente libre y abierta[7], encontrando como límite esencial la prohibición de actos arbitrarios.

Así, pues, la fijación de los límites de la jornada de trabajo –caso que reclama nuestra atención- mediante norma de rango constitucional (Art. 90 CRBV), no puede ser interpretada *–a priori-* como negación absoluta de jornadas excepcionales o supuestos de prolongación de aquellos límites (de origen preconstitucional) –previstos legalmente- y fundados en circunstancias relevantes para el ordenamiento jurídico, es decir, no arbitrarios (interés común, preservación o desarrollo de la unidad productiva, generación de empleo, prolongación del descanso semanal obligatorio, etcétera).

vi) En nuestro criterio, el artículo 90 CRBV consagra el *régimen general* en materia de límites a la jornada (diurna y nocturna) de trabajo, razón por la cual resultarían admisibles jornadas excepcionales, esto es, que excedan los topes previstos en la norma constitucional (o prolongaciones de la jornada ordinaria) siempre que se fundaren en circunstancias compatibles con los principios que orientan el régimen de restricciones al tiempo de trabajo. En

[6].García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández. Curso de Derecho Administrativo. T. I. 5° ed. Ed. Civitas, Madrid, 1990, p. 145.

[7].*Ibidem,* pp. 146 y 147.

otros términos, siendo que el límite a la jornada de trabajo deriva del imperativo de garantizar al trabajador la efectiva protección a su vida, salud y dignidad, deber admitirse la prolongación del tiempo de trabajo cuando las circunstancas en que el trabajo es ejecutado o el menor esfuerzo desplegado por el trabajador así lo recomendaren.

vii) El artículo 195 LOT prevé el régimen general en materia de limitación de la jornada de trabajo y, de seguidas, del texto legal contempla *múltiples supuestos de excepción*:

a) *Menor esfuerzo requerido en la ejecución de labores* (*v.gr.* trabajadores de mera presencia o en labores discontinuas *ex* art. 198).
b) *Mayor responsabilidad o funciones de supervisión* (*v.gr.* empleados de dirección, trabajadores de confianza, trabajadores de inspección o vigilancia *ex* artículo 198 LOT).
c) *Extensión del período de descanso semanal* (Art. 196 LOT).
d) *Peculiares condiciones en que el trabajo debe ejecutarse* (*v.gr.* trabajadores rurales *ex* artículo 325 LOT).
e) *Exigencias del proceso productivo* (trabajo por turno *ex* artículo 201 LOT).
f) *Acuerdo colectivo* (Art. 206 LOT); y
g) *Dificultad o imposibilidad de delimitar la jornada de trabajo* (Arts. 198.d, 275 y 285 LOT).

Asimismo, se prevén supuestos de trabajo en sobretiempo o prolongación de la jornada ordinaria de trabajo por *necesidades del proceso productivo* (trabajo en horas extraordinarias *ex* artículos 199 y 207 al 210 LOT), por *razones de emergencia* (Art. 202 LOT) o como *compensación frente a interrupciones colectivas de las labores* (Art. 204 LOT).
Con base en lo anteriormente expresado, cabe precisar que el artículo 90 CRBV, luego de fijar los límites de la jornada de trabajo (diurna y nocturna), condiciona el trabajo de horas extraordinarias a la anuencia del trabajador con lo que, de un lado, reconoce a texto expreso un supuesto de excepción frente a la regla general en materia de limitación de la jornada y, del otro, da cuenta del régimen de trabajo extraordinario regulado en la LOT (al sólo exigir una condición adicional para su ejercicio –es decir, la anuencia del trabajador-, sin que fuere menester constituirlo como una excepción y, por ende, establecer los supuestos de procedencia, límites, *etcétera*).
En consecuencia, la norma constitucional (Art. 90) fija los límites máximos de la jornada de trabajo (régimen general) y –a renglón seguido- alude a un supuesto de excepción (trabajo en horas extraordinarias) regulado en la LOT, respecto del cual exige que medie la voluntad del trabajador a los fines de su ejecución. Por lo expuesto, no cabe duda alguna que los límites pautados para la jornada de trabajo *ex* artículo 90 CRBV constituyen la regla o

régimen general pues el propio articulo admite una emblemática excepción, es decir, la posibilidad de trabajar "horas extraordinarias" siempre que el trabajador manifestare su conformidad.

No es posible admitir que el constituyente (Art. 90) hubiere declarado la pervivencia de sólo un supuesto, de los múltiples previstos legalmente, en materia de excepciones al límite de la jornada de trabajo (trabajo en horas extraordinarias). Convenir en lo anterior, constituiría una manifiesta arbitrariedad del intérprete, pues no es posible sostener la abrogación de los regímenes especiales sobre jornada de trabajo y, sin embargo, sólo admitir una manifestación de éstos (sin que mayores fundamentos acompañasen la elección), como lo es el trabajo en horas extraordinarias.

Por el contrario, pareciera que la intención del constituyente fue reformar el límite máximo (como régimen general) en materia de jornada de trabajo y preservar los supuestos de excepción legalmente previstos. Respecto de uno de ellos (trabajo en horas extraordinarias), el constituyente sólo precisó –en potencial transgresión de los deberes éticos que dimanan del contrato de trabajo- la necesidad de que el trabajador manifestare su voluntad de trabajar en sobretiempo.

En síntesis, el artículo 90 CRBV consagra los límites generales a la jornada de trabajo diurna y nocturna, admitiéndose su prolongación en circunstancias excepcionales (horas extraordinarias, trabajo de emergencia y trabajos compensatorios) así como la virtualidad de jornadas que excedieren dichos topes en circunstancias que evidencien su necesidad (circunstancias propias del proceso productivo) o conveniencia (extensión del período de descanso semanal, responsabilidades del trabajador, etcétera), tal como lo declarase la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en su referida sentencia N° 1183 del 3 de julio de 2001.

IV.- TENDENCIA A LA REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA

El artículo 90 CRBV prácticamente reproduce su norma precursora (Art 86 CRV) al consagrar que "se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras".

La reducción progresiva de la jornada de trabajo –que debe orientar la acción del Estado en materia laboral *ex* artículo 90 CRBV- expresa, de algún modo, el objetivo del Derecho del Trabajo como instrumento de superación del estado de extrema explotación a la que se sometió al trabajador (en riesgo de su vida y salud) bajo el imperio de la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo. En otro términos, la reducción de la jornada de trabajo implica –en igual medida- la liberación del trabajador del estado de dependencia a la cual se somete con ocasión

del contrato de trabajo, recuperando así la disponibilidad de su tiempo para integrarse a su núcleo familiar, interactuar con los demás miembros de la sociedad y, en suma, dedicarse al esparcimiento.

De hecho, las primeras normas de Derecho del Trabajo estuvieron destinadas, precisamente, a limitar el tiempo durante el cual el trabajador debía encontrarse a la disposición del empleador. De esta forma, se superó la limitación natural del trabajo marcada por la luz del día, esto es, la labor desplegada desde el amanecer hasta el ocaso. De lo expuesto dan cuenta la legislación inglesa de 1862 y la francesa de 1855 que fijaron la jornada diaria máxima en doce (12) horas. De igual modo, los acontecimientos del primero de mayo en *Hay Market Square* (Chicago, EE.UU.) tuvieron su epicentro en la pretensión de la clase trabajadora de alcanzar una jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias. En tributo a ello, el primer Convenio (N° 1) adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (1919) fue, precisamente, sobre limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales.

Es de destacar que de conformidad con la norma constitucional, la reducción progresiva de la jornada de trabajo –como luce lógico- no puede ser ajena a las circunstancias sociales y económicas que privan en un momento determinado, de allí que se hubiere estipulado el "interés social" como dato relevante a los fines de establecer la intensidad o ritmo del proceso de reducción de la jornada de trabajo.

En este orden de ideas se inserta la norma contenida en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 3 CRBV, según la cual Asamblea Nacional deberá, dentro del año contado a partir de su instalación, reformar la Ley Orgánica del Trabajo a los fines de contemplar "un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República". La norma transcrita, en consideración a la ambigüedad e imprecisión exhibidas, nos merece los siguientes comentarios:

> La referencia a un conjunto de "normas integrales" destinadas a regular lo referente a la jornada de trabajo pareciera responder a una falta de técnica legislativa toda vez que no es posible imputarle -por argumento a *contrario sensu*- significación alguna a la expresión "normas (jurídicas) parciales". En otros términos, nada aporta la calificación de "integral" que el constituyente atribuyó a las normas legales que regularán el régimen de la jornada de trabajo. Entendemos que quizá la intención fue aludir a la regulación "integral" del régimen de la jornada de trabajo como consecuencia directa de la reducción –Art. 90 CRBV- de ésta en lo que al turno nocturno respecta, de tal suerte que pareciera equitativo revisar el régimen de la jornada mixta (ponderando a tales fines la referida reducción sobre los límites de la jornada nocturna) o de ciertas jornadas especiales (*v.gr.* trabajadores de confianza, empleados de dirección, *etcétera*).

En segundo término, se pretende que el nuevo régimen "integral" de la jornada de trabajo propenda a su reducción progresiva, "en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República". De tal suerte que la disposición transitoria que se comenta no ordena la reducción de la jornada de trabajo –mediante la reforma de la LOT- sino más bien, la confección de un régimen integral que regule dicho instituto bajo criterios únicos –que le brinden coherencia y lo hagan equitativo- con base en los principios que es posible extraer del régimen general consagrado en el artículo 90 CRBV. Por tanto, es posible –y pareciera equitativo- proceder a la reducción de la jornada mixta (en la proporción que el legislador estimare conveniente) y, quizá, a la reducción de las jornadas excepcionales (en exceso de los topes generales) previstas en la LOT.

En sentido contrario, pareciera ser la intención del constituyente enervar (por lo menos dentro del primer año de gestión de la Asamblea Nacional) cualquier reducción de los límites generales de la jornada (diurna y nocturna) consagrados expresamente en el artículo 90 CRBV, toda vez que el aludido régimen general ha de servir de marco referencial para la concepción y diseño –por parte de la Asamblea Nacional, por imperativo de la Disposición Transitoria Cuarta, numeral tercero- del régimen integral sobre la jornada de trabajo (por tanto, extensivo a las jornadas excepcionales, a la regulación de los supuestos de prolongación de la jornada ordinaria, descansos *intrajornada diaria*, *etcétera*). En abono del criterio que se sustenta, aparece la directriz constitucional para que el nuevo régimen normativo sobre la jornada contemple mecanismo dirigidos a propiciar la "reducción progresiva de la jornada", esto es, en armonía con el interés social el nuevo régimen legal deberá apuntalar los mecanismos que han de garantizar o virtualizar el aludido imperativo constitucional.

Con respecto a las modalidades de reducción progresiva de la jornada de trabajo que habrán de consagrarse en la LOT –a partir de la reforma que habría de afrontar la Asamblea Nacional -, es de destacar la orientación brindada por el constituyente: "en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República". No obstante, del análisis de los diversos convenios de la Organización Internacional el Trabajo ratificados por Venezuela no es posible extraer, nítidamente, el mecanismo o instrumento apuntado por el constituyente a los fines de promover la reducción progresiva de la jornada. En efecto, sólo regulan el tópico indicado –dentro del

catálogo de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el país- los Convenios Nos. 1 (por el que se limita las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, de 1919), 149 (sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, de 1977) y 153 (sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, de 1979). De los convenios internacionales antes indicados pueden extraerse, a *grosso modo*, los siguientes criterios orientadores:

a) Principio de no discriminación arbitraria en materia de fijación de los límites de la jornada de trabajo, en atención al cual los trabajadores, sin distinción alguna, deberán estar sometidos a limitaciones en su jornada de trabajo compatibles con la efectiva tutela de su vida, salud y dignidad. Cualquier tratamiento discriminatorio, entonces, deberá estar fundado en criterios de relevancia cónsonos con los preceptos fundamentales del ordenamiento jurídico: condiciones de salubridad, peligrosidad de las labores a ejecutar, esfuerzo físico o mental requerido, capacidad física o mental del trabajador, etcétera. En este orden de ideas, dispone el artículo 6 del Convenio N° 149 OIT que "el personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes: (...) horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turno...".
b) En consonancia con lo expresado en el literal que antecede, se propicia la reducción de la jornada en consideración a la insalubridad o mayor esfuerzo requerido en la ejecución de la labores. Así, el artículo 6.3 del Convenio N° 153 OIT prevé que "las duraciones totales de conducción (del transporte por carretera) deberán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles...".
c) Se toleran excepciones o exclusiones respecto de régimen general de duración de la jornada de trabajo. De este modo, el Convenio N° 1 OIT –que consagra el régimen general en las empresas industriales de 8 horas diarias de trabajo y 48 semanales- admite la exclusión de los trabajadores en cargos de inspección, dirección o confianza (Art. 2.a), así como la virtualidad de jornadas especiales (en trabajos de funcionamiento continuo y ejecutados mediante equipos sucesivos *ex* artículo 4), la eventual prolongación de la jornada

ordinaria de trabajo por circunstancias de emergencia (Art. 3), necesidades del proceso productivo (Art. 6) y la flexibilización del régimen de limitaciones a la jornada de trabajo en el supuesto de ejecución de las actividades por equipos (Art. 2.c). En idéntico sentido, el artículo 9 del Convenio N° 153 OIT autoriza el trabajo en exceso de los límites fijados en la esfera del transporte por carretera en caso de accidente, avería, de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico; en caso de fuerza mayor; o cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional".

d) Promoción de los modos autonómicos de regulación de los límites a la jornada de trabajo, básicamente a través de la negociación colectiva o el arbitraje voluntario: *Vid.* artículos 2.b y 5.1 del Convenio N° 1 OIT, 5.2 del Convenio N° 149 OIT (según el cual "la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas"), 4.2 y 12 del Convenio N° 153 OIT.

e) Consulta del Estado a los interlocutores sociales –por medio de sus organizaciones más representativas- en materia de regulación de los límites a la jornada de trabajo. En este sentido, el artículo 6.1 del Convenio N° 1 OIT dispone que los reglamentos que pretendan prever excepciones al régimen general sobre duración de la jornada de trabajo, deberán consultarse previamente a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores. De igual modo, el artículo 3 del Convenio N° 153 OIT consagra que "la autoridad o el organismo competente de cada país deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores interesadas antes de que se tomen decisiones sobre cualquier cuestión objeto de las disposiciones del (referido...) Convenio". Como corolario de lo expresado, es de significar que Venezuela ratificó el Convenio N° 144 OIT sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (1976), según el cual los Estados miembros de la referida organización internacional asumen el deber de observar procedimientos dirigidos a garantizar la consulta efectiva, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los

trabajadores, sobre asuntos relacionados con la actividad normativa de la OIT[8].

f) En síntesis, pareciera que la referencia a los convenios de la OIT ratificados por Venezuela, como criterio orientador acerca de los mecanismos a implementar a los fines de la reducción progresiva de la jornada de trabajo, apunta hacia un régimen –básicamente- de fuente autonómica, es decir, derivado de la negociación entre los interlocutores sociales en ejercicio de la autonomía colectiva de la voluntad y, si ello no fuere posible o resultare insuficiente, procedería la sanción de normas de origen etático, previa consulta a las organizaciones más representativas de patronos y trabajadores. En todo caso, el régimen de fijación de límites a la jornada de trabajo deberá atenerse al principio de igualdad (o no discriminación arbitraria) y admitir excepciones fundadas en el interés social y los requerimientos del proceso productivo.

V.- RÉGIMEN DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO (ANUENCIA DEL TRABAJADOR COMO CONDICIÓN DE PROCEDENCIA DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO)

La LOT prevé tres circunstancias –coyunturales- que fundamentan la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo o trabajo en sobretiempo:

i) Por motivos de emergencia (*trabajo de emergencia ex* artículo 202 LOT): Si por causa de fuerza mayor se encontrare en riesgo la existencia de la unidad productiva o se comprometiere gravemente su normal desenvolvimiento, el empleador podrá exigir a los trabajadores la prolongación de la jornada de trabajo "en la medida necesaria" para superar dicha vicisitud. En este supuesto, el trabajador deberá -en atención a los contenidos éticos del contrato de trabajo- ejecutar los servicios que fuere menester para evitar la extinción de la

[8].En este orden de ideas, resulta oportuno referir al Acuerdo Tripartito sobre Diálogo y Concertación Social (ADIC) del 25 de octubre de 1998 y entre cuyos objetivos destaca la creación de una comisión tripartita permanente -para el fomento del diálogo y la concertación social- que asumiera la ejecución de los deberes que -para el Estado- dimanan del Convenio N° 144 OIT. En atención al referido acuerdo trilateral, fue dictado el Decreto N° 3080 del 3 de diciembre de 1998 mediante el cual se ordenó la constitución de una Comisión Tripartita Nacional que serviría de instancia permanente de diálogo y concertación social para el diseño de políticas económicas y sociales y, en particular, asumiría la ejecución de las obligaciones contenidas en el referido Convenio N° 144 OIT (*Vid.* César Augusto Carballo Mena y Humberto Villasmil. Diálogo y Concertación Social en Venezuela. Consejo Económico y Social de España, Madrid, 1999, pp. 54-57).

empresa o la grave afectación del ritmo ordinario del proceso productivo.

Por virtud de la situación de emergencia que afronta la unidad productiva, los servicios que -de ordinario- son ejecutados por el trabajador devienen susceptibles de una doble alteración: De un lado, pudiere requerirse su prolongación en el tiempo (*trabajo de emergencia*, propiamente dicho) y, del otro, la ejecución de prestaciones –en principio- extrañas al contrato de trabajo como imperativo para superar la circunstancia apuntada (*v.gr.* en caso de inundación de los depósitos donde se almacenan los productos elaborados en la empresa, pudiere exigírsele a los trabajadores -incluso a aquellos que de ordinario ejecutan labores meramente intelectuales- que, en la medida de sus capacidades físicas y siempre que no pusiere en peligro su vida o salud, la colaboración en el traslado de los referidos productos con el objeto de preservarlos).

Por imperativo del artículo 202, Parágrafo Único LOT, el trabajo en sobretiempo ejecutado por razones de *emergencia* deberá ser remunerado como si se tratare de trabajo extraordinario, es decir, con un incremento del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario pactado para la hora ordinaria (Art. 155 LOT, en concordancia con el artículo 144 *ejusdem*).

ii) Por interrupción colectiva del proceso productivo (*trabajo compensatorio ex* artículo 203 LOT): Los trabajadores podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria *para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas por causa de fuerza mayor* (*v.gr.* interrupción del servicio eléctrico, inundaciones o derrumbes que impidan el acceso de los trabajadores a la empresa, etcétera). De conformidad con lo dispuesto en el referido artículo, el trabajo *compensatorio* será ejecutado sin exceder de una (1) hora diaria durante no más de veinte (20) días al año, y será remunerado sin recargo alguno ("Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas").

Esta circunstancia, *ex* artículo 204 LOT, deberá ser notificada al Inspector del Trabajo de la jurisdicción, dentro de las veinticuatro (24) horas "contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación" (entendemos, desde la oportunidad en que el empleador fijare los términos y modalidades de ejecución del trabajo compensatorio), con indicación precisa de las condiciones que provocaron la interrupción colectiva de las labores, el tiempo de trabajo requerido para compensar las consecuencias de ésta, la modalidad de ejecución y los trabajadores afectados.

iii) Por virtud de necesidades del proceso productivo (*trabajo en horas extraordinarias ex* artículo 199 *ejusdem*), tales como trabajos preparatorios o complementarios que necesariamente deban ejecutarse al margen de los límites de la jornada general imperante en la empresa; trabajos requeridos para evitar el deterioro de materias o productos; trabajos indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan; instalación o reparación de maquinarias, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores eléctricos, *etcétera*. La prolongación de la jornada por trabajo extraordinario estará sometida, en principio, a la previa autorización del Inspector del Trabajo (en caso imprevisto y urgente, podrá procederse *-a posteriori-* a la referida notificación *ex* artículo 210 LOT) y, en ningún caso, podrá exceder de dos (2) horas diarias[9], diez (10) por semana y cien (100) al año (Art. 207 LOT).
En este sentido, cabe destacar que el artículo 90 CRBV consagró que "ningún patrono podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias". De tal manera que el trabajo en horas extraordinarias deviene –por imperativo de la norma transcrita- voluntario, esto es, será requerida, en todo caso, la anuencia del trabajador a quien el patrono proponga la prolongación de su jornada de trabajo por haber mediado alguna de las circunstancias previstas en

[9]. *Vid.* dictamen de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo N° 07 del 23 de enero de 1995 (Dictámenes de la Consultoría Jurídica Ministerio del Trabajo 1994-1995. Ed. Ministerio del Trabajo, Caracas, 1996, pp. 131-134). El artículo 207 LOT preceptúa que "...La duración efectiva del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones (...) la duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias...". La norma citada estimó sólo –como supuesto de hecho- la duración de la jornada diurna –cuyo límite máximo es fijado, ex artículos 90 CRBV y 95 LOT, en ocho (8) horas diarias-, de donde deriva que el trabajo extraordinario no podrá exceder de dos (2) horas diarias. Este aserto se desprende de la prohibición del trabajo extraordinario en jornada nocturna previsto en el Parágrafo Único del artículo 195 LOT: "El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno". Por argumento *a contrario sensu*, mientras no fuere dictada la aludida resolución permisiva, en ciertas áreas o bajo determinadas circunstancias, del trabajo extraordinario nocturno, éste se encuentra legalmente prohibido y, por tal virtud, la norma que regula la duración del trabajo extraordinario (Art. 207 LOT) sólo puede aludir a la jornada diurna (por ser ésta la única cuya prolongación se admite bajo el imperio de la LOT). Como consecuencia de lo expresado, el trabajo extraordinario nocturno –si fuere admitido- no podrá exceder de dos (2) horas diarias, en lugar de hasta tres (3) horas diarias, como pudiere desprenderse *–prima facie-* de la literalidad del artículo 207 LOT: Si el límite máximo de la jornada nocturna diaria es fijada *–ex* artículo 90 CRBV y 95 LOT- en siete (7) horas, pudiere sostenerse –erróneamente- que artículo 207 LOT permite hasta tres (3) horas de trabajo extraordinario nocturno pues el límite se fija en diez (10) horas de trabajo diario efectivo, incluyendo el trabajo en horas extraordinarias. En todo caso, resultaría absurdo pretender que el legislador permite que el trabajo extraordinario sea más extenso en la jornada nocturna que en la diurna, pues, como es bien sabido, aquélla es estimada contraria a la salud e integración familiar y social del trabajador y, precisamente por ello, es más reducida y debe ser remunerada con incremento respecto del trabajo ejecutado jornada diurna.

el artículo 199 LOT. En consecuencia, si el trabajador rehusare prestar servicios en horas extraordinarias, no requerirá esgrimir causa justificada alguna y, obviamente, no podrá ser sancionado –lícitamente- por el empleador.

Esta disposición desconoce los supuestos que, de conformidad con el artículo 199 LOT, hacen procedente la exigencia del trabajo en horas extraordinarias en atención a circunstancias excepcionales o extraordinarias que lo exigieren para garantizar el normal desenvolvimiento de la unidad productiva. Autorizar, pues, la renuencia a laborar en *sobretiempo*, cumplidos que fueren los extremos de ley, supone desconocer los componentes éticos que caracterizan a la relación de trabajo (ejecución de buena fe de las obligaciones que dimanan del contrato de trabajo y deber de lealtad) y, adicionalmente, comprometer la estabilidad económica de la empresa habida cuenta de las lesiones patrimoniales que dichas conductas omisivas pudieren generar. Por ende, la norma constitucional debió, en todo caso, reiterar que el patrono no podrá exigir a sus trabajadores prestar servicios en horas extraordinarias si no hubiere dado estricto cumplimiento a las condiciones previstas legalmente, esto es, que medie alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 199 LOT y que hubiere obtenido previa autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción (salvo que se alegaren razones imprevistas o urgentes, *ex* artículo 210 *ejusdem*).

De otra parte, es de advertir que en Venezuela el problema que se plantea en materia de trabajo en horas extraordinarias, contrariamente a lo sugerido por la norma constitucional transcrita, no es su carácter forzoso o la coacción patronal sobre sus trabajadores a los fines de imponer su ejecución sino, más bien, la marcada tendencia de los trabajadores a laborar en horas extraordinarias como mecanismo para compensar la insuficiencia del salario (habida cuenta la remuneración adicional que apareja). En otros términos, entre nosotros –lamentablemente- suelen ser lo trabajadores quienes se ofrecen para trabajar en horas extraordinarias pues, de este modo, complementan su –por lo general, precaria- remuneración. Ejemplo emblemático de ello lo constituye la denuncia presentada por un grupo de trabajadores -ante la consultoría del ministerio del trabajo- en relación con la supuesta violación de "derechos adquiridos" por virtud de la reducción del trabajo en horas extraordinarias que, unilateralmente, impuso el empleador.[10]

[10]. *Vid.* dictamen de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo N° 07 , del 23 de enero de 1995 (Dictámenes de la Consultoría Jurídica...*Ob.cit.* pp. 133 y 134.).

VI. DÍA DE DESCANSO SEMANAL Y DISFRUTE VACACIONAL REMUNERADOS

De otra parte, el artículo 90 CRBV prevé el derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas "en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas".

1). El descanso semanal obligatorio:

El descanso hebdomadario, al igual que la limitación de la jornada diaria de trabajo, pretende garantizar al trabajador la debida reparación de las energías destinadas a la ejecución de su labores y, a la vez, facilitar su interacción social y familiar. En nuestro ordenamiento jurídico se prevé el derecho del trabajador a disfrutar de, por lo menos, un (1) día de descanso semanal (Art. 216 LOT), el cual –salvo las excepciones de ley, esto es, en caso de actividades no susceptibles de interrupción por razones de interés público, técnicas o eventuales (Art. 213 *ejusdem*)- deberá coincidir con el día domingo (Arts. 212.a y 218 LOT).

En efecto, la LOT imputa al domingo la condición de *día feriado* (Art. 212.a), por razones de orden religioso (la Biblia apunta que Dios, en el proceso de creación del Universo, descansó al séptimo día y, por tal virtud, la Iglesia Católica declara al domingo como día destinado a adorar al Todopoderoso) y, de este modo, aunque de manera ciertamente ambigua, lo hace coincidir con el día de descanso semanal obligatorio.

En otros términos, del estudio concordado de los artículos 212.a y 218 LOT deriva el carácter de día feriado adjudicado al domingo y, de otra parte, la intención del legislador de que éste fuere el día de descanso semanal. En atención a ello –prescribe el último de los artículos referidos- "cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día *domingo* o en el día que le corresponda su *descanso semanal obligatorio*, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de *descanso compensatorio*; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de *descanso compensatorio*. Estos *descansos compensatorios* deberán concederse en la semana inmediatamente siguiente al *domingo* o día de *descanso semanal obligatorio* en que hubiere trabajado...".

Como se observa, al día domingo se le atribuye, por regla general, la condición de día de descanso semanal (lo cual se garantiza al atribuírsele el carácter de día feriado, *ex* art. 212.a LOT), aun cuando se admite que en circunstancias excepcionales –derivadas de actividades productivas no susceptibles de interrupción *ex* art. 213 *ejusdem*- el trabajador disfrute de su descanso hebdomadario en día distinto al domingo.

En atención a lo expuesto, cabría –finalmente- destacar que el carácter feriado del día domingo y su coincidencia con el día de descanso semanal obligatorio satisface el imperativo consagrado en el art. 2.3. del Convenio N° 14 de la OIT

sobre el descanso semanal en la industria (1921), ratificado por Venezuela (publicado en la Gaceta Oficial de la República N° 118 Ext. del 4-1-1945), según el cual: "el descanso (semanal) coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la religión".

El día de descanso semanal debe comprender un lapso de, por lo menos, veinticuatro (24) horas ininterrumpidas (*vid.* Artículo 2.1. Convenio N° 14 OIT) y, además, ser remunerado con el salario que correspondería de haberse observado la jornada ordinaria de trabajo. Así, el artículo 90 CRBV enfatiza el carácter remunerado del día de descanso "en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas". En consonancia con ello, el artículo 216 LOT dispone que el día de descanso semanal obligatorio será remunerado "con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día..."; si el salario se hubiere pactado por unidad de tiempo (Art. 140 LOT), éste comprenderá los días de descanso correspondientes al período. Si se tratare de salarios convenidos por unidad de obra, por pieza o a destajo, la remuneración del día de descanso semanal será equivalente al promedio del salario normal causado durante la semanal respectiva (Arts. 144 y 216, primer aparte LOT).

Por último, es de señalar que si el trabajador faltare (justificadamente o no) durante, por lo menos, dos (2) días laborables en la respectiva semana, perdería el derecho al disfrute del día de descanso semanal (Art. 216, último aparte LOT).

2). El período vacacional:

De otra parte, el comentado artículo 90 CRBV consagra el derecho de los trabajadores a disfrutar de "vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas". Por disfrute vacacional se entiende –en los términos de la LOT- el período anual de interrupción obligatoria de la relación de trabajo, destinado a garantizar el descanso continuado y efectivo del trabajador; fundamentado por razones salud mental y física, y de integración social y familiar.

En los términos del artículo 219 LOT, el trabajador que hubiere prestado servicios de manera ininterrumpida por el lapso de un (1) año, tendrá derecho a disfrutar –por concepto de vacaciones- de un descanso continuado de quince (15) días hábiles. En lo sucesivo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un (1) día adicional de vacaciones por cada año de servicio, acumulativos hasta un máximo de quince (15) día hábiles más. Por tanto, a manera de ejemplo, cabe reiterar que al primer año de servicio el trabajador disfrutará de un descanso de quince (15) días hábiles, al segundo año de dieciséis (16), y así sucesivamente hasta alcanzar un período de disfrute vacacional equivalente a treinta (30) días hábiles por año de servicio.

Los primeros quince (15) días hábiles de disfrute vacacional ostentan carácter de orden público (*relativo*, pues nada obsta para que dicho lapso sea prolongado en ejercicio de la autonomía de la voluntad individual o colectiva) y, por tal virtud, no podrán ser sustituidos por retribución alguna. En este caso, el trabajador está

-incluso- obligado a disfrutar del referido período de descanso en atención a la tutela que el legislador brinda a su vida, salud y dignidad. En cambio, los días adicionales, esto es, los que excedieren del límite de quince (15) días hábiles podrán ser –por voluntad expresa del legislador- efectivamente laborados y sustituidos, por común acuerdo entre las partes del contrato de trabajo, por el pago salarial correspondiente a los días de vacación adicional no disfrutados (además de los salarios causados por la prestación efectiva de servicios).

El período vacacional –con el objeto de garantizar su disfrute- será remunerado –*ex* art. 90 CRBV- como si se tratare de jornadas efectivamente laboradas. En tal sentido, apunta el artículo 145 LOT, el salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que se causó el referido derecho. Si el salario se hubiere pactado por unidad de obra, la remuneración correspondiente al período vacacional será calculada con base en el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que se causó el aludido derecho.

Además de los salarios que se causan durante el período vacacional, corresponde al trabajador –con ocasión de su disfrute- el pago de una bonificación adicional (bono vacacional), en los términos siguientes: "los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial (...) equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia (de la LOT...) hasta un total de veintiún (21) días de salario..." (Art. 223 LOT). Dicha bonificación adicional por concepto de disfrute del período de vacaciones, será calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 144 LOT.

Como se evidencia, con ocasión del disfrute vacacional el trabajador percibirá el salario correspondiente al período y, además, un pago adicional –por concepto de bono vacacional- equivalente a siete (7) días de salario y que se incrementará –progresivamente- en un día de salario por cada año de servicio hasta un tope máximo de veintiuno (21), satisfaciéndose así -por mucho- el imperativo constitucional de garantizar el disfrute vacacional remunerado.

VII. ADDENDUM:
Extracto de la sentencia N° 1183 del 3 de julio de 2001, proferida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (magistrado ponente, Antonio García García)

i) Principios de progresividad e intangibilidad de los derechos y beneficios laborales:
"(...) [L]a disposición del artículo 89 numeral 1 de la Carta Fundamental, según la cual '[n]*inguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales*' y que '*los derechos laborales son irrenunciables*', no implica que una regulación especial en materia de jornada de trabajo resulte inconstitucional, pues, tal regulación no está desprotegiendo los derechos del trabajador, ni tampoco conlleva a la renuncia de los mismos, sino que sólo ante una situación especial se regula de una forma particular.

ii) Horario Nocturno:
"(...) [S]i bien la norma constitucional (Art. 90 CBRV) dispone que la ley puede regular casos que establezcan otro régimen, la regla general debe ser la prevista en el Texto Fundamental, por lo que considera esta Sala, que la disposición contenida en el artículo 90 de la Constitución, al regular una jornada nocturna de trabajo más beneficiosa para el trabajador que la dispuesta en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, hace que ésta resulte inconstitucional en lo que respecta a la jornada semanal nocturna, por contradecir el Texto Constitucional. Lo anterior, se refuerza, en el señalamiento que hace el mencionado artículo 90, al establecer que: "[s]*e propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine*". En consecuencia, debe la Sala declarar la nulidad de la frase contenida en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, según la cual la jornada nocturna no excederá de "*cuarenta (40)* [horas] *semanales*" (corchetes de la Sala), debiendo aplicarse la prevista en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela...".

iii) Horas extraordinarias nocturnas:
"Ahora bien, por lo que respecta al Parágrafo Único de la disposición impugnada (Art. 195 LOT), el mismo establece la facultad del Ejecutivo Nacional para que mediante resolución especial, determine aquellas labores en las cuales se podrá prolongar la jornada nocturna de trabajo, exigiéndose que el pago por esa jornada cumplida, se realice como trabajo extraordinario nocturno. Tal disposición, a juicio

de la Sala, no es contraria a la norma del artículo 90 de la Constitución, ya que existen actividades laborales que por sus características muy especiales, implican el cumplimiento de jornadas distintas, que sin contrariar los principios constitucionales establecidos en materia laboral, se requieren para el mejor desarrollo de la actividad laboral desplegada. Además, el citado artículo 90, hace una salvedad: '[e]*n los casos en que la ley lo permita*', lo cual implica que se deja abierta la posibilidad de que en determinados casos la ley pueda extender la jornada nocturna." (Paréntesis nuestros).

iv) Extensión del período de descanso:
"(...) [C]onsidera la Sala que [tal disposición] (Art. 196 LOT), si bien [establece] una modificación en la jornada de trabajo, la misma no se constituye en desmedro de los derechos de los trabajadores, ya que, incluso, en el primer caso el aumento de la jornada es a los fines de beneficiar al trabajador en su derecho al descanso semanal, pues laborando una hora más cada día, se beneficia con dos días enteros de descanso, lo cual resulta acorde con lo establecido en la Constitución en el contenido de los artículos 89 y 90, pues el trabajador podrá usar su tiempo libre para su '*desarrollo físico, espiritual y cultural*'". (Paréntesis nuestro).

v) Acuerdos entre trabajadores y patronos:
"(...) [L]os acuerdos a los cuales hace referencia la norma constitucional parcialmente transcrita (Art. 89 CBRV), son aquellos en los cuales se menoscabe o se renuncia a los derechos que ostenta el trabajador, supuesto que no es el regulado en el contenido del artículo 206 impugnado, ya que no se están desmejorando tales derechos y además la suscripción de dichos acuerdos es facultativa, es decir, debe existir entre el patrono y el trabajador un consenso para su aplicación, dejándose expresa constancia de la '*condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana*', que es el límite máximo de las horas semanales que establece el artículo 90 de la Constitución para la jornada diurna. En consecuencia, los dispositivos normativos impugnados no son contrarios a la Constitución de 1999. Así se declara." (Paréntesis nuestros).

vi) Trabajadores de dirección, confianza, vigilancia, inspección y labores discontinuas (Art. 198 Ley Orgánica del Trabajo):
"(...) [S]e hace mención a los trabajadores de dirección y de confianza, quienes tienen el carácter de representantes del patrono, por lo que su desempeño evidentemente reviste un carácter especial,

debido a la importante labor que deben cumplir en su lugar de trabajo y a las responsabilidades que conlleva su ejercicio, razón por la cual, resulta lógico que no estén sometidos a las limitaciones ordinarias que en cuanto a la jornada laboral ordinaria se establecen. Además, el artículo en comento, regula una jornada máxima a cumplir, cuando señala que '[l]*os trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora*', estableciéndose en ese sentido, un límite a la jornada que deben cumplir estos trabajadores.
Por su parte, el resto de los trabajadores mencionados en el referido artículo, es decir, los de inspección y vigilancia '*cuya labor no requiera un esfuerzo continuo*', los que '*desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales*'; y los que '*desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada*', son excluidos de la jornada ordinaria, con la misma regulación especial a la cual se hizo referencia *supra*, en virtud de que el trabajo desempeñado no está sometido a un horario fijo, ya que en algunas oportunidades la jornada cumplida es incluso menor a la prevista ordinariamente y además no requiere ningún esfuerzo físico e intelectual para su efectivo desarrollo, necesitándose sólo la presencia física, y pudiendo el trabajador incluso, en el mismo sitio de trabajo - siempre y cuando no perturbe su ejercicio- emplear su tiempo en otras actividades."

vii) Consenso del trabajador para laboral horas extraordinarias.
"En todo caso, si al trabajador se le requiere el desempeño de horas extraordinarias que excedan la jornada ordinaria, será siempre facultativo de éste cumplir o no con dicha jornada, en virtud del mandamiento del artículo 90 de la Constitución, según el cual ningún patrono puede obligar al trabajador a laborar horas extraordinarias."

viii) Extensión de la jornada por trabajo extraordinario (Art. 199 Ley Orgánica del Trabajo):
"(...) [E]n el caso previsto en el contenido del artículo 199 de la Ley Orgánica del Trabajo, la duración de la jornada de trabajo se puede prolongar en determinadas labores, tales como, en trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites de la jornada ordinaria, trabajos que por razones

técnicas no pueden interrumpirse o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de los productos utilizados o comprometen el resultado del trabajo, también en aquellos casos donde el trabajo es indispensable para coordinar la labor de equipos que se relevan, trabajos para la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas, trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año y trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.
De lo anterior, se puede evidenciar, que la prolongación de la jornada de trabajo en esos casos, responde a circunstancias excepcionales, en las cuales se requiere un desempeño extraordinario por parte del trabajador. No obstante, es necesario, destacar que el desempeño de esa jornada extraordinaria no es obligatoria, señalándose en el texto del artículo que se *'podrá'* prolongar la jornada, aplicándose el mismo tratamiento que a la extraordinaria. Ello así, debe insistir esta Sala en que la negativa del trabajador a cumplir la jornada extraordinaria no debe considerarse como una falta en su trabajo, pues la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el contenido del artículo 90 señala expresamente '[n]*ingún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias*', por lo que siempre será facultativo del trabajador, realizar dichas jornadas, y en caso de negativa, el patrono tendrá que optar por otra solución, como aumentar el número de trabajadores a los fines de cubrir tales jornadas. Además, si la jornada a cumplir es la comprendida en el horario nocturno, debe recordarse que la misma no podrá exceder de treinta y cinco horas semanales, tal y como lo dispone el mencionado artículo 90. En tal sentido, la disposición contenida en el artículo 199 de la Ley Orgánica del Trabajo, no es, a juicio de esta Sala, contraria a la Constitución. Así se declara."

ix) Decisión:

"Por las consideraciones que anteceden, este Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara: parcialmente con lugar la acción de nulidad interpuesta por razones de inconstitucionalidad por los ciudadanos Rodrigo Pérez Bravo y Cristian Wulkop Moller, actuando en defensa de sus propios intereses, contra las disposiciones contenidas en los artículos 195 y su parágrafo único, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206,

207, 208, 210, 325, 360 y 362 de la Ley Orgánica del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1997, y contra las normas previstas en la Resolución Conjunta N° 102 del Ministerio del Trabajo y N° 1460 del entonces Ministerio de Transporte y Comunicaciones, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.003 del 18 de julio de 1996, que desarrollan las disposiciones contenidas en el artículo 360 de la Ley Orgánica del Trabajo y, en consecuencia:

1.- Se anula la frase contenida en la disposición del artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo, que señala que la jornada nocturna no excederá de "cuarenta (40) [horas] semanales" (corchetes de la Sala), debiendo aplicarse la jornada semanal nocturna prevista en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto sea dictada la nueva Ley Orgánica del Trabajo, según el mandato del numeral 3 de la Disposición Transitoria Cuarta eiusdem.

2.- Se fijan los efectos de este fallo con carácter ex nunc, es decir, a partir de su publicación por la Secretaría de esta Sala Constitucional.

3.- Conforme a lo dispuesto por los artículos 119 y 120 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, se ordena publicar de inmediato el presente fallo en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, con precisión en el sumario, del siguiente título:

"Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional que Anula la frase "ni de cuarenta (40) semanales", contenida en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo".

4.- Improcedente la nulidad de los artículos 195 en su Parágrafo Único, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 207, 208, 210, 325, 360 y 362 de la Ley Orgánica del Trabajo y de las normas previstas en la Resolución Conjunta N° 102 del Ministerio del Trabajo y N° 1460 del entonces Ministerio de Transporte y Comunicaciones. En consecuencia, se reconoce la plena vigencia y validez de dichas normas, en los términos expuestos en este fallo.

Publíquese, regístrese y comuníquese. Cúmplase lo ordenado.

Dada, firmada y sellada en el Salón de Despacho del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, en Caracas a los (03) días del mes de julio del año 2001. Años: 191° de la Independencia y 142° de la Federación...".

VIII. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. Trabajo y Empleo (Transformación del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo). Alain Supiot (coordinador). Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

_____. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. 2° ed. Oscar Hernández Alvarez (coordinador), Barquisimeto, 1999.

_____. Evolución del Pensamiento Juslaboralista (Estudios homenaje al prof. Héctor-Hugo Barbagelata). Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1997.

_____. Estudios sobre Derecho Laboral, homenaje a Rafael Caldera. T. I. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 1977.

ALFONZO GUZMÁN, Rafael. Estudio Analítico de la Ley del Trabajo, T. I. Contemporánea de Ediciones, Caracas, 1985.

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. 9° edición. Universidad de Madrid, Madrid, 1985.

CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael. Derecho del Trabajo. Tipografía La Nación, Caracas, 1939.

CARBALLO MENA, César Augusto y Humberto Villasmil Prieto. Diálogo y Concertación Social en Venezuela. Consejo Económico y Social de España (CES), Madrid, 1999.

_____.Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento: Anotado y concordado. UCAB/UCAT, Caracas, 1999.

ERMIDA URIARTE, Oscar. La Flexibilidad. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000.

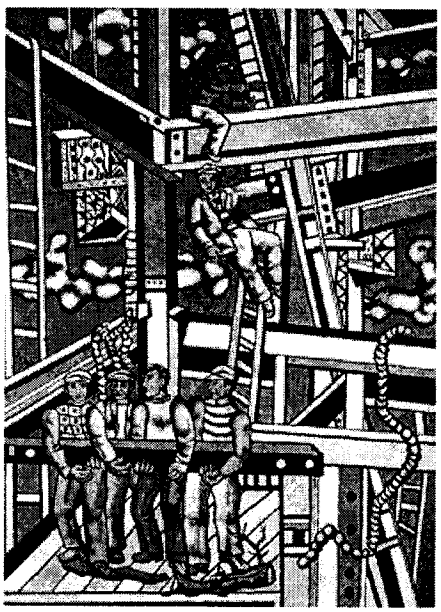
GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y FERNÁNDEZ, Tomás-Ramón: Curso de Derecho Administrativo. T. I. 5° ed. Ed. Civitas, Madrid, 1990.

MINISTERIO DEL TRABAJO: Dictámenes de la Consultoría Jurídica (1994-1995), Caracas, 1996.

PARRA ARANGUREN, Fernando: Prólogo al libro "Aproximación Crítica a la Doctrina Laboral del Tribunal Supremo de Justicia", UCAB, Caracas, 2002.

SUPIOT, Alain. Crítica del Derecho del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, N° 11, Madrid, 1996.

Comunicaciones



HACIA UN NUEVO MARCO INSTITUCIONAL LABORAL EN VENEZUELA

María Beatriz Orlando y Josué Bonilla García*

I. A manera de Introducción. Aspectos que nos llevan a pensar sobre una modificación de Marco Institucional Laboral.

De acuerdo a muchos especialistas, la sociedad actual debe proponer un nuevo contrato social frente a la incapacidad de la instituciones de dar respuesta a los nuevos modelos de relaciones laborales que se consolidan a nivel mundial. Ante estos cambios las instituciones deben redefinir su papel y dar respuesta a las exigencias de un mercado complejo inmerso en un sistema globalizado y de una diversidad impresionante que exige flexibilidad y velocidad para la adaptación. Los diferentes modelos o subsistemas económicos de los países del mundo y específicamente de los países de América Latina se enfrentan al dilema de reconocer la existencia de un mercado de trabajo con ciertas características y con estructuras específicas que obligan a diseñar e implantar políticas que lo impacten positivamente. El dilema comienza por consolidar un marco jurídico que permita mantener un sistema de relaciones laborales equilibrado donde los actores que lo integran interactúen bajo un esquema claro de reglas que estimulen el crecimiento y la generación de riqueza. Se trata de consolidar políticas que contribuyan, entre otras cosas, a la generación de empleos y a formalizar, en la medida de lo posible, el sector informal de la economía.

La normativa afecta las relaciones entre los diversos actores del sistema de relaciones laborales, lo cual condiciona y determina la conformación del mercado de trabajo. Si nos detenemos a revisar las características de este mercado en Venezuela, inmediatamente nos damos cuenta que una gran cantidad de la población económicamente activa se encuentra desempleada, mientras que otro importante porcentaje se ubica en el sector informal de la economía o desprotegida por un sistema de seguridad social, lo cual nos obliga a repensar el marco institucional, considerando el diseño de políticas de remuneración y beneficios, de capacitación y desarrollo, de acuerdos y convenciones colectivas, de seguridad social, dirigidas al sector formal e informal de la economía

Para Venezuela resulta imprescindible establecer las bases institucionales para conformar un mercado de trabajo competitivo a nivel latinoamericano y mundial que posibilite el crecimiento y contribuya con la mejora de la calidad de vida.

* María Beatriz Orlando es Doctora en Economía por la Universidad de Tulane-EUA y Economista de la UCAB. Josué Bonilla es Licenciado en Relaciones Industriales y Especialista en Sistemas de Información de la UCAB

No obstante, reconocemos que las medidas a considerar para potenciar el mercado de trabajo en Venezuela no resultan nada fáciles de implantar, estamos conscientes que a corto plazo no están dadas las condiciones políticas y económicas para iniciar un proceso de reforma pero es nuestra obligación llamar la atención al respecto. Comenzaremos por dar un breve recorrido que nos permita dibujar algunos rasgos del mercado laboral de Venezuela para que sobre esta base podamos proponer de manera puntual algunas políticas que puedan derivar en planes y programas orientados a la consolidación de un marco institucional a la altura de los retos de una sociedad basada en el conocimiento y la innovación.

II. Situación del Mercado Laboral y Políticas Laborales en Venezuela

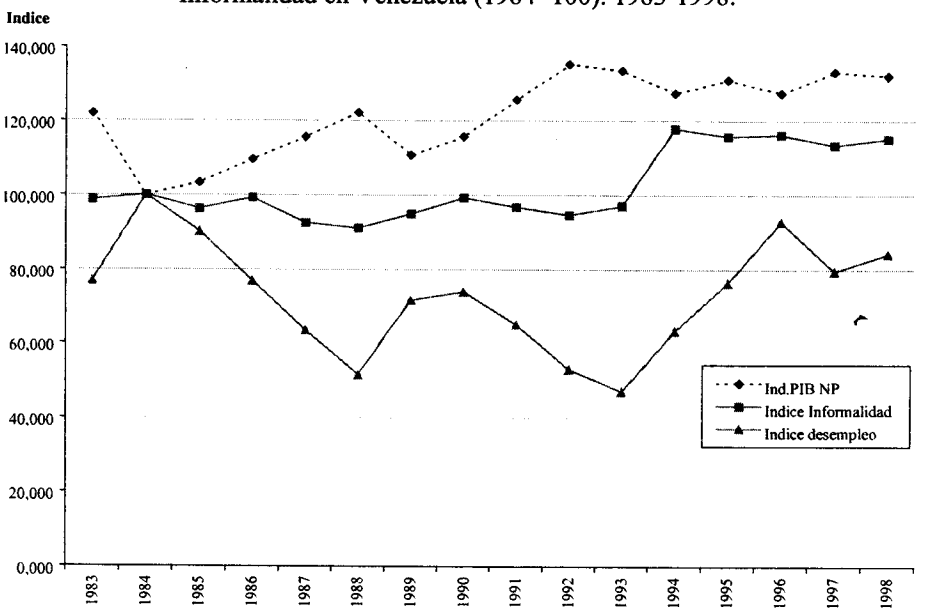
El mercado laboral en Venezuela refleja las características de la economía venezolana que ha sido dependiente de las exportaciones petroleras durante más de medio siglo. Esta dependencia se ha profundizado durante los años noventa puesto que el producto petrolero pasa de representar el 21% del PIB, a principios de la década, al 26% del PIB a finales de la década (Banco Mundial, 2001). Dada la estructura actual de la industria petrolera, este sector líder en competitividad y productividad emplea a menos del 2% de la población ocupada por lo que la economía venezolana presenta problemas estructurales para generar empleo productivo (Orlando, 2000). La demanda de trabajo proviene, en gran parte, del efecto multiplicador que tiene la actividad petrolera (y el gasto público que genera) en otros sectores, sobre todo el comercio y los servicios cuya proporción de trabajadores ocupados se ha incrementado a partir de los años ochenta. De esta forma la dependencia petrolera implica que los ciclos que originan las fluctuaciones en los precios del petróleo afectan la demanda de trabajo. En el Gráfico 1 puede notarse que las fluctuaciones de la demanda de trabajo (un indicador imperfecto es la evolución del PIB no petrolero) están relacionadas con las variaciones en las tasas de desempleo y de informalidad.

Por otra parte, la oferta de trabajo ha experimentado incrementos importantes durante las últimas décadas y para el primer semestre del año 2002 la población económicamente activa es 11.369.044 (INE, 2002). Uno de los determinantes de la oferta de trabajo es la transición demográfica por la que ha pasado Venezuela durante las últimas 4 décadas y que implica una menor fecundidad y, por lo tanto, una población que cada vez tiene una mayor proporción de personas en edad de trabajar (a pesar de que la tasa de crecimiento de la población se ha reducido). Otro elemento importante en la dinámica de la oferta de trabajo es la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo (Orlando y Zúñiga, 2000). Para principios del 2002, el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que está trabajando o buscando empleo es de más del 53%, tasa similar a la de los países desarrollados.

La configuración del mercado de trabajo venezolano también depende del conjunto de regulaciones e instituciones laborales. Las regulaciones laborales venezolanas se caracterizan por ser rígidas y engorrosas, y por incrementar

significativamente el costo de la mano de obra (Betancourt, Márquez y Freije, 1995; Alayón y Daza, 2002). Por último, el mercado laboral venezolano se caracteriza por la baja productividad del trabajo producto de la escasez de capital físico y capital humano (sobre todo educación secundaria, técnica y entrenamiento).[1]

Gráfico 1. Evolución de los Índices de Producto Interno No Petrolero, Desempleo e Informalidad en Venezuela (1984=100). 1983-1998.



Fuente: Orlando (2000) sobre datos de Encuesta de Hogares por Muestreo (OCEI) y Banco Central de Venezuela.

- *Sobre el Desempleo*

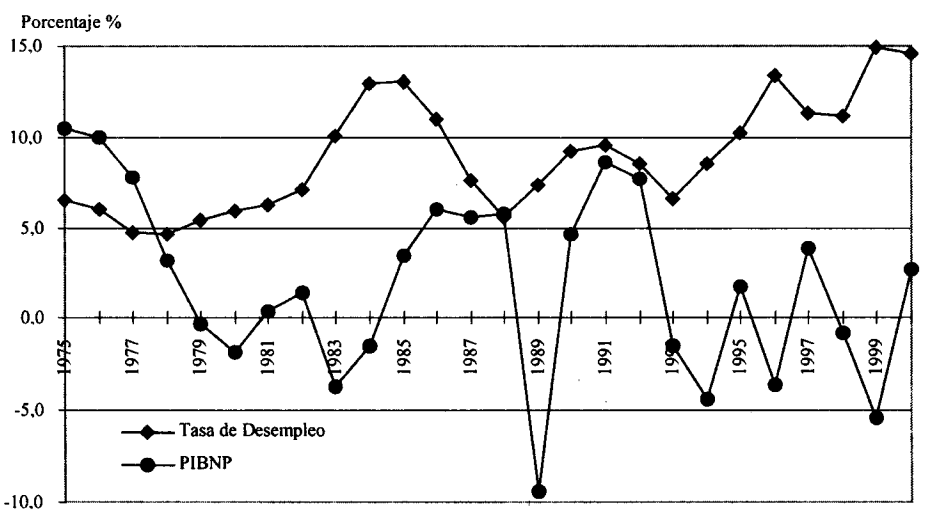
En Venezuela, el desempleo se ha convertido en un fenómeno de magnitud considerable. Para 1975, la tasa de desempleo era de 6,5%, lo que representaba unos 260 mil trabajadores desempleados, mientras que en Junio del año 2002 la tasa de desempleo alcanza el 15,5%, lo que representa 1.757.390 desempleados (INE, 2002). Las tasas de desempleo registradas recientemente, no sólo son altas en relación al desempeño de la economía venezolana sino también a nivel internacional.

[1].La situación de Venezuela en cuanto al capital humano y la productividad del trabajo es similar a la de otros países de América Latina. En general, América Latina presenta un déficit importante de trabajadores que hayan completado la escuela secundaria y trabajadores con certificaciones técnicas en comparación al promedio mundial (Banco Interamericano de Desarrollo, 2001).

Durante la década de los noventa las economías latinoamericanas registraron tasas de desempleo que oscilaron entre un 3% (para México y Bolivia) y un 15% (para Argentina), con tasas de desempleo medias alrededor del 7% (para Brasil y Chile).[2] En el caso de los países más desarrollados se encuentra también una coexistencia de distintos niveles de desempleo, sin embargo el impacto social del mismo es menor que en los países en desarrollo debido al funcionamiento de seguros al desempleo y la existencia de niveles de ahorro familiar más altos.

En el Gráfico 2, se puede observar la evolución de la tasa de desempleo en Venezuela y su relación con el ciclo económico representado por la tasa de crecimiento del producto interno bruto real no petrolero (PIBNP). En general, el desempleo se incrementa ante caídas del PIBNP y se reduce ante recuperaciones en el nivel de actividad económica. Destacan los incrementos en la tasa de desempleo correspondientes a los períodos de contracción económica 1983-1984, 1989, 1999 y 2002. Tradicionalmente en Venezuela, el desempleo no registraba una tendencia clara y seguía al ciclo económico aunque no en forma lineal puesto que el sector informal absorbe empleo en forma significativa durante las crisis económicas. A partir de 1998, dados los procesos de desinversión y cierre de empresas, el desempleo registra una tendencia creciente e incluso existe un grupo importante de desempleados provenientes del sector informal (OCEI, 1999).

Gráfico 2. Desempleo y Ciclo Económico en Venezuela



Fuente: Indicadores de la Fuerza de Trabajo (OCEI,2001) y Banco Central de Venezuela (2001)

[2].Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo - Reportes de País - Estadísticas Socioeconómicas.

Es importante tomar en cuenta las características de los desempleados para explorar los factores que incrementan la probabilidad de estar desempleado, identificar a los grupos más afectados y diseñar programas de empleo apropiados. La mayor parte de los desempleados son cesantes, es decir personas que tenían un empleo y lo perdieron. El porcentaje de personas que están buscando trabajo por primera vez es de 1,2% de la población económicamente activa, cifra ésta similar a la de años anteriores y que corresponde a las fricciones y barreras de entrada que presenta el mercado de trabajo para los nuevos oferentes (INE, 2002). La tasa de desempleo es mayor entre las mujeres (17,4%) que entre los hombres (14,4%), para Junio del 2002, aunque en términos absolutos hay más desempleados hombres que desempleados mujeres.

La mayoría de los desempleados tiene un nivel educativo correspondiente a la educación básica. Así mismo, la escolaridad promedio de la población desempleada es inferior a la de la población ocupada, lo que confirma el rol de la educación como determinante de la probabilidad de encontrar un empleo (Orlando, 2001). La duración del desempleo está relacionada con las causas del mismo y su carácter estructural o coyuntural. Más de un 92% de la población desempleada *cesante* tiene menos de dos años en esta situación, concentrándose el mayor número en el grupo de trabajadores que tiene tres meses o menos sin trabajar. Para los trabajadores que tienen menos de dos años sin trabajar, el promedio de meses de búsqueda es de cinco meses y medio, mientras que para 1987 el promedio de meses de búsqueda era de cuatro meses.

La tasa de desempleo joven es superior al promedio, lo que indica que el mercado de trabajo tiene una mayor rotación y mayores despidos para este grupo. Sin embargo, la mayor proporción de los desempleados tiene actualmente entre 25 y 44 años de edad, rango de edades que normalmente es altamente productivo y de estabilidad laboral. Incrementos en el desempleo para trabajadores en edades altamente productivas son, por lo general, consecuencia del cierre de empresas y políticas de reducción de personal como consecuencia de escenarios económicos desfavorables o cambios estructurales (Orlando, 2001).

- *Sobre la Informalidad*

La informalidad urbana ha registrado un crecimiento explosivo en América Latina durante las dos últimas décadas (Banco Interamericano de Desarrollo, 1998). La interpretación de este fenómeno depende de la visión que se adopte sobre las causas de la informalidad: subempleo estructural (falta de demanda sostenida de trabajo en el sector formal en los países subdesarrollados debido a la mono-exportación y otros "shocks" externos), excesivo costo de las regulaciones vigentes (excesivos impuestos, impuestos a la nómina y trámites de registro engorrosos) y existencia de microempresas como una nueva forma más flexible de organización empresarial. En la mayoría de los países latinoamericanos, el crecimiento de la informalidad es producto de las tres causas por lo que el sector informal suele ser bastante heterogéneo, incluyendo trabajadores que permanecen en él como única

alternativa ante el desempleo formal y trabajadores emprendedores que prefieren trabajar por cuenta propia o fundar su microempresa sin incurrir en los costos y trámites de la formalidad.

En Venezuela, el sector informal ha incrementado su participación en el empleo sostenidamente, pasando de representar el 32% de los ocupados en 1978 a 50,5% de los ocupados en el primer semestre de 2002 (INE, 2002). Este incremento del sector informal reviste una gran importancia puesto que existe una incidencia de pobreza en el sector informal notablemente superior a la del sector formal en Venezuela (Riutort, 1999) (ver Cuadro 1). Los trabajadores informales en Venezuela tienen, en promedio, un menor nivel educativo que los trabajadores formales aunque poseen más años de experiencia. Otra característica de este sector es que cuenta con una gran mayoría de trabajadores hombres en áreas urbanas donde, buena parte de estos, se dedican al comercio al detal (Orlando 2000).

Cuadro 1 .Características de los Trabajadores Formales e Informales en Venezuela

	Informales	Formales
Años de Escolaridad	6	10
Años de Experiencia	20	14
Horas Semanales Trabajadas	42	42
% Hombres	70%	65%
% Urbano	76%	89%
% Pobreza	68%	47%

Fuente: Orlando (2000) basado en datos de la Encuesta de Hogares por Muestreo 1997.

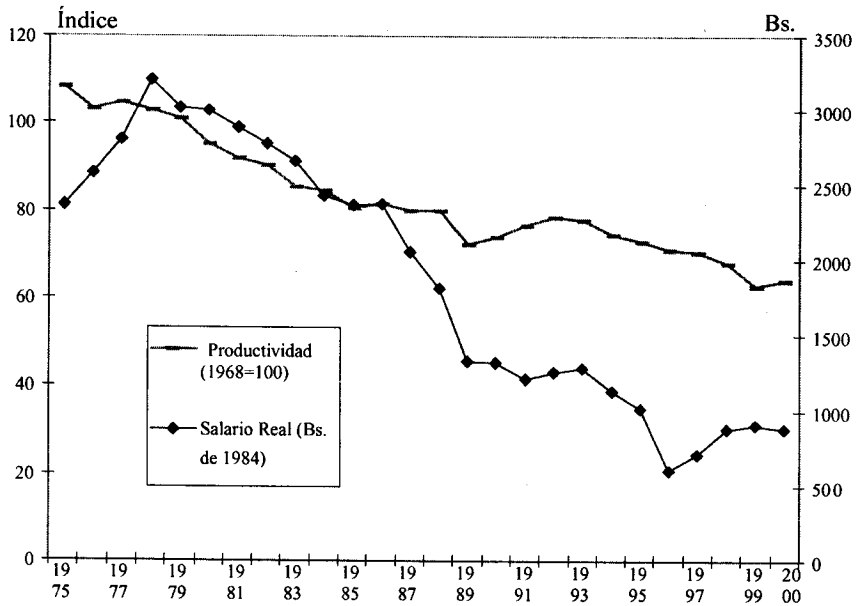
Al investigar los factores que determinan la remuneración de los "informales" se encuentra que los trabajadores informales hombres, con mayor experiencia y escolaridad, urbanos y cuyas actividades se encuentran en sectores de intermediación (comercio al mayor y transporte) y minería, tienen significativamente mayores ingresos que el resto. En comparación al sector formal, el sector informal remunera más la experiencia y menos la escolaridad y posee brechas de género más acentuadas. Existe evidencia sobre la importancia de la posición en la firma, dentro de la escala de remuneraciones informal, puesto que los trabajadores dueños de una microempresa (patronos informales) devengan un ingreso que es más de dos veces superior, en promedio, al de un trabajador informal por cuenta propia y más de dos veces y media superior al de un empleado informal. Los grupos de trabajadores informales más vulnerables ante la pobreza son los trabajadores agrícolas, los dedicados al comercio al detal y las mujeres (Orlando, 2000).

- *Sobre el Salario Real y Brechas Salariales*

En Venezuela, uno de los determinantes fundamentales de la pobreza es el salario real (Riutort, 1999; y Riutort y Balza, 2001). Como reseñamos en párrafos anteriores, el salario real promedio ha registrado una tendencia decreciente desde el

año 1978, debido a la falta de productividad, el crecimiento económico errático, las regulaciones laborales costosas y los procesos inflacionarios (ver Gráfico 3). La caída en la productividad se debe a las carencias de capital humano de la fuerza de trabajo venezolana y a la falta de inversión, sobre todo privada. Desde un punto de vista macroeconómico, Riutort y Balza (2001) concluyen que el salario real en Venezuela, se relaciona con la composición del gasto público, los determinantes de la inversión privada, el comportamiento de los precios del petróleo y el crecimiento de la fuerza de trabajo.

Gráfico 3. Productividad y Salario Real en Venezuela



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (OCEI) y Banco Central de Venezuela. La productividad se define como el PIB real por persona ocupada y se representa gráficamente un índice con base 1968.

Adicionalmente a la caída del salario real, el mercado de trabajo venezolano presenta grandes brechas salariales que contribuyen a la desigualdad de ingresos y a perpetuar la pobreza. Las brechas ocasionadas por diferenciales de capital humano tienden a reflejar las diferencias en productividad real o esperada de los trabajadores y se convierten en incentivos para una mayor inversión en capacitación. Sin embargo, otras brechas salariales, en algunos casos, pueden indicar ineficiencias en la asignación de recursos humanos debido a falta de movilidad de los trabajadores, presencia de discriminación y presencia de segmentación (barreras a la entrada en ciertos sectores). A continuación se describen los principales tipos de brechas

salariales, en Venezuela, que no se deben a diferencias educativas ni de experiencia (Orlando, 2000):

- sector formal e informal: un trabajador promedio gana aproximadamente un 21% más sólo por estar ocupado en el sector formal;
- rama de actividad económica: los trabajadores de la minería, comercio al mayor y transporte tienen ingresos superiores al promedio para niveles equivalentes de educación y experiencia y controlando los otros determinantes del ingreso, mientras que los trabajadores de la agricultura y el comercio al detal tienen ingresos inferiores al promedio;
- género: los hombres devengan un ingreso que es, en promedio, hasta un 22% superior al de sus colegas mujeres con niveles idénticos de educación y experiencia, dentro de las mismas actividades y sectores;
- área: los trabajadores en zonas urbanas ganan hasta un 17% en actividades similares y para niveles equivalentes de educación y experiencia.

- *Sobre la Política Laboral en Venezuela*

La política laboral en Venezuela presenta diversas vertientes, entre las cuales se destacan: la política de salario mínimo, la política de impuestos a la nómina para financiar la seguridad social, las políticas relacionadas con beneficios para el trabajador, el seguro al desempleo y las políticas empleo y capacitación para el trabajo. En general, las regulaciones laborales en Venezuela son costosas y rígidas y la política laboral se diseña e implanta mediante negociaciones tripartitas a nivel centralizado entre las instituciones representativas de los trabajadores (CTV, CGT, CODESA, CUTV), de los empresarios (Fedecámaras, Conindustria, Consecomercio, Fedeagro, Fedeindustria) y del gobierno (Ministerio del Trabajo) (ATSSI, 1997).

La política de salario mínimo, en Venezuela persigue garantizar un salario digno al trabajo y que pueda satisfacer las necesidades básicas de un trabajador y su familia (se usan como referencia en las negociaciones distintas canastas de bienes y servicios), convirtiéndose en el salario marcador de la economía. Como consecuencia, en lugar de ser un auténtico salario mínimo, o un piso destinado a proteger a ciertos grupos vulnerables en el mercado, se encuentra en niveles cercanos al salario promedio (Banco Interamericano de Desarrollo, 1998 y 2000).

La política de impuestos a la nómina para financiar la seguridad social (incluyendo el seguro al desempleo) y las políticas relacionadas con beneficios para el trabajador (maternidad, reparto de utilidades, vacaciones, antigüedad, etc.) tienen una incidencia muy significativa en el costo de la mano de obra en Venezuela. En el Cuadro 2, puede apreciarse que, en promedio y bajo la legislación vigente, un trabajador que percibe 100 Bs. de remuneración neta, representa un costo de aproximadamente 173 Bs. para la firma que lo contrata. Estas regulaciones hacen que en Venezuela el costo laboral sea muy alto en relación a otros países en desarrollo y otros países de América Latina (Alayon y Daza, 2001; Banco Interamericano de Desarrollo, 1998; Certad y Velásquez, 2002)

Cuadro 2. Incidencia de las Regulaciones Laborales sobre el Costo Laboral en Venezuela

	Hombres	Mujeres	Total
Salario Básico (A)	**100**	**100**	**100**
Beneficios (B)			
Guarderías	16,2	16,2	16,2
Prestaciones por Antigüedad *	17,4	17,4	17,4
Utilidades**	5,9	5,9	5,9
Alimentación ***	5,6	5,6	5,6
Contribuciones del Empleado (C)			
Seguro Social Obligatorio	4,8	4,8	4,8
Seguro Paro Forzoso	0,6	0,6	0,6
Ley Política Habitacional	1,2	1,2	1,2
INCE	0,1	0,1	0,1
Salario Disponible Trabajador (A + B -C)	**138,5**	**138,5**	**138,5**
Contribuciones Empleador (D)			
Seguro Social Obligatorio	14,3	14,3	14,3
Seguro Paro Forzoso	2,0	2,0	2,0
Ley Política Habitacional	2,4	2,4	2,4
INCE	2,4	2,4	2,4
Costo Laboral (E=A+B+D)	**166,2**	**166,2**	**166,2**
Días de Asueto (F)			
Vacaciones	4,7	4,7	4,7
Permiso Pre y Post Natal****	0	3,0	1,0
Tiempo de Lactancia****	0	0,3	0,1
Costo Laboral Total (E+F)	**171**	**174**	**173**

Fuente: Orlando (2000) basado en Betancourt, Freije y Márquez (1995), Norcini (1997), Ley del Trabajo.

Notas: * De acuerdo con el régimen vigente desde 1997 para un trabajador con 5 años de antigüedad

** Mínimo de 15 días de sueldo establecido por la ley en caso de que la firma registre utilidad

*** Califican para este beneficio aquellos trabajadores con hasta dos salarios mínimos en empresas con más de 50 trabajadores. Se estima la incidencia en el costo empleando la proporción de individuos con ese nivel de salarios y la proporción de empresas de dicho tamaño.

**** Basado en estimaciones de la tasa promedio de fecundidad de mujeres en la fuerza de trabajo.

Otro aspecto de los impuestos a la nómina para financiar la seguridad social es el escaso retorno que tienen estos pagos para los trabajadores dada la inoperancia del sistema de seguridad social en Venezuela. El seguro al desempleo, que es un elemento clave dentro de cualquier política laboral, no es la excepción y los trámites para obtener los pagos correspondientes acarrean grandes costos e inversión de tiempo (en muchos casos el tiempo necesario para recibir el primer pago es mayor que el período promedio de duración del desempleo). Dado el pésimo funcionamiento de la red de seguridad social y del seguro al desempleo, los trabajadores venezolanos son muy vulnerables ante los "shocks" macroeconómicos negativos.

Entre las políticas de empleo que se utilizan en el mundo se encuentran los programas de entrenamiento y capacitación para el trabajo, la existencia de sistemas de información de empleo, los estímulos crediticios e incentivos a la pequeña, mediana y microempresa y el empleo público.

Los programas de capacitación en Venezuela se han implantado a través del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y otros entes vinculados al Ministerio del Trabajo y no están orientados a las necesidades de los desempleados sino a suplir carencias de educación vocacional para cada estado del país (Proyecto Ley de Empleo Ministerio del Trabajo, 2001) (INCE, 2002). El entrenamiento a jóvenes entrantes a la fuerza de trabajo se realiza por medio del programa de Capacitación y Empleo Joven que capta a jóvenes entre los 15 y 24 años que no se encuentran en el sistema de educación formal ni son captados por el INCE. Este programa ha sido criticado por su baja cobertura, elevados costos y por estar completamente desarticulado de las necesidades del mercado laboral por lo que sus egresados no tienen altas probabilidades de encontrar empleo (Banco Interamericano de Desarrollo, 1999). Existen proyectos para la creación de sistemas de información de empleo y oficinas de empleo para ayudar a conectar a oferentes y demandantes de trabajo. Sin embargo, hasta la fecha no han sido efectivos y apenas existen experiencias piloto en este sentido.

Los estímulos crediticios e incentivos a la pequeña y mediana empresa en Venezuela son de larga data y están a cargo de distintas instancias. Otra política de estímulo a la pequeña y mediana empresa que se ha implementado tradicionalmente es un sistema de compre venezolano de insumos por parte de entes gubernamentales. Sin embargo, la mayor parte de las políticas que se han ejecutado en esta rama han incurrido en grandes costos y no han logrado atacar los problemas fundamentales que enfrentan estas importantes empresas para su desarrollo como la carencia de capital humano en los trabajadores, acceso difícil al crédito y lo costoso y complicado de las regulaciones vigentes en todos los ámbitos (impositivo, laboral, sanitario, etc.) (INSOTEV, 2000).

Las políticas para el desarrollo de la microempresa son de reciente data en Venezuela y comprenden la creación de institutos para el microcrédito, la creación de una ley de microfinanzas y políticas de entrenamiento y capacitación (Proyecto de Ley de Microfinanzas, 2000). La ley de microfinanzas es un instrumento necesario para permitir que opere el microcrédito pero adolece de un excesivo intervencionismo estatal y fallas en el diseño institucional para la promoción de instituciones de microcrédito que realmente puedan focalizar sus recursos en microempresas, sobre todo las microempresas informales que carecen de acceso al crédito formal. Una banca estatal para el microcrédito (Banco del Pueblo) ha demostrado ser incapaz para penetrar el mercado de la microempresa y vencer los problemas de información para realizar una gestión económicamente eficiente. Los proyectos de entrenamiento y capacitación para microempresarios han sido llevados a cabo por organizaciones no gubernamentales, algunas empleando fondos gubernamentales, con relativo éxito (esquema empleado por el Foncofin hasta 1998).

Estos proyectos son escasos ante las necesidades de los microempresarios y atraviesan actualmente problemas de indefinición por parte de los entes gubernamentales rectores.

Por último, los planes de empleo público son una herramienta tradicional, y en algunos casos muy efectiva, en la política de empleo y han sido utilizados en algunos momentos de crisis económica. En Venezuela estos planes han permanecido durante el corto plazo a través de alcaldías y gobernaciones para labores de construcción y mantenimiento (Ministerio del Trabajo, 2000).

III. A manera de conclusión: algunos basamentos para la definición de políticas laborales

La política laboral debe estar enmarcada dentro de una estrategia de desarrollo económico y social que permita reducir la dependencia de la economía de la extracción petrolera, apostando a una mayor diversificación de la industria petrolera para crear mayor riqueza y empleos productivos aguas abajo. Esta estrategia debe estar acompañada por políticas coherentes que le den base sólida a la inversión privada nacional y extranjera en todos los sectores de la economía. En Venezuela la política laboral debe tener como objetivos prioritarios el reducir los niveles de desempleo e informalidad e incrementar la productividad del trabajo tanto formal como informal para que los trabajadores puedan generar mayores ingresos.

La excesiva rigidez del marco normativo e institucional no son apropiados para las relaciones de trabajo cambiantes de la economía globalizada de hoy en día en la que las empresas buscan reducir costos de planta y los trabajadores mayor independencia y flexibilidad de horario (outsourcing y contratos de corto plazo). De hecho el marco normativo y las instituciones del mercado laboral, con todo su complicado sistema de protección y beneficios, han sido ineficientes y tal como están planteadas afectan negativamente al sector formal, dejando a la mitad de los trabajadores fuera de este marco y sin ningún tipo de protección legal. Por otra parte el impacto de las regulaciones sobre el costo laboral no contribuye con la reducción del desempleo y la informalidad ni promueve nuevas inversiones. Proponemos que se revise el marco normativo para hacerlo más general y flexible, protegiendo la capacidad del trabajador como agente negociador en el mercado sin reglamentar en forma tan estricta los beneficios y remuneración. De esta forma el nuevo marco normativo puede darle cabida a tipos de contratos que reflejen mejor las nuevas realidades de las relaciones laborales. Con esto no queremos abogar por una desregulación y desmantelamiento institucional de los mercados de trabajo sino por un marco más simple y menos costoso acompañado por el fortalecimiento institucional de sindicatos y organizaciones de trabajadores (incluyendo trabajadores informales) con capacidad de reacción que aboguen por las necesidades específicas de sus miembros y que puedan exigir el cumplimiento de los convenios o acuerdos. En términos generales es necesario que el Ministerio del Trabajo deje de ser el organismo rector del mercado de trabajo formal para convertirse en un ente

regulador, capaz de diseñar políticas que orienten y protejan a los trabajadores en sus negociaciones a nivel individual o colectivo y que permita la participación de los trabajadores, empresarios y otras organizaciones en los programas destinados al incremento de la productividad y la creación de empleo. Además de estas recomendaciones generales a continuación mencionamos algunas propuestas específicas:

- Salario Mínimo y Negociación Salarial: para que el mercado laboral funcione bien y el sector formal no genere desempleo, el salario mínimo debe tener como objetivo el proteger la subsistencia de los trabajadores más vulnerables y con menor nivel de capital humano. Debe convertirse paulatinamente en un salario piso para trabajadores discapacitados, jóvenes entrantes y trabajadores sin educación básica. Actualmente, el salario mínimo cubre a la mayoría de la población asalariada debido a las formas de negociación salarial centralizada. La creación de salarios mínimos sectoriales negociados a nivel de cámaras y sindicatos sectoriales con la mediación de una comisión técnica gubernamental puede contribuir a la flexibilización del mercado de trabajo. El caso de México es particularmente ilustrativo en este sentido, registrando un salario mínimo base único para toda la economía y salarios mínimos negociados a nivel sectorial para 12 ocupaciones. El salario mínimo base cubre sólo necesidades alimentarias, mientras que los salarios mínimos sectoriales se establecen en función de la inflación esperada, el nivel de productividad sectorial, el tipo de trabajadores en el sector y sus necesidades y los niveles de competitividad internacional de los productos del sector (Organización Internacional del Trabajo, 2002).
- Negociación Salarial: debe descentralizarse la negociación salarial a nivel de sindicatos y organizaciones de empresas sectoriales de modo que responda a las necesidades y potencialidades de los trabajadores y empresas en cada sector
- Impuestos a la Nómina: dentro de la reforma del sistema de seguridad social debe tomarse en cuenta la simplificación de los impuestos a la nómina y la posibilidad de elegir entre varios esquemas después de una cobertura básica obligatoria. Es necesario incluir esquemas unipersonales para los trabajadores por cuenta propia y en microempresas para extender la cobertura del sistema al sector informal y así reducir la carga correspondiente al sector formal de la economía. La legislación española incluye esquemas de seguridad social para trabajadores por cuenta propia que pueden adaptarse para que resulten atractivos para trabajadores informales en Venezuela. Específicamente pueden diseñarse sistemas de seguro individual por lesiones laborales y seguros de maternidad (públicos o mixtos) que no dependan del tipo de empleo del contribuyente.
- Seguro al Desempleo: dentro de las reformas a la seguridad social debe considerarse separar al seguro al desempleo para que sea manejado enteramente por el Ministerio del Trabajo bajo una unidad que pueda ser sometida a control

y monitoreo. La administración del seguro al desempleo debe estar vinculada a los centros de información y agencias de empleo que pueden actuar como registro para desempleados y verificar la situación de desempleo del demandante.

- Facilitar una mayor movilidad de la mano de obra: por medio de programas especiales de entrenamiento y el sistema de centros de información de empleo es necesario incrementar la movilidad de los trabajadores venezolanos entre áreas geográficas y sectores económicos con la finalidad de reducir las brechas salariales existentes.
- Políticas en relación a la participación de la mujer: las mujeres venezolanas registran una elevada participación laboral pero enfrentan una brecha salarial importante con respecto a los hombres a pesar de contar con un mayor nivel educativo. Es necesario evaluar las regulaciones en relación a permiso pre y post-natal y su impacto en los salarios de las mujeres, diseñar sistemas de seguro para el cofinanciamiento (trabajadora y empleador) de permisos post-natales de duración variable. El Ministerio del Trabajo debe promover la eliminación de prácticas discriminatorias en contra de la mujer en el mercado laboral.
- Políticas de Entrenamiento y Capacitación Laboral: Los programas de entrenamiento y capacitación para desempleados son fundamentales para lograr la re-inserción del individuo en el mercado de trabajo y mantener e incluso incrementar los niveles de productividad. La tendencia mundial actual en cuanto a estos programas es la descentralización a nivel municipal y estadal de los mismos para que puedan ser adecuados a las necesidades locales y mejor manejados. Otro elemento importante es la participación tanto del sector privado como de organizaciones de la sociedad civil y los propios desempleados en el diseño, financiamiento y ejecución de los programas para lograr un re-entrenamiento que responda a las necesidades del trabajador y del mercado laboral (OIT, 2000 y Comunidad Económica Europea, 2000).
- Políticas de Empleo: dados los niveles de desempleo actuales no deben descartarse los programas de empleo público, utilizando a los municipios y otros entes locales como contratistas en proyectos de construcción, mejoras de infraestructura, mejoras ambientales y servicios sociales complementarios (labores de atención al público por parte de los municipios en horarios extraordinarios durante algún período como las navidades). El diseño institucional de estos programas debe contemplar un registro de sus beneficiarios e impedir que un mismo trabajador forme parte de alguno de estos programas por más de 6 meses. Otro factor importante en el diseño de los programas es el que los pagos no desincentiven la búsqueda de otro empleo por parte del beneficiario e intentar cubrir a los más pobres para lo cual los salarios a ofrecer deben ser ligeramente inferiores al salario mínimo. Estados Unidos ofrece experiencias positivas de empleo público durante épocas de crisis. Los programas de empleo públicos o vinculados al sector privado deben tener, en el caso de Venezuela, un componente de empleo joven puesto que éste es el grupo

más afectado. En Argentina y Chile se han desarrollado programas de empleo joven, conjuntamente con el sector privado, muy exitosos que podrían adaptarse a la realidad venezolana.

- Políticas para el Desarrollo de la Microempresa en Venezuela: el objetivo de estas políticas debe ser el fortalecimiento de la acumulación de capital físico y capital humano a nivel del microempresario y sus trabajadores. La política de microfinanzas debe modificar su sesgo estatista y convocar al sector privado (banca y ONGs) para la administración y ejecución del microcrédito. Las políticas de acumulación de capital humano para este sector deben estar integradas a las redes de seguridad social y programas de entrenamiento y capacitación.

IV. Referencias Bibliográficas

ACUERDO TRIPARTITO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y POLÍTICA SALARIAL (1997), en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales No 33, UCAB, Caracas.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (1999); "Framework for Analysis of Social Safety-net Programs in Venezuela". Poverty and Inequality Advisory Unit, Social Development Department. Written by Arianna Legovini, Jere Behrman and Luis Marcano.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (1999); Framework for Analysis of Social Safety-Net Programs in Venezuela. Poverty and Inequality Advisory Unit, Social Development Department. Draft version.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2001); "Competitiveness: The Business of Growth". Economic and Social Progress in Latin America Report. Washington, DC.

BANCO MUNDIAL (2001); "Bolivarian Republic of Venezuela: Investing in Human Capital for Growth, Prosperity and Poverty Reduction". LCSPR Management Unit, Latin America and the Caribbean Region.

BETANCOURT, K., Freije S. y MÁRQUEZ, G. (1995); "Mercado Laboral: Instituciones y Regulaciones". *Ediciones IESA*. Caracas.

CERTAD, María; VELÁSQUEZ, Nathaly (2002); "Estudio Comparativo de los Costos Laborales en los Países de la Región Andina", Memoria de Grado, UCAB, Caracas.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INE) (2002); "Encuesta de Hogares por Muestreo".

LEY DE MICROFINANZAS (2000); Gaceta Oficial No 37.076 de fecha 13 de Noviembre de 2000.

OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (OCEI) (1997); Indicadores de Fuerza de Trabajo, 2do Semestre 1997.

ORLANDO, M. B. 2001. "La Persistencia del Desempleo en Venezuela". Revista SIC. Marzo-Abril 2001. Centro Gumilla. Caracas.

ORLANDO, María (2000); "Microempresas en Venezuela: Desempeño Capital Físico y Capital Humano"; en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales No 36, UCAB, Caracas.

ORLANDO, María; ZÚÑIGA Genny (2000); "Situación de la Mujer en el Mercado Laboral en Venezuela: Participación Femenina y Brecha de Ingresos por Género"; en Revista Temas de Coyuntura No 41, UCAB.

Proyecto de Ley de Fomento del Empleo (2001).

Proyecto de Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) (2002).

RIUTORT, Matías (1999); "Pobreza, Desigualdad y Crecimiento Económico"; Documentos del Proyecto Pobreza No 3, UCAB, Caracas

RIUTORT, Matías, BALZA, Ronald (2001); "Salario real, tipo de cambio real y pobreza en Venezuela"; en Revista Temas de Coyuntura No 44, UCAB.

DESEMPLEO E INFORMALIDAD EN ECONOMÍAS EN DESARROLLO: SEIS MODELOS

Ronald Balza Guanipa*

I. INTRODUCCIÓN

En estas páginas se presentan seis modelos diseñados para discutir los efectos de las variaciones en los precios de los bienes transables (debidos a cambios en sus precios en el resto del mundo o a la devaluación del tipo de cambio), en el salario mínimo, la tecnología y la cantidad de capital disponible sobre el salario en el sector informal y el desempleo. Puesto que en ellos se trata cada sector como una empresa neoclásica, se consideró útil incorporar una breve sección para explicar cómo se obtiene la función de demanda de una empresa neoclásica.

Estos modelos publicados por economistas vinculados con el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, pueden encontrarse en los trabajos de Addison y Demery, (1994), Agénor y Montiel (1996), Agénor (1996) y Cox-Edwards y Edwards (1994), entre otros. A pesar de ser estáticos y hacer supuestos muy simplificadores, son útiles para comprender el enfoque con el cual se han tratado los problemas de informalidad y desempleo que pesan sobre las economías en desarrollo, y las recomendaciones que se han hecho para mitigar sus efectos.

II. DEMANDA DE TRABAJO EN UNA EMPRESA NEOCLÁSICA

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

$$\pi_i = PQ(L_i, \overline{K}_i) - (WL_i + R\overline{K}_i)$$

donde

P = precio del bien producido por la empresa i
L_i = cantidad de trabajo contratado por la empresa i
$\overline{K}_i$ = cantidad de capital contratado por la empresa i
W = salario nominal
R = precio por unidad de capital
$Q(L_i, \overline{K}_i)$ = función de producción

*El autor es Economista de la UCV y Magíster en Teoría Económica por la UCAB; actualmente se desempeña como Profesor-Investigador en el Dpto. de Economía del IIES, UCAB.

Si se supone que $\frac{\acute{c}Q}{\partial L} > 0$, $\frac{\partial^2 Q}{\partial L^2} < 0$ y $\frac{\partial^2 Q}{\partial L \partial K} > 0$, la maximización de la función de beneficio conduce a la condición

$$P\frac{\acute{c}Q}{\partial L}(L_i^*, \overline{K}_i) = W,$$

de donde se obtiene la función de demanda de trabajo para la empresa *i*-ésima, L_i^D,

$$\overset{+}{L_i^*} = L_i^D(\overset{-}{W}, \overset{+}{P}, \overset{+}{\overline{K}_i}).$$

Dada la tecnología, la cantidad demandada L_i^* aumenta si aumentan el precio del bien, *P*, o la cantidad de capital, $\overline{K}_i$, o si se reduce el salario nominal, *W*.

A partir de las funciones individuales, se obtiene la función de demanda de mercado

$$L^D(W, P, (\overline{K}_i)) = \sum_i L_i^D(W, P, \overline{K}_i)$$

Bajo el supuesto de corto plazo, ni la composición ni la magnitud de $\overline{K}_i$ debe variar. Por lo tanto, para cada *W*, dada la tecnología, variaciones en la cantidad demandada en el mercado de trabajo son explicadas en este modelo exclusivamente por cambios en el precio del bien, *P*.

III. MERCADOS DE TRABAJO EN ECONOMÍAS EN DESARROLLO

Para estudiar las características de los mercados de trabajo en economías en desarrollo, algunos de los modelos utilizados parten de un modelo de pequeña economía abierta, con tipo de cambio fijo, llamado de "economía dependiente". En él se tienen en cuenta tres tipos de bienes: los que no participan en el comercio mundial, los exportables y los importables. Los precios de los primeros bienes, llamados no transables, son rígidos a la baja y, al alza, son determinados únicamente por costos y demanda interna. Los precios de exportables e importables son determinados en el resto del mundo, sin intervención de la economía estudiada.

Suponiendo que los términos de intercambio son exógenos[1], es posible definir un bien compuesto a partir de exportables e importables, llamado transable. El precio del bien transable, expresado en la unidad monetaria de la economía considerada, puede cambiar al menos por dos razones: por *shocks* externos sobre el mercado del bien o por cambio en el valor del tipo de cambio nominal.

El precio relativo $e = \frac{P_T}{P_N}$, donde P_T es el precio de los transables y P_N el de los no transables, ambos expresados en la unidad monetaria de la economía estudiada, es el tipo de cambio real interno en una economía con dos bienes. Un *shock* adverso sobre el mercado del bien transable, por ejemplo, una reducción en su demanda mundial, causaría una reducción en P_T. Por el contrario, una devaluación incrementaría P_T. Los efectos de tales cambios sobre e no se observan sobre el resto del mundo: sólo afectan la composición del producto de la economía en estudio. Un incremento en e, por ejemplo, incrementa el beneficio de producir transables en relación al de producir no transables. Puesto que en corto plazo, la composición y la magnitud de $\overline{K}_i$ no varían, sólo puede producirse más del bien transable contratando más trabajo en dicho sector. La función de demanda obtenida, por lo tanto, puede ser útil para analizar los efectos de variaciones de P_T, sean intencionales o no, sobre los mercados de trabajo en economías en desarrollo.

Además de la clasificación del producto de las economías en desarrollo según los bienes sean transables o no, también es útil clasificarlo según el mercado de trabajo sea formal o no. En los modelos más sencillos, se supone que el sector formal sólo produce bienes transables, y el informal, sólo bienes no transables. Modelos ligeramente más complejos suponen que ambos sectores producen ambos tipos de bienes.

A continuación, se reproducen algunos gráficos de uso frecuente en el estudio de mercados segmentados. Para facilitar su lectura, se recomienda recordar que todos tienen las siguientes características en común:

a) La oferta de trabajo, L^s, se supone constante.

b) Puesto que hay dos sectores en estos modelos, hay dos demandas de trabajo, y deben considerarse dos salarios nominales, uno para el sector formal, W_F, y otro para el informal, W_I. Se supone que la relación entre la cantidad de trabajo demandada y el salario que debe pagarse por ella en cada sector es inversa, *ceteris paribus*.

c) Para representar en un sólo gráfico la oferta de trabajo y su demanda en ambos sectores, se coloca un segmento $\overline{O_F O_I}$ de longitud L^s en el eje de abscisas. Si se lee de O_F a la derecha, se cuentan los empleados en el sector

[1] Recordar que Términos de Intercambio = (Precio de exportables)/(Precio de importables).

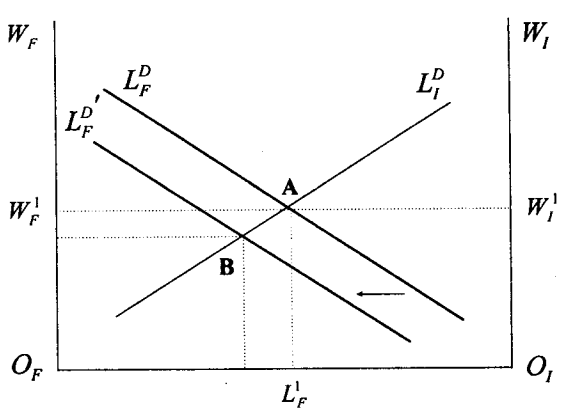
formal. Si se lee de O_I a la izquierda, se cuentan los empleados en el sector informal. Tomando O_F como origen, se coloca un eje de ordenadas a la izquierda de $\overline{O_F O_I}$, donde se mide W_F. Tomando O_I como origen, se coloca un eje de ordenadas a la derecha, donde se mide W_I. Entre ambos ejes de ordenadas se colocan las rectas L_F^D y L_I^D, que representan la relación inversa entre cantidad demandada y salario. Se utilizan rectas por comodidad.

d) Si uno o varios determinantes de la demanda, distintos del salario, cambian de valor, las rectas L_F^D y L_I^D pueden desplazarse a izquierda o derecha. Para hacer estudios de estática comparativa, en esta sección se supondrá que L_F^D se desplaza a la izquierda, a $L_F^{D'}$. Ello puede ocurrir si, por ejemplo, el precio del bien que se produce en el sector formal se reduce. Los puntos iniciales se identifican con la letra A, y sus componentes con (L_F^1, W_F^1) y (L_I^1, W_I^1). Los puntos finales, con la B. Sus componentes no se colocan en el gráfico para no recargarlo.

e) Cuando sólo se haga referencia a los sectores formal e informal, se entenderá que el primero únicamente produce transables, y el segundo no transables.

A continuación se presentan seis modelos que tienen en cuenta la existencia de distintos sectores en la economía, considerando las consecuencias de la existencia o no de perfecta movilidad de trabajadores, la fijación o no de salarios mínimos y la existencia o no de desempleo debida a decisiones migratorias de los agentes que aceptan apostar por un mejor empleo en el sector formal de la economía abandonando uno seguro en el informal.

1. Salarios flexibles con perfecta movilidad de trabajo



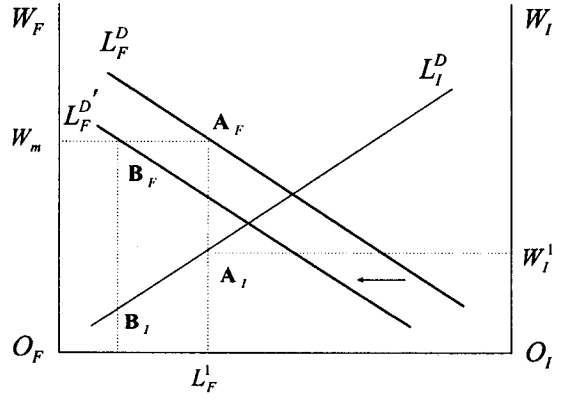
a) En el punto A se determinan, para ambos sectores, los salarios W_F^1 y W_I^1, y las cantidades empleadas L_F^1 y L_I^1.

b) En este modelo, sólo la desigualdad de salarios explicaría el cambio de sector por parte de un trabajador. Por ello, si A es un punto de equilibrio, $W_F^1 = W_I^1$.

c) No habiendo restricciones a la movilidad de trabajadores, y siendo iguales los salarios en ambos sectores, no hay desempleo. Por tanto, $L_I^1 = L^s - L_F^1$.

d) Si L_F^D se desplaza a la izquierda, a $L_F^{D'}$, el nuevo equilibrio se ubica en B. Se reducen el empleo formal y los salarios pagados en ambos sectores, y aumenta el empleo informal.

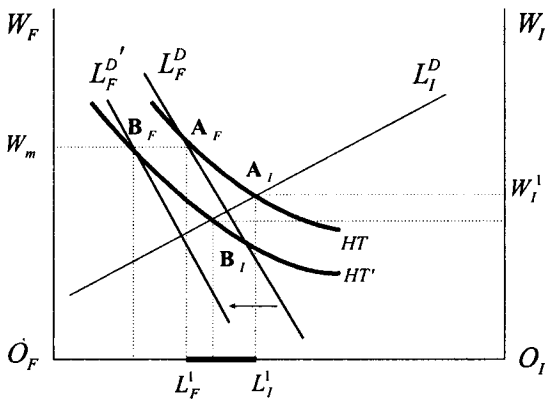
2. Salario mínimo en el sector formal y flexible en el informal, con perfecta movilidad de trabajo



a) Dado el salario mínimo, W_m, el empleo formal L_F^1 se determina sobre la recta L_F^D, a partir del punto A_F. Suponiendo perfecta movilidad del trabajo, $L_I^1 = L^s - L_F^1$. El salario en el sector informal, W_I^1, se determina sobre la recta L_I^D a partir del punto A_I.

b) Si L_F^D se desplaza a la izquierda, a $L_F^{D'}$, y se mantiene el mismo valor de W_m, aumenta el empleo informal y se reducen el empleo formal y el salario pagado en el sector informal.

3. Salario mínimo en el sector formal y flexible en el informal, en un modelo migratorio tipo Harris-Todaro



a) Dado el salario mínimo, W_m, el empleo formal L_F^1 se determina sobre la recta L_F^D, a partir del punto A_F.

b) El salario esperado en el sector formal se determina mediante el valor esperado

$$W_F^e = \frac{L_F}{L_F + U} W_F + \frac{U}{L_F + U} W_U$$

siendo W_U el ingreso en caso de desempleo (por ejemplo, por seguro al desempleo). Suponiendo que $W_U = 0$, y sabiendo que $W_F = W_m$, el salario esperado sólo es función de U, de modo que

$$W_F^e = \frac{L_F^1}{L_F^1 + U} W_m .$$

Esta función se representa con la curva HT en el gráfico. Si $U = 0$, HT y L_F^D se cortan, y $W_F^e = W_m$. A mayor valor de U, menor valor de W_F^e, por lo que HT es una curva decreciente. Como puede inferirse, hay una curva HT para cada L_F^D y cada W_m.

c) Un trabajador del sector informal es indiferente entre abandonar o no su trabajo, para buscar uno en el sector formal, si $W_F^e = W_I$. Por tanto, el salario y el empleo en el sector informal, W_I^1 y L_I^1 respectivamente, se determinan en el

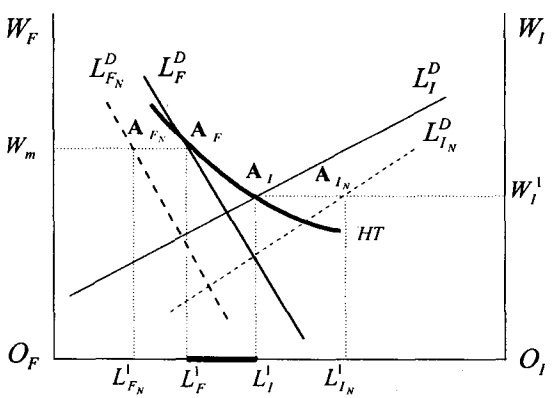
punto A_I, donde L_I^D y HT se cortan. La magnitud del desempleo, $U^1 = L^s - (L_F^1 + L_I^1)$, se destaca con una línea gruesa sobre el segmento $\overline{O_F O_I}$.

d) Si L_F^D se desplaza a la izquierda, a $L_F^{D'}$, y se mantiene el mismo valor de W_m, se reduce el empleo formal y aumenta el informal, siendo ambiguo el efecto sobre el desempleo. El salario pagado en el sector informal se reduce.

4. Salario mínimo en el sector formal y flexible en el informal, con ambos sectores productores de bienes transables y no transables, en un modelo migratorio tipo Harris-Todaro

En el gráfico que se presenta a continuación, cada función j-ésima de demanda de trabajo, L_j^D, tiene dos componentes: demanda de trabajo para producir bienes transables, $L_{j_T}^D$, y demanda de trabajo para producir bienes no transables, $L_{j_N}^D$. Así, para cada W_j debe cumplirse que

$$L_j^D(W_j, P_T, P_N, \overline{K_T, K_N}) = L_{j_T}^D(W_j, P_T, \overline{K_T}) + L_{j_N}^D(W_j, P_N, \overline{K_N})$$
$$j = F, I.$$



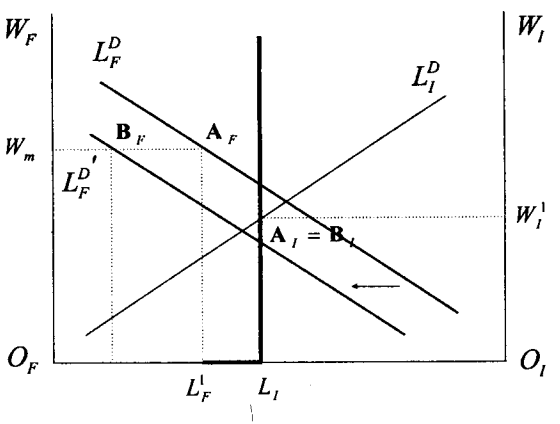
Si P_T aumenta, *ceteris paribus*, los valores de $L_{j_N}^D(W_j, P_N, \overline{K_N})$ no cambian y los de $L_{j_T}^D(W_j, P_T, \overline{K_T})$ aumentan, para cada $(P_T, \overline{K_T})$. Ello se representaría en el gráfico con un desplazamiento de las rectas L_F^D y L_I^D, y de la curva HT, hacia arriba.

a) Puesto que L_F^D se desplaza a la derecha y W_m no varía, aumenta el empleo formal. El empleo formal no transable no varía.

b) La nueva *HT* debe cortar la nueva L_F^D en W_m, por lo que debe dibujarse a la derecha de la anterior. Puesto que L_I^D se desplaza a la izquierda, y *HT* a la derecha, se cortan a un W_I mayor. Aun cuando el empleo informal no transable se reduce, el empleo informal puede aumentar o no.

c) Aun cuando el empleo informal pueda reducirse, se supone que el incremento en el empleo formal basta para reducir el desempleo.

5. Salario mínimo en el sector formal y flexible en el informal, sin movilidad de trabajo

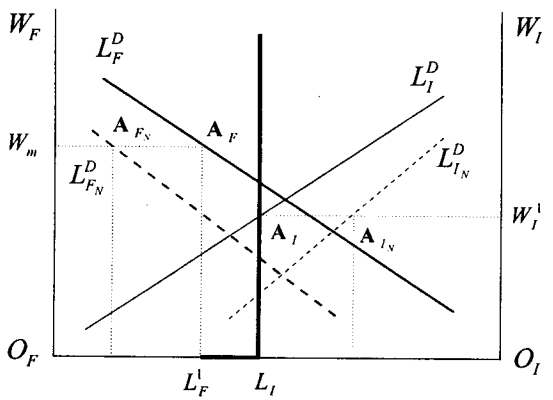


a) Dado el salario mínimo, W_m, el empleo formal L_F^1 se determina sobre la recta L_F^D, a partir del punto A_F. Si el número máximo posible de empleados en el sector informal es L_I (igual a la longitud de $\overline{O_I L_I}$), la suma de los empleados en ambos sectores es inferior a la oferta de trabajo. La magnitud del desempleo, $U^1 = L^s - (L_F^1 + L_I)$, se destaca con una línea gruesa sobre el segmento $\overline{O_F O_I}$.

b) El salario en el sector informal, W_I^1, se determina sobre la recta L_I^D a partir del punto A_I, correspondiente a L_I.

c) Si L_F^D se desplaza a la izquierda, a $L_F^{D'}$, y se mantiene el mismo valor de W_m, se reduce el empleo formal, aumenta el desempleo y se mantienen invariables el salario pagado en el sector informal y el empleo informal.

6. Salario mínimo en el sector formal y flexible en el informal, sin movilidad de trabajo, con ambos sectores productores de bienes transables y no transables



a) Luego de un incremento en P_T, las rectas L_I^D y L_F^D se desplazan hacia arriba. La nueva L_I^D, dado el nivel máximo de empleo en el sector informal, L_I, implica un aumento en el salario pagado en el sector informal. Por esta razón, se reduce el empleo informal en el sector no transable, en favor del empleo en el transable.

b) Dado W_m, la nueva L_F^D implica un aumento en el empleo formal, debido al aumento en el empleo formal en el sector transable. El desempleo debe, por tanto, reducirse.

IV. NOTA FINAL

Durante los 90, dos recomendaciones frecuentes para eliminar, o al menos reducir, el desempleo y los diferenciales salariales entre sectores, fueron flexibilizar el mercado de trabajo (es decir, básicamente reducir el salario mínimo y otros costos laborales) y devaluar la moneda para estimular la producción de transables y la ocupación de trabajadores en el sector. Ambas recomendaciones tienen el efecto de reducir el salario de los trabajadores productores de transables en términos de reales.

Los modelos que hemos revisado pueden sugerirnos otras opciones: incrementar el capital disponible y mejorar las tecnologías utilizadas para producir. Por supuesto, es posible que la adquisición de capital y de nueva tecnología se incrementen con costos laborales menores y competitividad externa garantizada por el manejo del tipo de cambio. Es algo que estos modelos no describen. Igualmente, no explican el efecto que la credibilidad y coherencia de las políticas económicas, la seguridad jurídica, la existencia de capital humano y la estabilidad política tienen sobre tales adquisiciones. Sin embargo, podemos notar que flexibilizar el mercado de trabajo, o devaluar, en un ambiente no propicio para nuevas inversiones, y con una oferta de trabajo creciente, no podría impedir una caída sostenida del salario en todos los sectores de la economía. Aun cuando ello no se describe en los modelos comentados, dicha caída no favorece la estabilidad política, lo que puede restar atractivos a la adquisición de capital y de nueva tecnología.

El mayor problema de los países en desarrollo no parece ser tanto la rigidez de sus mercados de trabajo como no poder interesar y mantener inversionistas capaces de emplear a sus potenciales trabajadores a salarios reales siempre crecientes o, al menos, estables.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADDISON, T. y L. Demery (1994) "The poverty effects of adjustment with labor market imperfections" en Horton, S., R. Kanbur y D. Mazumdar (comps) (1994) *Labor markets in an era of adjustment* Vol. 1: Issues Papers, Washington, D.C. World Bank, págs. 147-195

AGÉNOR, P. (1996) "The labor market and economic adjustment" *Staff Papers, IMF*, 43 (june) 261-335

AGÉNOR, Pierre-Richard y Peter Montiel (1996). *Development Macroeconomics*, USA, Princeton University Press.

COX-EDWARDS, A. y S. Edwards (1994) "Labor market distortions and structural adjustment in developing countries", en Horton, S., R. Kanbur y D. Mazumdar (comps) (1994) *Labor markets in an era of adjustment* Vol. 1: Issues Papers, Washington, D.C. World Bank, págs. 105-146

ANÁLISIS CRÍTICO Y METODOLÓGICO DEL PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LA MISIÓN ORGANIZACIONAL

Gustavo García Chacón*

I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN

La planificación existe, en forma ingenua o intuitiva, desde los orígenes de la humanidad. Con el paso del tiempo, esta planificación ha alcanzado diferentes modalidades, avanzando también en los procesos metodológicos para su ejecución. Uno de estos tipos de planificación, según su propósito y alcance, es la Planificación Estratégica, que puede definirse como "el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de las empresas, así como su nivel de competitividad, con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro"[1].

Está claro que la planificación estratégica es de vital importancia, pues desde el mismo momento de su concepción, toda organización posee una estrategia, aunque ella tenga origen únicamente en las operaciones cotidianas[2].

Ahora bien, la planificación estratégica exige el desarrollo de una serie de procesos y la elaboración de una serie de productos asociados a ellos, que sirvan como herramienta para guiar el rumbo de la organización.

Uno de los elementos importantes contenidos en el proceso se refiere a la *misión* de la organización, factor en el que muchos líderes de diferentes organizaciones hacen énfasis actualmente, quizás por la necesidad de establecer un norte claro en medio de abundantes e inevitables cambios que además se producen en forma vertiginosa. Esta *misión* está referida a lo esencial de la organización, su razón de ser o propósito fundamental.

II. CONCEPTO Y FINALIDAD DE LA MISIÓN ORGANIZACIONAL

En este aparte del trabajo procederemos a la revisión y análisis de diferentes conceptos de la *misión organizacional* según diferentes autores, con el objeto de identificar aquellos elementos comunes que desde el punto de vista técnico deberían formar parte del planteamiento de la *misión*.

---

* El autor es Profesor-Investigador, miembro del Departamento de Estudios Laborales del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

1 SERNA GÓMEZ, Humberto. "Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión - Teoría y Metodología". 3R Editores, séptima edición. Bogotá, 2000. Pág. 17. Esta definición hace referencia a la participación sólo de aquellos que toman las decisiones en la organización, pues evidentemente son los que poseen una visión global del negocio y tienen a mano la información pertinente, sin embargo, es obligatorio que también participen los ejecutores de esas decisiones, para garantizar la implantación, ejecución y seguimiento de las estrategias que se planteen.

2 Cfr. DAVID, Fred. "La Gerencia Estratégica". Editorial Legis, novena reimpresión. 1994. Pág. 19.

John Pearce la define como "la formulación de un propósito duradero... lo que distingue a una empresa de otras parecidas... identificando el alcance de las operaciones en los aspectos del producto y del mercado"[3]. En la *misión* deben expresarse los objetivos que la organización desea alcanzar en el largo plazo, lo que sin duda orientará su participación en el mercado, en función del producto o servicio que presta.

Fred David la define como "la razón de ser de la empresa, esencial para determinar objetivos y formular estrategias... la declaración de credo, de propósito, de filosofía, de creencias, de principios empresariales o declaración que define la empresa"[4]. Además, este autor hace referencia a que "una formulación de *misión* clara y significativa describe los valores y prioridades de una organización... una formulación de *misión* muestra una visión a largo plazo de una organización, en términos de qué quiere ser y a quién desea servir... describe el propósito, los clientes, los productos o servicios, los mercados, la filosofía y la tecnología básica de una empresa"[5]. Esta definición es mucho más amplia, pues abarca una serie de dimensiones que no necesariamente deben ser incluidas en el plantemiento de la *misión*, tal como la filosofía, creencias, principios y la tecnología básica; inclusive pareciera confundirse a la *misión* con la *visión* de la organización, quizás porque muchos autores no distinguen entre ellas. Sin embargo, para otros autores la diferencia es muy clara, pues la *misión* se orienta al "hacer" más que al "ser" (caso de la visión), lo que hace que contenga más verbos que adjetivos. La *misión* debe obligatoriamente definir a la organización en términos de los objetivos que persigue, de modo que aspectos más abstractos o generales, no menos importantes, deben ser utilizados con prudencia. También se denotan algunas semejanzas entre esta definición y la suministrada por Pearce, entre las cuales destaca el relacionar la *misión* a los clientes de la empresa y el mercado que atiende, aspecto importante pues los objetivos de la organización están en definitiva orientados a la satisfacción de las necesidades de esos clientes. Es necesario dejar claro que una planificación estratégica efectiva y una declaración de *misión* concreta deben basarse en hechos reales y no simplemente en emociones vagas y genéricas.

Humberto Serna Gómez define la *misión* como "la formulación de los propósitos de una organización que la distinguen de otros negocios en cuanto a la cobertura de sus operaciones, sus productos, los mercados y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos"[6]. También la define como la "formulación explícita de los propósitos de la organización o de un área funcional, así como la identificación de sus tareas y los actores participantes en el logro de los objetivos de la organización. Expresa la razón de ser de su empresa o área, es la definición del negocio en todas

[3] PEARCE, John A. "The Company Mission As a Strategic Tool". Sloan Management Review, 1982. Pág. 15.

[4] DAVID. OP CIT. Pág. 79.

[5] IDEM.

[6] SERNA GÓMEZ. OP CIT. Pág. 22.

sus dimensiones. Involucra al cliente como parte fundamental del deber ser del negocio"[7]. Al entrar más en detalle en la explicación del término, el autor agrega algunos conceptos adicionales: "La *misión* indica la manera como una institución pretende lograr y consolidar las razones de su existencia. Señala las prioridades y dirección de los negocios de una empresa. Identifica los mercados a los cuales se dirige, los clientes que quiere servir y los productos que quiere ofrecer. Así mismo, determina la contribución de los diferentes agentes en el logro de propósitos básicos de la empresa y lograr así su visión organizacional... La *misión* describe la naturaleza y el negocio al cual se dedica la empresa para el logro de su visión"[8]. Aún cuando este conjunto de definiciones hacen referencia a que la *misión* traduce el propósito y la naturaleza de la organización (diferenciándola de otras semejantes), llaman la atención las dificultades para suministrar una única definición, dado que los autores generalmente recurren a explicaciones o conceptos adicionales. No debe extrañarnos que los mismos tropiezos que se presentan al momento de plantear la *misión*, explicando en algunas líneas la razón de ser de la empresa, se presenten al intentar definirla teóricamente.

Guillermo Bilancio, director del postgrado en Gerencia Estratégica de la Universidad de Belgrano, conceptualiza la *misión* como "la definición del negocio y por ende el imput de todas las decisiones restantes"[9]. Sin duda, la *misión* debe orientar las decisiones que tomen los líderes de la organización.

George Steiner dice que las *misiones* "identifican el diseño, meta o empuje implícitos de una compañía y pueden ser expresadas a diferentes niveles de abstracción... Pueden considerarse propósitos o filosofías básicas. Sin embargo, cuando son tomadas seriamente por la dirección pueden ser muy importantes... Tienden a ser expresadas en términos de producto y mercado"[10]. Esta definición llama la atención sobre la necesidad de tomar en serio la declaración que se haga de la *misión*; la única forma de que los procesos de planificación estratégica contribuyan con la organización es tomarlos en serio, divulgarlos e internalizarlos, pues de otro modo se terminarán convirtiendo en "carpetas guardadas en algún escritorio".

La definición o conceptualización de la *misión organizacional* no es una tarea sencilla y muchas veces da lugar a definiciones extensas, meramente descriptivas o funcionales. La idea fundamental de este análisis no radica en la elección de alguna de las definiciones incluidas, sino en rescatar aquellos elementos de mayor relevancia que indiscutiblemente deben formar parte de la *misión* de una organización. La *misión* debe expresar básicamente el "propósito fundamental del negocio", aún cuando se recurra a elementos adicionales que puedan

---

[7] IBID. Pág. 31.

[8] IBID. Pág. 185.

[9] url: www.lafacu.com/notables/mision_vision/

[10] STEINER, George. "Planeación Estratégica". Editorial Continental. México, 1986.

complementarlo, sin perder de vista la concreción y objetividad. Además, la *misión* debe ser lo suficientemente general para no convertirse en una "camisa de fuerza", pero tampoco puede perder su carácter diferenciador.

A partir de esta introducción de conceptos podemos hacer un listado de elementos claves a los que puede recurrirse al momento de expresar un concepto que defina la *misión organizacional*: a.-formulación o declaración de un propósito duradero; b.-razón de ser de la empresa; c.-definición del negocio en todas sus dimensiones; d.-indica la manera como una organización pretende lograr y consolidar las razones de su existencia; e.-dirección de la empresa; y f.-naturaleza del negocio.

También pueden listarse una serie de objetivos que se persiguen con el planteamiento de la *misión organizacional* como parte del proceso de planificación estratégica. Serna Gómez plantea los siguientes: "a.-asegurar consistencia y claridad de propósitos en toda la organización; b-definir un punto de referencia central para las decisiones de planeación y desarrollo de la empresa; c.-lograr el compromiso de los miembros internos de la organización hacia una definición clara y explícita del negocio; d.-obtener el conocimiento y la lealtad de los clientes externos, los proveedores y demás grupos de referencia a partir de un conocimiento de la definición del negocio, sus objetivos y metas; y e.-soportar la consolidación de imagen corporativa de la empresa, tanto interna como externamente"[11]. Fred David agrega: "a.-proporcionar una base con el objeto de motivar el uso de recursos organizativos; b.-sugerir una operación seria y metódica; c.-servir como punto de atracción para las personas que se puedan identificar con los propósitos y la dirección de la empresa y para desanimar a las personas que no lo pueden hacer, con el fin de que no participen en las actividades futuras de la organización; y d.-facilitar la transparencia de objetivos y metas a una estructura y organización que conlleve la asignación de tareas por niveles y elementos responsables, dentro de la organización"[12].

Aún cuando estamos claros en que la definición de la *misión* de la organización constituye un elemento fundamental en el desarrollo de los procesos de planificación en la organización y no cabe duda del aporte de éstos al logro de los objetivos de la misma, debemos dejar claro que la carencia de una *misión* claramente definida no constituye "un fracaso anunciado" ni tampoco lo contrario "un éxito a priori", sin embargo, a medida que la empresas crecen se hace más necesaria esta orientación que guíe los esfuerzos en un mismo sentido y facilite la consecución de los objetivos expresados anteriormente. Otro aspecto importante se deriva de la comparación de los planteamientos teóricos con la práctica actual de las organizaciones, pues se denotan considerables brechas en cuanto a los elementos que se incluyen en el planteamiento de la *misión* y los procesos metodológicos para ello. A pesar de esto, puede sostenerse que la mejor *misión* es aquella que satisface las expectativas y

[11] SERNA GÓMEZ. OP CIT. Pág. 186.

[12] DAVID. OP CIT. Pág. 80.

necesidades de la organización, aún cuando no cumpla estrictamente con los elementos técnicos necesarios.

III. RESPONSABLES DE LA DEFINICIÓN, EVALUACIÓN, DIFUSIÓN Y EJECUCIÓN DE LA MISIÓN

Aún cuando algunos autores tienden a restringir la responsabilidad de la planificación estratégica a aquellos que toman las decisiones en una organización, vale la pena aclarar que todos los miembros de ésta poseen una cuota de responsabilidad en las diferentes fases que componen el proceso de gerencia estratégica. Resulta muy complicado, costoso y poco factible el reunir a los trabajadores de los diferentes niveles de la estructura organizativa para definir los objetivos estratégicos, de modo que esta responsabilidad recae sobre los hombros de los líderes de las diferentes áreas que la componen, además de los promotores o dueños del negocio. Sin embargo, el que la responsabilidad final se distribuya de esta manera no implica que pueda ignorarse la opinión de aquellos que día a día se encargan de la ejecución de los procesos y que también toman decisiones a diferentes niveles. Es decir, el proceso de Planeación Estratégica debe ser lo más participativo posible, de tal manera que todos los colaboradores se sientan comprometidos con aquello que se defina. "La *misión*, por tanto, debe ser claramente formulada, difundida y conocida por todos los colaboradores"[13]. Lo único que puede garantizar el cumplimiento de una *misión* es que todos se orienten hacia ella, por lo que la información debe fluir en forma adecuada, de los niveles inferiores a los superiores y viceversa, garantizando una efectiva retroalimentación. Debe quedar claro que "la administración estratégica es tarea de toda la organización, en todo momento"[14].

Todo esto hace de la planeación estratégica y de la definición de la *misión*, como parte de este proceso, una actividad continua en la que todos los miembros de la organización participan, precisamente porque todos ellos deben ser responsables de su difusión y ejecución, pues no cabe duda que cada una de las actividades que se ejecutan, claves o de apoyo, contribuyen de alguna forma al logro del propósito fundamental de la empresa. Resulta interesante que cada uno de los miembros de una organización estén conscientes de cómo, con sus labores cotidianas, contribuyen de alguna forma al logro de los objetivos fundamentales del negocio.

IV. UTILIDAD EN DIFERENTES TIPOS DE ORGANIZACIÓN

La Gerencia Estratégica es de vital importancia en empresas grandes, quizás porque cuando hay una mayor cantidad de personas en la organización se hace más necesario garantizar una unidad de esfuerzos. En empresas pequeñas, sin embargo, puede que la mayoría de los individuos que la integran estén claros en el propósito

[13] SERNA GÓMEZ. OP CIT. Pág. 22.

[14] url: www.apc.org/espanol/ngos/business/busplan/intpln2.htm

de la empresa y de cómo contribuyen para lograrlo. De todas formas, la Gerencia Estratégica se aplica por igual a empresas grandes y pequeñas[15]. Del mismo modo, el modelo de Gerencia Estratégica puede ser utilizado en forma efectiva tanto por firmas del sector privado como por organizaciones gubernamentales o entidades sin ánimo de lucro[16].

V. ANÁLISIS METODOLÓGICO DE LOS PROCESOS ASOCIADOS A LA DEFINICIÓN, EVALUACIÓN, DIFUSIÓN Y EJECUCIÓN DE LA MISIÓN ORGANIZACIONAL

"La Gerencia Estratégica no es una ciencia pura, que lleve a un enfoque concreto tipo -uno, dos, tres, cuatro-. Se trata más bien de un intento por organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permita la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre"[17]. Quizás sea por esto que al analizar el "estado del arte" del tema de la planificación estratégica y específicamente de la *misión organizativa*, nos encontramos con poca información acerca de la metodología asociada a estos procesos.

La metodología para el desarrollo de la *misión* debe comenzar por un proceso de estudio e investigación de los conceptos asociados a este término. Es decir, poco podrán aportar los miembros de una organización en materia de Gerencia Estratégica si no poseen las competencias necesarias para ello. Estas competencias deben difundirse a diferentes niveles, para que de esta manera todos los miembros posean lo que puede denominarse "pensar estratégico".

No hacen falta mayores aclaratorias sobre la responsabilidad de los diferentes miembros de la organización, pues ya se efectuaron anteriormente. Queda claro que todos los miembros de la organización deben participar en la formulación y la posterior evaluación, difusión y seguimiento de la *misión*, aunque con niveles de responsabilidad diversos. Los coordinadores de área y analistas de mayor nivel en cada una de las unidades deben recoger las ideas, opiniones y análisis efectuados por el personal de menor nivel, para luego transmitirlos a los jefes o gerentes de sus respectivas unidades o áreas de trabajo. Estos líderes se encargarán de la sistematización y agrupación de las ideas, para dar origen, no sólo a una *misión* de esa unidad, sino a algunos lineamientos que deberían formar parte de la *misión organizativa*. Estas ideas deben unirse a aquellas decisiones que se originan en los más altos niveles organizativos, relacionadas a ampliaciones, crecimiento, cambios de rumbo, etc. La conformación de todos estos insumos es lo que posteriormente debe traducirse en el planteamiento definitivo de la *misión organizacional*. Este proceso debe, posteriormente, caer en cascada y difundirse nuevamente a los

[15] DAVID. OP CIT. Pág. 19.

[16] IBID. Pág. 20.

[17] IBID. Pág. 3.

diferentes niveles de la organización, para continuar con el seguimiento y evaluación que garantizará su cumplimiento y que podrá dar origen a reformulaciones posteriores. Posiblemente puedan existir diferentes unidades, tales como aquellas dedicadas a la "Planificación Estratégica" cuyos miembros deben convertirse en asesores de la organización en todo este proceso, suministrando los instrumentos necesarios y garantizando el cumplimiento de las premisas metodológicas establecidas. La planificación estratégica constituye un proceso cíclico y no lineal, muy similar a un proceso de investigación.

A. Formulación y Reformulación

Es cierto que cualquier organización que nace posee una *misión*, es decir, "un propósito fundamental", que inclusive se plasma en los documentos constitutivos. En este caso, la forma de llegar al planteamiento es meramente la redacción de una "idea" o definición de una "empresa" que se tiene como meta. Vale la pena aclarar que este primer intento de esbozar la *misión* de la organización tiene un objetivo diferente, ligado más bien a las exigencias legales que deben cumplirse, pues hasta este momento los únicos que tienen claro el propósito del negocio son aquellos que lo fundan. Sin embargo, al momento de plantear o replantear la *misión* como parte de un proceso de planificación estratégica deben cumplirse una serie de procedimientos metodológicos. Hacemos referencia a una reformulación porque la evolución de la organización, impactada por un conjunto de cambios que se desarrollan en el entorno en el cual se encuentra inmersa, puede dar lugar a la necesidad de establecer un nuevo norte, lo que puede cambiar su razón de ser. Para efectuar el proceso de reformulación debe procederse a un estudio de las *misiones* anteriores y las causas fundamentales por las cuales se plantea la necesidad de dicha reformulación, pues no se trata de simplemente redactar nuevas *misiones* por capricho, por moda o peor todavía, que no contemplen los nuevos elementos que originaron la necesidad de reformularla.

B. Insumos a utilizar en el planteamiento de la misión

Para la formulación de la *misión* de la organización deben utilizarse como base una serie de insumos que pueden ser clasificados en tres tipos: organizacionales, teóricos e interactivos. Los insumos organizacionales son documentos de diferente naturaleza, manuales e inclusive planteamientos de *misiones* anteriores, así como informaciones y análisis derivados del desarrollo de los procesos. Los insumos teóricos constituyen información teórica contenida en libros, revistas o artículos asociados al proceso de planificación estratégica. Los insumos interactivos se derivan de la recolección de información a través del intercambio que se tiene con los diferentes líderes encargados de la redacción definitiva.

C. ¿Qué debe incluir la misión? ¿Qué preguntas efectuar?

La misma realidad que enfrentamos al momento de definir la *misión organizativa* aparece cuando se intentan seleccionar las preguntas que deben efectuarse para su formulación, pues el número y tipo de preguntas depende en muchos casos de la claridad y amplitud de la definición. Es por ello que a continuación se incluyen aquellas preguntas (meramente referenciales) que se ajustan al análisis anterior sobre lo que realmente es la *misión* de la organización. Denominaremos obligatorias o principales a aquellas interrogantes que no deben faltar, bajo ningún concepto, en el planteamiento de la *misión* y denominaremos complementarias o diferenciadoras a aquellas interrogantes mediante las cuales se obtendrá información que complemente las ideas principales. El primer grupo de preguntas responden a la razón de ser del negocio, mientras que la segunda categoría intenta resaltar algunos elementos que diferencian a la organización de otras con propósitos similares.

- Preguntas obligatorias o principales:
  ¿Cuál es el negocio? ¿En qué negocio estamos? ¿Cuál es la razón de ser de la organización? ¿Cuál es el propósito básico de la organización?
- Preguntas complementarias o diferenciadoras:
  ¿Para quién trabajamos? ¿Cuáles son los mercados presente y futuros de la empresa? ¿Cuáles son los principios organizacionales? ¿Cuáles son los elementos diferenciales o diferenciadores de la compañía? ¿Qué es lo que hace única a la organización?

Aún cuando se tengan claras las preguntas a las que debe responder la *misión* de la organización, se hace difícil la recolección de esta información y más aún su formulación definitiva a partir de las respuestas obtenidas.

Es necesario recordar, tal como se explica en puntos anteriores, que no basta con efectuar estas preguntas a la "Junta Directiva", sino que de alguna manera deben recogerse los aportes de las diferentes áreas y niveles en la organización.

Puede hacerse uso de los diferentes tipos de fuentes de información, a los que se ha hecho referencia anteriormente, para responder a las interrogantes referidas y lograr una formulación adecuada.

D. Redacción final de la misión. ¿La misión debe ponerse por escrito?

Puede resultar complicado darle orden a la información una vez que se ha recolectado, al momento de efectuar la formulación definitiva de la *misión* de la organización. Pareciera que a estas alturas el problema fundamental es la redacción definitiva de una proposición que agrupe, dentro de ella, el conjunto de respuestas obtenidas anteriormente. "La mayoría de las *misiones* son expresadas en altos niveles de abstracción. Sin embargo, la inexactitud tiene sus virtudes; estas premisas no están diseñadas para expresar fines concretos sino para proporcionar motivación, dirección general, imagen, tono y/o filosofía para guiar la empresa. El detalle en exceso puede ser contraproducente, la especificación concreta puede ser la base para la oposición. La precisión puede reprimir la creatividad en la formulación de una

misión o un propósito aceptable. La vaguedad permite que otros directivos agreguen detalles, quizás para modificar los patrones generales. A su vez, también permite más flexibilidad para adaptarse al medio ambiente cambiante y a las operaciones internas y facilita la flexibilidad en la implantación. Cuán específicamente se exprese un propósito de una *misión* depende del criterio personal"[18].

Recordemos además que entre el proceso de recolección y redacción final debe llevarse a cabo un análisis y discusión en función del conjunto de elementos contenidos según las personas claves que se hayan entrevistado. Pueden realizarse discusiones en foros o reuniones de trabajo que orienten la redacción definitiva. Lo lógico es que la *misión*, al igual que la visión de la organización, estén por escrito, sobretodo en el caso de grandes organizaciones; recordemos que la utilidad de éstas es servir de orientadoras de las acciones definiendo un horizonte claro al que se quiere llegar. El ponerlas por escrito y en lugares visibles contribuye a la difusión de la información, pues aquello que no es conocido por todos difícilmente puede ser cumplido. Sin embargo, en empresas pequeñas y especialmente microempresas no se hace necesario poner por escrito estas premisas orientadoras, lo que no significa que no existan y sean compartidas por los miembros de la organización. Para las grandes compañías, pareciera que cuando los propósitos y *misiones* están escritos ayudarán principalmente a cristalizar sus enfoques.

E. Evaluación, validación y difusión de la *misión* formulada

El proceso de formulación de la *misión* de la organización debe incluir una fase de validación y evaluación final. Este proceso consiste en preguntarnos nuevamente si la *misión* que hemos propuesto contiene los elementos necesarios y se ajusta a la realidad de la organización.

Por otro lado, cuando se efectúa un proceso de formulación de la *misión* de la organización, aún cuando se cumplan todos los requisitos asociados a los elementos que deben incluirse y a la forma en que debe estar redactada, todo este trabajo puede simplemente no cumplir su objetivo si se "archiva" sin ser difundida. La *misión* debe ser compartida por todos, no sólo para orientar los esfuerzos de los miembros de la organización sino también para vender la imagen a los clientes externos. Por todo esto, la difusión de la *misión* es de vital importancia. Pueden utilizarse diversas estrategias con este fin: carteles visibles, en la página web de la organización, en los manuales de inducción, en carteles o revistas donde se anuncie la empresa, etc.

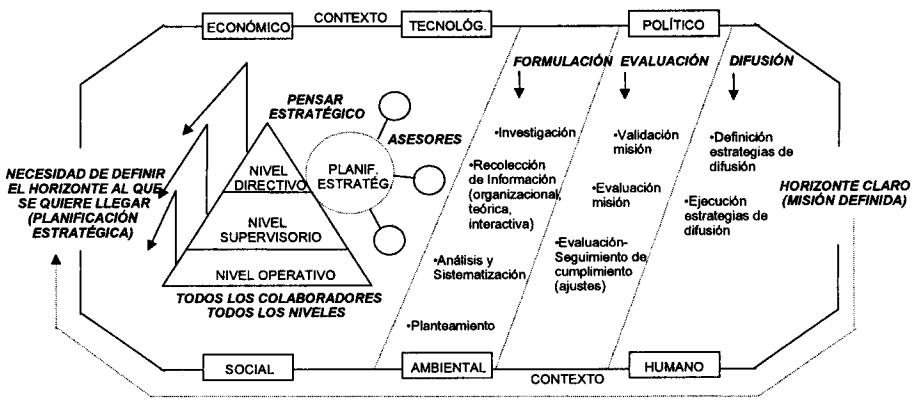
VI. A MANERA DE CONCLUSIÓN

El proceso de gerencia estratégica exige que la organización sea proactiva y no reactiva en lo que se refiere a lo que pretende ser y lograr en el futuro. La *misión*, como la definición de la razón de ser del negocio y su propósito fundamental es parte importante de dicho proceso. Es cierto que en la práctica existen numerosos obstáculos para el planteamiento de *misiones* adecuadas, muchos de ellos derivados

[18] STEINER. OP CIT. Pág. 158.

de la misma diferencia de criterios teóricos que se encuentran al indagar en el "estado del arte". Es por ello que se hizo especial hincapié en los aspectos metodológicos, lo que dio lugar a un modelo que tiene como objetivo describir en forma resumida el proceso metodológico para el planteamiento de la *misión* de la organización.

Modelo (proceso para el planteamiento de la misión de la organización)



BIBLIOGRAFÍA

DAVID, Fred R. "La Gerencia Estratégica". Editorial Legis, novena reimpresión. 1994.

GARCÍA, Gustavo. "Resistencia al Cambio Tecnológico por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos". UCAB, 2000.

PEARCE, John A. "The Company Mission As a Strategic Tool". Sloan Management Review, 1982.

Revista sobre Recursos Humanos. Asociación Nacional de Relaciones Industriales (ANRI). N° 9. Año 2. 2000.

ROJAS, Luis. "Por qué Fracasan los Esfuerzos de Planificación Estratégica". url: www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/fracplanest.htm

SALVADOR, Guido. "Planificación Estratégica".
url: www.qualityconsultant.com/gerentica/gerentica_016.htm

SERNA GÓMEZ, Humberto. "Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión - Teoría y Metodología". 3R Editores, séptima edición. Bogotá, 2000.

STEINER, George. "Planeación Estratégica". Editorial Continental. México, 1986.

STONER, James y Edward Freeman. "Administración". Editoria Prentice Hall. Quinta Edición. México, 1994.

Referencias electrónicas:

url: www.lafacu.com/notables/mision_vision/
url: www.ucm.es/info/Psyap/jornadas/edefi.htm
url: www.iwrn.net/aboutiwrn/aob.htm
url: www.apc.org/espanol/ngos/business/busplan/intpln2.htm

BREVES NOTAS SOBRE LA NUEVA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO

Marlon M. Meza Salas *

1. INTRODUCCIÓN

El pasado 13 de agosto de 2002 fue promulgada, mediante su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 de esa misma fecha, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo ("LOPT"). Con la promulgación de esta ley se vio al fin cristalizada una vieja aspiración que existía en el foro judicial laboral desde hacía más de 20 años, cuando connotados especialistas insistían en la necesidad de reformar el procedimiento laboral regulado en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo[1], proponiendo a tal efecto la sanción de un nuevo texto legal que consagrara un proceso orientado principalmente por los principios de oralidad, inmediación, concentración y celeridad procesal.

La aprobación de la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ("CRBV") a finales de 1999, elaborada por una Asamblea Nacional Constituyente elegida para tal fin le dio un impulso definitivo a esa aspiración de reforma, al ordenar en su Disposición Transitoria Cuarta que en el año siguiente a su instalación la Asamblea Nacional debería aprobar:

> *4. Una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.*

Acorde con el dispositivo constitucional antes citado y haciendo uso de la iniciativa legislativa que le confiere la CRBV al Tribunal Supremo de Justicia cuando se trata de leyes relativas a la organización y procedimientos judiciales, los Magistrados de la Sala de Casación Social del Máximo Tribunal elaboraron lo que inicialmente

---

* Abogado (1991), Universidad Católica del Táchira. Estudios de Especialización en Derecho del Trabajo en las Universidades Católica del Táchira y Central de Venezuela. Abogado Asociado del Departamento Laboral del Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional BAKER & McKENZIE.

[1] Esta Ley fue promulgada el 16 de agosto de 1940 (sustituyendo el régimen procesal transitorio que había establecido la Ley del Trabajo de 1936), y fue objeto de dos reformas parciales en los años 1956 y 1959, esta última aún vigente, pero quedará derogada cuando entre plenamente en vigencia la LOPT, lo que ocurrirá un (1) año después de su publicación en la Gaceta Oficial, a saber, el 13 de agosto de 2003.

denominaron un *"Anteproyecto de Código Orgánico Procesal del Trabajo"*, el cual, luego de ser sometido a consulta de la comunidad jurídica nacional, discutido en algunos foros e instituciones y objeto de diversas críticas, fue sustituido por el posteriormente denominado *"Anteproyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo"*. A comienzos del mes de mayo de 2001 el Tribunal Supremo de Justicia presentó formalmente ante la Asamblea Nacional un *"Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo"*, el cual, tras ser sometido a las dos discusiones que exige la CRBV en el proceso de formación de toda ley, fue finalmente aprobado por el órgano parlamentario a mediados del año 2002 con no pocas modificaciones respecto al Proyecto original, y, por último, fue promulgada la correspondiente LOPT al ser publicada en la Gaceta Oficial de la República.

2. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LOPT, NORMAS QUE QUEDARÁN DEROGADAS Y VIGENCIA ANTICIPADA DE ALGUNAS DE SUS DISPOSICIONES.

La LOPT consta de 207 artículos y entrará en vigencia plena un (1) año después de su publicación en la Gaceta Oficial, esto es, el 13 de agosto de 2003. Al entrar plenamente en vigencia la LOPT quedarán derogadas, entre otras, la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo[2] y algunas disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento (principalmente las que regulan el procedimiento de estabilidad laboral).

No obstante, algunas normas de la nueva ley entraron en vigencia y comenzaron a aplicarse inmediatamente al ser publicada en Gaceta Oficial, sin necesidad de esperar a que transcurra el año de *vacatio legis* fijado para el resto del articulado. Una de dichas normas es el artículo 49, que además de prever que dos o más personas puedan litigar en forma conjunta en un mismo proceso judicial del trabajo, siempre que sus pretensiones sean conexas por su causa u objeto, o cuando la sentencia a dictar con respecto a una de ellas pueda afectar a la otra, admite también que varios trabajadores puedan demandar sus derechos y prestaciones sociales en un mismo libelo de demanda y en un mismo juicio contra un mismo patrono.[3]

---

[2].A excepción de los artículos 33 al 41 referidos al Servicio de Procuraduría de Trabajadores, que permanecerán vigentes hasta tanto se dicte la Ley Orgánica sobre la Defensa Pública prevista en la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 5, de la CRBV, ley ésta que deberá regular la organización, atribuciones y funcionamiento de la Defensoría Pública de Trabajadores.

[3].Según se lee en el acta de la Sesión Ordinaria de la Asamblea Nacional del 12 de marzo de 2002, correspondiente a la segunda discusión del Proyecto de LOPT, esta disposición (artículo 48 del Proyecto) fue reformada para evitar la aplicación de una sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia y permitir así que varios trabajadores pudieran acumular sus acciones contra un mismo patrono en un solo libelo de demanda. La aludida sentencia no fue otra que la dictada en fecha 28/11/2001 por la Sala Constitucional (caso: Aeroexpresos Ejecutivos, C.A., en amparo), con carácter vinculante para todos los Tribunales de la República (incluso para las demás Salas del Máximo Tribunal), en la cual se sostuvo que la acumulación de demandas de varias personas (litisconsorcio activo) en un mismo escrito, sólo era posible cuando se cumplieran los requisitos que la propia ley exigía

Las otras disposiciones que entraron en vigencia con la publicación de la LOPT, esto es, el 13 de agosto de 2002, son los artículos 178 y 179 que regulan el denominado "*Control de la Legalidad*", el cual consiste en un recurso que permitirá a la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia revisar aquellas sentencias emanadas de los Tribunales Superiores del Trabajo que aún cuando no reúnan los requisitos necesarios para ser recurribles en casación, violenten o amenacen con violentar normas de orden público o sean contrarias a la reiterada doctrina jurisprudencial de dicha Sala de Casación. Se incorpora así el régimen del precedente al proceso laboral venezolano, esto es, un sistema bajo el cual resultará vinculante para los jueces del trabajo la jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Social, en forma similar a como existe en el derecho inglés y norteamericano en los que la jurisprudencia es verdadera fuente formal de derecho.[4]

3. PRINCIPIOS QUE ORIENTARÁN EL NUEVO PROCESO LABORAL REGULADO POR LA LOPT

La modificación más importante que contempla la LOPT respecto de la vieja Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, tiene que ver con la *sustitución del proceso escrito* que hasta ahora se venía aplicando en los juicios laborales (y al que la Exposición de Motivos califica de *"excesivamente escrito, lento, pesado, formalista, oneroso y no obsequioso para nada a la justicia"*[5]), *por un proceso predominantemente oral*, tal como lo ordena la propia CRBV. De tal forma que el nuevo proceso laboral estará regido principalmente por el principio de la *oralidad*, pero orientado también por otros principios como la *celeridad*, la *inmediatez* y la *concentración*, que no son sino una consecuencia obligada de la oralidad, o atributos de ésta.

para ello, esto es, cuando existieran ciertos factores de conexión entre las demandas que justificaran dicha acumulación, pues de lo contrario las demandas ni siquiera debían ser admitidas.

[4].La disposición legal que en realidad introduce el régimen del precedente vinculante a nuestro proceso laboral es el artículo 177 de la LOPT, el cual dispone que *"Los Jueces de Instancia deberán acoger la doctrina de casación establecida en casos análogos, para defender la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia"*. Esta norma, sin embrago, no entró anticipadamente en vigencia al promulgarse la nueva ley, sino que comenzará a aplicarse cuando entre en vigencia plena la LOPT, esto es, el 13 de agosto de 2003. Ello suscita la duda de si antes de esa fecha lícitamente podría la Sala de Casación Social hacer uso del Control de Legalidad para revisar y anular alguna sentencia que contraríe jurisprudencia establecida por dicha Sala de Casación, cuando la disposición legal que establece a cargo de los jueces laborales la obligación de atenerse a los precedentes judiciales aún no ha entrado en vigencia. De lo que no queda duda es que este recurso extraordinario puede ser utilizado en forma inmediata por la Sala de Casación Social para revisar sentencias que violenten o amenacen con violentar normas de orden público, pero queda abierta la discusión de si antes del 13 de agosto de 2003 podrá hacerlo cuando se trate de una sentencia que contraríe jurisprudencia de esa misma Sala.

[5].*Vid.:* Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Asamblea Nacional, Imprenta Nacional, Caracas, abril de 2001, p.8.

Por su parte, la *celeridad* se traducirá en un acortamiento en la duración de los juicios y en la obtención de la sentencia que ha de dictar el juez en un plazo muy breve, de tal suerte que este último incurriría en una causal de destitución si no decide la causa en la oportunidad fijada por la ley. Se procura así que el proceso transcurra sin mayores dilaciones y se resuelva en forma rápida, evitándose que las causas se paralicen –como ocurre hoy en día– justamente después de sustanciado el juicio, cuando las partes se encuentran a la espera de que el juez pronuncie la sentencia que resuelva la controversia.

La *inmediatez* significa que el juez debe presenciar directamente el debate y la evacuación de las pruebas, lo que facilitará un mejor conocimiento del asunto debatido, ya no por la simple lectura de un legajo de documentos insertos en un expediente –como ocurre actualmente– y donde han quedado registradas las actuaciones de las partes durante el juicio, sino por la relación directa e interacción del juez con las partes, los testigos, expertos, etc. Por ello, es de esperar que las sentencias que pronuncien los jueces en el nuevo proceso laboral regido por la LOPT se encuentren más ajustadas a la realidad.

Por lo que atañe a la *concentración*, ésta implica que los actos del proceso se sucederán en forma continua y concentrada en dos momentos fundamentales del nuevo juicio laboral llamados audiencias: la *Audiencia Preliminar* (que será una fase conciliatoria previa) y la *Audiencia de Juicio* (donde tendrá lugar el debate judicial si la conciliación no fuere posible). Así y en principio, cada juicio se verificaría en una sola audiencia (preliminar o de juicio), aunque la duración de tal audiencia puede prolongarse por varios días.

4. ORGANIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO BAJO LA NUEVA LEY: PRIMERA, SEGUNDA Y TERCERA INSTANCIA (CASACIÓN)

El proceso regulado por la nueva LOPT tendrá dos (2) jueces distintos en primera instancia, que conocerán de los juicios laborales: un primer juez, ante quien el trabajador deberá proponer su demanda, es el *Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo*. Este juez tramitará la fase inicial del proceso y se interesará en lograr un acuerdo entre las partes; si tal acuerdo no se obtiene entonces el caso pasará al conocimiento del segundo juez, que es el *Juez de Juicio*, a quien corresponderá decidir la controversia.

En segunda instancia, los *Tribunales Superiores del Trabajo* que podrán ser colegiados (3 jueces) o unipersonales (1 solo juez), conocerán de las apelaciones que se intenten contra las sentencias de los Jueces de Primera Instancia.

Finalmente, el Tribunal Supremo de Justicia en *Sala de Casación Social*, conocerá de los Recursos de Casación que se intenten contra las sentencias definitivas de última instancia cuyo interés principal exceda de tres mil (3.000) Unidades Tributarias (actualmente Bs. 44.400.000,oo). Esta Sala, más que como un Tribunal de Casación actuará como una *tercera instancia*, pues no se limitará a ejercer el control jurisdiccional de las sentencias para declarar su nulidad y ordenar a un juez de reenvío la corrección de los errores de derecho de que las mismas

adolezcan, sino que revisará tanto el derecho como los hechos extendiéndose de una vez el fondo de la controversia para decidir el juicio, conforme al mérito de los autos (que es función propia de los jueces de instancia), lo que hará innecesario el reenvío a otro juez para que decida el asunto como hasta ahora acontecía generalmente en los juicios laborales. Para esta significativa modificación se han incorporado a la LOPT importantes rasgos del sistema de casación impura o de instancia, de estirpe española (al cual se suele reconocer la ventaja de ser más rápido, más económico y más práctico), y que se distingue del sistema francés o de casación pura que se aplica en Venezuela para los juicios civiles y mercantiles conforme a las regulaciones del Código de Procedimiento Civil; no obstante, incluso en este último texto legal el sistema de casación que se adopta no es exclusivamente el francés, ya que admite la posibilidad de prescindir del reenvío (aunque el reenvío sea la regla) y, además, excepcionalmente el Tribunal de Casación desciende al conocimiento de los hechos (acercándose con ello en cierto modo a la casación de instancia), de allí que la doctrina procesal civil venezolana considere al sistema de casación regulado en el Código de Procedimiento Civil como "mestizo", esto es, un sistema intermedio que se encuentra "a mitad de camino" entre el sistema puro y el de instancia.[6]

5. LA NOTIFICACIÓN AL DEMANDADO PARA QUE COMPAREZCA AL JUICIO

Como antes se indicó, el trabajador debe proponer su demanda ante un *Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo*. Admitida la demanda se notificará al demandado mediante un *cartel* fijado en la sede de la empresa, entregándose una copia del mismo al patrono o consignándose en su oficina receptora de correspondencia o secretaría, si la hubiere. La LOPT también establece que la notificación puede practicarse mediante *correo certificado* con aviso de recibo, a través de *Notario Público*, o a través de *medios electrónicos*, caso este último en el que se expresa que para la certificación de la notificación deberá procederse conforme a lo establecido en la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, debiendo el Juez en todo caso dejar constancia en el expediente que la notificación del demandado efectivamente se materializó.

Se aprecia aquí una modificación terminológica al sustituirse la formalidad de la *citación* que para garantizar el pleno y eficaz ejercicio del derecho a la defensa exigen tanto el Código de Procedimiento Civil para los juicios civiles y mercantiles como la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo que aún rige para los juicios laborales, por la de una mera *notificación*.[7] Esta modificación tiene

---

[6]. *Cfr.* Ramón Escovar León: "La Casación sobre los Hechos", Ed. Jurídica ALVA, Caracas, 1990, pp.27-28; y "La Casación sin Reenvío y Temas Afines", VADELL Hnos. Ed., Valencia, 1988, pp.80-81.

[7]. Aunque la doctrina procesal sostiene que la *citación* es la llamada del demandado para que comparezca al juicio y de contestación a la demanda, en tanto que la *notificación* es la participación que se hace para poner en conocimiento de los litigantes cualquier resolución del juez u otro acto de procedimiento, lo

su origen en el deseo de los proyectistas de deslastrar al nuevo proceso laboral de los formalismos y trabas que suelen presentarse en el proceso civil para la práctica de la citación para comparecer a juicio, al punto que en el Proyecto de LOPT presentado por el Tribunal Supremo de Justicia a la Asamblea Nacional y aprobado por ésta sin modificaciones en primera discusión, se establecía la posibilidad de practicar la notificación del demandado por medios electrónicos sin mayores garantías, esto es, sin que constara en forma fehaciente que la referida notificación efectivamente se había materializado y había llegado al conocimiento del demando, lo que demandaba someter esta innovadora forma de notificación al menos a las formalidades previstas en la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, tal y como en definitiva se estableció en el artículo 126 de la LOPT.[8]

6. LA PRIMERA ETAPA DEL NUEVO PROCESO LABORAL EN PRIMERA INSTANCIA: LA AUDIENCIA PRELIMINAR. ÚNICA OPORTUNIDAD PARA PROMOVER PRUEBAS.

Una vez notificado, el demandado deberá comparecer al Tribunal (*de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo*) al décimo (10°) día hábil siguiente, oportunidad en que tendrá lugar la *Audiencia Preliminar.* En la Audiencia Preliminar ambas partes deberán promover todas las pruebas de las que quieran valerse en el juicio, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior. De manera que cuando las partes presenten sus pruebas, lo harán sin que el demandado haya dado aún contestación a la demanda, que tendrá lugar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión de la Audiencia Preliminar si durante ésta no fuere posible la conciliación o las partes no hubieren optado por

cierto es que independientemente de la denominación que se adopte (citación o notificación), cuando se trate del llamamiento de una persona a juicio ello constituye la garantía más importante para poder ejercer el sagrado derecho a la defensa y al debido proceso, de allí la necesidad de velar por la efectiva verificación de un acto de tan connotadas dimensiones y consecuencias. Por lo demás, el artículo 49 de la CRBV que desarrolla el derecho al debido proceso y que la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia en sus diversas Salas ha sostenido que resulta aplicable a toda clase de juicios y procesos (no sólo a los penales), no exige la utilización del término *"citación"* para hacer efectiva esta importante garantía constitucional, exigiendo tan solo que para el ejercicio de su defensa toda persona tiene derecho *"a ser notificada de los cargos por los cuales se le investigue"*.

[8] Los inconvenientes de suprimir las formalidades para la práctica de la notificación, en especial la efectuada por medios electrónicos sin mayores garantías para el demandado, lo pusimos de relieve públicamente en un documento intitulado "Comentarios al Proyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (Aportes para su discusión en la Asamblea Nacional)", publicado en *Ámbito Jurídico LEGIS*, Caracas, Abril de 2002, pp.12-13, el cual recoge en forma resumida algunas sugerencias que elaboramos dentro del Grupo de Estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social el suscrito, en compañía de los respetados colegas César A. Carballo Mena, Irma Bontes, Francisco Verde, Reinaldo Guilarte, Ovidio De Jesús y Lucía Tuffano. Un documento en el cual se desarrollaron en forma más amplia los mismos aspectos allí reseñados, fue consignado durante el mes de marzo de 2002 ante la Subcomisión de Asuntos Laborales, Gremiales y Sindicales de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional.

someter su controversia a un arbitraje. Ello podría estimular la promoción de pruebas inútiles o superfluas por las partes, frente a la incertidumbre de los hechos que en definitiva se expondrán en la contestación de la demanda, pues para el momento de tener que presentar sus pruebas ni el demandante ni el demandado estarían en capacidad de determinar con precisión los hechos que deberán demostrar en el juicio (*thema probandum*) y los límites del problema que deberá ser resuelto por el juez en la sentencia definitiva (*thema decidendum*).

La LOPT prevé que la Audiencia Preliminar puede extenderse cuanto sea necesario, pero en ningún caso podrá exceder de cuatro (4) meses.

7. FINALIDAD DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR.

El objeto fundamental de la Audiencia Preliminar es estimular a las partes a resolver en ese estado inicial de la causa todas sus diferencias, con vista a las pruebas de que cada una dispone. El Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución debe poner todo su empeño, como mediador y conciliador, para procurar que las partes logren un acuerdo definitivo, pudiendo estimular también otro medio alterno para la resolución de la controversia, como el arbitraje.

De hecho, los Magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia –proyectistas de la LOPT– han sostenido públicamente que estiman que por la forma como se estructurarán los procesos laborales, y especialmente con la realización de esta Audiencia Preliminar, que será privada, con la sola presencia de las partes o sus apoderados y el Juez mediador (que puede emitir opinión sin quedar por ello inhabilitado o incurso en una causal de inhibición o recusación, porque no será él quien sentencie la causa), entre un 70% y 80% de los juicios serán conciliados o transigidos y sólo un 20% continuará su curso hasta la fase de sentencia.

No obstante, es importante destacar que lamentablemente el Proyecto de la LOPT sufrió una importante modificación durante el proceso de discusión en la Asamblea Nacional, en lo referente a la oportunidad para la promoción y admisión de las pruebas, lo que podría de alguna manera desestimular la conciliación y potenciar el conflicto derivado de la controversia ya existente entre las partes. En efecto, originalmente se preveía que el demandante presentaría sus pruebas junto con su demanda, y, el demandado, al comparecer a la Audiencia Preliminar, pero –lo que es más importante– el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución incorporaría en la Audiencia Preliminar las pruebas de ambas partes al expediente, las admitiría y sustanciaría, quedando pendientes para ser evacuadas en la etapa posterior (en la Audiencia de Juicio) sólo aquellas que fueren susceptibles de ser rendidas oralmente (testigos, informes de expertos, etc). En cambio, en el texto de la LOPT que en definitiva se aprobó, al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución prácticamente se le suprimieron las facultades de sustanciación (limitándose a ejercer funciones de *Despacho Saneador*, a lo cual nos referiremos infra), pues las pruebas ya no serán admitidas por él sino por el Juez de Juicio y después de concluida la Audiencia Preliminar, oportunidad en la cual serán entonces incorporadas las pruebas al

expediente. En otras palabras, ninguna de las partes tendrá la posibilidad de conocer en la temprana etapa de la Audiencia Preliminar las pruebas de las que dispone la parte contraria, lo que dificultará que puedan prever en cierto modo el resultado del proceso, lo que a su vez podría desestimular la conciliación entre ellas, y, de hacerlo, prácticamente se trataría de una conciliación "a ciegas", a no ser que ello sea posible gracias a una excelente y efectiva gestión de mediación ejercida por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

8. EFECTOS DE LA INASISTENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA PRELIMINAR

Si el demandante no comparece a la Audiencia Preliminar se entenderá que desiste del procedimiento; sin embargo, el demandante podrá proponer nuevamente su demanda después de transcurridos noventa (90) días contados desde el desistimiento. Si el demandado no asiste al acto se le tendrá por confeso en la admisión de los hechos planteados por el demandante, procediendo el juez a sentenciar inmediatamente conforme a dicha confesión. Aunque esta sentencia tendrá recurso de apelación, para poder lograr su revocatoria la parte afectada deberá demostrar que tuvo motivos justificados para no comparecer a la Audiencia Preliminar, por un caso fortuito o de fuerza mayor.

9. ELIMINACIÓN DE LAS CUESTIONES PREVIAS

La LOPT *no contempla la posibilidad de oponer cuestiones previas*, lo que en ocasiones se convertía en un recurso utilizado por el demandado para demorar el proceso y tener más tiempo de planificar su defensa. En efecto, las cuestiones previas que existen en el proceso civil fueron suprimidas en el proceso laboral regulado por la LOPT. En sustitución de aquellas, el artículo 124 de la LOPT faculta al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución para que ordene al demandante corregir el libelo de demanda si éste no cumple con los requisitos mínimos exigidos por el artículo 123 para poder ser admitida, y el artículo 134 lo autoriza para, actuando como *Despacho Saneador* –de oficio o a petición de parte–, depurar el proceso resolviendo oralmente todos los vicios procesales que pudiera detectar pero sin que ello conlleve la realización de trámites o formalidades especiales, ni la paralización del curso del proceso, como suele ocurrir actualmente cuando el demandado opone cuestiones previas, con lo que se persigue evitar *"reposiciones inútiles"*, según se expresa en la Exposición de Motivos.[9]

[9] *Vid:* Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Asamblea Nacional, Imprenta Nacional, Caracas, abril de 2001, p.13

10. MEDIDAS CAUTELARES

Para evitar que se haga ilusoria la pretensión del demandante, esto es, para asegurar que la sentencia que se dicte pueda ejecutarse y no sea eludida por la insolvencia del demandado antes de la sentencia, en la Audiencia Preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución puede acordar medidas cautelares, como por ejemplo embargos preventivos sobre bienes muebles propiedad del demandado o prohibiciones de enajenar y gravar bienes inmuebles, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama.

11. ARBITRAJE

La LOPT permite que las partes, en lugar de someter su controversia al conocimiento y decisión de los Jueces de Juicio, puedan acudir a un medio alterno para la resolución del conflicto, como es el arbitraje. En tal caso se constituirá una Junta de Arbitraje formada por tres (3) miembros o árbitros que serán elegidos al azar por el juez, de una lista de árbitros establecida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia e integrada por calificados especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social.

El procedimiento que deberá seguir la Junta de Arbitraje será igualmente oral y sus audiencias serán públicas. Dichas Juntas tendrán las más amplias facultades para decidir el asunto planteado y sus decisiones serán tomadas por mayoría, dictando al efecto un laudo arbitral dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubieren constituido.

Las decisiones de las Juntas de Arbitraje serán inapelables; sin embargo, contra ellas podrá interponerse el Recurso de Casación ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, dentro de los cinco días (5) días hábiles siguientes a su publicación, en los siguientes casos:

a) Cuando el laudo fuere dictado fuera de los límites del arbitraje;

b) Si el laudo estuviere concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse;

c) Si en el procedimiento no se observaron sus formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar oportunamente contra ellas; y

d) Si la cuantía excediere de tres mil (3.000) Unidades Tributarias (equivalente en la actualidad a Bs. 44.400.000,oo).

12. OPORTUNIDAD PARA LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

Si la Audiencia Preliminar concluye sin que haya sido posible la conciliación entre las partes y sin que éstas hubieren optado por someter la controversia a un arbitraje, el demandado deberá consignar la contestación a la demanda por escrito y ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión de la Audiencia Preliminar. En la contestación el

demandado deberá exponer con claridad cuáles hechos admite y cuáles rechaza, fundamentar el motivo de su admisión o rechazo y expresar los argumentos en que sustente su defensa. Si el demandado no consigna la contestación a la demanda en el plazo antes indicado, se le tendrá por confeso en la admisión de los hechos planteados por el demandante y el expediente será remitido al Juez de Juicio para que en un plazo de tres (3) días proceda a sentenciar la causa ateniéndose a la confesión del demandado.

13. LA SEGUNDA ETAPA DEL NUEVO PROCESO LABORAL EN PRIMERA INSTANCIA: LA AUDIENCIA DE JUICIO

La segunda fase del proceso en primera instancia se denomina *fase de juzgamiento*, la cual tendrá lugar una vez culminada la Audiencia Preliminar si las partes no concilian o transigen sus diferencias. De esta fase conocerá un *Juez de Primera Instancia de Juicio del Trabajo*, el cual admitirá las pruebas que hayan presentado las partes en la Audiencia Preliminar. Así mismo, al quinto (5°) día hábil siguiente al recibo del caso deberá fijar la oportunidad en que se celebrará la *Audiencia de Juicio*, que tendrá lugar dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, acto en el cual se evacuarán las pruebas promovidas por las partes en la Audiencia Preliminar y que hayan sido admitidas.

14. EFECTOS DE LA INASISTENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA DE JUICIO

Si el demandante no comparece a la Audiencia de Juicio se entenderá que desiste de la acción (lo que significa que no podrá volver a proponer su demanda), y si es el demandado el que no comparece se le tendrá por confeso en la admisión de los hechos planteados por el demandante y el Juez de Juicio sentenciará inmediatamente con base en dicha confesión. La parte afectada por la decisión puede apelar argumentando que no pudo comparecer a la Audiencia de Juicio debido a un caso fortuito o de fuerza mayor.

15. DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE JUICIO: ALEGATOS Y PRUEBAS DE LAS PARTES. DECISIÓN DE LA CAUSA

En la Audiencia de Juicio las partes deberán exponer *oralmente* los alegatos contenidos en la demanda y en la contestación, sin poder alegar nuevos hechos ni poder presentar o leer escritos, salvo que se trate de alguna prueba existente en el expediente y a la cual deba referirse su exposición oral. Esta audiencia será *pública*, presidida personalmente por el Juez de Juicio, y en su presencia se evacuarán las pruebas promovidas por las partes. La Audiencia de Juicio puede prolongarse por varios días, hasta que se agote el debate; una vez concluido éste el juez se retirará de la audiencia por un tiempo no mayor de sesenta (60) minutos y deberá entonces pronunciar oralmente su sentencia en presencia de las partes. Si el juez no decide la

causa inmediatamente después de concluido el debate oral éste deberá repetirse de nuevo, aunque en casos excepcionales –por la complejidad del asunto debatido, causas ajenas a la voluntad del juez o fuerza mayor– se permite que el juez difiera por una sola vez y por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles la oportunidad para dictar la sentencia.

La LOPT admite como medios de prueba los previstos en ella, en el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República, *excluyendo las pruebas de juramento decisorio y posiciones juradas*. El motivo de esta exclusión, expresado en el Informe presentado para la segunda discusión del Proyecto de LOPT en la Asamblea Nacional, por la Subcomisión de Asuntos Laborales, Gremiales y Sindicales de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, fue que el juramento decisorio era una prueba en desuso, un *"fósil jurídico... absolutamente prescindible"*, y en cuanto a la prueba de posiciones juradas, se consideró discriminatoria e inconstitucional porque obligaba al trabajador a declarar (siempre en forma personal) contra sí mismo, mientras el empleador lo hacía a través de terceros. No obstante, lo que en realidad se eliminó fue la confesión provocada por la parte contraria, ya que la LOPT sustituyó la prueba de posiciones juradas por la de "*Declaración de Parte*", conforme a la cual las partes se consideran juramentadas para contestar las preguntas que les formule el Juez en la Audiencia de Juicio, y sus respuestas se tendrán como *confesión* sobre los asuntos que se les interrogue.

En importante destacar que los *instrumentos privados, cartas o telegramas* provenientes de la parte contraria, además de que pueden producirse en original en el juicio, la LOPT admite la posibilidad de que los mismos se produzcan en *copias o reproducciones fotostáticas* o por cualquier otro medio mecánico, claramente inteligible. Aunque la propia LOPT aclara que esas copias o reproducciones carecerán de valor probatorio si la parte contra quien obran los impugna y su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o con auxilio de otro medio de prueba que demuestre su existencia, no deja de ser sumamente peligrosa esta posibilidad, dada la facilidad con la que personas inescrupulosas podrían forjar copias o reproducciones de instrumentos privados, mediante el uso de los recursos técnicos disponibles.

16. LOS AMPLIOS PODERES DEL JUEZ PARA VALORAR LAS PRUEBAS

La LOPT establece que los jueces apreciarán las pruebas según las reglas de la *sana crítica*. Esto significa que el juez podrá valorar las pruebas libremente, observando sólo las reglas de la lógica, sus conocimientos científicos y las máximas de experiencia, para fundamentar adecuadamente su decisión. De esta forma, se desechan las llamadas "tarifas legales" en materia probatoria, ya que el juez no estará obligado a apreciar alguna prueba, a pesar de que exista una regla legal expresa para valorar su mérito (como ocurre por ejemplo con los documentos públicos), sino que el juez será verdaderamente soberano para apreciar y valorar las pruebas promovidas y evacuadas por las partes. El juez incluso podrá extraer

conclusiones en contra de los intereses de alguna de la partes, atendiendo a la conducta que éstas asuman dentro del proceso (como por ejemplo de la falta de cooperación o la obstrucción para lograr la finalidad de los medios probatorios).

17. LA CARGA DE LA PRUEBA PARA EL EMPLEADOR

Aunque la LOPT dispone que la carga de la prueba corresponderá a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga alegando nuevos hechos, establece también expresamente que al *empleador corresponderá siempre la carga de probar las causas del despido del trabajador, así como el pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo.*

18. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL PROCESO LABORAL: LOS CASOS DE DUDA SOBRE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

La LOPT confirma la regla contenida en el artículo 89 numeral 3 de la CRBV, así como en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo y en el artículo 8 literal "a" de su Reglamento, que establece que cuando hubiere dudas en la aplicación de varias normas o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. Sin embargo, la LOPT va más allá y agrega que también en caso de *dudas "sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas" se aplicará la apreciación que sea más favorable al trabajador.* También cuando se trate de la valoración de las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica y el Juez tuviere alguna duda, la LOPT le ordena preferir la valoración más favorable al trabajador.

Como corolario de esta discutible innovación que pretende hacer la LOPT, existe el riesgo de que en la práctica los Jueces terminen supliendo las omisiones del trabajador cuando las pruebas por él aportadas sean insuficientes, o ante la falta de acreditación de ciertos hechos en el proceso, lo cual podría dar al traste con la sana crítica como postulado fundamental para el análisis de las pruebas y el juez dejaría de ser imparcial, lo que podría hacer más difíciles y reducidas que en la actualidad las posibilidades de defensa de los empleadores en los juicios laborales. Por lo demás, no se comprenden las razones por las que se pretende autorizar al Juez a decidir con base en supuestas dudas, toda vez que: (i) la propia LOPT le otorga al Juez amplias facultades instructorias que le permitirán ordenar la evacuación de las pruebas que considere necesarias para el esclarecimiento de la verdad, por lo que contará así con todos los medios posibles para aclarar las "dudas" que tuviere; y (ii) la LOPT se orienta –entre otros– por el principio de prioridad de la realidad o de los hechos (artículo 2), lo que no se correspondería con una sentencia que se sustente en dudas y no en hechos reales y comprobados que produzcan convicción en el juzgador sobre la certeza de tales hechos.

19. EL RIESGO DE TENER QUE PAGAR CONCEPTOS NO DEMANDADOS

La LOPT faculta expresamente al Juez de Juicio *para ordenar el pago de conceptos distintos a los requeridos*, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, y condenar al pago de *montos mayores a los demandados*, siempre que los montos demandados sean inferiores a los que correspondan al trabajador conforme a la ley y lo alegado y probado en el proceso, y no hayan sido pagados.

20. PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS

Las sentencias que queden definitivamente firmes, esto es, contra las cuales ya no proceda recurso alguno, serán ejecutadas al cuarto (4°) día hábil por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, si dentro de los tres (3) primeros días la parte vencida no la hubiere cumplido voluntariamente. En caso que el demandado no cumpliere voluntariamente la sentencia deberá pagar intereses de mora sobre las cantidades condenadas, a la tasa de mercado vigente establecida por el Banco Central de Venezuela para los intereses sobre prestaciones sociales. Estos intereses correrán desde la fecha del decreto de ejecución de la sentencia y hasta la fecha del pago efectivo. Igualmente procederá en ese caso la indexación o corrección monetaria de las cantidades condenadas, desde la fecha del decreto de ejecución de la sentencia y hasta la fecha del pago efectivo.

21. PROCEDIMIENTO APLICABLE A LOS JUICIOS DE ESTABILIDAD LABORAL

El procedimiento que se utilizará para tramitar las solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos de los trabajadores amparados por la estabilidad laboral prevista en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, será el mismo procedimiento ordinario establecido en la LOPT, que ya hemos comentado, con la particularidad de que –como acontece actualmente– contra las decisiones dictadas en esos casos por los Tribunales Superiores del Trabajo no se concederá Recurso de Casación. Por otra parte, la LOPT mantiene la carga para los empleadores de participar al Juez –ahora al de Sustanciación, Mediación y Ejecución– el despido de trabajadores, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo, con indicación de las causas que lo justifiquen, so pena de quedar confesos en el reconocimiento de que el despido fue injustificado.

22. PROCEDIMIENTO APLICABLE EN LOS CASOS DE INAMOVILIDAD

Las solicitudes de autorización para despedir trabajadores amparados por inamovilidad laboral (dirigentes sindicales, trabajadoras amparadas por el fuero maternal, trabajadores cuya relación se encuentre suspendida, trabajadores interesados en la negociación de una convención colectiva o involucrados en un

conflicto colectivo, entre otros), así como las solicitudes de reincorporación al trabajo (reenganche) y el pago de salarios caídos que estos trabajadores puedan interponer contra sus patronos por haber sido despedidos sin mediar la autorización previa que exige en tales circunstancias la Ley Orgánica del Trabajo, continuarán tramitándose ante las Inspectorías del Trabajo, con base en los procedimientos previstos para ello en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, sin verse afectados por la LOPT.

23. EL RÉGIMEN PROCESAL TRANSITORIO APLICABLE A LOS JUICIOS QUE SE ENCUENTREN EN CURSO

Finalmente, la LOPT establece una serie de reglas especiales que se aplicarán para la tramitación y decisión de aquellos procesos que estén en curso para la fecha de su entrada en vigencia, según el estado procesal en que dichos juicios se encuentren, esto es, según que la parte demandada haya dado o no contestación al fondo de la demanda, o que el juicio se encuentre en la etapa de evacuación de pruebas, o en estado de sentencia. La idea es incorporar al nuevo proceso los juicios pendientes, de la manera más eficiente posible.

ALGUNAS NOTAS SOBRE EL PROCESO DE DISCUSIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Omar Picón Lobo*

El pasado 24 de octubre de 2002 la representación de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y la representación, tanto del Sindicato Profesional del Personal Docente y de Investigación de la UCAB (SIPUCAB) como de la Asociación de Empleados y Obreros de la UCAB (AEYOUCAB), hicieron acto formal de Depósito de las Convenciones Colectivas suscritas por las partes, en el transcurso de septiembre y finales de julio del mismo año, respectivamente, para dar cumplimiento a las formalidades legales que rodean la negociación colectiva. Dicho acto regula la relación en materia laboral entre las partes signatarias.

En un lapso que está marcado por una profunda crisis en el ámbito nacional y a pesar que cualquier proceso de negociación no está exento de mayor o menor grado de tensión, cabe preguntarse por qué a pesar de las características del entorno que nos rodea, resultó, a los ojos de terceros, un proceso de negociación colectiva sin mayores traumas.

Parece ser un lugar común expresar que la armonía y la paz en el sitio de trabajo es el objetivo principal de todo proceso de negociación colectiva, en tanto supone que las partes involucradas utilizan estos convenios para resolver situaciones conflictivas de diversa índole, para lograr de manera armónica las condiciones ideales en el lugar de trabajo ,sin embargo, no necesariamente es así.

Tenemos entonces, que para alcanzar acuerdos durante la negociación, hay que seguir determinadas etapas. Los diferentes autores clasifican estas etapas según su afiliación a las distintas corrientes del pensamiento. Para no abusar de la paciencia del lector, las clasificaremos según la tipología contemplada por Alberto Arria Salas en su obra "Negociación Colectiva", a saber: a) el antes de la negociación; b) la negociación propiamente dicha; y, c) la posterior a la negociación.

a) El **"antes de la negociación"**: en esta etapa los sindicatos de trabajadores (SIPUCAB y AEYOUCAB) preparan su estrategia y recopilan exhaustivamente información adecuada y confiable de todos y cada uno de los elementos sobre los cuales puedan ejercer algún tipo de control. En otras palabras, preparan el "pliego" que ha de ser introducido ante la Inspectoría del Trabajo, a fin de que ésta cite a la organización a fin de dar inicio a las discusiones. Por otra parte, la organización (UCAB), a sabiendas de que debe, una vez citada, concurrir a dar inicio a las negociaciones, prepara sus respectivos escenarios, sobre todo financieros, para poder

* El autor es Abogado y Licenciado de Relaciones Industriales por la UCAB y actualmente se desempeña como profesor y Consultor Jurídico de la misma Universidad.

dar respuestas o contraofertas, utilizando como insumos los resultados del Convenio Colectivo anterior, datos históricos o estadísticos y por supuesto, el análisis de la información procedente del entorno en materia de inflación, costo de dinero, análisis de la morosidad estudiantil e índices de deserción.
b) La **"negociación propiamente dicha"** llevada a cabo por el equipo negociador de ambas partes. En el caso de la UCAB, el Vicerrector Administrativo, su jefe de Personal y Consultor Jurídico, Ing Lorenzo Caldentey, Lic Maite Garitaonandia y Omar Picón Lobo, respectivamente; por SIPUCAB la Prof. Norma Carrasquel, Raimundo Pérez Gómez, Freddy Berroterán , Luis Alberto Ramírez y Jeannette Pinaud y por AEYOUCAB Mercedes Guédez, Luis Díaz (QEPD), Pedro López y Mario Méndez, asistidos por el Dr. Leopoldo Laya.
c) La **"posterior a la negociación"** en la cual se procede a la instrumentación de los Convenios logrados, su divulgación y evaluación de resultados, a través, en el caso de los sindicatos de trabajadores, de sendas convocatorias a Asambleas en donde se informa y establecen las cuotas tanto ordinarias como de solidaridad, establecidas conforme a la Ley venezolana. En el caso de la UCAB deben tomarse todas las previsiones para llevar una muy cuidadosa administración del mismo, aplicando, interpretando y ejecutando lo convenido, con la finalidad de buscar soluciones a las diversas situaciones que cotidianamente surgen entre la organización y sus trabajadores, como consecuencia de las dudas o interpretaciones que puedan darse sobre lo ya pactado. Resulta también importante y no se debe perder de vista el proceso de negociación del siguiente contrato.

A continuación, nos extenderemos en el análisis de las dos primeras etapas del proceso de negociación, que, dados los objetivos de este escrito, poseen especial relevancia.

I. PRIMERA ETAPA: "antes de la negociación"

En lo que a la negociación con SIPUCAB refiere, tenemos lo siguiente: la Convención Colectiva depositada tal como se menciona ut supra, regula la relación entre la UCAB y su personal Docente y de Investigación entre el 1° de octubre del 2001 y el 30 de septiembre del 2003, consta de cuarenta y cuatro cláusulas y tiene un costo aproximado de veintiséis mil cuatrocientos ochenta y dos millones cuatrocientos veintiséis mil doscientos setenta y cuatro bolívares (Bs. 26.482.426.274,00). Fue suscrita por las partes casi con un año de atraso con respecto al momento en que debían haberse generado nuevas condiciones económicas para el personal amparado en dicha Convención y ello tiene su historia. Veamos: tanto la Secretaria General de SIPUCAB, Prof Norma Carrasquel, como el Vicerrector Administrativo de la UCAB Ing. Lorenzo Caldentey, de manera informal habían iniciado a finales de julio del 2001, conversaciones tendientes a ir encaminando el proceso, sobre todo en el aspecto económico, no obstante el pliego

correspondiente fue introducido en la Inspectoría del Trabajo en diciembre del 2001 y entre la citación a la Universidad y la convocatoria a la primera reunión, en la sede del Ministerio del Trabajo, se empezó la discusión del pliego, de manera formal, en el mes de febrero de 2002.

En cuanto a AEYOUCAB, su convenio colectivo vencía el 1° de septiembre de 2002 y el que se acaba de depositar regula las relaciones laborales entre la UCAB y sus empleados y obreros desde el 1° de septiembre de 2002 hasta el 1° de septiembre de 2004, consta de sesenta y dos cláusulas y tiene un costo aproximado de ocho mil ochocientos trece millones setecientos cincuenta mil ochocientos ochenta y ocho bolívares (Bs. 8.813.750.888,00). El pliego correspondiente fue introducido en la Inspectoría del Trabajo, posteriormente es recibido por la UCAB, procediendo al inicio de las discusiones el 18 de abril de 2002, concluyendo el último día de julio este mismo año, sin mayores complicaciones.

II. SEGUNDA ETAPA: " la negociación propiamente dicha"

Para quienes hemos sido formados en la Especialidad de Relaciones Industriales de la UCAB, es inevitable, para la explicación de los fenómenos sociales, en este caso la Negociación Colectiva, acudir a teóricos apoyados en la Teoría de Sistemas. Académicos como John T. Dunlop, entre otros, han inspirado a aquellos que intentan explicar los eventos relativos a la Negociación Colectiva. En particular, para efectos de estas breves líneas, utilizaremos los conocimientos aportados por Richard Walton y Robert Mckerzie, en su obra "Teoría de las Negociaciones Laborales". Estos autores establecen como marco de análisis para las relaciones laborales "... cuatro sistemas de actividad, cada uno dotado de su propia función para las partes de mutua interacción, con su propia lógica interna y con su propio e identificable conjunto de actos o de tácticas instrumentales..." (p.17). El primer sistema lo denominan *negociación distributiva*, el segundo *negociación integrativa*, el tercero *estructuración de las actividades* y el cuarto *negociación intraorganizativa*.

El primero de los mencionados (negociación distributiva) estriba en la resolución de puros conflictos de intereses, es el tipo de actividad "... con que se hallan más familiarizados los estudiosos en materia de negociación; de hecho se trata de un forcejeo o regateo en el más puro estricto sentido de la palabra..." (p.18). En este caso, el "problema" se refiere a un área de común preocupación, donde los objetivos de ambas partes aparecen en conflicto.

En cambio –dicen los autores- la negociación integrativa funciona para encontrar intereses comunes o complementarios y para la resolución de los problemas con que se encuentran ambos bandos; en palabras más sencillas ... " se refiere a un sistema de actividades que es conducente a la obtención de los objetivos que no resultan estar

en conflicto fundamental con los de la otra parte y que por consiguiente cabe integrar en cierto grado...".[1]

En tercer lugar tenemos la "estructuración de las actividades", cuyas funciones consisten en influir sobre las *actitudes* de los participantes (los unos para con los otros) y en afectar a los lazos básicos que relacionan a las dos partes que representan, "... en particular actitudes tales como la hostilidad, amistad, confianza, respeto y la orientación motivadora de la cooperación-competitividad..". Si bien sabemos que el contexto donde interactúan los negociadores está influenciado, en menor o mayor medida, por fuerzas determinantes tales como el contexto económico, político, técnico, la personalidad de los negociadores y los sistemas de creencias de los participantes, lo cierto es que ambas partes pueden beneficiarse del sistema de interacción de las negociaciones para ir hacia un cambio de actitudes. Si estas líneas están cumpliendo su objetivo, debemos caer en cuenta que los tres procesos anteriores tienen que ver con la relación Sindicatos-Empresa (SIPUCAB-UCAB y AEYOUCAB-UCAB).

El último proceso, denominado negociación intraorganizativa, no es otra cosa que el logro del consenso dentro de los sindicatos de trabajadores y en el interior de la organización; en otras palabras, la negociación intraorganizativa se refiere al sistema de actividades que coloca lo esperado por los líderes en línea de encuentro con las esperanzas del negociador principal. Es menester recordar que los jefes negociadores juegan un papel muy importante, pero limitado, llegado el momento de formular los objetivos esenciales de la negociación. En el caso que tratamos, las Juntas Directivas de SIPUCAB y AEYOUCAB deben dar cuenta a las Asambleas de miembros, que en uno de los casos no es dócil. Por otro lado, los negociadores de la UCAB, deben dar cuenta al Consejo de Administración, cuerpo colegiado que preside el Rector.

En este orden de ideas tenemos, que la negociación llevada a cabo con SIPUCAB comenzó en la sede de la UCAB con el conocimiento mutuo de las peticiones, que para facilidad de lectura clasificaremos en dos tipos: a) cláusulas de tipo académico y b) cláusulas de tipo socioeconómico. Es vital mencionar que las divergencias esenciales en este proceso tuvieron que ver, en su mayoría, con las cláusulas académicas, a saber, la exigencia por parte de la Junta Directiva de SIPUCAB, de firmar el compromiso de aceptación por parte de los negociadores, a fin de que se aprobaran los llamados Reglamentos sobre: Permisos Remunerados, Actualización y Desarrollo Académico, Procedimientos Disciplinarios y Estabilidad Laboral; dando "... atención prioritaria al estudio y aprobación de dichos Reglamentos, en atención a

[1]. Parece necesario, en este estado de cosas, referirnos a la variable poder, que según Muller de la Lama... " es la fuerza que tienen los participantes para lograr una buena negociación y que depende de una serie de fuentes internas y externas que aumentan o restan poder...", tales como: fuentes internas (personalidad de los negociadores, experiencia, actitud positiva o negativa de los negociadores, información sobre el medio y percepción de poder) y fuentes externas (apoyo y presión de la organización a la cual representan y el tiempo límite). (p. 22).

los principios de honestidad, celeridad, eficacia, eficiencia y transparencia que debe regir la función pública para elevar el nivel académico y las exigencias del Personal Docente y de Investigación de la UCAB. Solicitud que se hace en razón de que dichas cláusulas aprobadas desde la segunda Convención Colectiva de Trabajo de fecha 01-10-98 *no han sido ejecutadas* en la segunda ni en la tercera Convención colectiva de Trabajo....". Asimismo se solicitaba en el referido pliego, cláusula 18, "... la Universidad conviene, en el momento de elegir a los Directores de las Escuelas y de los Centros de Investigación a consultar previamente a los miembros del personal Docente y de Investigación activos de la UCAB...." y del mismo modo se exigía, cláusula 19, "... La Universidad se compromete a incluir como miembro del Consejo Universitario a un representante de la Junta Directiva de SIPUCAB, como organismo institucional reconocido por la UCAB...".

Aparecían entonces varias circunstancias que hicieron difícil la discusión:

1. La solicitud de aprobación de Reglamentos que por Estatuto Orgánico competen a un cuerpo colegiado (el Consejo Universitario) y que por ende los negociadores no podíamos conceder.
2. La firme creencia por parte de la Junta Directiva de SIPUCAB de que bastaría la voluntad del Rector-Presidente del Consejo Universitario para la aprobación de los referidos Reglamentos, o su exclusiva voluntad para que ello no se hiciese.
3. Asimismo, la firme creencia por parte de la Junta Directiva de SIPUCAB de que asemejando la estructura funcional de la UCAB, a la estructura funcional de una Universidad Nacional, se podrían evitar conflictos entre el Personal Docente y los Directores de Escuela y Decanos.
4. La solicitud implícita de modificación del Estatuto Orgánico para dar cabida en Consejo Universitario a un miembro de su Directiva y a hacer escuchar los posibles nombramientos de Directores a la comunidad activa de profesores, petición que no podían conceder los negociadores.
5. El deseo de lograr una injerencia automática en el proceso de toma de decisiones de la organización.

En fin, las discusiones tuvieron tres consecuencias: a) los negociadores no podían conceder lo que no tenían y el "no" tuvo que ser muy firme; b) el factor económico pasó a un segundo plano, siendo que la discrepancia estaba centrada fundamentalmente en el número de días del bono vacacional y c) la Junta Directiva de SIPUCAB consideró como la estrategia adecuada, establecer la sede de las reuniones en la Inspectoría del Trabajo, con la presencia del Rector, adaptándose por fuerza de las circunstancias a los horarios de disponibilidad de los funcionarios del Ministerio del Trabajo. Cabe mencionar que la primera fase de esta estrategia fue lograda, mas no la segunda, en tanto quien escribe, en su carácter de apoderado, conjuntamente con la Jefe de Personal, compareció por parte de la UCAB.

Largas e infructuosas fueron las discusiones y evidentemente espaciadas en el tiempo, en tanto la Inspectoría del Trabajo dispone de pocos recursos para atender a las múltiples necesidades de la población de Caracas. Como consecuencia de esto y

ante los reclamos individuales de profesores por el retraso de aumentos, el Vicerrector envió el 17 de junio de 2002 una carta pública a los profesores, donde planteaba la propuesta universitaria en materia de contratación colectiva. La propuesta explicaba fundamentalmente dos cosas: la primera, que ni la administración ni los negociadores podían ir por encima del Consejo Universitario en la aprobación o no de los referidos Reglamentos y en segundo lugar explicaba la propuesta económica. Seguidamente, la Junta Directiva de SIPUCAB a su vez envió comunicación a la comunidad donde explicaba sus puntos de vista. El resultado final fue la llegada del mes de agosto (período vacacional) sin haber logrado el acuerdo.

En resumidas cuentas, se logró un acuerdo fundamental durante el mes de septiembre (un año después del vencimiento del Convenio Colectivo anterior), pues las partes convinieron que la administración de la Universidad se comprometía a mantener en el tapete (permanentemente en discusión en el Consejo Universitario) los referidos Reglamentos y la Junta Directiva de SIPUCAB aceptó la propuesta económica inicial, propuesta por la UCAB.

III. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Explicados los acontecimientos de manera tan sucinta, podemos concluir lo siguiente:

1. De los cuatro sistemas de actividad presentes en una negociación, de acuerdo a lo planteado por los autores arriba citados, evidentemente el que estuvo siempre presente y no fue resuelto sino que fue pospuesto, fue el sistema de la negociación distributiva, en tanto las partes asumieron que la ganancia de uno era la pérdida del otro. SIPUCAB y la Universidad forcejearon arduamente sobre la discusión de unos Reglamentos, en donde en el fondo se ponían sobre el tapete dos cosas: a) la aspiración de SIPUCAB de tener influencia directa sobre la toma de decisiones de la alta Autoridad Universitaria, cosa que en este momento histórico no cabe y b) la desconfianza por parte de SIPUCAB hacia la Universidad, en lo referente a los actuales mecanismos reglamentarios de estabilidad de los profesores en la organización.

2. No estuvo activo el mecanismo de negociación integrativa, en tanto no se plantearon objetivos que pudieran ser integrados.

3. La variable *poder* tuvo como de costumbre injerencia desusada en este proceso, particularmente en su faceta interna, en tanto fueron decisivos durante los acontecimientos, aspectos como: la actitud positiva o negativa de los negociadores hacia su contraparte, hacia la Institución y por supuesto la percepción que cada grupo de negociadores tenía hacia el otro. Del mismo modo la faceta externa de la variable poder fue decisiva. SIPUCAB, tiene la percepción de que no goza de un apoyo externo absoluto por parte de la comunidad profesoral y por ende no pudo ir más allá en el tiempo; esto es, la comunidad que le es afecta reclamaba de manera

inmediata un acuerdo que permitiera aumentos en las remuneraciones, a pesar del riesgo de ver menguada su cuota parte de poder.

4. No hay elementos empíricos suficientes para discurrir sobre el sistema de negociación intraorganizativa, aunque el número de asistentes a las asambleas generales de SIPUCAB da a entender que no es un problema para su Junta Directiva la respectiva toma de decisiones. Por último, cabe decir que a juicio de quien esto escribe, la firma de este acuerdo pospone nuevamente en el tiempo el quid del asunto, a saber: a) aspiración de SIPUCAB de tener influencia directa sobre la toma de decisiones de la alta Autoridad Universitaria y b) desconfianza por parte de SIPUCAB hacia la Universidad, en lo referente a los actuales mecanismos reglamentarios de estabilidad de los profesores en la organización, por su propia creencia de falta de poder. Deberá entonces la Universidad trabajar en mecanismos tendientes a lograr una mayor confianza de las personas que integran la Directiva de su sindicato de profesores, por otro lado, tendrá la responsabilidad de tratar de lograr una adecuada negociación intraorganizativa, logrando una real presencia en el cuerpo docente.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

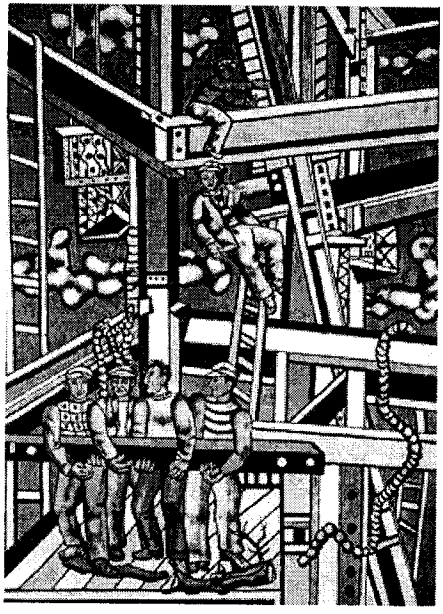
ARRIA SALAS, Alberto (1987); "Contratación Colectiva", Cela Editora, Caracas, Venezuela.

DUNLOP, John T. (1993), "Industrial Relations Systems" (revised Edition), Harvard Bussines School Press, Boston, Massachussets.

MULLER DE LA LAMA, Alberto; "

WALTON, Richard y MCKERZIE, Robert (1974); "Teoría de las Negociaciones Laborales " editorial Labor, Barcelona, España.

Crónica Laboral



CRÓNICA LABORAL DOCUMENTADA

Gustavo García Chacón

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 julio del año 2001, hasta mediados del año 2002, distribuidos en dos semestres: julio de 2001 a diciembre de 2001 y enero de 2002 a junio de 2002.

SEMESTRE
Julio de 2001 a Diciembre de 2001

Julio de 2001

La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) seguía luchando contra los obstáculos que se presentaban en el camino hacia las elecciones sindicales, siendo ahora el factor económico uno de los aspectos más importantes. La Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) entendía finalmente que debía medirse con otros candidatos en el proceso de elecciones de la CTV y dejar atrás la lucha por la creación de otra Central paralela. En medio de esta dinámica se suscitan una serie de acontecimientos de gran relevancia en el mundo laboral: el Ejecutivo decreta un aumento del 10% en el salario mínimo y se elige una nueva directiva en Fedecámaras, siendo Pedro Carmona Estanga el nuevo presidente. Otros eventos, quizás menos esperanzadores, están relacionados a los problemas del desempleo y el incremento del sector informal, además de la falta de consenso en la definición del modelo definitivo a implantar en cuanto al nuevo sistema de seguridad social.

HACIA LAS ELECCIONES SINDICALES

La crónica laboral incluida en la revista número 37 finalizaba anunciando la cercanía de las elecciones sindicales, de modo que vale la pena iniciar los relatos de este nuevo número incluyendo las declaraciones de Daniel Funes de Rioja, vicepresidente ejecutivo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), según el cual "el sindicalismo debía relegitimarse libre de intervenciones".

Agregaba que "los actores sociales tienen autonomía e independencia con respecto al poder político y viceversa... cada uno debe respetar los principios básicos contenidos en el Convenio 87 de la OIT, el cual establece claramente que trabajadores y empleadores tienen la facultad de organizarse sin interferencias del Estado y con absoluta autonomía...". (EUD, 3-7-2001, Economía).

Otro obstáculo: el factor económico

Al conjunto de diferencias y obstáculos políticos que afectaban el desarrollo de los comicios sindicales debía añadirse ahora el factor económico, pues la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) no disponía de ciento veinte (120) millardos de bolívares necesarios para la elaboración de los cuadernos de votación y tarjetones electorales. Esta restricción sólo se presentaba en la elección de la Confederación, pues las federaciones y sindicatos de base podrían financiar su proceso de votación. Esto ponía en incógnita la posibilidad de cumplir con la fecha pautada para la elección de la directiva. Ante esta situación, Daniel Santolo, presidente de la Comisión Electoral de la CTV, se reunió el día 23 de julio con la directiva del Consejo Nacional Electoral para solicitar el desembolso de los fondos, obteniendo una negativa como respuesta. El CNE alegaba que no le correspondía esa erogación, pues su función se limitaba a la organización del proceso por medio del registro electoral. Ante estas circunstancias, Santolo anunció que acudirían a la Asamblea Nacional a solicitar los recursos para garantizar la celebración de la convocatoria. Santolo también aclaró que se estaban siguiendo las pautas expuestas en el Estatuto Electoral y la Fuerza Bolivariana estaba invitada a participar, aunque estos últimos insistían en la constitución de "una central obrera apéndice del gobierno". (EUD, 24-7-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Jesús Urbieta, directivo de la CTV, aseguraba que "las elecciones sindicales no se detendrían por falta de dinero", ratificando que algunas federaciones nacionales y organizaciones internacionales, como la ORIT y la Ciosl, estaban dispuestas a aportar los recursos. Aclaró que la fecha tope para la presentación de las planchas era el 15 de agosto, por lo que la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) tenía "las puertas abiertas" hasta esa fecha para medirse con el resto de las organizaciones. Explicó que las elecciones se realizarían en dos etapas, el 21 y el 26 de septiembre, cuando se renovarían las autoridades de la CTV, desde la base hasta la cúpula. (EUD, 25-7-2001, Elvia Gómez, Nacional y Política).

El 24 de julio, Nicolás Maduro, dirigente de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores, anunciaba, como consecuencia de la petición efectuada por Daniel Santolo, que la Asamblea Nacional podría aprobar los ciento veinte (120) millardos que se requerían para la elección del Comité Ejecutivo de la CTV, aunque aclaró que debían explicárseles muy bien al Parlamento los términos de la solicitud, pues no estaban dispuestos a financiar "las vagabunderías de la CTV". (EUD, 25-7-2001, Nacional y Política).

Unidos por la defensa del sindicalismo

Las constantes agresiones y amenazas hacia la CTV, efectuadas desde la Presidencia de la República, lograban lo que para muchos eran milagros, pues además de incorporarse el Nuevo Sindicalismo a la defensa de la organización anatematizada, por otro lado, la agrupación de extrema izquierda, Bandera Roja, hacía ahora causa común por las elecciones en la central obrera. Gabriel Puerta Aponte, líder de Bandera Roja, se preguntaba a sí mismo "¿qué nos une?" y respondía "la defensa del sindicalismo". (EUD, 25-7-2001, Nacional y Política).

Disidencia y desorden en la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT)

A pocas semanas del inicio de los comicios sindicales, las diferencias en cuanto a la forma de encarar el proceso se acentuaban ante las divagaciones de Nicolás Maduro y José Khan, y ante la certeza plena de la dirigencia de base de integrarse al proceso para evitar el desplazamiento. (EUD, 27-7-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Finalmente FBT decidió medir fuerzas en elecciones de la CTV

La Fuerza Bolivariana de Trabajadores decidió el 28 de julio que competiría en los comicios cetevistas, asegurando que tal decisión de ninguna manera fracturaría al chavismo. (EUD, 28-7-2001, Ernesto Villegas Poljak, Nacional y Política).

Entre los precandidatos para liderar la CTV se mencionó a Pablo Medina, Aristóbulo Istúriz, José Khan y Angel Rodríguez, entre otros. (EUD, 29-7-2001, Elvia Gómez, Nacional y Política).

Es menester recordar que el 9 de marzo de 2001, la Fuerza Bolivariana de Trabajadores, la Junta de Conducción de la CTV y el Nuevo Sindicalismo llegaron a un preacuerdo que echó las bases para la unificación del movimiento sindical bajo las condiciones de legitimación de sus directivos desde abajo hacia arriba, pero que al mismo tiempo reconoció al oficialismo su aspiración de crear la Asamblea Nacional de Trabajadores, como foro político permanente. (EUD, 29-7-2001).

SEGURIDAD SOCIAL: ES NECESARIO LLEGAR A UN CONSENSO

El tema de la reforma de Sistema de Seguridad Social cada vez más se convertía en una "historia sin fin", tal como se evidencia en los relatos de la crónica laboral del número 37 de la revista. Es por ello que vale la pena incluir aquí la opinión emitida por Carmelo Mesa-Lago, excatedrático de la Universidad de Pittsburg y profesor de la Universidad Internacional de Florida, quien visitó el país para explicar a la Asamblea Nacional los procesos realizados en la región, expresando que "ya era hora de que se dictara la reforma de la seguridad social, pues no había consenso sobre el modelo, aspecto que debía superarse". Su recomendación era adaptar un esquema mixto que previera un pilar contributivo que diera una pensión básica y un segundo pilar que otorgara una pensión complementaria, en lugar de un modelo

sustitutivo, que era el diseño planteado y que comprendía un fondo de solidaridad, una cuenta de capitalización y el pago de una sola pensión". (EUD, 2-7-2001, Mayela Armas H., Economía).

Según la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, se hacía necesario aprobar de inmediato la Ley de Seguridad Social, para luego ir acoplando los distintos subsistemas. Para Portocarrero, los temas que generaban polémica en el seno de la Asamblea Nacional debían ser resueltos a través de disposiciones transitorias. (EUD, 14-7-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

La Carta Magna permite fondos de pensiones privados

Alexis Navarro, expresidente de la subcomisión de seguridad social de la Asamblea Nacional Constituyente (ANC), aclaró, durante un foro organizado por la Comisión de Desarrollo Social que realiza la reforma de la seguridad social, que la Constitución sí permite la participación privada en el subsistema de pensiones, siempre que no haya lucro y mantenga el rol de gestor. (EUD, 5-7-2001, Mayela Armas H., Economía).

El coordinador del área de protección social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Alejandro Bonilla García, señalaba que el Estado debía quedar excluido de la administración de los fondos de pensiones. En este sentido, destacó el ejemplo Chileno, donde "no se había desaparecido ni un peso". (EUD, 27-7-2001, Mayela Armas H., Economía).

Viabilidad de la seguridad social dependerá de una reforma tributaria

Los técnicos de la Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional, en una presentación ante los miembros de la Comisión de Desarrollo Social, indicaron que la viabilidad del nuevo sistema de seguridad social requería de una reforma tributaria, es decir, a la par que se aprobaran los subsistemas de pensiones, salud, empleo, riesgos laborales, vivienda y política habitacional, los tributos deberían ser modificados. Los asesores del Parlamento planteaban que para obtener más recursos ordinarios que permitieran cubrir el costo de 8,5% del Producto Interno Bruto (PIB) que tendría el sistema de seguridad social, se hacía necesario eliminar las exenciones al Impuesto sobre la Renta (ISLR), lo que implicaba unificar todas aquellas leyes que daban exoneraciones de ese tributo. Además se debían modificar las tarifas y realizar cálculos para el ajuste por inflación. (EUD, 13-7-2001, Mayela Armas H., Economía).

Fondos de pensiones estimularán ahorro interno

Para los analistas financieros, una de las vías que permitiría estimular el ahorro interno eran los fondos de pensiones, pues según los cálculos realizados sobre la base del proyecto de Ley de Pensiones, de aprobarse la reforma en el primer año las cuentas de capitalización administrarían más de mil millones de dólares. (EU, 15-7-2001, Mayela Armas H., 2-8).

Reforma social requiere tripartita

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la reforma de la seguridad social exigía la participación de los trabajadores, empleadores y el gobierno. Un informe de la organización sobre seguridad social apuntaba a la necesidad de reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para participar en las discusiones tripartitas a fin de hacer llegar los mejores métodos de diálogo social. (EUD, 28-7-2001, Mayela Armas H., Economía).

DESEMPLEO Y ECONOMÍA INFORMAL

Cifras de desempleo y economía informal

Según las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de desocupación se ubicó en 14,5% en el mes de abril, de modo que el número de desempleados alcanzaba la cifra de 1.520.835. En el mes de marzo la tasa se ubicaba en 13,7%, de modo que para el mes de abril se sumaron 93.680 personas al grupo de desempleados. La variación de la desocupación en el mes de abril afectó principalmente a la población de 15 a 24 años (90.020 desempleados). El porcentaje de población ocupada en el sector informal se ubicó en 51,2% en abril (4.604.389 individuos), mientras que en el mes de marzo había sido de 49,6%, lo que representaba un aumento de 133.536 personas. (EUD, 4-7-2001, Raquel Barreiro C., Economía).

Para el mes de mayo el desempleo se ubicaba en 13,1% según las cifras oficiales del INE, lo que representaba un descenso con respecto al mes de abril. (EUD, 27-7-2001, Raquel Barreiro C. Y Mariela León, Economía).

El gobierno sin propuestas concretas

Según Jorge Giordani, Ministro de Planificación y Desarrollo, en el segundo semestre del 2001 se verían los efectos de una economía que tenía cinco semestres consecutivos creciendo, aunada a una estabilidad cambiaria y una inflación con tendencia a la baja. (EM, 9-7-2001, J. Gregorio Yépez, Pág. 9).

Por otro lado, la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero hablaba de crear lo que definía como "cultura dialógica", que para los desocupados se traducía en la instalación de mesas de trabajo para conocer sus alternativas. (EUD, 20-7-2001, Víctor Salmerón).

AIRES DE CAMBIO EN FEDECÁMARAS

57° Asamblea Anual de Fedecámaras

El 24 de julio se instalaba la 57° Asamblea Anual de Fedecámaras en Maturín, donde se tendría la oportunidad de debatir temas puntuales del sector privado y del país y de fijar posición sobre ellos. Al margen de estas múltiples discusiones, contenidas en mesas de trabajo y ponencias, el comité organizador, como es tradición en las asambleas de esta organización, preveía la consideración y

aprobación de un documento central de la jornada. Un primer papel de trabajo instaba las bases para pronunciarse sobre tres aspectos inherentes a su realidad, como el desempleo, la descentralización y el manejo de las cuentas públicas tan dependientes, en su equilibrio, de los ingresos petroleros e impositivos. (EUD, 24-7-2001, Mariela León, Economía).

El documento de solicitudes para el Ejecutivo, aprobado definitivamente en la asamblea, planteaba la revisión de la política fiscal, específicamente en lo relativo "al financiamiento público consistente en la emisión de deuda pública interna más cara y compitiendo con los deudores privados, en vez del acceso a los mercados externos, a los que se podría entrar en condiciones más beneficiosas en la medida en que éstos percibieran coherencia y prudencia en el manejo de la economía". La propuesta incluía la modificación del perfil de vencimientos de la deuda pública y la definición de reglas fiscales que limitaran el nivel del gasto público, los créditos adicionales y el endeudamiento. (EUD, 28-7-2001, Mariela León, Economía).

Otros de los puntos de importancia tratados durante el desarrollo de la asamblea fue la reforma de los estatutos internos, para lo cual se conformó una comisión presidida por el ex-tesorero Guillermo Velutini, que contaría con un plazo no mayor a noventa (90) días para dicha reforma. Desde hace cuatro (4) años rondaba el espíritu de cambio en la institución, aunque los intentos por flexibilizar y modenizar su estructura no habían contado con el apoyo de las mayorías. (EUD, 30-7-2001, Economía).

INCREMENTO DE 10% AL SALARIO MÍNIMO

Sin aumento salarial 40% de empleados públicos

La Federación Única de Empleados Públicos (Fedeunep) le recordó al Ejecutivo que aproximadamente un 40% de los empleados de la administración estatal centralizada no había recibido la cancelación del aumento salarial de 10% concertado en la convención colectiva. La Oficina Central de Presupuesto (Ocepre) se comprometió a cancelar la totalidad del aumento salarial al cierre de julio, planteamiento que parecía gozar de confianza en los previos de Fedeunep, pues el ejecutivo iba aumentado cada quincena el número de organismos que percibían el incremento salarial. En una reunión celebrada en el Ministerio del Trabajo, entre miembros de Fedeunep y la Ocepre, también se acordó la creación de cuatro comisiones con diferentes propósitos: revisar la asignación de cargos en la administración, la búsqueda de soluciones para la cancelación de 80% del costo de medicinas que ampara a los empleados públicos activos y pensionados, constitución de una póliza de seguro funerario y evaluación de un plan de viviendas para los empleados públicos. (EUD, 3-7-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

El diálogo social se reanudó... En manos del Ejecutivo decisión de alza salarial

El 3 de julio, representantes de Fedecámaras, de los trabajadores (con representantes de todas las centrales obreras) y el gobierno (a través del Banco Central, Consejo Económico Nacional y Ocepre), aceptaron la convocatoria de la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, para discutir el aumento del salario mínimo. Cada sector mandaría su propuesta, aunque la decisión continuaría bajo el signo del decreto presidencial. La expectativa de la CTV y Codesa era llevar el sueldo mínimo a 200 mil bolívares, mientras que Fedecámaras, el BCV y el Consejo Económico Nacional coincidieron en que el alza salarial debía estar acorde con los parámetros inflacionarios del Gobierno (entre 10 y 12%). (EUD, 4-7-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Días más tarde, Blancanieve Portocarrero aseguraba que no había una cifra definitiva para el aumento, pero hasta el momento "se había manejado con mayor aceptación un 10% de incremento". (EUD, 6-7-2001, Economía).

Definitivo... Elevan 10% el salario mínimo

El 9 de julio, durante el acto de relanzamiento del Banco del Pueblo, el presidente de la República, Hugo Chávez, anunció que estaba decidido el incremento del salario mínimo en 10%. La Ministra del Trabajo anunciaba que el incremento sería efectivo para el sector público y privado, desde el momento en que apareciera publicado en Gaceta, sin ningún tipo de retroactivo. (EUD, 10-7-2001, Víctor Salmerón, Economía).

Este aumento fue publicado en Gaceta el día 13 de julio de 2001 y ubicaba el salario mínimo en 158.400 bolívares, aunque la Ministra del Trabajo aclaró que el aumento no sería adicional al suscrito en noviembre para los empleados públicos. (EN, 10-7-2001, Vladimir Hernández Lavado, E/1).

Reacciones ante el aumento salarial

La CTV calificaba de inconstitucional el decreto de aumento del salario mínimo, pues según los argumentos de Jesús Urbieta, jefe de la junta de conducción de la CTV, la Constitución establece que el alza salarial debe decretarse en el primer mes del año, además que debe tener como referencia la canasta básica, la cual se encontraba en 224 mil bolívares. (EUD, 10-7-2001, Economía).

Los presidentes de Fedecámaras y Conindustria coincidían en calificar de positivo el incremento de 10% en el salario mínimo anunciado por el Ejecutivo y advirtieron que la medida satisfacía, sobre la base de la capacidad real del sector empleador privado, las expectativas de los trabajadores. (EUD, 11-7-2001, Mariela León, Economía). La Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, descartó que el aumento tuviera visos de ilegalidad, explicando que, por el contrario, había sido el resultado de una mesa de diálogo fructífera. Agregó que el 64,7% de las pequeñas y medianas empresas venezolanas podían cumplir con el aumento del 10%, factor determinante a la hora de fijar el porcentaje de ajuste. (EUD, 12-7-2001, Economía).

Según Eduardo Bianco, vicepresidente de la Cámara Venezolana de la Industria de Alimentos (Cavidea) y presidente de la Asociación de Industriales de la Carne

(Aicar), el incremento del 10% en el salario mínimo no era suficiente para generar un aumento de la demanda de alimentos. Agregó que eran pocos los trabajadores que se beneficiaban con el aumento, pues significaba menos de 700 bolívares por día y poco podía hacerse con esa cantidad. (EUD, 14-7-2001, Raquel Barreiro C., Economía).

El salario mínimo sigue siendo insuficiente

Con este aumento, lo único que estaba garantizado para quienes devengaban salario mínimo era la compra de la canasta normativa alimentaria, de modo que otras necesidades básicas como el vestido, transporte, educación y recreación tendrían que esperar a mejores tiempos, pues según las cifras manejadas por Datanálisis la canasta alimentaria normativa para el mes de junio, es decir, aquella que está calculada sobre el valor de los alimentos mínimos que pueden garantizar un equilibrio nutricional de una familia de cinco personas, se ubicaba en 184.056 bolívares. (EUD, 12-7-2001, Raquel Barreiro C., Economía).

Agosto de 2001

El sector empresarial contaba con un nuevo directorio en Fedecámaras que mostraba su interés por el diálogo con el gobierno en pro de la reactivación económica. Los trabajadores levantaban una serie de reclamos relacionados a la legalidad del incremento del salario mínimo, logrando finalmente el reconocimiento del carácter retroactivo. El proceso de elecciones sindicales cada vez era más convulsionado por la cercanía de la fecha definitiva, pero los candidatos estaban claros. Los trabajadores tribunalicios también se hacían protagonistas este mes, efectuando una huelga que finalizaba con acuerdos necesarios. Finalmente, se dejaba sentir el descontento de todos los sectores por la falta de definición y aprobación del nuevo sistema de seguridad social, ahora con una nueva ley marco que se discutía entre pasiones e interpretaciones.

DEBATE Y DIÁLOGO ENTRE LOS EMPRESARIOS Y EL GOBIERNO POR LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA

Fedecámaras estrena directorio

A partir del mes de agosto de 2001, la máxima cúpula empresarial estrenaba nuevo directorio, conformado por Pedro Carmona Estanga, Carlos Fernández, Albis Muñoz y Gregorio Rojas. (EUD, 30-7-2001, Economía).

Pedro Carmona Estanga no sólo parecía contar con el respaldo mayoritario de los empresarios, sino el de los miembros de los poderes Ejecutivo y Legislativo. Esta manifiesta receptividad, según Carmona Estanga, obedecía a la "legitimidad" que le brindaba el resultado de las elecciones en esa organización empresarial y al mensaje

de diálogo con todas las instancias nacionales. (EUD, 1.8-2001, Mariela León, Economía).

Inclusive, el nuevo presidente de la máxima cúpula empresarial efectuó una solicitud pública de audiencia con el Presidente Hugo Chávez, quien dijo que recibiría a los empresarios y discutirían los planes y proyectos para el desarrollo del país. (EUD, 31-7-2001, Economía). Estas eran las palabras textuales de Carmona Estanga al referirse a la reunión con el Ejecutivo: "Tenemos confianza en que haya posibilidad de entablar una etapa de debate constructivo y de diálogo. En la medida que compartamos esos grandes retos y esos desafíos, disminuirá la conflictividad y la ideologización del debate para que ello se traduzca en acciones y sobre todo en la reducción del problema social". (EUD, 7-8-2001, Economía).

Diálogo entre el sector empresarial y el gobierno

Finalmente, el día 10 de agosto, la directiva en pleno de Fedecámaras fue recibida por el Presidente Hugo Chávez Frías, para discutir algunos puntos relacionados a la revisión de la agenda nacional, en miras a la reactivación económica. (EUD, 11-8-2001, Félix Carmona, Economía).

Días más tarde, el 28 de agosto, Fedecámaras sostenía una reunión con el gabinete económico, en el despacho del Ministro de Planificación y Desarrollo, Jorge Giordani. La cita tenía como objetivo la definición de un plan de acción para abordar "los temas específicos de la reactivación económica, el impulso de la inversión, el empleo y la agenda legislativa". (EUD, 28-8-2001, Rubén Ernesto Rojas, Economía).

Por otro lado, Conindustra también se preocupaba por el diálogo con el Ejecutivo, tras una propuesta de alianza estratégica efectuada por el Presidente Chávez, para la reactivación del aparato productivo. (EUD, 30-8-2001, Economía).

Quizás uno de los logros más importantes de estas reuniones era el acuerdo en sostener encuentros periódicos para monitorear las diversas áreas que requerían atención especial, lo que se traducía en la recuperación del diálogo entre estos actores en la búsqueda de soluciones concretas a los problemas de carácter económico. (EUD, 29-8-2001, Economía).

MÁS RECLAMOS RELACIONADOS AL INCREMENTO SALARIAL

La bancada de Acción Democrática, con el apoyo de algunos diputados oficialistas, solicitó un voto de censura a la Ministra del Trabajo, Blancanieves Portocarrero, porque no había presentado el decreto de aumento salarial en el lapso correspondiente, es decir, antes del 18 de julio, tal como lo establecía el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo, Portocarrero se defendió explicando que el mencionado artículo sólo establecía la introducción en los próximos cinco (5) días, mas no especificaba la responsabilidad del Ministerio del Trabajo. Agregó que "lo del voto de censura" era un derecho de los parlamentarios. En cualquier caso, el

decreto llegó a manos de la Asamblea Nacional el día 2 de agosto y sería debatido el día 6, pues, según la explicación de William Lara, presidente del organismo, de todas formas "la violación del plazo ya se había cometido". (EUD, 4-8-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

El 6 de agosto, la Asamblea Nacional, en sesión plenaria, rechazaba el voto de censura contra la Ministra del Trabajo y al día siguiente, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia declaraba inadmisible un recurso de amparo intentado por el sector sindical contra la misma funcionaria, también relacionado con el decreto de aumento del salario mínimo. (EUD, 8-8-2001).

Luego de las discusiones efectuadas por la Asamblea Nacional, ésta acordaba suspender el Decreto 1.368 relativo al aumento del salario mínimo urbano y remitir al Ejecutivo Nacional una serie de recomendaciones para la elaboración de un nuevo decreto. Una vez cumplido este trámite, el Parlamento procedería a la ratificación legislativa del instrumento y entraría en vigencia. Se aprobó recomendar al Ejecutivo que señalara expresamente que el decreto entraría en vigencia con su publicación en Gaceta Oficial, una vez ratificado por la Asamblea Nacional, así como que tendría efecto retroactivo desde el 1° de mayo, aunque la cancelación del pago se haría progresivamente dentro de los dos meses de la entrada en vigencia. (EUD, 15-8-2001, Elvia Gómez y Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Esta suspensión del decreto salarial ordenada por la Asamblea Nacional no debía implicar la interrupción del pago que se venía cumpliendo desde su publicación en Gaceta, el 13 de julio. Así lo manifestó la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, quien aclaró que en el caso que el Presidente Chávez aceptara las recomendaciones de la Asamblea, el cambio principal estaba en el carácter retroactivo, por lo que de ninguna manera la decisión de la Asamblea Nacional debía incidir en que los patronos continuaran pagando el nuevo salario. (EUD, 16-8-2001, Patricia Ventura Nicolás, Nacional y Política).

La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), que había protestado enérgicamente por el ajuste del decreto al marco jurídico, en cuanto al carácter retroactivo del incremento salarial, aplaudía la acción de la Asamblea Nacional y la calificaba como "un gesto de autonomía". (EUD, 16-8-2001, Carmen Victoria Méndez, Nacional y Política).

Por otro lado, representantes de Fedecámaras, Fedeindustria y Consecomercio manifestaban su preocupación por la decisión de la Asamblea Nacional, explicando que debía estudiarse muy bien el alcance de un nuevo decreto, especialmente en cuanto a la retroactividad, pues el sector empresarial podría verse severamente afectado. (EUD, 16-8-2001, Nacional y Política).

Aumento para los militares

El Ministro de la Defensa, José Vicente Rangel, reconocía la necesidad de sincerar los sueldos de la Fuerza Armada Nacional, afirmando que estaba dispuesto a asumir el costo público del debate sobre el mejoramiento de la calidad de vida de los uniformados venezolanos. (EUD, 6-8-2001, Nacional y Política). Aunque este año la

Fuerza Armada recibió un aumento salarial del 10%, para el próximo año, los efectivos de tropa profesional podrían obtener un aumento de entre 20 y 30%, según los estudios que adelantaba el Ministerio de la Defensa. Según las informaciones de prensa, las escalas de sueldos serían presentadas en los próximos días al Presidente Hugo Chávez para su aprobación definitiva. (EUD, 8-8-2001, Nacional y Política).

Continúan sin aumento 30% de empleados públicos

Desde hacía más de tres meses entró en vigencia el aumento del 10% para los empleados públicos, previsto en la contratación firmada el mes de diciembre de 2000, pero, sin embargo, un tercio de los empleados públicos continuaban sin percibir dicho aumento al cierre del 15 de agosto. (EUD, 19-8-2001, Economía).

SEGURIDAD SOCIAL... UNA NUEVA LEY MARCO ENTRE INTERPRETACIONES Y PASIONES

Asamblea entregará otra Ley Marco de Seguridad Social

La Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea presentaría otra Ley Marco de Seguridad Social, dado que en los proyectos presentados, incluyendo el de la Comisión Presidencial, habían encontrado artículos inconstitucionales y en otros casos muy reglamentistas, de modo que la nueva ley fusionaría los aspectos positivos de cada proyecto y corregiría algunas deficiencias, tal como lo explicó Carlos Eduardo Febres, coordinador de asesores de esa comisión. (EUD, 2-8-2001, Economía).

En el nuevo proyecto de ley que preparaba la Asamblea Nacional, se otorgaba un carácter público al esquema, de manera que la administración de la salud y de las pensiones quedaría en manos del Estado. Las discusiones comenzarían a partir de la segunda semana del mes de agosto. En dicho proyecto se contemplaban cinco regímenes prestacionales, en lugar de subsistemas. Los modelos que se crearían eran dinerario (pensiones), salud, empleo, condiciones y medio ambiente de trabajo y vivienda. También fijaba dos regímenes, el primero era un modelo general de los contribuyentes y no contribuyentes y el segundo era el mantenimiento de los sistemas especiales de los organismos públicos. En el régimen dinerario no sólo se abarcarían las pensiones, sino las prestaciones por maternidad, paternidad y enfermedad. La edad de jubilación quedaría establecida en 55 años para las mujeres y 60 años para los hombres y las cotizaciones no podrían ser menores a 180. El proyecto fijaba el límite de la base para el cálculo de los aportes de diez (10) salarios. (EUD, 3-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

Los asesores de la Comisión de Desarrollo Social explicaron a los parlamentarios el nuevo proyecto y destacaron que los trabajadores tendrían que aportar primero al sistema público y luego al privado. El costo fiscal de la reforma fue poco tratado por dichos asesores, quienes se limitaron a decir que la transición debía ser asumida por el Estado. (EUD, 4-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

En informaciones suministradas días más tarde, se explicaba que la reforma que se encontraba realizando la Asamblea Nacional no sólo establecía la garantía de una pensión superior al salario mínimo, sino que dicho beneficio sería ajustado anualmente tomando como referencia el costo de la canasta básica. Fernando Barrientos, uno de los asesores de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, llamaba la atención sobre la carga que representaría para el Estado la revisión anual de las pensiones tomando como referencia la canasta básica. (EUD, 9-8-2001, Mayela Armas H., Economía). Por otro lado, aunque los proyectos presentados por la comisión que encabezó el Fiscal Isaías Rodríguez daban por sentada la eliminación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), los asesores del Parlamento decidían mantenerlo, indicando que hasta tanto entrara en funcionamiento la nueva institucionalidad, el IVSS estaría obligado a continuar su mandato previsto en su ley de creación por un período no mayor a diez (10) años. (EUD, 8-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

Parece importante incluir aquí los resultados de una encuesta efectuada por Datanálisis a una muestra de 400 trabajadores, pues en medio de estas discusiones resulta interesante conocer la opinión de quienes en definitiva serían afectados por la ley. Los resultados de la encuesta indicaban que a un 86,7% les gustaría que en la ley de pensiones se permitiera la creación de las administradoras de fondos de pensiones; un 74,7% consideraba que lo ideal sería tener una cuenta individual y sólo un 23,8% apoyaba un sistema pote o de reparto. Aunque la mayoría de los empleados consultados estaba a favor de tener su pensión en una cuenta, el 45,3% estimaba que el esquema a funcionar tenía que ser netamente privado y 43,3% mixto. Además, un 61,2% consideraba que el Estado tenía que continuar usando recursos del presupuesto para subsidiar la seguridad social. Por último, un 64% estaba en desacuerdo con que las pensiones contributivas fueran iguales a las de quienes no hubieran aportado y la gran mayoría, un 98,5%, estimaba que era necesario un cambio en cuanto a la imagen del Seguro Social como garante de las pensiones. (EUD, 11-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

Uno de los puntos álgidos en las discusiones de la Asamblea Nacional continuaba siendo la participación del sector privado en la administración de los fondos de pensiones. En este sentido, el primer vicepresidente del Parlamento, Leopoldo Puchi, quien además fue redactor de la Constitución Bolivariana, señalaba que en el debate sostenido por la Asamblea Nacional Constituyente (ANC) quedó claro que estaba abierta la participación privada en las pensiones. (EUD, 13-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

A medida que avanzaban las discusiones se adelantaban algunos de los aspectos que contendría la ley, uno de ellos estaba relacionado con la administración de los aportes realizados por los trabajadores al sistema de seguridad social, que según lo planteado en el proyecto estaría bajo la responsabilidad del Instituto de Recaudación y Registro, organismo que se encargaría de invertir los recursos, seleccionando los bancos de inversión que se encargarían de colocar los fondos para generar los rendimientos. El proyecto indicaba que ese ente sería autónomo y estaría adscrito a

la Presidencia de la República, condiciones similares a las que tendría el Consejo Nacional de Seguridad Social, que sería el órgano rector del régimen. (EUD, 17-8-2001, Economía).

Según las informaciones de prensa, la aprobación de la Ley Orgánica de Seguridad Social quedaría para septiembre, debido a que la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, que realizaba la reforma, aún no había terminado de discutir los puntos del proyecto. (EUD, 16-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

Otra noticia del 23 de agosto anunciaba retrasos en las discusiones, indicando que la ley debía ser aprobada en septiembre en primera discusión, pues para el 30 de noviembre debía estar lista la reforma. (EUD, 23-8-2001, Economía).

Por otro lado, Rafael Ríos, presidente de la subcomisión de seguridad social, señalaba que la Ley de Pensiones o Régimen Prestacional Dinerario no estaría lista para el año 2001. (EUD, 24-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

Un nuevo presidente en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)

Mauricio Rivas, quien se había desempeñado como presidente del IVSS por un lapso de dos años y cuatro meses, renunciaba a su cargo, explicando que su decisión atendía a razones personales y no a diferencias con nadie. A partir del 22 de agosto el cargo sería ocupado por Edgar Ferrer, un médico internista que laboraba en el Estado Carabobo. (EUD, 22-8-2001, Economía).

A los pocos días en el ejercicio de sus funciones, Edgar Ferrer ya esbozaba un plan de acción inmediata, que se planteaba como objetivo "darle solidez y liquidez al Seguro Social a fin de que fuera una institución con capacidad de respuesta para plantear el programa de salud y atender a los pensionados". (EU, 27-8-2001, Mayela Armas H., 2-2).

Cabe destacar que el IVSS tendría un presupuesto de 2,95 billones de bolívares para el año 2002, lo que representaba un incremento del 20% con respecto al 2001, cuando se le asignaron 2,3 billones de bolívares. Edgar Ferrer, presidente del organismo, señalaba que esos recursos se destinarían a los proyectos que realizarían en las instituciones hospitalarias. (EUD, 30-8-2001, Mayela Armas H., Economía).

TENER EMPLEO... UNA SUERTE

Según las cifras suministradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), los índices de desocupación registrados en el país desde 1999 eran los más altos de los últimos 20 años, pues para el momento 1.420.385 venezolanos se encontraban sin trabajo. (EU, 12-8-2001, Raquel Barreriro C., 2-4).

Las propuestas del sector empresarial para reactivar el empleo iban desde la consideración de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) hasta los incentivos para la inversión privada, definición de políticas comerciales, planes de financiamiento, reforma tributaria, apoyo a la creación de pequeñas y medianas empresas y ejecución del gasto público. (EUD, 14-8-2001, Economía).

A pesar de todos los esfuerzos, la desazón de no encontrar trabajo en ocasiones se transforma en una microempresa informal. Según la investigación que adelantaba Henry Gómez Samper para el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), en Venezuela funcionaban, para esta época, alrededor de dos millones de microempresas informales, fuera de cualquier supervisión legal. Lo que más llamaba la atención es que en muchos casos estas microempresas manejaban tanto o más dinero que las formales y empleaban personal sin derechos, pagando carísimos préstamos. (EUD, 16-8-2001, Giuliana Chiappe, Economía).

En una noticia del día 16 de agosto se exponían algunos de los casos, cada vez más frecuentes, de empresas informales: los llamados "yipseros", "los taxistas sin carro blanco ni placa amarilla", "los letreros de peluquería en las puertas de las casas", "los cuida niños", etc. (EUD, 16-8-2001, Economía).

Llama la atención que, según los estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el 38,6% de los desempleados venezolanos se concentraba en cinco Estados del centrooccidente del país: Carabobo, Aragua, Zulia, Portuguesa y Falcón). Estas principales ciudades del país habían colapsado ante la avalancha de capitalinos que huían en búsqueda de mayor seguridad, más oportunidades de empleo y mejores condiciones de vida. (EUD, 17-8-2001, Raquel Barreiro C., Economía). En una noticia de prensa publicada el 19 de agosto se resumía en una frase lo que estaba sucediendo en materia de empleo: "Mucho discurso y poco empleo". El gobierno había anunciado un proyecto laboral cada trimestre y la Ministra del Trabajo aceptaba que el último de ellos, el plan Simón Rodríguez, aún no tenía metas. En todo caso, sin inversión privada el motor seguiría apagado. (EU, 19-8-2001, Víctor Salmerón, 2-1).

ELECCIONES SINDICALES... LA MESA ESTABA SERVIDA (A MEDIAS)

El camino a la conquista de la CTV

En poco tiempo, un universo sindical fragmentado y complejo desarrollaría unas elecciones para consolidar una nueva estructura sindical nacional. "Por primera vez en la historia, sindicatos, federaciones y confederaciones nacionales elegirían por voto directo a sus representados, feliz ocasión que debería servir para simplificar y robustecer el organigrama sindical con la creación de una sola central y a continuación plantarle cara al gobierno con la discusión pendiente en materia de salarios, empleo y seguridad social". El grueso de las consultas tendría lugar en septiembre, cuando se conocerían las nuevas directivas de las federaciones más importantes y el nombre del nuevo presidente de la CTV; agosto y septiembre serían para que algunos sindicatos efectuaran sus escrutinios. A estas alturas, el CNE se enfrentaba todavía a duras cuestas, especialmente por problemas por imponer sus directrices. (EN, 12-8-2001, Alonso Moleiro, D/4).

Ante algunos rumores sobre la posibilidad de posponer o diferir las elecciones para el próximo año, Carlos Ortega, candidato por el Frente Unitario de Trabajadores al cargo de presidente de la CTV, advertía que el proceso se llevaría a

cabo "con o sin autorización del CNE". (EU, 12-8-2001, Sara Carolina Díaz, 1-6). Por otro lado, la Fuerza Bolivariana de Trabajadores buscaba el apoyo de las organizaciones Primero de Mayo, Frente Constituyente y El Nuevo Sindicalismo para lograr la suspensión de los comicios. (EN, 13-8-2001, Hernán Lugo Galicia, D/5).

Días más tarde, efectivamente el CNE decidía posponer las elecciones, pero rápidamente algunos de los dirigentes sindicales, entre ellos Alfredo Ramos y Carlos Ortega, llamaban a desacatar dicho fallo, que en su opinión resultaba ilegal y contrario al mandato del referéndum. (EU, 19-8-2001, Elvia Gómez, 1-6). Inclusive, los representantes de la mayoría de las corrientes sindicales que participarían en las elecciones examinaba, en una reunión celebrada el 20 de agosto, la posibilidad de organizar las elecciones por cuenta propia. (EN, 19-8-2001, Alonso Moleiro, D/2).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) vigilaba atentamente el desarrollo de los conflictos y esperaba que el proceso electoral sindical venezolano no sufriera demoras ni trabas, tal como lo expresó Manuel Simón, director del organismo laboral. (EUD, 21-8-2001, Nacional y Política). Días más tarde, la OIT, junto con otras organizaciones sindicales foráneas, decidieron que apoyarían la realización de las elecciones sindicales el 25 de septiembre, con la posibilidad de estar como observadores durante el proceso. (EUD, 22-8-2001, Carmen Victoria Méndez, Nacional y Política).

Sin embargo, días más tarde, el CNE, a través de una resolución, ratificaba el 25 de octubre como fecha para la realización de las elecciones sindicales de la CTV, en vista que la Confederación no había presentado propuestas de modificación en el lapso establecido para ello. (EUD, 23-8-2001, Simón Alberto Osorio, Nacional y Política).

Esto generaba discusiones en cuanto a la inamovilidad laboral que se había decretado, pues el lapso vencía el 30 de septiembre, aunque según la opinión de algunos, si se prolongaba el proceso de elección por causas ajenas a los trabajadores la inamovilidad debía prorrogarse también. (EUD, 24-8-2001, Nacional y Política).

De todas formas, el directorio del Consejo Nacional Electoral (CNE) anunciaba, días más tarde, que renunciarían a sus cargos si se postergaban las elecciones sindicales de la CTV más allá del 25 de octubre, pues, según palabras de Roberto Ruiz, presidente del ente electoral, "no había motivo para cambiar la fecha". (EUD, 25-8-2001, Simón Alberto Osorio, Nacional y Política).

90% de los sindicatos acató el llamado del CNE

Según José Manuel Zerpa, presidente de la Comisión Gremial y Sindical del Consejo Nacional Electoral (CNE), aproximadamente 3.286 organizaciones sindicales (90%) realizarían elecciones para la renovación de la dirigencia sindical entre los meses de agosto y noviembre. (EUD, 10-8-2001, Simón Alberto Osorio, Nacional y Política).

Preparados... listos...

Los grupos que se encontraban en la búsqueda del control de la Confederación de Trabajadores de Venezuela estaban bien definidos:

a)Frente Unitario de Trabajadores (Fut): esta alianza reunía a AD con sus antiguos aliados de Copei, organizados dentro del Frente de Trabajadores Copeyanos (FTC), además de Unión y Bandera Roja. El candidato era Carlos Ortega y para la secretaría general Manuel Cova, dirigentes de AD.

b)Primero de mayo: ala sindical vinculada al MAS que incluía a otros sectores independientes. La candidatura interna con mayor apoyo era la de Rodrigo Penzo. Este movimiento estaba decidido a participar como una fuerza individual, descartando de plano un posible apoyo a Pablo Medina, candidato de Autonomía Sindical (PPT). Sin embargo, días más tarde, el MAS decidía apoyar a Istúriz para garantizar la pluralidad de la CTV.

c)Nuevo Sindicalismo: grupo de importantes sindicatos como Sutiss. Su candidato era Alfredo Ramos.

d)Frente Bolivariano: era el frente de trabajadores gubernamental, que se apoyaba en la fuerza que le daba el Presidente y su mandato. El 10 de agosto eligirían a sus candidatos, planteándose Aristóbulo Istúriz como una opción. Otros de los candidatos eran Pablo Medina, Nicolás Maduro, José Khan, Eduardo Piñate, Desirée Santos Amaral y Elio Colmenares, aunque la balanza parecía estar inclinada a Istúriz. Las aguas estaban revueltas en este grupo, que buscaba desesperadamente un hombre-emblema que le permitiera pelear contra la maquinaria de AD, atrincherada con Copei y otros sectores en el Frente de Unidad Sindical, cuyo candidato era el petrolero Carlos Ortega. Para el 22 de agosto, un día antes del vencimiento del plazo para la inscripción de los candidatos al directorio de la CTV, ni la FBT ni el PPT habían logrado ponerse de acuerdo sobre la persona que aglutinaría al oficialismo en los comicios de la central obrera. Ese mismo día, después de un gran número de reuniones y encuentros secretos, Aristóbulo Istúriz se convertía en el candidato oficial de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores. Medina declinaba en pro de la unidad. El Presidente Hugo Chávez emitía su opinión al respecto: "Me alegró mucho la noticia, producto de discusiones y de la necesidad de la unión para tener un solo candidato frente a las mafias adecas y copeyanas que sí se unen como están ahora, unidas otra vez". El propio Aristóbulo prometía ser un directivo en transición para dar paso a la renovación, agregando que no quería ser alcahuete del proceso revolucionario.

e)Asi-Montral: la Asociación Sindical Independiente y Movimiento de Trabajadores para la Liberación. Su líder era Carlos Navarro, escisión de Copei. (EUD, 6-8-2001, Nacional y Política).

f)Frente Constituyente de Trabajadores (FTC): con Froilán Barrios como máximo líder, estaba a favor de apoyar a otras organizaciones para enfrentar al candidato oficialista Aristóbulo Istúriz y al dirigente Carlos Ortega, apoyado por los socialdemócratas. Parecía que la posible unión podría efectuarse con el movimiento Primero de Mayo. (EUD, 30-8-2001, Sara Carolina Díaz, Nacional y Política).

PARALIZACIÓN NACIONAL DE TRIBUNALES

El 31 de julio comenzaba una paralización de la administración de justicia a escala nacional, afectando las actividades de unos 1.300 despachos judiciales. La causa estaba en la negación de la Magistratura a negociar la contratación colectiva hasta saber cuál era el sindicato que representaba a la mayoría de los trabajadores tribunalicios. Se pensaba en la aplicación del referéndum establecido en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo para determinar cuál era el sindicato mayoritario, lo que serviría también para "legitimar" a los representantes de los sindicatos de trabajadores del Poder Judicial en todo el país. (EUD, 31-7-2001, Irma Álvarez, Nacional y Política). Exactamente a las 8:30 de la mañana comenzaba la confusión en los tribunales, pues todas las personas que intentaban ingresar al Palacio de Justicia se encontraban con una barricada humana que les impedía el paso, sólo una pancarta explicaba lo que sucedía: "Compañeros, sigamos el ejemplo de Sidor y el Metro. Súmate a la huelga indefinida". (EUD, 1-8-2001, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

Los motivos del paro estaban claros, la convención colectiva de los trabajadores del Poder Judicial tenía 19 meses vencida, como compensación debían recibir 150 mil bolívares hasta que se firmara el nuevo contrato, a la fecha se les adeudaban 2 millones 800 mil bolívares por este concepto y además reclamaban el pago de un retroactivo de 23% del 2000 y un incremento salarial de 30% para este año. (EUD, 1-8-2001, Nacional y Política).

Los trabajadores tribunalicios y la Magistratura no lograban el consenso necesario para finalizar dicha paralización, pero luego de las acciones de calle que protagonizaron los trabajadores, ambas partes decidieron centrar su discusión en cuatro puntos básicos: el pliego conflictivo, la convención colectiva vencida, las condiciones sociales incumplidas y el decreto de reorganización. (EUD, 1-8-2001, Nacional y Política).

La propia Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, sería la mediadora en el conflicto, mientras que el dirigente sindical, Luis Baroni, solicitaba excluir al coordinador de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, Rafael Roversi, de las negociaciones, pues, según afirmaba Baroni, "estaba entorpeciendo las discusiones con sus radicales posiciones". (EUD, 3-8-2001, Irma Álvarez, Nacional y Política).

A pesar de ello, Rafael Roversi calificaba el paro de "ilegal" y daba instrucciones de reportar por escrito quiénes prestaron o no servicios, pues, según explicaba, "si yo no presto servicios no puedo pedir que me paguen". (EUD, 4-8-2001, Irma Álvarez, Nacional y Política). Esta decisión estaba respaldada por los magistrados del Tribunal Supremo, quienes afirmaban que los empleados tenían derecho a la huelga mientras que el empleador tenía todo el derecho de no pagar. (EUD, 4-8-2001, Nacional y Política).

Días más tarde parecía encontrarse un trasfondo político de la huelga, pues el 10 de agosto se denunciaba la contraposición de intereses entre la Fuerza Bolivariana de

Trabajadores (FBT) y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). (EUD, 11-8-2001, Alejandra M. Hernández F., Nacional y Política).

Ese mismo día, el Ministro de la Secretaría, Diosdado Cabello, informaba que su despacho ya había enviado para su publicación en Gaceta Oficial la emisión de 100 millardos de bolívares para el Tribunal Supremo de Justicia. (EUD, 11-8-2001, Nacional y Política).

El 14 de agosto el paro llegaba a su fin, luego de que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y la representación sindical de los trabajadores judiciales llegaran a un acuerdo que sentaba las bases para el inicio de las discusiones de la convención colectiva. El acuerdo consistía en la suspensión del pliego conflictivo introducido por los tribunalicios y la unificación de los proyectos de contrato colectivo, mientras que la Magistratura se comprometía a cumplir con un cronograma de pago para la cancelación de los créditos adeudados por concepto de horas extras, días feriados y cestatickets, cuyo monto ascendía a 10 millardos de bolívares. Sin embargo, Rafael Roversi aseguraba que la quincena de los funcionarios judiciales que habían participado en la huelga sería suspendida, pues "esa era una decisión ya ejecutada". (EUD, 15-8-2001, Alejandra M. Hernández F., Nacional y Política).

Por delante quedaban una serie de reuniones de negociación y la cancelación de las deudas según el cronograma establecido. (EUD, 15-8-2001, Nacional y Política).

Septiembre de 2001

En el mes de septiembre destacaba el lanzamiento de la candidatura de Aristóbulo Istúriz a la presidencia de la CTV, con un respaldo del gobierno duramente criticado. Los candidatos por la presidencia de la cúpula obrera parecían estar definidos, aunque su elección se había retrasado para el 25 de octubre. Por otro lado, comenzaban a producirse las elecciones en algunas federaciones, en medio de tropiezos, reclamos, denuncias, declaraciones de triunfo adelantadas y las esperadas impugnaciones. Toda la atención estaba centrada en este proceso, que inclusive había producido el retraso de las discusiones sobre la seguridad social hasta octubre, pues los representantes de los trabajadores electos debían participar en la reforma.

ELECCIONES SINDICALES... ¿SE AVECINA OTRO "MEGADESASTRE"?

Lanzamiento de la candidatura de Aristóbulo Istúriz en el Poliedro

El 2 de septiembre se efectuaba el lanzamiento de la candidatura de Aristóbulo Istúriz en un acto celebrado en el Poliedro. El Presidente Chávez ya había anunciado que asistiría, haciendo caso omiso a las críticas efectuadas por los dirigentes sindicales adversos a los bolivarianos sobre el uso de los recursos del Estado para hacer campaña electoral a favor de un determinado candidato. (EUD, 2-9-2001, Nacional y Política). Cumpliendo con lo esperado, el Presidente Chávez asistió al

acto, iniciándose a las 2:07 pm con su discurso, dedicado principalmente a describir su agenda de actividades de la semana pasada y a asegurar el triunfo de Istúriz en las elecciones, ante una anémica presencia, que abatida por la espera y el hambre, poco a poco se fue ausentando del Poliedro. El momento cumbre del acto fue la interpretación del grupo "Un Solo Pueblo" del tema "Quién ha visto un negro como yo", himno de la campaña. Aristóbulo, al momento de dirigirse a la audiencia, aclaró que él no representaría al gobierno sino a "los hombres y mujeres que luchaban por el proceso de cambio", además de señalar que trabajaría por la "politización" y no la "partidización" de la CTV. (EUD, 3-9-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Como consecuencia de la asistencia del Presidente Chávez y otros miembros del Ejecutivo al acto celebrado en el Poliedro, no tardaron en producirse reacciones de rechazo por parte de las otras fuerzas participantes en el proceso y de dirigentes de partidos políticos de la oposición; inclusive el CNE exhorataba a los poderes públicos a no intervenir en el proceso electoral sindical, según anunciaba su presidente, Roberto Ruiz, el 3 de septiembre, después de un encuentro con la Junta de Conducción Sindical Nacional de la CTV y la comisión electoral. (EUD, 4-9-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

El uso de fondos públicos para financiar la campaña de Aristóbulo Istúriz a la presidencia de la CTV se había convertido en el centro de esta inédita contienda electoral. Alfredo Ramos, quien encabezaba la plancha del Nuevo Sindicalismo y Primero de Mayo, solicitó ante la Fiscalía General de la República una investigación por el presunto uso ilícito de recursos del Estado para promocionar y favorecer al candidato del Frente Bolivariano de Trabajadores. También la Junta de Conducción de la CTV pediría al Ministerio Público que investigara la procedencia de los recursos utilizados en el lanzamiento de la candidatura de Istúriz y denunciarían ante la Defensoría del Pueblo y la OIT la intervención del gobierno en el proceso electoral sindical. Por otro lado, la asociación Queremos Elegir anunciaba que denunciaría ante el CNE y el Ministerio Público las violaciones a la Constitución Nacional, a la Ley Orgánica de Salvaguarda y a la Ley Orgánica del Sufragio, perpetradas durante el acto de proclamación de Istúriz. (EUD, 5-9-2001, Carmen Victoria Méndez y Ernesto Ecarri Hung, Nacional y Política).

Aristóbulo se defendía diciendo que si ese día había ocurrido algún exceso él era el primero en condenarlo, pues "su campaña no dependía del apoyo del gobierno". Aseguró desconocer el monto de la inversión de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores para montar el espectáculo, pero aclaró que el partido PPT había gastado 17 millones. (EUD, 5-9-2001, Eugenio Martínez, Nacional y Política). Chávez también se defendía, expresando que no estaba interviniendo en la campaña, sino que simplemente estaba expresando libremente su opinión". (EUD, 8-9-2001, Nacional y Política).

El CNE expresaba que no habría forma de saber de dónde provino el dinero que se usó en la campaña electoral de Istúriz, pues ellos no controlaban el financiamiento de las campañas en el proceso sindical que se estaba realizando. (EUD, 5-9-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

Sin embargo, pese a la insistencia de este órgano electoral en declararse sin competencia para aplicar dichos controles, el Fiscal General, Isaías Rodríguez, instaba al CNE a que aplicara mecanismos de control sobre el financiamiento, para evitar que la situación se desbordara. (EUD, 8-9-2001, Nacional y Política).

Continúan los procesos preparativos

Según un informe preliminar y extraoficial del CNE, más de 700 mil trabajadores se encontraban registrados para votar en las federaciones nacionales. (EUD, 2-9-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

Un nivel de participación promedio de 64% se había registrado en las primeras 24 elecciones en sindicatos realizadas durante casi todo el mes de agosto. (EUD, 2-9-2001, Nacional y Política).

El 25 de octubre la CTV elegiría 17 principales y 17 vocales. De los 17 principales, únicos con derecho a voto, había tres cargos de especial importancia: presidente, secretario general y tesorero. Los grupos postulaban cada uno su lista de 17 aspirantes principales y 17 vocales, y una vez realizadas las votaciones se tenía un total de votos por cada plancha. El sistema de repartición de los cargos que se aplicaría era el de la representación proporcional, por cociente electoral. (EUD, 2-9-2001, Nacional y Política).

Los candidatos a la presidencia de la CTV expresaban lo que consideraban serían sus objetivos principales al mando de la cúpula obrera: Carlos Ortega tenía como prioridad el "empleo productivo", Aristóbulo Istúriz hablaba de "rescatar lo que entregaron", Carlos Navarro se preocupaba por la "reestructuración del sindicalismo", Alfredo Ramos se refería a la "democratización del movimiento", Reina Sequera apuntaba a la "despartidización de los sindicatos" y Froilán Barrios proponía la "sindicalización del sector privado". (EUD, 4-9-2001, Nacional y Política).

A medida que se acercaba la fecha, el CNE continuaba con los procesos de registro y preparación que no se presentaban nada sencillos de controlar.

Elecciones de Fedepetrol

El 19 de septiembre se realizarían las elecciones de Fedepetrol, organización que agrupaba a más de 32 mil trabajadores del sector petrolero y petroquímico del país. Los candidatos eran Rafael Rosales, ex-secretario general de Fedepetrol y candidato por la Alianza Sindical Independiente (ASI); Carlos Ortega, último presidente de Fedepetrol y aspirante a su relegitimación por el Frente Unitario AD-Copei; y Freddy Ibarra, candidato por el Nuevo Sindicalismo, el Frente Constituyente, el Movimiento la Jornada y la Fuerza Bolivariana. (EM, 18-9-2001, Odry Farnetano Rueda, Pág. 8).

A pesar de una lluvia de impugnaciones y amparos, el proceso de renovación de las autoridades sindicales en el sector petrolero comenzaba el 19 de septiembre en Monagas, Zulia, Falcón y otros estados, aunque con peligro de situaciones conflictivas. (EUD, 19-9-2001, Nacional y Política).

El Consejo Nacional Electoral declaraba suspendidas las elecciones de Fedepetrol el mismo día 19, pautando una nueva fecha, el 10 de octubre. La suspensión fue acordada por el CNE en salvaguarda de los artículos 62, 63 y 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en uso de las atribuciones que le confiere los artículos 136, 292 y 293, ordinal 6, de la misma Constitución, además de los artículos 13, 17, literal h, 31 y 42 del estatuto especial para la renovación de la dirigencia sindical. (EUD, 19-9-2001, Félix Carmona, Nacional y Política).

También se postergaba para el 23 de octubre la votación de Fetratel, como consecuencia de irregularidades en las listas. El CNE aclaraba que los resultados de cualquier elección que se efectuara ese día 19 no sería válido. (EUD, 20-9-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

Sin embargo, al día siguiente de realizarse las elecciones, los dirigentes petroleros del Frente Unitario de Trabajadores y de la Alianza Sindical Independiente proclamaban su triunfo en 23 de los 32 sindicatos petroleros de base. (EUD, 21-9-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

El dirigente Froilán Barrios, del Frente Constituyente de Trabajadores, confirmaba el 21 de septiembre que la mayor cantidad de seccionales petroleras resultaron ganadas por el sector que encabezaba Rafael Rosales. Sin embargo, explicó que la parte más numerosa de trabajadores aún no había realizado su votación de base en sus sindicatos y que lo haría el 10 de octubre. (EUD, 22-9-2001, Nacional y Político).

Cada uno de los líderes sindicalistas manifestaba su posición: Carlos Ortega expresaba que el CNE había actuado de manera irresponsable al suspender los comicios petroleros seis horas antes de instalar las mesas de votación, Féliz Jiménez señalaba que a pesar de que asumía la decisión los trabajadores petroleros estaban preparados para votar, Aristóbulo Istúriz consideraba la suspensión como una medida prudente e insistía en que el aplazamiento se debía a que la gente de Carlos Ortega se sentía derrotada y eso los llevaba a hacer uso de la violencia y Manuel Cova explicaba que la paralización del proceso en esos momentos no garantizaba que las irregularidades se resolvieran. (EUD, 20-9-2001, Nacional y Política).

Todo esto sumaba un nuevo elemento de confusión política en el ya complejo proceso de elecciones sindicales. (EUD, 20-9-2001, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Elecciones en Fetrasalud

Por otro lado, el 21 de septiembre el CNE anunciaba que ese día se realizarían las elecciones de la Federación de Trabajadores de la Salud (Fetrasalud), tal como estaban previstas. En estos comicios sufragarían aproximadamente 94 mil 451 trabajadores agrupados en los 50 sindicatos que integran el sector salud. (EUD, 21-9-2001, Nacional y Política). Competían tres planchas, la 1 del Frente Unitario de Trabajadores (FUT), liderada por Pedro Natera; la 3 del Nuevo Sindicalismo,

encabezada por Basilio Antón; y la 7 de la Fuerza Bolivariana, encabezada por Octavio Solórzano. (EUD, 22-9-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

Tras los primeros escrutinios, la tendencia favorecía ampliamente al Frente Unitario de Trabajadores, según los datos proporcionados por Arcadio Milano.

El candidato a la presidencia de la CTV por El Nuevo Sindicalismo, Alfredo Ramos, denunció que se había cometido un fraude en estas elecciones por parte de los seguidores de la candidatura de Carlos Ortega, adulterando las listas y no dando a conocer las candidaturas con suficiente antelación, anunciando que procedería a impugnar los resultados ante el CNE.

Al día siguiente, 25 de septiembre, Pedro Natera, reelecto al frente de Fetrasalud, anunciaba que demandaría por difamación a Alfredo Ramos en respuesta a sus imputaciones, acusándolo además de querer manipular a los trabajadores para llegar a la CTV. (EN, 26-9-2001, Lucía Lacurcia, D/1).

Elecciones en otras Federaciones

La elecciones en Fetrametal se realizaban el 25 de septiembre, mientras que Fedetransporte y Fetraelec las celebraban el día 26. Las elecciones del sector eléctrico agrupaban a más de 30 mil afiliados y las del transporte a casi 50 mil. Los boletines preliminares revelaban un estrecho margen entre Fidel La Rosa (Nuevo Sindicalismo) y Ernesto Arias (Frente Unitario de Trabajadores) en la convocatoria de Fetratransporte. En el sector eléctrico la situación era similar, pues no se vislumbrara una tendencia ganadora, aunque Mario Briceño, del Nuevo Sindicalismo, había ganado el sindicato en Lara. (EUD, 27-9-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Así quedaban las fechas de elecciones de las Federaciones

Vale la pena incluir aquí un resumen de las fechas de elecciones, número de sindicatos afiliados y total de electores de cada una de las Federaciones sindicales, publicada en prensa el día 26 de septiembre:

Federación	Sindicatos afiliados	Total electores	Fecha de elecciones
Fetrasalud	50	94358	21-Sep
Fedetransporte	50	29249	26-Sep
FVM	26	56156	13-Nov
Fetraconstrucción	30	55186	18-Sep
Fetraenseñanza	28	51963	13-Nov
Fetramagisterio	23	48448	13-Nov
Fetraeducacionales	26	43804	13-Nov
Fedepetrol	52	30751	10-Oct
Fenaprodo	25	29035	13-Nov
Fetrametal	54	26878	25-Sep
Fetraelec	32	16518	26-Sep
Fenode	47	15218	21-Sep

Continúa el proceso hacia las elecciones de la presidencia de la CTV

El partido Primero Justicia advertía la posibilidad de un nuevo "megadesastre" en las elecciones del 25 de octubre si no se corregían una serie de vicios presentes en el proceso comicial. Christian Chirinos, dirigente de Justicia Obrera, llamó la atención sobre la necesidad de definir reglas claras destinadas a superar los traumas comiciales, como la ola de impugnaciones que vendrían, según algunos. (EU, 24-9-2001, Rodolfo Cardona Marrero, 1-13).

Al parecer nadie confiaba en los resultados de las elecciones sindicales, pues todas las tendencias emitían sus dudas sobre la veracidad de los escrutinios. (EUD, 26-9-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

CNE aprobó Proyecto Electoral de la CTV

El proceso comicial de la CTV, de acuerdo con el Proyecto Electoral aprobado por el CNE, arrancaba el 26 de septiembre. Los días 26, 27 y 28 de septiembre serían las inscripciones; los aspirantes a la presidencia de la central obrera debían presentar en estos días sus candidaturas y planchas. Del 29 de septiembre al 5 de octubre sería el lapso para las impugnaciones, de modo que cualquier persona que considerara que existían irregularidades en la conformación de alguna plancha o en la postulación de un candidato podría impugnarlos ante la comisión electoral de la CTV que evaluaría los reclamos. El 5 de octubre se publicarían las planchas y los candidatos. Del 6 al 23 de octubre se realizaría la campaña electoral, de modo que durante 18 días los candidatos estarían autorizados para hacer propaganda. El 25 de octubre serían las elecciones y entre el 26 y 27 de este mes los miembros de la comisión electoral esperaban poder dar resultados parciales y proyecciones, para luego proclamar al nuevo presidente de la CTV. (EN, 27-9-2001, L. Lacurcia, D/2).

TRABAJADORES ENTRE PAROS Y CONFLICTOS

Paralizan actividades trabajadores del INCE

El 5 de septiembre, los trabajadores del INCE ubicado en Los Cortijos de Lourdes, paralizaron sus actividades y trancaron el tráfico automotor durante más de una hora en protesta por la falta de cumplimiento de las reivindicaciones del contrato colectivo de los empleados públicos. Al mismo tiempo, más de cinco mil trabajadores de este Instituto en el país paralizaron sus actividades en protesta por el incumplimiento del Tercer Contrato Marco que contemplaba la cancelación de 800 mil bolívares, el 10% de aumento aprobado y el pago de cesta tickets. (EUD, 6-9-2001, Iván Padilla Bravo, Ciudad).

Trabajadores eléctricos a punto de conflicto

El Sindicato de Trabajadores Electricistas (STE) introdujo un pliego conflictivo contra la Electricidad de Caracas por la violación de 26 cláusulas del contrato colectivo, entre ellas las del pago de horas extras, vacaciones, jornadas de trabajo semanal, sustituciones temporales y promoción a cargos superiores. El STE exhortó al Ministerio del Trabajo y a la Asamblea Nacional a que exigieran a AES, dueña de

Elecar, el respeto a la Constitución y a las leyes de la República, así como a la contratación colectiva. El gremio amenazó con tomar medidas de presión hasta lograr sus beneficios. (EUD, 7-9-2001, Economía).

Trabajadores de la salud iniciarán conflicto

Según las advertencias efectuadas el 15 de septiembre por Adolfo Padrón, presidente del Sindicato Único Nacional del Sector Salud, era muy posible que en las próximas horas se iniciara un conflicto laboral, pues los trabajadores del sector salud todavía no habían recibido el pago de sus pasivos laborales, que ascendían a 100 millardos de bolívares. (EU, 16-9-2001,2-9).

Protestan eliminación de Pdvsa Gas

Los trabajadores de Pdvsa Gas rechazaban la eliminación de la filial de la estatal petrolera, para dar paso a la creación de una nueva empresa de gas. Por ello, estaba convocada una acción de protesta para el día 21 de septiembre e inclusive planeaban ejecutar paros escalonados. El día 27 de septiembre, los trabajadores de Pdvsa Gas paralizaban su planta de Jose, entre las 7:00 am y las 9:30 am, sin embargo, el suministro del hidrocarburo no fue afectado. (EUD, 20-9-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Magisterio reactiva conflicto laboral

No había concluido la primera semana del nuevo año escolar cuando ya comenzaba la lucha magisterial por el supuesto incumplimiento del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) en honrar los compromisos adquiridos en la III Convención Colectiva. (EUD, 21-9-2001, Gustavo Méndez).

MÁS RESTRASOS EN LAS DISCUSIONES SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL

Seguridad Social carece de pluralidad

Las discusiones sobre el nuevo sistema de seguridad social continuaban. Sin embargo, una reforma de este tipo exigía la presencia del gobierno, trabajadores y empresarios a fin de lograr el tan ansiado consenso, aunque el gobierno y el sector privado habían sido los grandes ausentes, de modo que el proyecto sólo respondía a las posiciones de algunos gremios. (EUD, 9-9-2001, Mayela Armas H., Economía).

Los miembros de la Comisión Presidencial continuaban defendiendo sus proyectos, explicando que se habían cumplido los preceptos constitucionales y que los fondos privados no se podían excluir. El sector empresarial aseguraba que debían participar en la reforma, pues ellos eran los más involucrados. El Ministerio de Finanzas señalaba que la propuesta de la comisión presidencial tenía la finalidad de incorporar el mayor número de trabajadores dependientes y por cuenta propia. La Asociación de Profesores Universitarios había notificado en varios comunicados su rechazo a las administradoras de fondos de pensiones porque consideraban que se privatizaría el fondo. Los médicos cuestionaban a los fondos privados y consideraban que la propuesta de la comisión no favorecía a todos. Las Ministras de

Salud y Ambiente señalaban que los proyectos de la Comisión Presidencial sólo amparaban a los trabajadores dependientes y se excluía al 70% de la población. (EUD, 9-9-2001, Economía).

Regímenes especiales de pensiones se unificarán

Los asesores de la comisión de desarrollo social de la Asamblea Nacional realizaban modificaciones al Proyecto de Ley Orgánica de Seguridad Social. Los regímenes especiales de pensiones que tenían algunos organismos públicos serían unificados al nuevo sistema de seguridad social debido a la carga fiscal. (EUD, 13-9-2001, Mayela Armas H., Economía).

Seguridad Social se discutirá en octubre

El debate de la seguridad social se prorrogaba hasta después de las elecciones sindicales. Según el asesor de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea, Fernando Barrientos, las discusiones se realizarían a partir del 25 de octubre cuando estarían legitimados los representantes de los trabajadores. (EUD, 22-9-2001, Mayela Armas. H., Economía).

Parecía que la reforma del régimen sería costosa, pues cada cambio que se realizaba en la Asamblea Nacional a la Ley Orgánica implicaba una mayor participación del Estado y, por ende, más impacto para el fisco. La ahora segunda versión del proyecto obligaba a todos los regímenes prestacionales a dar asistencia social a las personas que carecieran de capacidad contributiva y los trabajadores sólo cotizarían a un fondo público que garantizaría la pensión al momento del retiro. El instrumento establecía dos niveles de protección, el primero era básico y daría una pensión de vejez equivalente al salario mínimo para las personas sin protección económica y el segundo era de aseguramiento colectivo y otorgaría un beneficio cuya cuantía sería igual a la suma básica más una porción que estaría relacionada con el número de cotizaciones y el salario de referencia. (EUD, 26-9-2001, Mayela Armas H., Economía).

Octubre de 2001

En medio de los conflictos que se desarrollaban en Pdvsa Gas, el paro efectuado en el sector educativo, el comienzo de las discusiones sobre el aumento salarial y los acostumbrados debates sobre el tema de la seguridad social, este mes se desarrollaban unas elecciones históricas, pues por primera vez en forma directa se elegían los representantes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Unas elecciones bien particulares por la cantidad de reclamos, discusiones, impugnaciones y conflictos que eran de esperarse; la expectativa estaba ahora en el resultado de estas elecciones, que para muchos ya no eran válidas.

COMIENZAN DISCUSIONES DE AUMENTO SALARIAL DEL 2002

Este mes comenzaban a efectuarse los cálculos para el proyecto de presupuesto del año 2002, estimándose que sólo habría dinero para un aumento de 8%. (EN, 11-10-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/2).

Pedro Carmona Estanga, presidente de Fedecámaras, calificaba de razonable un aumento de 8%, pues según indicó, "si el ajuste se realizaría según la meta de inflación de 10% no generaría un impacto negativo". (EN, 12-10-2001, Katiuska Hernández, E/2).

Sin embargo, aunque se discutía el aumento del próximo año, el Gobierno no había podido cumplir con otras obligaciones con los trabajadores, tal como los aguinaldos, pues según palabras de la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, "el faltante para los aguinaldos, que se dedicó a pagar en la Administración Pública el aumento de 10% decretado en julio, se repondría con los presupuestos ordinarios no ejecutados de los ministerios". (EUD, 26-10-2001, Pedro García Otero, Economía).

¿MANEJO POLÍTICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

En la Conferencia sobre "La Inseguridad Jurídica en Materia Laboral", organizada por la Cámara de Comercio de Caracas y el Centro de Divulgación del Conocimiento Económico, uno de los puntos más resaltantes fue la opinión de muchos abogados sobre los vicios que pudieran tener las leyes laborales, especialmente la de seguridad social, pues se aprobarían bajo un estricto criterio político, con el fin de recuperar la aceptación popular, tal como lo afirmaba Rodrigo Pérez Bravo, representante de la firma Pérez Bravo, Angelisanti y Asociados. (EN, 20-10-2001, Ana Díaz, E/6).

Por otro lado, la propuesta de crear administradoras de fondos de pensiones con la participación privada no contaba con el total respaldo de los miembros de la Subcomisión de Seguridad Social de la Asamblea, pese a los elogios realizados por expertos internacionales sobre la eficiencia del sistema y los resultados positivos para generar ahorro en los países del continente. (EN, 20-10-2001, Katiuska Hernández, E/2).

CONSECUENTE PÉRDIDA DE EMPLEOS FORMALES

El cierre de empresas y la consecuente pérdida de empleo formal resultaban una constante en todo el país. Sin embargo, a pesar que el sector productivo aseguraba que el número de venezolanos que se quedaban sin trabajo y se dedicaban a la actividad informal crecía día a día, las cifras del Instituto Nacional de Estadística

(INE) registraba para el mes de julio un desempleo de 12,8%, cifra menor a la del mes anterior. (EUD, 3-10, 2001, Raquel Barreiro C., Economía).

El desempleo no constituía un problema exclusivo de nuestro país, pues en el "Foro Global sobre el Trabajo", organizado por la OIT que se llevaría a cabo entre el 1 y 3 de noviembre, los principales temas girarían en torno a la situación económica y social del mundo, pues la ralentización de la economía y las consecuencias de los atentados contra EEUU podrían causar la pérdida de al menos 24 millones de empleos antes del año 2003. (EUD, 20-10-2001, Economía).

En la búsqueda de soluciones a esta problemática en nuestro país, el Ministerio del Trabajo pondría en práctica un Observatorio de Empleo, bajo la cooperación técnica del Instituto Nacional de Empleo de España, cuyo objetivo principal sería estudiar y analizar la realidad laboral, apoyando la intermediación entre el trabajador y la empresa y sirviendo de orientación a las acciones de promoción de empleo. (EUD, 3-10-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

MÁS RECLAMOS Y CONFLICTOS

Continúa la problemática en Pdvsa Gas

Los problemas parecían terminarse el 1° de octubre, cuando los sindicatos de Pdvsa Gas salían felices del Ministerio de Energía y Minas ante la promesa de Bernardo Álvarez, titular encargado de ese despacho, de que el Ejecutivo respetaría la estabilidad y los beneficios contractuales. Oswaldo Claibett, representante sindical, declaraba lo siguiente: "El Ministro nos explicó que el trabajador de Pdvsa Gas mantendrá sus puestos, responsabilidades, beneficios, todo...", explicando que había existido un problema en la información que se le hacía llegar a los trabajadores. (EUD, 2-10-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía). Sin embargo, el mismo 1° de octubre, Bernardo Álvarez encabezaba una reunión con representantes de las nóminas mayor y contractual de Pdvsa Gas, con el objetivo de explicar las razones por las cuales ese despacho había decidido llevar adelante la creación de la empresa nacional. Estas conversaciones tenían como objetivo aplacar los ánimos y produjeron dos consecuencias inmediatas: las partes se comprometieron a integrar un par de comisiones para analizar los efectos que la transformación de Pdvsa Gas en una organización independiente de Pdvsa podría generar desde el punto de vista laboral y operacional, y desde el punto de vista político, los directivos del MEM lograban dividir las opiniones de las fuerzas que se oponían a la creación de la empresa nacional de gas, pues mientras los representantes sindicales de Caracas se mostraban satisfechos con los argumentos oficiales, los empleados pertenecientes a la nómina mayor y aquellos de las áreas operativas de oriente y occidente no aceptaban dejar de lado las demostraciones de fuerza. (EN, 2-10-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/2).

Otra que defendía la separación de la filial gasífera de Pdvsa era la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, quien además garantizaba que los trabajadores

del gas seguirían disfrutando de los beneficios del convenio colectivo petrolero. (EUD, 3-10-2001, Economía). A estas alturas, ya se encontraban redactando el decreto mediante el cual se crearía la empresa nacional del gas y sólo faltaría someterlo a la consideración del Presidente Chávez, según lo expresado por Rafael Ramírez, presidente del Ente Nacional de Gas. (EN, 3-10-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/2). Por otro lado, las acciones de protesta continuaban y el día 2 de octubre, en el edificio Sucre, los empleados pertenecientes a la nómina mayor paralizaban sus actividades entre las 7:00 am y las 9:30 am. (EN, 3-10-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/2).

Por si fuera poco, los trabajadores decidían ir a un paro nacional de actividades el día 8 de octubre, protesta que abarcaría todas las instalaciones de la filial en oriente, occidente y el centro del país. En las plantas de fraccionamiento, de llenado de camiones cisternas y en los embarcaderos comenzaban a sentirse los rigores de esta llamada "operación morrocoy". (EN, 7-10-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/1). El problema se complicaba, pues los temores se propagaban también a Pdvsa; la inestabilidad laboral de los trabajadores de Petróleos de Venezuela parecía estar en riesgo, pues en el proyecto de ley orgánica de hidrocarburos, elaborado por el Ministerio de Energía y Minas y contemplado en la Ley Habilitante, no se incluían las garantías que sobre ese tema otorgaba la aún vigente ley de nacionalización. (EN, 18-10-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/2).

Por otro lado, el sindicato de PDV Marina denunciaba la intención de PDVSA de desconocer el contrato colectivo de los trabajadores marinos, a partir de la modificación en la estructura organizativa de la estatal petrolera, tal como lo informaba Rafael Zambreno, representante sindical de SUMA PDV Marina. Según palabras del mismo Rafael Zambrano, "corrían el mismo riesgo que sus compañeros de Pdvsa Gas". (EUD, 23-10-2001, Economía).

Paro de maestros

El 10 de octubre se producía un paro de maestros en parte del país, por el incumplimiento en la cancelación de parte del bono vacacional y la prima a los maestros de educación especial, así como el cálculo errado de las deudas con los jubilados. Sin embargo, la Viceministra de Asuntos Educativos, Maryan Hanson, mostraba los resultados de un estudio que arrojó que 78% de los planteles laboraron con normalidad. (EN, 11-10, 2001, Mireya Tabuas, C/2).

Otros que no recibían una respuesta clara del Ejecutivo con respecto a los pasivos laborales, que alcanzaban la suma aproximada de 600 millardos de bolívares, eran los profesores universitarios, que anunciaban el inicio de una serie de paros escalonados en todo el país. Los profesores iniciarían sus acciones el 4 de octubre con un paro de 24 horas, pero amenazaban con un paro indefinido que comenzaría el 22 de octubre si no se buscaba una solución a la problemática. (EUD, 3-10-2001, Gustavo Méndez, Ciudad). Sin embargo, a pesar de la asfixia económica, los profesores universitarios aún confiaban en el diálogo, por lo que acordaban suspender dicho paro indefinido, concediéndole una semana de tregua al Ejecutivo

para que concretara sus propuestas financieras. (EUD, 20-10, 2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Otro problema estallaba en Zulia, donde un centenar de maestros itinerantes zulianos manifestaban el 29 de octubre frente al Palacio de Miraflores, para exigirle al Presidente Chávez que se resguardara su derecho a la estabilidad laboral y no se sometieran a concurso los cargos que ellos habían desempeñado desde hace años en la región. Según la denuncia de Noreida González, vocera del grupo, la apertura de vacantes por parte del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, obligaría a los docentes a dejar sus puestos sin la liquidación correspondiente. (EUD, 30-10-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Sólo después de 24 horas de vigilia, estos docentes zulianos recibían una respuesta favorable del MECD, pues se les daría prioridad al momento de la evaluación y se tomarían en cuenta sus años de experiencia. El MECD también garantizaba el pago de las prestaciones sociales a aquellos maestros que no aprobaran la evaluación. (EUD, 31-10-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

SE ELIGE NUEVA DIRECTIVA DE LA CTV: ELECCIONES HISTÓRICAS

Preocupación por el desarrollo de las elecciones de la CTV

Aristóbulo Istúriz, candidato de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores y Autonomía Sindical a la presidencia de la CTV, advertía que no admitiría el "bochinche" que prevaleció en las elecciones de los sindicatos de base, por lo tanto, el CNE debía supervisar los comicios de la cúpula de trabajadores. (EUD, 1-10-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Ante esta realidad, Enrique Naime, dirigente nacional de Copei, advertía que ante la abrumadora derrota del oficialismo en las elecciones sindicales de base, el gobierno seguramente intentaría sabotear los comicios de la CTV. (EUD, 1-10-2001, Nacional y Política).

AD también hacía lo suyo y su presidente, Henry Ramos Allup, exigía a la militancia de este partido utilizar toda su energía y capacidad de combate para llevar a Carlos Ortega a la presidencia de la CTV. (EUD, 2-10-2001, Nacional y Política).

Ampliada comisión electoral de la CTV

El 2 de octubre, en la pugna por la directiva de la CTV, un ambiente de distensión electoral pareció despejarse cuando la comisión electoral de este organismo decidió por unanimidad incorporar representantes de los aspirantes a la presidencia Reina Sequera y Aristóbulo Istúriz. La decisión buscaba dar equidad a la integración del organismo que llevaba adelante esta competencia, cuya votación para elegir el comité ejecutivo se daría el 25 de octubre. (EUD, 3-10-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

Con la reestructuración, la correlación de fuerzas en la instancia cetevista quedaba así: pasaba a tener once (11) miembros, dos (2) apoyaban la candidatura de

Alfredo Ramos, tres (3) acompañaban a Carlos Ortega, dos (2) avalaban a Carlos Navarro, uno (1) apoyaba la plancha de Froilán Barrios, dos (2) a favor de Aristóbulo Istúriz y una (1) de Reina Sequera. (EN, 3-10-2001, L. Lacurcia, D/2).

Inamovilidad laboral se mantendría hasta el fin de las elecciones sindicales

La Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, manifestaba el 3 de octubre que todos los trabajadores tenían garantizada la estabilidad en sus puestos hasta el día 30 de noviembre, de acuerdo con el decreto que saldría publicado en la Gaceta Oficial el día 4 de octubre. (EN, 4-10-2001, Ana Díaz, E/2).

Esta decisión sorprendía a los empresarios, por lo que Miguel Pérez Abad, presidente de Fedeindustria, manifestaba que la misma afectaría la economía de las pequeñas y medianas empresas. Por ello, calificaba la decisión como "una medida política, que apuntaba a fortalecer la posición del gobierno en el marco de las elecciones". (EN, 5-10-2001, Katiuska Hernández, E/2).

A pesar de los comentarios en contra del decreto, éste se publicaba en la Gaceta Oficial N° 320.460. (EUD, 9-10,2001, Economía).

Empieza la batalla entre candidatos

En vista de la proximidad de la fecha de las elecciones de la CTV, cada uno de los candidatos se concentraba en su campaña. Froilán Barrios, aspirante por el Frente Constituyente de Trabajadores, anunciaba que presentaría en un acto público su declaración jurada de bienes y exhortaba a sus contendores a emularlo, con el fin de dar a los trabajadores la garantía de que "no se volvería a repetir la historia de los dirigentes sindicales que llegaron a la CTV en alpargatas y salieron con fortunas mal habidas". (EU, 7-10-2001, 1-19).

Rodrigo Penso, aspirante a la Secretaría General de la CTV y compañero de fórmula de Alfredo Ramos, manifestaba que "la única polarización posible era la de Alfredo Ramos y Carlos Ortega, pues la otra con Aristóbulo Istúriz era mediática". Penso retó a Ortega, candidato por el Frente Unitario de Trabajadores, a debatir con Ramos sobre su programa sindical, calificando a Ortega como "un zángano que sabe algunas cosas de petróleo y más allá de eso no sabía nada". (EU, 7-10-2001. Elvia Gómez, 1-19).

Aristóbulo Istúriz, candidato del oficialismo, luego de pedir a sus adversarios que se pusieran de acuerdo sobre si el apoyo del jefe del Estado era una ventaja o una raya, expresó que aceptaba prestar su nombre por la causa del cambio en el escenario sindical, bastión que parecía resistirse a la ocupación chavista y asumía que su triunfo era la única alternativa posible de transformación. (EN, 14-10-2001, Lucía Lacurcia, D/2).

Elecciones en Fedepetrol

Casi 31.000 trabajadores formaban parte de los cuadernos de votación depurados entregados por el CNE para las elecciones en Fedepetrol. Pese a cierto descontento por el retraso en la entrega en los cuadernos de votación, parecía que nada podría

suspender esta vez los comicios para elegir en esta federación, una de las más importantes estratégicamente. El proceso se llevaría a cabo el 10 de octubre, aunque originalmente se había fijado para el 19 de septiembre y fue suspendido debido a reclamos del Nuevo Sindicalismo y la Fuerza Bolivariana de Trabajadores por problemas con las listas de votantes de cuatro (4) de los cincuenta y dos (52) sindicatos petroleros y petroquímicos. (EN, 9-10-2001, Lucía Lacurcia, D/4).

El 10 de octubre se efectuaban efectivamente las elecciones en Fedepetrol y en la información desprendida del primer boletín de la Junta de Conducción Sindical de esta federación, se presentaba una clara tendencia que definía el triunfo del candidato Carlos Ortega, con un acumulado del 69,32% de los votos. (EUD, 11-10-2001, Gustavo Méndez, Mónica Castro e Isabel Sánchez, Nacional y Política).

Sin embargo, estos pronósticos que daban a Ortega como el seguro ganador sufrieron un revés en horas de la noche, cuando las mediciones preliminares ofrecieron el triunfo de su principal contrincante, Rafael Rosales. Por otro lado, la abstención se ubicó en 38% aproximadamente. (EN, 11-10-2001, Alonso Moleiro y Eduardo Camel, D/2).

Las noticias reflejaban claramente que nada estaba seguro en cuanto a los resultados de estas elecciones, pues en un artículo publicado un día más tarde se anunciaba que Carlos Ortega se vislumbraba como el próximo presidente de Fedepetrol al conocerse el 95% de los escrutinios. Las cifras extraoficiales ofrecidas a las 7 de la noche, faltando sólo tres sindicatos por escrutar, fueron las siguientes: la plancha 1 con 9.869 votos, la plancha 3 con 375 votos, la plancha 4 con 1.066 votos y la plancha 7 con 7.490 votos. (EUD, 12-10-2001, Carlos Subero, Nacional y Política).

La incertidumbre reinaba, pues a tres días de los comicios aún no se conocía quién era el nuevo presidente de la central de obreros petroleros. Esto como consecuencia de la indefinición presentada en los campos de Lagunillas y Tía Juana, en el Estado Zulia, donde se presentaron dos actas de escrutinios en cada centro de votación, en las cuales se concedía el triunfo a los candidatos Carlos Ortega y Rafael Rosales por igual. (EU, 13-10-2001, 1-10).

Se nombró una comisión electoral para investigar la situación, quienes decidieron el 13 de octubre, a última hora, validar el acta de los comicios del sindicato de Lagunillas y de esta manera otorgarle el triunfo a Carlos Ortega, quien se relegitimaba como presidente de la central petrolera. (EUD, 14-10-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Este resultado dio origen a una serie de denuncias de fraude, a lo que Carlos Ortega, luego de varios días de inquietante silencio, respondía advirtiendo de una maniobra de Carlos Navarro y agentes del gobierno con el fin de arrebatarle la victoria. (EN, 14-10-2001, Alonso Moleiro, D/2).

El 16 de octubre se anunciaba que la polarización de los integrantes de la Comisión Electoral de Fedepetrol había generado dos presidentes en la central petrolera: Carlos Ortega y Rafael Rosales. Ambas tendencias se atribuían el triunfo

en el sindicato de Lagunillas, Estado Zulia, donde existían dos actas de escrutinios. (EUD, 16-10-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Ahora Fedepetrol tenía dos presidentes y el Consejo Nacional Electoral sólo podía actuar en segunda instancia, por lo que esperaría a que la federación resolviera la situación o se presentara alguna impugnación. (EN, 16-10-2001, Pablo Aiquel Garbarini, D/7).

Pasaban los días y los candidatos Ortega y Rosales no habían consignado las actas que validaban sus respectivas proclamaciones como nuevos presidentes de la central obrera. Sin embargo, hasta ahora no había ningún reclamo por parte de los candidatos, por lo que el CNE no podía emitir ningún pronunciamiento. (EUD, 18-10-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Esta problemática ponía en riesgo las elecciones de la CTV y según Carlos Ortega, existía un complot del gobierno contra el movimiento sindical venezolano. (EN, 19-10-2001, Alonso Zambrano, D/6).

Informe anual de los derechos sindicales

El 9 de octubre se daba a conocer, en más de 150 países, el informe anual de la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (Ciosl) sobre las violaciones de los derechos sindicales. Venezuela no salió bien parada en el documento por las denuncias sobre la injerencia del gobierno, que limitaban la actividad gremial y el derecho a la contratación colectiva. En otro orden de ideas, este informe calificó a Colombia como el país más violento del mundo, como consecuencia de la muerte de 153 líderes sindicales, que representaban el 82% de todos los crímenes cometidos en el continente americano. De igual forma, Asia y Oceanía figuraron como los territorios donde más se cometieron lesiones y torturas, para un total de 2.931 casos y 5.800 detenciones arbitrarias y desapariciones. (EUD, 10-10-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

25 de octubre: Elecciones de la CTV

El 25 de octubre se elegiría, por primera vez en forma directa, la cúpula de la central sindical más importante del país. Los resultados finales estarían en manos del Tribunal Supremo de Justicia. Los candidatos ya estaban definidos: Carlos Ortega, Alfredo Ramos, Aristóbulo Istúriz, Carlos Navarro, Froilán Barrios y Reina Sequera. La red de veedores participaría como observadora en el proceso de votación, escrutinios y proclamación. (EUD, 24-10-2001, Nacional y Política).

Estas elecciones eran calificadas como históricas. Los comicios se realizarían bajo método mixto. Los electores debían rellenar cuatro óvalos en las boletas, por lo que podrían cruzar sus votos y elegir, por ejemplo, Contraloría y Tribunal de Ética de toldas diferentes a las del Comité Ejecutivo y el Consejo Nacional. El cálculo de los puestos sería una mezcla del método D'Hond y del cociente electoral, lo cual permitiría la representación de las minorías. Recuperar el prestigio perdido para volver a ser una referencia nacional y un interlocutor fiable sería uno de los objetivos prioritarios de la nueva directiva de la Confederación de Trabajadores de

Venezuela. Precisaban de una reingeniería interna, que ampliara las tasas de sindicalización y aproximara una propuesta a los trabajadores desasistidos de representación formal. (EN, 24-10-2001, Alonso Moleiro, D/2).

El 25 de octubre se celebraban las elecciones, aunque la confusión y la violencia fueron las reinantes en el proceso. Por lo menos en 8 entidades federales hubo desórdenes, retención de material y sabotaje por parte de militantes exaltados. Más de 200.000 afiliados no pudieron votar. El presidente de la Comisión Electoral, Daniel Santolo, solicitó la ayuda de la Fuerza Armada para custodiar el proceso. Aún cuando se adelantarían boletines oficiales a las 3:00 pm, el nuevo presidente de la central obrera se conocería el día 31 de octubre, una vez que se cumplieran los comicios en Zulia y Anzoátegui, dos bastiones sindicales que interrumpieron el proceso. (EN, 26-10-2001, Alonso Moleiro y Lucía Lacurcia, D/1). También en Monagas surgieron situaciones de violencia y en Delta Amacuro un conflicto en la comisión electoral mantenía en vilo la participación en esta entidad. (EN, 27-10-2001, Lucía Lacurcia y Miroslaba Suárez).

Más de 10 personas, entre ellas periodistas, policías y trabajadores, resultaron heridas durante una trifulca promovida por sindicalistas de la alcaldía del Municipio Libertador. La reyerta ocurrió en el edificio La Nacional, situado entre las esquinas de Pedrera y Marcos Parra, donde funcionan la mayoría de las oficinas administrativas del ayuntamiento de Libertador. Allí habían sido instaladas dos mesas electorales para que los obreros y empleados de esa institución, legalmente inscritos en el Consejo Nacional Electoral, eligieran a sus representantes en la CTV. (EN, 26-10-2001, Rafael Luna Noguera, D/11).

Soldados del Ejército arribaron a la sede regional del CNE para encargarse de la custodia del nuevo material electoral que sería utilizado en Zulia, el cual fue reimpreso dada la misteriosa sustracción del material original, ahora anulado por la Comisión Electoral de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. (EU, 27-10-2001, Mónica Castro, 1-4).

La Comisión Electoral de la CTV fijaba para el 29 de octubre la votación del Estado Anzoátegui y de algunos municipios de Monagas y para el 30 del mismo mes los comicios del Zulia. (EU, 27-10-2001, E. Martínez y C. Subero, 1-2).

Una noticia publicada el 28 de octubre anunciaba que para esa fecha todavía no se había iniciado el proceso de escrutinio y según la misma, la abstención se ubicaba entre el 40 y 50%. Esta lentitud imposibilitaba el conocimiento de los resultados. (EN, 28-10-2001, Alcides Castillo, D/5).

Las elecciones continuaban envueltas en un cúmulo de irregularidades y retrasos, pues no sólo existían problemas por las denuncias de fraude en tres Estados y el aplazamiento de los comicios en otros tres, sino que además, ninguna de las 9.100 actas habían sido validadas ni totalizados sus votos. Los diferentes criterios de los miembros de la comisión electoral tenían paralizado el proceso y ningún acta había sido entregada al CNE. El nuevo inconveniente se suscitó cuando llegaron a manos de la Comisión más de 120 actas sin los cuadernos de votación respectivos y sin los códigos de validación impresos por el CNE en el material electoral entregado a los

sindicatos. Sin los códigos de validación era técnicamente imposible que los funcionarios del CNE transcribieran los resultados definitivos que se indicaban en las actas al sistema de totalización. Aún así, los representantes del Frente Unido de Trabajadores insistían en validar estas actas y contabilizar sus resultados, según fuentes del Diario El Universal. (EUD, 29-10-2001, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

El 29 de octubre surgían más reclamos, ahora en Lara y Falcón, de modo que la Comisión Electoral de la CTV recibiría dos nuevas impugnaciones. (EUD, 29-10-2001, Nacional y Política). Istúriz insistía en que si no se aclaraban todas las denuncias sobre irregularidades, "nadie reconocería los resultados porque sería una estupidez hacerlo". (EUD, 29-10-2001, Nacional y Política). Esta opinión fue respaldada por Miquilena, Ministro del Interior y Justicia, a lo que la Junta de Conducción Sindical de la CTV respondió con dureza. (EUD, 29-10-2001).

Las elecciones en Zulia fueron suspendidas nuevamente y se desconocía la fecha de los nuevos comicios. En el Estado Bolívar quemaron las actas originales, de modo que continuaban las impuganciones en otros Estados. (EUD, 30-10-2001, Mónica Castro, Eugenio Martínez y Gustavo Méndez, Nacional y Política).

La gente de Alfredo Ramos denunciaba la responsabilidad de grupos organizados por AD en los disturbios de Bolívar y discutía la posibilidad de abandonar el proceso electoral. Por otra parte, Istúriz acusaba a los sindicalistas adecos de organizar fraudes en casi todos los estados y ponía en tela de juicio la legitimidad de la consulta. (EN, 30-10-2001, A. Moleiro y M. Suárez, D/1).

Alfredo Ramos, Carlos Navarro y Froilán Barrios proponían la creación de una instancia de transición que sentara las bases para una nueva consulta en el mediano plazo. La Comisión Electoral, reunida el 30 de octubre, estudiaba la situación para emitir una respuesta. (EN, 31-10-2001, Alonso Moleiro y Celina Carquez, D/4).

Noviembre de 2001

El desenlace de las elecciones sindicales podía calificarse como "esperado". En medio de impugnaciones, protestas y reclamos, Carlos Ortega era juramentado como nuevo presidente de la CTV, aunque todavía restaba comprobar la legalidad de ese resultado. Estos hechos habían opacado las discusiones sobre la seguridad social y aún cuando el proyecto fue aprobado en primera discusión por la Asamblea Nacional, claro está, con observaciones, se decidía nuevamente la aprobación de un receso legal, el cuarto durante el gobierno del presidente Chávez. El sector petrolero también era protagonista este mes, efectuando paralizaciones como medida de protesta contra la aprobación de la nueva Ley de Hidrocarburos y la separación de Pdvsa-Gas de la casa matriz; era de esperarse que finalmente los trabajadores "se salieran con la suya", es decir, se incorporaron sus observaciones a la Ley y no se produciría tal separación. Estos acontecimientos, unidos a un gran número de protestas de diferentes sectores de la sociedad, muchas de ellas por el

incumplimiento por parte del Estado de los compromisos laborales, preparaban el escenario para un paro cívico nacional que se realizaría en diciembre. Un vaivén de amenazas, discusiones y acusaciones por parte del Gobierno y el sector empresarial ocupaban gran parte del espacio noticioso durante este mes.

ELECCIONES SINDICALES: ¿TRANSPARENCIA O FRAUDE?

Federaciones amenazan con apropiarse del proceso

Los miembros de la Comisión Electoral de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) decidieron firmar un pacto de no agresión, dividirse en dos grupos de trabajo y analizar todas las denuncias sobre irregularidades en el proceso de elección para decidir si los comicios debían invalidarse o sólo repetirse en algunos estados. Hasta la fecha sólo se habían recibido el 10% de las actas, lo que hacía imposible emitir un resultado. Además, en el estado Zulia, donde se ubicaban 160 mil electores con derecho al voto, no se había desarrollado el proceso. Estos retrasos provocaron la movilización hacia Caracas de representantes de las 52 federaciones que componen a la CTV para exigir que se emitieran resultados o ellos tomarían el control del proceso. Algunos, como Alfredo Ramos, comenzaban a exigir la realización de nuevas elecciones, con la posibilidad de nombrar una nueva junta de conducción donde estuvieran representadas las seis corrientes políticas que aspiraban a la presidencia dè la CTV y que dirigirían la central por un período de seis meses, hasta la fecha de la nueva elección. Froilán Barrios se sumaba a la idea de que fueron los comités regionales los que nombraran al nuevo directorio de la CTV, propuesta que, según las propias palabras del dirigente, no significaba la vuelta a elecciones de segundo grado sino una alternativa hasta el año 2005. No faltaban quienes comenzaran a declararse triunfadores, como el caso de Carlos Ortega y los integrantes del Frente Unitario de Trabajadores (FUT), quienes mantenían que no podía impugnarse un proceso en el que no se habían dado los resultados, aceptando la repetición de las elecciones en el caso de algunos estados pero rechazando cualquier tipo de reposición del acto sindical. Aristóbulo Istúriz y Reina Sequera se mantenían a la expectativa, aunque sus representantes en la comisión electoral habían sido los abanderados de muchas de las denuncias. (EUD, 1-11-2001, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

¿Cómo dar resultados si no hay votos que contar?

El Presidente de la Comisión Electoral de la CTV, Daniel Santolo, se mostraba muy preocupado por la imposibilidad de emitir boletines informativos y aseguró que estaban facultados para suprimir el proceso comicial. Santolo expresaba: "Si los dirigentes de las federaciones me dan un día para emitir boletines, yo les doy a ellos dos horas para que envíen las actas, porque nos hemos encontrado con que no tenemos casi votos que contar". (EN, 1-11-2001, Alonso Moleiro, D/4).

"Si la Comisión no emite resultados las Federaciones lo haremos"

Por supuesto, el día 1° de noviembre transcurría sin que se divulgaran resultados, por lo que los representantes de las federaciones procedieron a dar cumplimiento a la primera de sus amenazas, emitir sus propios resultados. Las Federaciones daban como ganador al Frente Unitario de Trabajadores (FUT) pero la CTV no avalaba los resultados. Tres horas después que las federaciones dieran como ganador a Carlos Ortega, Daniel Santolo apareció en el piso 18 de la sede de la central obrera para aclarar que las informaciones suministradas carecían de validez. Alfredo Padrón, presidente del sindicato Sunep-Sap, anunció que estaban dispuestos a convocar a los trabajadores a defender los votos en la calle si continuaban sin emitir un boletín oficial, instando a la comisión a validar los resultados tal cual ellos los habían presentado. Santolo aclaró que aún cuando las elecciones no fueran anuladas por la Comisión, estas no culminarían hasta realizar las votaciones en el estado Zulia, región que agrupaba al 20% de los electores. Dada esta realidad se presentaban dos caminos posibles: invalidación parcial o total. La primera podría ocasionar la repetición del proceso en estados con muchos problemas, como el caso de Bolívar. La segunda generaría un gran conflicto de poderes, por las discrepancias en relación con la capacidad de la Comisión Electoral para decretar una anulación. (EUD, 2-11-2001, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

Todavía no se conocen los resultados

Se trabajaba en un acuerdo político entre las diferentes fuerzas que participaban en el proceso de elecciones. Sin embargo, este acuerdo fue violentado por Adolfo Padrón, quien reveló algunas cifras no oficiales. También la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) ignoraba el acuerdo y solicitaba abiertamente la anulación del proceso, contando con un aliado inesperado, Carlos Navarro, quien sorpresivamente avaló la propuesta de anulación. El día 2 de noviembre, el juez 18 de Control, Guillermo Trujillo, se presentó en la sede de la CTV con la intención de realizar una inspección judicial de las actas y su forma de almacenamiento. Al final, después de muchos problemas, el juez se retiró con algunas copias de las actas, luego que representantes del FUT lo obligaran a marcharse. (EUD, 3-11-2001, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

Los observadores internacionales reiteraban que los problemas que se habían presentado en las elecciones sindicales eran puntuales. El secretario general de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) reconoció que en las elecciones sindicales existieron problemas de organización y exhortó a sus integrantes a "contar" rápidamente. (EUD, 3-11-2001, Nacional y Política).

Las elecciones para Fetrazulia se realizarían el día 9 de noviembre, según lo anunciado por la Comisión Electoral, y los miembros de la CLAT permanecerían hasta la culminación de estas elecciones. (EUD, 3-11-2001, Nacional y Política).

Codesa elige directivos sin traumas en el proceso

La Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (Codesa) logró elegir sus directivos sin los traumas que habían caracterizado el proceso de la CTV. La cúpula quedó integrada por: Carlos Infante (Presidente), Eugenio Macías (Vicepresidente), Plácido Mundaray (Director General), Gerardo Rodríguez (Organización y Promoción), Hugo Vilera (Reivindicaciones), Caridad Rondón (Formación y Doctrina), Eleonides Rodríguez (Actas y Relaciones), Alejandro Quintero (Deporte y Cultura) y Laureano Ortiz Bracamonte (Administración y Finanzas. (EUD, 3-11-2001, Nacional y Política).

Entre reclamos comienza la totalización

El 4 de noviembre, la Comisión Electoral inició la totalización de las actas (6.000 sobres que representaban el 70% de la votación), tras un acuerdo entre los candidatos con el objeto de salvar el proceso. Sin embargo, la Fuerza Bolivariana se había declarado en rebeldía y demandarían la nulidad de comicios ante el Tribunal Supremo de Justicia. (EN, 4-11-2001, Hernán Lugo Galicia, D/7).

Se esperaba que para el 14 de noviembre la Comisión Electoral anunciara el primer boletín de resultados, pero en cuanto a las elecciones en el Zulia, aunque estaba fijada la fecha del 9 de noviembre, esta fue reprogramada para el 13, tras el robo del material electoral el día 25 de octubre. (EUD, 6-11-2001, Ernesto Ecarri Hung, Nacional y Política). Los resultados de estas elecciones eran importantes, pues definirían la formación del Comité Ejecutivo de la CTV, por lo que la GN custodiaría las 730 mesas de votación. Además, los candidatos se trasladarían al Zulia para supervisar directamente el proceso, mientras la Comisión Electoral continuaba auditando las actas recibidas. (EN, 7-11-2001, Lucía Lacurcia, D/2). El CNE inclusive amenazaba con llevar a prisión a quienes boicotearan las votaciones y escrutinios en el Zulia, dadas la reiteradas irregularidades presentadas en el proceso de elecciones sindicales. (EUD, 8-11-2001, Nacional y Política). Las medidas de seguridad no estaban de más, pues el 11 de noviembre un grupo integrado por cuarenta personas no identificadas intentó violentar la sede del CNE del Zulia para sustraer el material electoral, conflicto que fue resuelto por la policía del estado. Las elecciones en el Zulia se encontraban en suspenso. (EUD, 12-11-2001, Mónica Del Pilar Castro, Nacional y Política). Carlos Ortega, candidato a la central obrera por el Frente Unitario de Trabajadores, aseguraba que contaba con información según la cual el gobierno nacional aplicaría maniobras y presiones para impedir la realización de los comicios en el estado Zulia y deslegitimar el proceso de renovación de autoridades sindicales. (EN, 12-11-2001, Alonso Zambrano, D/2).

El CNE decidía diferir, por tercera ocasión, los comicios para la elección del directorio de la CTV en el estado Zulia. Sin embargo, la Comisión Electoral de esta central resolvía celebrar los comicios ese día, el 13 de noviembre, pese a la prohibición de ese organismo. Alfredo Ramos, candidato de El Nuevo Sindicalismo, fue enfático al expresar que la posición del CNE era una maniobra del Ejecutivo para entorpecer el proceso de renovación sindical y cuestionar la legitimidad de la CTV. (EUD, 13-11-2001, Mónica Castro y Gustavo Méndez, Nacional y Política).

El proceso se realizó y según Manuel Cova, coordinador del FUT, serían los trabajadores en definitiva quienes determinarían la legitimidad de sus dirigentes, ante las advertencias del CNE de no reconocer el proceso realizado en el Zulia. (EUD, 14-11-2001, Nacional y Política).

A pesar de estas advertencias, el CNE decidió declarar nulos los comicios de la CTV en el estado Zulia, por no garantizar transparencia, sin embargo, los miembros de la Comisión Electoral decidieron ignorar la resolución. (EN, 14-11-2001, Lucía Lacurcia y Alonso Zambrano, D/2).

El juego electoral estaba trancado, pues tanto el CNE como la CTV se refugiaban en sus argumentos jurídicos para defender sus opiniones en cuanto a los procesos comiciales en este estado. (EUD, 15-11-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Por otro lado, la Fuerza Bolivariana de Trabajadores advertía que desconocería el anuncio, mientras Carlos Ortega amenazaba con convocar a los trabajadores a las calles para defender el triunfo. El presidente de la Junta de Conducción Sindical de la central obrera estudiaba la posibilidad de demandar al CNE por abuso de poder y usurpación de funciones. (EN, 15-11-2001, Lucía Lacurcia, D/2).

Aristóbulo Istúriz acudió a la Sala Constitucional del TSJ para solicitar la nulidad de los sufragios por "fraude masivo" y por considerar que sus derechos constitucionales habían sido vulnerados por la Comisión Electoral de la CTV. (EUD, 16-11-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Lo que faltaba... Dividida Comisión Electoral

En medio de las sospechas que gravitaban sobre el proceso electoral, la Comisión Electoral de la CTV sufrió una incisión cuando un grupo de sus integrantes decidieron anunciar un primer boletín con resultados preliminares del 25 de octubre. Los resultados eran los siguientes: Carlos Ortega obtuvo 138.651 votos, Alfredo Ramos con 19.794 votos , Carlos Navarro con 10.193 votos, Froilán Barrios con 2.957 votos, Aristóbulo Istúriz con 41.669 votos y Reina Sequera con 3.181 votos. Los datos surgían de un total de 3.162 actas contabilizadas, las cuales representaban cerca del 33% de las 9.647 actas registradas. Sin embargo, Daniel Santolo aclaró que el pronunciamiento no tenía validez, pues no se poseía un alto porcentaje de actas. Según fuentes del FUT existía la amenaza de destituir a Santolo. (EUD, 16-11-2001, Nacional y Política).

Docentes eligen directiva de las siete federaciones

También el 13 de noviembre el gremio más importante del país celebraba sus comicios y aunque constituía, sin duda, una votación compleja, se aspiraba que no se presentaran los problemas suscitados en Fedepetrol y la CTV, dado que el número de afiliados no era tan numeroso. Las directivas que sería elegidas eran: FVM, Fetramagisterio, Fetraenseñanza, Fenatev, FCLV, FCPV y Feslev. (EUD, 13-11-2001, Nacional y Política).

Se informan los resultados... Carlos Ortega es juramentado bajo protesta

El 20 de noviembre, Carlos Ortega era juramentado como nuevo presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), a pesar del desacuerdo entre los miembros de la Comisión. Sólo cuatro firmaron los boletines definitivos y el acta de proclamación. Los representantes de los tres movimientos que apoyaban a Carlos Ortega (FUT, Copey y UTR-Bandera Roja) y el representante de Froilán Barrios (FCT), fueron los que suscribieron el acta. Los otros siete miembros de la comisión –dos a favor de Ramos (NS y 1° de Mayo), dos de Aristóbulo (MTA y FBT), dos de Navarro (ASI u Montral) y el de Reina Sequera-, se negaron a firmar. Además, el representante del Frente Constituyente, Luis Laguado, reemplazó a Nelly Hurtado, quien renunció porque se negó a "certificar un fraude". A pesar de todo ello, el Comité Ejecutivo quedó integrado por Carlos Ortega, Manuel Cova, Ramón Petit, Pablo Castro, Adolfo Padrón, Pedro Arturo Moreno, Pedro Natera, Lorenzo Vallarroel, Aristóbulo Istúriz, Alfredo Ramos, Jesús Rodríguez, Ángel Rodríguez, Carlos Navarro, Rodrigo Penso, Froilán Barrios, Carmen Aumailde y Reina Sequera. (EN, 20-11-2001, Pablo Aiquel Garbarini, D/1).

Daniel Santolo se encontraba entre la espada y la pared, por calificar de ilegítima la proclamación de Carlos Ortega como presidente de la CTV y rechazar la intervención de los poderes públicos en el proceso. Según Santolo "era imposible legitimar una victoria con menos del 43% de las actas, además de una serie de impugnaciones". (EUD, 21-11-2001, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Lo cierto es que el hecho de que al candidato del FUT hubiera sido juramentado como nuevo presidente de la CTV no borraba las dos circunstancias que podrían servir de argumento para invalidar el acto: que se hiciera a espaldas de la mitad de la Comisión Electoral y con sólo el 53% de las actas escrutadas. Es por ello que estaba por definirse la legalidad del nombramiento. (EN, 21-11-2001, Lucía Lacurcia, D/2).

SEGURIDAD SOCIAL: OTRO RECESO... INCREÍBLE

Oficina de Asesoría Económica considera inviable el sistema de reparto

El Sistema de Seguridad Social planteado por los asesores de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional preveía que la cotización para el régimen de pensiones estaría entre 10 y 13% del salario, cifra similar a la prevista en los proyectos de la comisión presidencial, donde se establecía una cotización de 13% con un incremento de 0,5% anual. El presidente de la subcomisión de seguridad social, Rafael Ríos, expresó que con ese nivel de cotización se podía mantener la capitalización colectiva, pero la Oficina de Asesoría Económica y Financiera del Parlamento consideraba que los regímenes de reparto no eran sostenibles en el largo plazo para países que pudieran prever un significativo envejecimiento de su población. (EUD, 2-11-2001, Mayela Armas H., Economía). Los miembros de esta Oficina también estimaban que dar pensiones asistenciales en un 100% tenía un

costo en el primer año de 1% y en 10 años de 4%. Si se cubría al 35% de la población, el gasto sería de 0,5% en un año. (EUD, 2-11-2001, Economía).

Como si fuera poco, la Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional también cuestionaba que los gastos del IVSS eran superiores a los ingresos tributarios de la seguridad social en 0,02% del PIB. Las transferencias del Estado financiaban casi el 92% de todas las prestaciones que hacía el organismo a sus beneficiarios. (EUD, 5-11-2001, Economía).

La Oficina de Planificación y Análisis Macroeconómico (OPAM) del Ministerio de Finanzas elaboró un informe en el que indicaban que el sistema de seguridad social propuesto era insostenible. Estimaban que en el año 2002 la nueva seguridad social costaría 11,30% del PIB y en el presupuesto de ese año el Ejecutivo estimó un costo de 7,5%. Otro aspecto del anteproyecto que fue criticado por esta Oficina era el referente a la garantía que daría la Ley de Pensiones a quienes no contribuyeran con el sistema, pues en su opinión estimulaba la evasión. (EUD, 15-11-2001, Luisa Amelia Maracara, Economía).

Los militares deberán aportar al fondo colectivo de seguridad social

Según información suministrada por Rafael Ríos, presidente de la subcomisión de la Asamblea Nacional que redactaba la reforma de seguridad social, los miembros de la Fuerza Armada Nacional, pese a que mantendrían el régimen de seguridad social del que gozaban por mandato constitucional, tendrían que realizar aportes al fondo de ahorro colectivo cuando entrara en vigencia la nueva ley orgánica prestacional. (EN, 1-11-2001, Norberto J. Méndez, E/8).

Solicitarán receso legal

Al cierre de las sesiones ordinarias de la Asamblea Nacional a principios de agosto, los miembros de la Comisión de Desarrollo Social aseguraban que en este año estaría aprobada la reforma de la seguridad social, pero las elecciones sindicales y la ausencia de los parlamentarios a las reuniones habían retrasado las discusiones. Hasta los momentos, lo único seguro parecía ser que a finales de este mes se aprobaría la Ley Orgánica de Seguridad Social, sin embargo, lo más seguro es que solicitara una vacatio legis o receso legal a las leyes de los sistemas de pensiones y salud por un lapso de seis meses. (EUD, 5-11-2001, Economía).

Ley Orgánica de Seguridad Social pasa a primera discusión en la Asamblea

La Comisión de Desarrollo Social aprobó el proyecto de Ley Orgánica de Seguridad Social que elaboraron los asesores, de manera que ahora sería sometido a primera discusión en la sesión plenaria de la Asamblea Nacional. El proyecto establecía que la seguridad social sería pública. Los trabajadores tendrían que hacer sus aportes a un fondo colectivo que manejaría el Estado y la participación privada sería de manera opcional. Los aspectos contemplados en la propuesta de reforma mantenían un esquema de reparto, lo que había generado muchas críticas. (EUD, 8-11-2001, Mayela Armas H., Economía).

Aurelio Concheso, representante empresarial, sostenía que el proyecto de ley del sistema de prestaciones invitaba a la evasión y que la permanencia de los regímenes especiales representaría un costo equivalente a 48% del PIB. El sector empresarial opinaba que el tiempo con el que contaba la Asamblea Nacional para aprobar el proyecto no era suficiente y recomendaba extender el vacatio legis. (EN, 10-11-2001, Norberto J. Méndez, E/5). El proyecto no tuvo un buen debut en la plenaria de la Asamblea Nacional y se decidió diferir su discusión. Los partidos presentes en la Cámara acordaron consultar a los despachos de Finanzas y Planificación y a la OAEF para unificar criterios numéricos. El presidente de la Asamblea, William Lara, manifestó: "tomemos decisiones con las neuronas aunque tengamos el corazón abierto". (EN, 16-11-2001, Norberto J. Méndez, E/6).

La Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional insistía en recomendar la implantación de un modelo de pensiones mixto. "La idea era que cada persona se dotara a sí misma de sus necesidades. Sin embargo, dado que no todos podían alcanzar ese objetivo, se preveía que el aporte al fondo solidario complementara una pensión para alcanzar la misma del fondo de capitalización colectiva". (EUD, 17-11-2001, Mayela Armas H., Economía).

Luego de superar las diferencias entre los distintos partidos políticos de la Asamblea, el Proyecto de Seguridad Social parecía contar con el piso político para ser aprobado en primera discusión con observaciones, lo que significaba que se considerarían todas las críticas planteadas por los diferentes sectores. (EUD, 20-11-2001, Mayela Armas H. Y Taynem Hernández, Economía).

Ancianos exigen aprobación de la ley de seguridad social

Más de 250 ancianos provenientes de los estados Carabobo, Cojedes, Yaracuy y Lara protestaron a las puertas del Palacio de Miraflores para exigir que se aprobara, antes que finalizara el año, la ley de seguridad social que les garantizaría que el Estado les otorgaría los recursos necesarios para vivir con tranquilidad los últimos años de su vida. (EN, 16-11-2001, Ivarelys Fifueredo, C/2).

La Asamblea aprobó el Proyecto en primera discusión

El consenso logrado por el MVR permitió la aprobación de la Ley Orgánica de Seguridad Social en primera discusión, pero sujeta a modificaciones. La oposición salvó su voto. (EUD, 21-11-2001, Mayela Armas H., Economía). Las observaciones no tardaron en llegar y la primera en presentarlas era Fedecámaras, que establecía que "el sistema tal como estaba diseñado establecía barreras para la formalización de la economía". (EUD, 24-11-2001, Economía).

Otro receso

Por cuarta vez, el gobierno del presidente Chávez contemplaba introducir una reforma de las leyes de la seguridad social que se promulgaron durante la gestión de Rafael Caldera. La modificación prevista en esta oportunidad se centraría exclusivamente en la aprobación de una vacatio legis o receso legal para la entrada en vigencia de estas normativas. (EN, 27-11-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/6).

SE HACE MAGIA PARA CUMPLIR CON OBLIGACIONES LABORALES

El 6 de noviembre de 2001 se presentaban algunas cifras interesantes en el diario El Universal: "1,2 billones eran los fondos que se utilizarían para cancelar salarios, pensiones y aguinaldos según lo anunciado por el presidente Chávez; 296 millardos eran los recursos asignados a las entidades federales por un crédito adicional; 1,3 millones de personas son las que laboraban para la fecha en la administración pública; 950.000 eran los venezolanos que estaban trabajando en la administración pública central; 350.000 personas trabajaban en las gobernaciones y alcaldías". (EUD, 6-11-2001, Economía).

El presidente Chávez emitiría en los próximos días el decreto que ordenaría el pago de los aguinaldos para los trabajadores de la administración central con el objeto de dar cumplimiento a la cláusula de bonificación de fin de año que contemplaba el contrato colectivo marco suscrito en noviembre de 2000. El pago de tres meses de aguinaldos para los trabajadores del Estado abarcaba solamente a los empleados y obreros de la administración pública central, quedando excluidos los trabajadores de alcaldías y gobernaciones.

Hasta el momento, el Gobierno se aproximaba a cerca de 200 operaciones de traslado presupuestario a las que había tenido que recurrir para honrar el pago de las obligaciones laborales contempladas en el convenio de contratación colectiva del sector público, cuya estimación no pudo ser prevista para efectos de la Ley de Presupuesto Fiscal del año 2001. (EN, 22-11-2001, Andrés Rojas Jiménez, E/5).

PROTESTAS DEL SECTOR PETROLERO POR NUEVA LEY DE HIDROCARBUROS Y POR INTENTOS DE SEPARACIÓN DE PDVSA-GAS DE LA CASA MATRIZ

Entre 50.000 y 60.000 trabajadores de la industria petrolera venezolana fueron convocados a paralizar sus labores durante ocho horas el día 6 de noviembre a partir de las 6:00 am, de acuerdo con el anuncio efectuado por Félix Jiménez, presidente de la Junta de Conducción Sindical de Fedepetrol. La protesta era contra la intención de separar Pdvsa-Gas de la casa matriz y para rechazar la Ley de Hidrocarburos que el Ejecutivo estimaba aprobar el 13 de noviembre, dado que no se les había permitido participar en la discusión. (EN, 2-11-2001, Lucía Lacurcia, E/2).

Sin embargo, Alvaro Silva Calderón, Ministro de Energía y Minas, expresaba que los derechos laborales de los trabajadores petroleros quedarían ratificados en la nueva Ley de Hidrocarburos, palabras que tranquilizaron a los sindicatos, quienes decidieron suspender el paro convocado para el día 6, en vista que se había abierto un espacio al diálogo. (EUD, 6-11-2001, Economía).

Lo que no fue aceptado por los trabajadores de Pdvsa-Gas fueron las declaraciones de Silva Calderón según las cuales la separación de esta filial de la casa matriz era un hecho, de modo que con el respaldo de todos los trabajadores se inició una paralización de actividades que, de extenderse, podría amenazar el suministro de gas a nivel nacional. El paro fue convocado por 24 horas que concluirían el día 7 a las 3:00 pm. Sin embargo, Pdvsa-Gas indicó que se había activado su plan de contingencia para garantizar el suministro y la continuidad operativa en el país. (EUD, 7-11-2001, Economía).

Mientras Silva Calderón cambiaba su estrategia y explicaba que la decisión de separar Pdvsa-Gas de la casa matriz no era todavía una decisión tomada y que estaban abiertos al diálogo, el Viceministro de Hidrocarburos, Bernardo Álvarez, declaraba que la decisión era irreversible y no sería modificada por las protestas de los trabajadores. Los trabajadores de Pdvsa-Gas decidieron continuar la paralización de actividades por tiempo indefinido. (EUD, 8-11-2001, Economía).

La paralización se mantuvo por tres días, después de los cuales los trabajadores decidieron reanudar las actividades, luego que el presidente de Petróleos de Venezuela, Guaicaipuro Lameda, les comunicara que "las operaciones actuales que ejecuta Pdvsa-Gas seguirán siendo manejadas por esta empresa y la corporación Petróleos de Venezuela, según los planes y lineamientos del Ejecutivo Nacional". (EUD, 10-11-2001, Mónica Castro y Eugenio Martínez, Nacional y Política).

Fedepetrol convocaba nuevamente una paralización de actividades para el día 9 de noviembre y por un lapso de 12 horas. El argumento presentado era la falta de certeza en la introducción de los artículos 23 y 24 de la Ley de Nacionalización en la nueva Ley de Hidrocarburos. (EUD, 9-11-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

La huelga se cumplió parcialmente, obligando a Pdvsa a activar sus mecanismos de contingencia también en este campo. (EUD, 10-11-2001, Nacional y Política).

Finalmente, después de muchas presiones, los trabajadores petroleros "se salieron con la suya", pues fue incorporado el espíritu de los artículos 23 y 24 del marco legal nacionalizador. (EUD, 16-11-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

UN PARO CÍVICO NACIONAL

Antecedentes... Un ambiente explosivo

El país se encontraba en una difícil situación económica, lo que traía como consecuencia los reclamos y protestas de diferentes sectores. El sector salud efectuaba una paralización por el incumplimiento de las deudas salariales. (EN, 11-11-2001, C/6).

El día 12, los ganaderos trancaron por más de dos horas la avenida Urdaneta de Caracas pidiendo la suspensión de la aprobación de leyes sin la respectiva consulta a la sociedad civil. Este sector evaluaba la posibilidad de un paro nacional en rechazo

a la Ley de Tierras. Los pescadores paralizaron sus actividades el día 13 por el mismo motivo. (EN, 13-11-2001, Katiuska Hernández, E/1).

Los educadores también protestaban por falta de pago e inclusive efectuaban una marcha el 21 de noviembre por las principales avenidas de Cumaná. (EUD, 22-11-2001, Nacional y Política).

Los trabajadores de Cadafe también protestaban, pues no aceptarían modificaciones en su contrato colectivo, por lo que el ambiente en la empresa se tornaba tenso. (EN, 3-11-2001, Ana Díaz, E/2).

Todas estas protestas, cada una de ellas con una historia particular, preparaban el escenario para la realización de un paro cívico nacional impulsado por el sector empresarial.

Preparativos, amenazas y discusiones... ¡El paro va!

El tema de la gobernabilidad tomaba cuerpo y se abría la consulta sobre la realización de un paro cívico. (EUD, 8-11-2001, Alejandra M. Hernández F., Eugenio Martínez y Ernesto Ecarri Hung, Nacional y Política).

Los organismos cúpulas del sector privado decidían suspender las reuniones con el Ejecutivo como medida de protesta por la aprobación de leyes de manera inconsulta, en especial la Ley de Tierras, y acordaban declararse en sesión permanente y en emergencia. (EN, 15-11-2001, Katiuska Hernández, E/1).

Las palabras textuales de Pedro Carmona Estanga, presidente de Fedecámaras, eran las siguientes: "No dejaremos que nos engañen con un diálogo de sordos". (EN, 16-11-2001, Katiuska Hernández, E/1).

La fecha que se manejaba para la convocatoria del paro era el 10 de diciembre y las discusiones giraban en torno a la duración que tendría la protesta. Para algunos se trataba de un medición de fuerzas, pero manifestaban la preocupación por una huelga indefinida, que "era un suicidio sin estar acompañada por una insurrección". También se comparaba el llamado a paro con lo sucedido el 14 de febrero de 1936. (EUD, 20-11-2001, Manuel Caballero, Nacional y Política).

El gobierno calificaba las intenciones de "conspiradoras y desestabilizadoras", pero Carmona Estanga aclaraba que se trataba del "ejercicio responsable y democrático del deber". La verdad es que se había tomado una decisión sin precedentes en la historia contemporánea del país, pues los empresarios acordaron por unanimidad ir a un paro cívico nacional como medida de presión al gobierno. (EUD, 20-11-2001, Mariela León, Nacional y Política).

Julio Brazón, presidente de Consecomercio, manifestaba el acuerdo de ese organismo con la decisión de detener las actividades, pues más allá de las pérdidas financieras estaban convencidos de que lo que estaba en juego era el destino del país. (EN, 21-11-2001, Katiuska Hernández, E/1).

Por otro parte, Carlos Ortega no había terminado de salir del embrollo electoral que lo designó como nuevo presidente de la CTV cuando era invitado a cerrar filas en pro del paro. Lo cierto es que el Comité Ejecutivo de la CTV se encontraba analizando la posición que debían tomar, pues estaban conscientes de la difícil

situación que afectaba a todos pero no querían estar subordinados a la cúpula empresarial. (EUD, 20-11-2001, Nacional y Política).

Mientras la CTV evaluaba su participación el paro nacional, Carlos Ortega exhortaba al Gobierno a la sustitución de la tripartita por una mesa de diálogo nacional. (EN, 22-11-2001, Lucía Lacurcia, D/2).

El presidente intentaba defender su gestión, especialmente el paquete de leyes aprobadas por vía Habilitante, pero parecía darse cuenta de la necesidad del diálogo ante la difícil situación que enfrentaba, por lo que designó a su Ministro de Defensa, José Vicente Rangel, como el interlocutor por parte del gobierno para el proceso de diálogo en esta materia. (EUD, 22-11-2001, Eugenio Martínez y Clodovaldo Hernández, Nacional y Política).

La oposición insistía en que el único interlocutor válido era el propio presidente Chávez. (EN, 23-11-2001, Katiuska Hernández, E/1).

Lo cierto es que los sectores de oposición se negaban a negociar con las condiciones impuestas por el gobierno. (EN, 22-11-2001, Katiuska Hernández, E/1).

Los pocos encuentros que se producían entre el gobierno y la oposición eran poco fructíferos, más aún con la vuelta del presidente Chávez a su aguerrido verbo, manifestando: "los reto a que hagan el paro para ver quién puede más", "bienvenido el paro de los oligarcas".(EUD, 28-11-2001, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política).

Esta radicalización alejaba las posibilidades de encuentro entre los dos sectores, de modo que el paro se realizaría, sin ninguna duda, el 10 de diciembre por 12 horas. (EUD, 30-11-2001, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Aún cuando el metro abriría, las empresas y los colegios permanecerían cerrados. Para contrarrestar la paralización, el Ejecutivo preparaba un decreto presidencial para declarar como día feriado esta fecha y justificar la suspensión de labores en la administración pública. (EN, 30-11-2001, Vladimir Hernández Lavado, Katiuska Hernández Rojas y Ana Díaz, E/1). El panorama era incierto...

Diciembre de 2001

La convocatoria a un paro cívico nacional el día 10 de diciembre, llamado al que atendieron la mayoría de los venezolanos, es la noticia que destaca este mes. El desconocimiento de las elecciones sindicales y la aprobación inconsulta de 49 leyes por parte del Gobierno, junto a una alianza poco común entre el capital y el trabajo, y una crisis generalizada, motivaban la paralización y garantizaban el éxito del cese, pues más de un 90% de la población presenciaba desde sus casas un lunes caraqueño poco típico, por sus negocios cerrados y calles vacías.

¿ES LEGÍTIMA LA NUEVA DIRECTIVA DE LA CTV?

El amparo introducido por Aristóbulo Istúriz contra los resultados de la elecciones sindicales, fue calificado por el Tribunal Supremo como inadmisible, por haber sido objetados en la instancia equivocada y con el recurso menos idóneo. (EUD, 5-12-2001, Irma Álvarez, Nacional y Política). Istúriz afirmaba que el fallo obedecía al contexto político, dada la situación del paro convocado para el día 10 de este mes. (EUD, 6-12-2001, Rodolfo Cardona Marrero, Nacional y Política).

Sin embargo, el CNE insistía en no reconocer los resultados hasta que los directivos de la central sindical no presentaran las actas de totalización de votos y la solicitud de reconocimiento de resultados. Carlos Ortega, el proclamado nuevo presidente de la CTV, no prestaba atención a ello, dado que, en su opinión, las autoridades electorales estaban presionadas por el propio Presidente. (EUD, 10-12-2001, Nacional y Política).

Todo esto sucedía en el marco de las discusiones sobre la Ley Habilitante y William Lara, presidente de la Asamblea Nacional, aseguraba que la directiva de la CTV no estaría formalmente invitada a las conversaciones hasta que el CNE se pronunciara sobre los resultados de las elecciones. (EU, 16-12-2001, 1-7).

Algunos exigían el reconocimiento de los resultados, pero otros, incluyendo los representantes del Ministerio del Trabajo, no daban su brazo a torcer e insistían en la invalidez de los mismos. En definitiva, en este mes no se aclaraban las cosas, pero tampoco era seguro que algún día se aclararan. (EN, 29-12-2001, Ana Díaz, D/9).

AUMENTA EL DESEMPLEO EN EL MUNDO

El alto índice de desempleo seguía siendo uno de los factores que más preocupaba al gobierno y sus opositores. (EUD, 1-12-2001, Raquel Barreiro, Economía). Para Blancanieve Portocarrero, Ministra del Trabajo, el incentivo al empleo requería de una reactivación de la economía y de la constitución de una alianza entre Estado, patronos y empleados. (EUD, 1-12-2001, Mayela Armas H., Economía). Para dar respuesta a la problemática y como resultado de la concertación entre diferentes sectores, se ponía en marcha un servicio nacional de empleo. Con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo se había diseñado una red de 22 agencias de empleo, de las cuales 9 serían creadas y el resto remodeladas. (EUD, 3-12-2001, Patricia Ventura Nicolás, Economía). Además se impartirían cursos de capacitación laboral en áreas como la técnica. (EUD, 3-12-2001, Aurora Blyde). Sin embargo, las inversiones parecían seguir descendiendo y todos los pronósticos indicaban un aumento en los niveles de desempleo y economía informal. Esta realidad no era exclusiva de Venezuela, pues según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 2001 fue un año de deterioro social en el mundo. Las cifras eran alarmantes: el mundo tenía 24 millones de desempleados adicionales al cierre de este año como consecuencia de los efectos negativos que sobre el ámbito laboral estaba ocasionando la globalización de la economía. (EN, 24-12-2001, Ana Díaz, E/6).

LEY HABILITANTE: ¿FACULTADES SIN LÍMITES?

Días después de haber culminado la Ley Habilitante, el Ejecutivo debía hacer correcciones a las leyes. Entre los instrumentos que necesitaban modificación estaba la Ley de la Función Pública, en la cual, entre otras cosas, se había eliminado la disposición en la que se establecía que las funcionarias de libre remoción podrían ser destituidas de sus cargos, aún estando embarazadas. (EUD, 1-12-2001, Mayela Armas H., Economía).

Los ganaderos también solicitaban la nulidad de la Ley de Tierras, ya que había sido redactada sin consultar a la sociedad civil y a los involucrados, lo que violaba, de acuerdo a los argumentos de Fedenaga, la Ley Orgánica de la Administración Pública. (EUD, 13-12-2001, Victor Salmerón, Economía).

La Cámara Petrolera también se reunía con la Asamblea Nacional con la intención de reformar la Ley de Hidrocarburos, creada también por vía habilitante. Entre los puntos principales a discutir, la mayoría accionaria estatal lucía como el tema crucial. (EUD, 13-12-2001, Patricia Ventura Nicolás, Nacional y Política).

La Ley de Turismo, la Ley de Pesca y la Ley de Zonas Costeras también estaban en tela de juicio, por lo que la Asamblea Nacional conformaría mesas de diálogo con el sector privado. (EUD, 13-12-2001, Nacional y Política). Fedecámaras no dejaba de insistir en la necesidad de suspender la ejecución de algunas leyes y no descartaba la posibilidad de introducir una demanda de nulidad global para todas las leyes aprobadas en la habilitante. (EUD, 13-12-2001, Victor Salmerón, Nacional y Política).

En el caso específico de la Ley de Pesca y Acuicultura, algunas de las objeciones que surgían tras su evaluación giraban en torno al otorgamiento de condiciones más beneficiosas a los pescadores extranjeros que a los nacionales y al incremento en un 800% en las tasas canceladas para obtener el permiso de pesca. (EU, 16-12-2001, Patricia Ventura Nicolás, 2-7).

El decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello, Jesús María Casal, calificó de "pecado capital" el proceso de la Habilitante, recordando que las 49 leyes fueron sancionadas por el Ejecutivo sin cumplir los artículos de la Constitución que exigían respetar el derecho a la participación ciudadana en la formación de las leyes. (EUD, 14-12-2001, Irma Álvarez, Nacional y Política).

El 13 de diciembre, la plenaria de la Asamblea Nacional, con el voto de todas las fracciones políticas, incluso la del MVR, aprobó designar una comisión especial que revisaría las leyes Habilitantes. (EUD, 15-12-2001, Taynem Hernández).

Finalmente, Fedecámaras exigía la nulidad de los decretos de la Habilitante en el Tribunal Supremo de Justicia, alegando la violación del artículo 211 de la Constitución. (EUD, 19-12-2001, Nacional y Política). Este recurso de nulidad, con ponencia del magistrado José Delgado Ocando, fue admitido por la Sala Constitucional. Sin embargo, algunas leyes parecían ser aceptadas, como el caso de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria, defendida por

Fedeindustria, que consultaría al TSJ la viabilidad de un recurso de amparo que excluyera esta ley del recurso de nulidad impuesto por Fedecámaras. (EUD, 20-12-2001, Taynem Hernández, Nacional y Política).

Por otro lado, la Procuraduría General de la República asumiría la defensa de las 49 leyes de la Habilitante ante el máximo tribunal y según palabras de la Procuradora, Marisol Plaza, esta posición no sólo obedecía a una obligación legal sino a la convicción de que estas leyes estaban ajustadas a derecho. (EUD, 21-12-2001, Irma Álvarez, Economía).

PARO NACIONAL: 10D

La mesa servida para un paro cívico nacional: opiniones divididas

Tal como se adelantaba desde el mes de noviembre, todo el conjunto de acontecimientos preparaban el terreno para la realización de un paro cívico nacional. El Ministro de la Defensa, José Vicente Rangel, garantizaba que, de ser necesario, la Fuerza Armada Nacional (FAN) contribuiría con la seguridad ciudadana durante el paro. La Fiscalía y los Ministerios de la Defensa y del Interior sólo activarían planes de seguridad en caso de contingencia. (EUD, 1-12-2001, Rodolfo Cardona Marrero e Irma Álvarez Rojas, Nacional y Política).

Sin embargo, el Vicealmirante Rafael Huizi Clavier, presidente del Frente Institucional Militar, señalaba que cuando el Presidente Chávez amenazaba con usar a la FAN contra los que se oponían a su gobierno colocaba al país "al borde de una guerra civil", agregando que la Fuerza Armada no podía ponerse al servicio de ningún partido político. (EUD, 5-12-2001, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política).

Los alcaldes de Chacao y Baruta garantizaban la seguridad el día del paro, pues los efectivos policiales y trabajadores de la salud y circulación de estos municipios trabajarían este día, apoyando la iniciativa. (EN, 8-12-2001, Mirelis Morales, C/3).

El gobierno, encabezado por el Presidente Chávez, insistía en acusar a los que promovían el paro de estar involucrados en conspiraciones e intentos de alteración del orden público. Sin embargo, Carmona Estanga explicaba que la propuesta estaría enmarcada dentro de las normas legales. (EUD, 1-12-2001, Ernesto Ecarri Hung, Nacional y Política).

Las discusiones por la Ley Habilitante era uno de los detonantes. Aunque muchos confiaban en la palabra de José Vicente Rangel, quien hablaba de diálogo, el Presidente Chávez opinaba que "no había nada que hacer". (EN, 1-12-2001, Corina Rodríguez Pons, E/1).

Los "pinchazos" y grabaciones estaban a la orden del día. Pedro Carmona comentaba que "no sólo los teléfonos estaban intervenidos sino que se habían colocado micrófonos y otras formas de seguimiento y espionaje". (EN, 1-12-2001, Edgar López, D/4).

En un artículo de prensa del 1° de diciembre, aparecía una foto donde estaban retratados, todos juntos, Carlos Ortega, monseñor Ignacio Velasco, Alfredo Peña, Pedro Carmona Estanga y Pedro Palma, representantes de los principales sectores de la sociedad. El llamado era a permitir el desarrollo del paro sin saboteos, recordando que el gobierno nacional era el principal interesado en mantener el estado de derecho, la paz y la calma. (EN, 1-12-2001, Cenovia Casas, D/1).

A todas estas, el Presidente pronunciaba discursos radicales y conciliadores, en función del escenario, cosa que lejos de despejar las dudas contribuía a generar incertidumbre en el ambiente político. En un artículo del día 2 de este mes se le mostraba en positivo y negativo, haciendo referencia a un conjunto de frases contradictorias emitidas por el mandatario. En un encuentro con los empresarios celebrado el 21 de noviembre expresaba, refiriéndose al gobierno nacional, que "estaban obligados a seguir dialogando", pero en su programa "¡Aló Presidente!" insistía en que, en cuanto a la Habilitante "no había ninguna revisión posible, pues las leyes estaban aprobadas". En el programa "Triángulo" del canal Televen, resaltaba el hecho de haber invitado a Carmona a llegar a un acuerdo y "discutir todas sus diferencias en privado", mientras que el día 27 de noviembre en el Poliedro expresaba a viva voz: "Que Fedecámaras le haga un paro a un revolucionario es un aval, bienvenido el paro de la oligarquía. Los reto a que paren el país a ver quién puede más, si la oligarquía o el pueblo". Estas eran sólo alguna de las frases, que denotaban lo que parecía convertirse en la realidad de cada día en Venezuela: la ambigüedad, la división y las contradicciones, además de un ambiente permanentemente tenso. (EU, 2-12-2001, Eugenio Martínez, 1-4).

Unos de los fenómenos más resaltantes en estos días era la unión entre trabajadores y empresarios, los principales actores en las relaciones laborales, quienes lograban una peculiar síntesis capaz de paralizar el país, a pesar de mantener las diferencias naturales entre clases antagónicas. (EU, 2-12-2001, Roberto Giusti, 1-2).

Venezuela recibiría fuertes impactos por la paralización, aunque los empresarios parecían estar dispuestos a pagar el precio. Los cálculos simples de pérdidas para el país estaban cerca de 357 millardos de bolívares. (EN, 2-12-2001, Adriana Cortés, E/1).

El gobierno preparaba su estrategia

El Presidente Chávez se mostraba cerrado en una sola idea: "A Venezuela no la para nadie. A la revolución no la para nadie, mucho menos doy un paso atrás". El gobierno planeaba su estrategia para el 10D, dada a conocer durante la transmisión del programa 87 de "¡Aló Presidente!". Los F-16, F-5 y Mirage de la Fuerza Aérea surcarían los cielos ese día, cuando se realizaría en La Carlota la festividad aniversaria de esta rama de la FAN, que tradicionalmente desfilaba en Maracay. La Ley de Tierras sería promulgada en Barinas al mediodía y en la tarde, el propio Chávez encabezaría una concentración de 300 mil campesinos en la Plaza Caracas. (EUD, 3-12-2001, Elvia Gómez, Nacional y Política).

Esta concentración a la que se ha hecho referencia se realizaría sin la aprobación de la Alcaldía Mayor, tal como lo manifestaba Alfredo Peña. (EN, 8-11-2001, Miroslaba Suárez, D/1).

Carlos Ortega le aconsejaba al Presidente verse en el espejo de Pérez, analogía inevitable dados los niveles de descontento en la población. (EN, 3-12-2001, Ascensión Reyes R., D/2).

La verdad es que el gobierno no estaba del todo solo, algunos le acompañaban en sus opiniones contrarias al paro, como Francisco Torrealba Ojeda, presidente del sindicato del Metro de Caracas, quien inclusive procedió a titulo personal al solicitar a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia un amparo contra la paralización de actividades. (EN, 6-12-2001, Edgar López, D/3).

Sin embargo, esta posición parecía ser contraria a la de los demás miembros del sindicato, quienes hacían un llamado para no usar el servicio el día del paro nacional. (EN, 7-12-2001, Ana Díaz, E/2).

Comienzan las proyecciones sobre los resultados del paro

El 6 de diciembre, a 4 días de la paralización, se estimaba que se pararían 1,6 millones de trabajadores de las federaciones de los empleados públicos, salud, banca y transporte. También se mostraban a favor del paro los trabajadores de Fedepetrol, a pesar del llamado del Presidente de PDVSA, Guaicaipuro Lameda, a no acatarlo. Por otro lado, el 75% de la PYME no trabajaría el 10D y según los pronósticos cerrarían más de un millón de comercios. (EN, 6-12-2001, Díaz, E/1).

Los docentes de planteles públicos de educación preescolar, básica y media, atendiendo el llamado de las siete federaciones del magisterio, decidieron también paralizar sus actividades, en contradicción con el llamado a clases hecho por el Ministerio de Educación. (EN, 7-12-2001, Mireya Tabuas, C/2).

También se efectuaban proyecciones en las diversas regiones del país y la iniciativa de paro parecía contar con el apoyo de la mayoría. (EN, 7-12-2001, Marianela Rodríguez, E/11).

La verdad era que ni siquiera los principales periódicos del país circularían ese día, pues el Bloque de Prensa Venezolano decidía sumarse al paro, también en protesta contra las cuestionadas leyes de la Habilitante. (EUD, 5-12-2001, Irma Álvarez, Nacional y Política).

Los cálculos elaborados por los representantes de Fedecámaras apuntaban a una paralización del 90% del país. (EN, 9-12-2001, Norberto J. Méndez, E/1). También para Ortega el éxito del paro estaba garantizado. (EN, 9-12-2001, Alfredo Carquez Saavedra, E/3).

El Secretario General de la Organización de Estados Americanos (OEA), César Gaviria, expresaba su preocupación por la falta de diálogo entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos. (EUD, 7-12-2001, Sara Carolina Díaz y Raquel Seijas, Nacional y Política).

Algunos, como Peña Esclusa, aseguraban que el Presidente Hugo Chávez Frías ya estaba derrotado y desesperado y con la presión pacífica de la sociedad civil se

podría lograr que abandonara Miraflores lo antes posible. (EUD, 7-12-2001, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política).

Marchas, contramarchas y combos se convertían en costumbre. El día 7 de diciembre, una vigilia era organizada por la Alcaldía de Caracas en las afueras del Palacio de Miraflores. Por otro lado, la organización no gubernamental "Fuerza Solidaria" realizaría una marcha desde la Plaza Candelaria hasta el balcón del pueblo para exigir la renuncia del Presidente. Los combos y cotillones estaban siempre presentes en las manifestaciones realizadas tanto por el gobierno como por la oposición. El "combo bolivariano", por ejemplo, contaba con un afiche del Presidente, una bandera de Venezuela, un sombrero de tela con los colores y las siete estrellas de la bandera, otro afiche del Che Guevara y el Presidente de Cuba, Fidel Castro, una cobija (para contrarrestar el frío) y dinero en efectivo. (EUD, 7-12-2001, Nacional y Política).

De algo sí estaban seguros los representantes de Fedecámaras y la CTV, no dialogarían con el gobierno hasta después del día del paro, de modo que la decisión no tenía vuelta atrás. Ni siquiera asistieron a la mesa de diálogo nacional convocada por el propio Presidente Chávez, quien por momentos dejaba escapar síntomas de preocupación. (EN, 7-12-2001, Adela Leal, D/2).

Se produce el paro: más del 90% atendió a la convocatoria

Tal como se esperaba, la respuesta de la mayoría de los venezolanos fue contundente y abrumadora. Pedro Carmona Estanga y Carlos Ortega presenciaron con un halo triunfal el resultado de la convocatoria a paro. (EUD, 11-12-2001, Mariela León, Economía).

Calles vacías y comercios cerrados, en una visión poco característica de un lunes caraqueño, fue la imagen captada por los medios nacionales e internacionales. (EUD, 11-12-2001, Nacional y Política).

Los supermercados y panaderías apoyaron el cese, la industria de alimentos detuvo sus maquinarias, las gasolineras trabajaron sin las tiendas de conveniencia, se ausentó el 60% de los empleados públicos y la educación y salud permanecieron a puertas cerradas. El interior del país también atendió el llamado y la paralización sin muestras de violencia marcó la pauta. Sin embargo, el Ejecutivo desestimaba la demostración de fuerza e inclusive descalificaba a los que se habían sumado a la protesta. (EUD, 11-12-2001, Nacional y Política).

Alfredo Peña, alcalde metropolitano, expresaba que el paro constituyó un referendo reprobatorio de la gestión del gobierno del Presidente Chávez. (EUD, 11-12-2001, Marisol Decarli R., Nacional y Política).

Los medios internacionales destacaron la huelga cívica nacional como una de las pruebas más duras a las que se enfrentaba el mandatario venezolano. (EUD, 11-12-2001, Andrea Benavides, Nacional y Política).

El Presidente Chávez amenazaba con la necesidad de "apretar las tuercas", dados los resultados del paro, expresión que inmediatamente encontró respuesta en los voceros de los partidos AD, Primero Justicia y Unión, que coincidieron en que esto

convertía la protesta en el primer paso de una escalada, cada vez más fuerte, de manifestaciones sociales. (EUD, 11-12-2001, Elvia Gómez, Nacional y Política).

El mismo día 10, quizás como se esperaba por muchos, los simpatizantes del MVR y del PCV que se encontraban en la concentración en la Plaza Caracas se dirigieron a la sede de Fedecámaras, aunque la Policía Metropolitana logró dispersarlos a tiempo.

Carlos Ortega asomaba la posibilidad de llamar a una huelga general indefinida, expresando que no cesaría la presión contra el gobierno. (EUD, 12-12-2001, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

La mayoría de los analistas coincidían en prever tiempos difíciles para Venezuela, pues cada día se alejaban más las posibilidades de tregua entre el gobierno y los diferentes sectores de la sociedad. (EUD, 12-12-2001, Nacional y Política).

SEMESTRE
Enero de 2002 a Junio de 2002

Enero de 2002

La crisis económica y social exigía premura en la conformación de una tripartita que permitiera la búsqueda de soluciones concertadas. Sin embargo, la insistencia del gobierno por no reconocer la legalidad de la directiva de la CTV y por lo tanto su rechazo a la participación de la central en las discusiones, anunciaban el fracaso de la convocatoria oficial a la tripartita. Enmarcando esta problemática se producen toda una serie de reclamos, paros y huelgas de diferentes sectores (tanto de trabajadores como de empresarios) para exigir sus reivindicaciones laborales o como medida de protesta para la modificación del conjunto de leyes aprobadas en la Habilitante de manera inconsulta.

FALLAN INTENTOS DE CONFORMACIÓN DE LA TRIPARTITA: EL GOBIERNO NO ACEPTA A LA CTV COMO INTERLOCUTOR VÁLIDO

El gobierno no acepta legalidad de directiva de la CTV

El gobierno seguía adelante con su estrategia de quitar piso de negociación a la CTV, pretendiendo elegir los interlocutores para la discusión del problema salarial. El diputado por el MVR, Oswaldo Vera, señalaba que la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) crearía, junto con otros dirigentes, una Coordinadora Sindical para discutir el salario mínimo y las reivindicaciones de los trabajadores con el Ejecutivo Nacional, alegando que la CTV no contaba con una dirigencia seria, dadas las características del proceso electoral. (EUD, 8-1-2002, Economía).

Sin embargo, Pedro Carmona Estanga, presidente de Fedecámaras, afirmaba creer en la legitimidad de la directiva de la CTV, manifestando que estarían

dispuestos a reunirse con ellos, al igual que con otros sindicatos (inclusive oficialistas), para discutir la agenda social. Además dejaba en claro no sentir temor por ser descalificado por el Presidente Chávez, pues nadie podía dudar de la legitimidad de Fedecámaras. (EUD, 8-1-2002, Economía).

La Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, en un análisis de las posibilidades para la conformación de la tripartita, se mostraba a favor de distintas alternativas, ante las dudas de legitimación existentes alrededor de la CTV. Parecía que la conformación de una amplia Coordinadora Laboral sería la mejor solución, pero la Ministra llamaba la atención sobre la necesidad de que el CNE efectuara un diagnóstico de las irregularidades y tomara una decisión definitiva sobre la validez de las elecciones. Por otra parte, Portocarrero no se mostraba a favor de un aumento general de sueldos, pues todavía estaban vigentes una gran cantidad de convenciones colectivas en las cuales se habían aprobado cláusulas salariales. (EUD, 10-1-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía). Lo cierto es que el gobierno no había efectuado estimaciones de cuánto aumentaría el salario mínimo hasta la fecha. (EUD, 16-1-2002, Mayela Armas H., Economía).

Froilán Barrios, miembro del Comité Ejecutivo de la CTV advertía que el desconocer la representación de la CTV en la mesa de negociación constituiría una falta grave a la Constitución. (EUD, 12-1-2002, Norberto J. Méndez, Economía).

Ante esta situación, el propio Carlos Ortega anunciaba la participación de la CTV en una movilización programada por diversas organizaciones de la sociedad civil para el día 23 de enero. El motivo fundamental del llamado era lo que Ortega calificaba como "irrespeto a la democracia venezolana por parte del Presidente Chávez". (EU, 13-1-2002, Ernesto Ecarri Hung, 1-2).

Ante la insistencia del gobierno en desconocer la legalidad de la CTV, Jesús Urbieta acudía a la explicación de tres tipos de normas que apuntaban a favor de dicha legalidad. El primer punto se relacionaba al cumplimiento de los trámites fijados en el estatuto electoral sindical del CNE, la consignación de las actas requeridas y el cumplimiento de los estatutos de la CTV y sus organizaciones sindicales. El segundo, era la evidencia total de que el Comité Ejecutivo había sido juramentado con 80% de las fuerzas que participaron en el proceso electoral. El tercer punto se fundamentaba en los acuerdos de la OIT. (EUD, 14-1-2002, Nacional y Política).

El CNE trabajaba en el análisis de la legalidad de las elecciones, pero Alfredo Avella, primer vicepresidente del organismo, rechazaba de pleno la inherencia del Presidente Chávez en sus asuntos. (EUD, 14-1-2002, Nacional y Política). Para otros, como Sainz Muñoz, experto laboralista, ni siquiera era necesario que el CNE autorizara la nueva directiva de la CTV, pues, en su opinión, el estatuto dictado por el CNE para la renovación sindical era inconstitucional y no era obligatoria la legitimación de la directiva de la CTV por parte de este organismo. (EUD, 14-1-2002, Ernesto Ecarri Hung, Nacional y Política).

Por otro lado, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia admitía un recurso de nulidad impuesto por el ex fiscal general Javier Elechiguerra contra el

referéndum sindical, que todavía no generaba consecuencias porque constituía simplemente un procedimiento administrativo para darle curso a esta petición. (EUD, 16-1-2002, Nacional y Política).

Ministerio del Trabajo plantea implantación del salario social

La Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, informaba que la nueva realidad del país conducía a la implantación de un salario social que mejoraría la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Este salario social estaría alineado con el costo de la canasta básica y la inflación. (EUD, 19-1-2002, Ana Díaz, Economía).

Además, la Ministra se mostraba cansada e insistía en el diálogo tripartito, recomendando discriminar a aquellos sectores que por convención colectiva salieron beneficiados de un aumento salarial previo y exigiendo respuestas del CNE sobre el caso de la CTV. (EUD, 20-1-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

El planteamiento de la Ministra Portocarrero de convocar tripartitas regionales fue calificado por Jesús Urbieta, miembro del Consejo Nacional de Trabajadores, como una "bufonada" y exhortó al Ejecutivo a la convocación de la CTV a estas discusiones, pues de otra forma estarían violando la Constitución y las leyes. (EUD, 22-1-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Marcha del 23 de enero: Trabajadores cuentan con licencia para marchar

En conmemoración del 23 de enero de 1958 y como forma de reclamo ante la crisis del país, los trabajadores marcharían ese día. Además, a aquellos trabajadores del sector privado que decidieran asistir a la movilización no se les descontaría el día, tal como lo explicaba Pedro Carmona Estanga, presidente de Fedecámaras. (ENOL, 22-1-2002, Norberto J. Méndez, Economía).

Manuel Cova, secretario general de la CTV, señalaba que esta movilización sería sólo el principio de otras acciones para exigir, entre otros puntos, el nuevo salario mínimo y un plan de expansión del empleo. (ENOL, 22-1-2002, Ana Díaz, Economía).

La Ministra del Trabajo participó en esta marcha y estaba consciente de la violación a la Ley Orgánica del Trabajo que ordena la convocatoria de la tripartita el mes de enero, pero manifestó tener las manos atadas, planteando la siguiente interrogante: "¿Qué puede hacer un Ministerio del Trabajo con las manos atadas como consecuencia de un gobierno que no dialoga? (ENOL, 24-1-2002, Ana Díaz, Economía).

En el marco del foro "Perspectivas Económicas 2002", organizado por la Cámara Venezolana –Americana de Comercio e Industria (Venamcham), el dirigente Carlos Ortega manifestó que la sociedad civil debía acompañar a la central obrera en una acción extrema como una huelga nacional, indicando que la crisis de este año sería la conflictividad. (ENOL, 25-1-2002, Ana Díaz, Economía). Los cacerolazos, cornetazos y apagones no faltaban, como mecanismos de protesta contra la gestión del gobierno. (ENOL, 25-1-2002, Ascensión Reyes, Política).

Los representantes del sector empresarial compartían las calles con los trabajadores este día, apoyando la reafirmación de la cultura venezolana de arraigo a los conceptos democráticos y de defensa de la libertad y del progreso. (EUD, 18-1-2002, Nacional y Política).

Marcha del 23 de enero: perspectiva de los realizadores de esta crónica

Esta importante fecha merecía una celebración, aspecto que compartían los miembros del Departamento de Estudios Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello, encargados de la realización de esta crónica. Nos pareció importante incluir aquí nuestra visión de esta marcha, pues a pesar de la fecha de publicación de la Revista, para la cual se han producido una serie de manifestaciones similares, ésta prácticamente marcaba el inicio de una serie de acontecimientos que aunque hoy nos parezcan "normales", antes lo eran menos.

Decididos a participar en la marcha programada para este día, entre otras cosas para ser testigos del hecho, los preparativos comenzaron desde el día anterior, planificando algunos aspectos de logística para asistir a la manifestación. El 23 de enero, desde tempranas horas de la mañana los pitos comenzaron a sonar en la sede de la Universidad y es que no seríamos los únicos que asistiríamos, pues estaríamos acompañados de un numeroso grupo de estudiantes y profesores. Al entrar al metro, transporte que parecía ser el más conveniente, constatamos que no se requería la compra de boletos, pues el servicio se estaba prestando en forma gratuita. Tampoco habíamos sido los únicos en elegir este medio para llegar a la concentración, pues los vagones estaban repletos de gente con banderas, pancartas y que de vez en cuando, mostrando la alegría de quien asiste a un festín, comenzaban a aplaudir sin cesar. Al subir las escaleras del metro de Bellas Artes se escuchaba un bullicio impresionante, consecuencia de los tambores, pitos, gritos y consignas. Lo primero que llamó nuestra atención fue una gran cantidad de personas con franelas con "tiburones (escuálidos)" estampados, en forma de burla al calificativo que el Presidente Chávez le había puesto a la oposición. (Vale la pena aclarar que la palabra escuálido se refiere a algo sucio, asqueroso, flaco o macilento, mientras que la palabra correcta para hacer referencia a los tiburones es "escualo", por lo que la oposición comete un error, no sabemos si voluntario o involuntario, al utilizar elementos alusivos a los escualos, que no necesariamente son escuálidos. Probablemente el cambio de palabras sea consciente y tiene por objeto enviar un mensaje al propio Presidente, donde le manifiestan que los miembros de la oposición distan mucho de ser escuálidos, pues más bien se asemejan a los escualos).

Unas matracas con sonido de cacerolas se convertían en un ingenioso invento de aquellos que asumen estas manifestaciones como un negocio, quien sabe si inclusive ya se estaba pensando en la exportación de estos implementos.

Definitivamente no era una marcha convencional, pues estaba sumamente organizada en bloques que tenían asignados determinadas letras y números (códigos alfanuméricos). Además, muchos de los manifestantes iban con sus cámaras de

video, para dejar un registro de un evento histórico. Era inevitable sonreír al ver que mucha gente botaba la basura en las papeleras y pedía perdón al tropezar con otras.

Un helicóptero sobrevolaba la marcha y todos aplaudían al verlo, gritando: "Escuálidos unidos, jamás serán vencidos". La gente realmente se divertía.

Cerca de las 11:00 a.m. avistamos, a la altura del Hotel Caracas Hilton, un camión sobre el cual iban los alcaldes Leopoldo López y Capriles Radonski, ambos del partido Primero Justicia. Otras camionetas de menor tamaño lo seguían, con diversas figuras gigantes en su parte trasera, alusivas a una serie de derechos que para algunos habían sido violados. Encontrábamos, entre otras, un televisor con candados (simbolizando la violación de la libertad de expresión), un alicate y una bota militar (sinónimos de la opresión).

Decidimos adelantarnos un poco, desde el bloque F al bloque C y de pronto nos encontrábamos junto a un grupo de mujeres con franelas rosadas con una frase estampada: "las mujeres unidas por Venezuela". Más tarde seríamos testigos de la gran participación y protagonismo de las mujeres en todas las manifestaciones posteriores.

Desde la propia marcha era difícil calcular su dimensión, de modo que decidimos subir al techo de la estación del metro de Bellas Artes. La visión era sorprendente, ¡qué cantidad de gente! Un señor parado allí se volvió hacia nosotros y dijo: "Si no se va es porque no se quiere ir", refiriéndose al Presidente Chávez.

A las 11:10 a.m., aún cuando todavía estábamos en Bellas Artes, en la radio se anunciaba la llegada de la marcha a la Plaza O´leary (destino final de la manifestación). Pero ¿qué marcha?, si todavía había gente en el lugar de inicio, más bien se trataba de una gran concentración de gente.

Al bajar del techo nos encontramos con dos maracuchos que no estaban muy seguros del propósito de la manifestación ni de quién la había convocado, pero nos confesaron que a cambio de algún dinero y comida decidieron montarse en un autobús desde Maracaibo. El traer gente del interior del país no era una estrategia exclusiva de alguno de los dos grupos (gobierno u oposición).

Desde el elevado de Parque Central la visión era sorprendente. La marcha había aumentado su velocidad, de modo que decidimos cortar camino por la Avenida Bolívar y conectar nuevamente en San Agustín. Toda la Avenida Lecuna estaba llena de gente y desde lejos, en la Avenida Universidad, se veían los seguidores del Presidente Chávez, todos vestidos de rojo, que habían decidido organizar una marcha paralela. A la altura del Teatro Nacional la marcha se detenía, parecía que no cabía más gente y cerca de las 12:00 m. todos los manifestantes entonaron las notas del Himno Nacional. Otras consignas se gritaban: "que se vaya, que se vaya", "vine porque quise, a mí no me pagaron" y "si quieres dictadura, vete para Cuba".

Un hecho curioso sucedía en el cruce de la Avenida Baralt con la Lecuna, en la Plaza Miranda, pues algunos no sabían donde encontrar la Plaza O´leary, suponemos que porque pocas veces habían paseado por allí, de modo que algunos con megáfonos indicaban el camino.

A la 1:00 pm habíamos llegado a la Plaza O´leary, donde una gran cantidad de gente se encontraba concentrada, entre ellos algunos personajes conocidos como Manuel Caballero, Elías Pino, Salas Feo, Alfredo Ramos, Laureano Márquez, Orlando Urdaneta y Claudio Nazoa, quien portaba una graciosa pancarta que decía: "Chávez, con mi whisky no te metas".

Sin embargo, una gran incertidumbre se sentía en la gente, pues esperaban encontrarse allí con alguien que les dirigiera algunas palabras, con un líder al cual escuchar. Tanta era la necesidad de escuchar a alguien que la gente se reunía a los lados de un camión que transmitía grabaciones de diferentes personajes de la política. En realidad no estamos seguros de qué era peor, si la necesidad manifiesta de la gente de escuchar a alguien o el que no hubiera un líder al cual escuchar.

CTV y Fedecámaras dialogan con OIT y OIE

Los empresarios y trabajadores decidían no esperar por el gobierno y con la ayuda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) iniciaron reuniones para hacer planes que permitieran, al menos, mantener los porcentajes de empleo y discutir temas como la reactivación económica y los proyectos de Ley de Seguridad Social. (EUD, 26-1-2002, Pedro García Otero, Nacional y Política).

Oscar Valverde, representante de la OIT sección regional latinoamericana, aclaraba que esta organización no sancionaba a sus miembros, pero buscaba un respeto de los gobiernos, empleadores y trabajadores al principio de la democracia en el orden social y laboral, de modo que el gobierno venezolano debería explicar las denuncias del sector obrero en torno a las violaciones a la libertad sindical. (ENOL, 26-1-2002, Ana Díaz, Economía).

Sin embargo, las visitas de las misiones de la OIT eran rechazadas por el gobierno, ante lo que los representantes de este organismo expresaron su malestar por la interferencia oficialista en los asuntos de los trabajadores y aseguraron que seguirían de cerca el desarrollo de los acontecimientos. Kari Tapiole, directivo de la OIT, expresaba que "se encontraban profundamente preocupados por la situación en Venezuela". (ENOL, 31-1-2002, Laura Weffer Cifuentes, Política).

Convocatoria a la tripartita: 30 de enero

La Ministra del Trabajo anunciaba el día 29 que el día siguiente (30 de enero) se instalaría la Comisión Tripartita, en el borde de los lapsos legales. El despacho extendería invitaciones a Fedecámaras, en representación de los empleadores, y a las federaciones que se habían relegitimado, por los trabajadores. Señaló, además, que la CTV tenía su espacio en el diálogo tripartito, pero el CNE no había emitido el fallo en torno a la legitimidad de las nuevas autoridades. (ENOL, 29-1-2002, Ana Díaz, Economía).

Sin embargo, el presidente de la CTV, Carlos Ortega, manifestó que las federaciones nacionales y regionales afiliadas a esta central obrera no asistirían a la reunión convocada para ese día, pues tal como decía la norma debía "convocarse la

tripartita –para fijar el salario mínimo- el primer mes de cada año con la participación del despacho, los empresarios y la organización más representativa de los trabajadores", recordando Ortega que "la CTV es la organización más representativa". (ENOL, 30-1-2002, Ana Díaz, Economía).

Federaciones apoyan a la CTV como su representante

Las federaciones apoyaban a la CTV como su representante, consignando ante el Ministerio del Trabajo la decisión de que sean representadas por esta central, de modo que la tripartita no podía reunirse hasta los momentos. (EUD, 30-1-2002, Economía). La primera convocatoria oficial a la tripartita era un fracaso, pero la Ministra del Trabajo estaba consciente de la necesidad de generar un diálogo en el corto plazo, pues "había una agenda que rebasaba el salario mínimo, pues tenían el problema del empleo, de la reforma de la Ley del Trabajo y los retos planteados con la seguridad social y la economía informal". (ENOL, 31-1-2002, Norberto J. Méndez, Economía).

El oficialismo continúa intentando fundar una central de trabajadores

Los representantes del oficialismo, aupados por el propio Presidente Chávez, intentaban fundar su propia central obrera, aunque todavía estaba por verse si contarían con el número suficiente de sindicatos que le dieran base de sustentación. (EUD, 8-1-2002, Economía).

El presidente de la CTV, Carlos Ortega, descartó la fortaleza que podría tener el Frente Bolivariano de Trabajadores para fundar una nueva central, manifestando: "Les deseo suerte. Mucha suerte, pero lo que me dan es risa. No quieren terminar de aceptar que perdieron las elecciones de la CTV". (EUD, 8-1-2002, Nacional y Política).

UN AMBIENTE TENSO: RECLAMOS DE DIFERENTES SECTORES POR APROBACIÓN DE LEYES INCONSULTAS Y EN PRO DE REIVINDICACIONES LABORALES

Protestas del sector salud

El 8 y 11 de enero, la Federación Médica Venezolana (FMV) anunció dos paros de actividades en los hospitales públicos nacionales por seis horas. Douglas León Natera, presidente de la FMV, justificó la acción como medida de presión para que sea discutido el nuevo contrato colectivo. (EUD, 8-1-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

El paro del día 8 era calificado por Douglas León Natera como exitoso, expresando que se acató en un 95% en toda Venezuela, pues los únicos servicios que funcionaron, tal como se tenía previsto, fueron las emergencias. (EUD, 9-1-2002, Nacional y Política).

El paro en este sector parecía irreversible y luego de una serie de paralizaciones de algunas horas, se anunciaba un nuevo paro de 36 horas. El incumplimiento de

compromisos laborales por parte del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, el Instituto Venezolano del Seguro Social, así como del Ipasme; la falta de insumos médicos y la ausencia de una oferta salarial para el nuevo año eran las principales causas del conflicto. (ENOL, 15-1-2002, Mirelis Morales y Ana Díaz, Información).

La protestas de los médicos se hacía más radicales a medida que avanzaban las horas y en una asamblea extraordinaria decidían realizar un referéndum para aprobar la hora cero el 30 de enero. (EUD, 26-1-2002, Ciudad). Sin embargo, la intervención por parte de algunos representantes del gobierno lograba retrasar la decisión, de modo que dicho referéndum re realizaría el día 5 de febrero. (EUD, 31-1-2002, Migdalis Cañizales, Ciudad).

Protestas del sector educativo

El 8 de enero, luego de una asamblea extraordinaria, encabezada por siete sindicatos educativos del estado Zulia, el gremio docente de la entidad occidental, adscrito al ejecutivo regional, se declaró en "huelga indefinida e irreversible", para responder en primera instancia a la ausencia del pago de los aguinaldos y otras prerrogativas económicas. (EUD, 8-1-2002, Mónica Castro, Nacional y Política).

Del mismo modo, los agremiados de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación de Venezuela reactivaron nuevamente el pliego de peticiones para exigir el pago de deudas, que ascendían a 600 millardos de bolívares. Con este procedimiento se abría un compás de 120 horas antes de la paralización de actividades desde preescolar hasta el ciclo diversificado. (ENOL, 9-1-2002, Economía).

El 15 de enero era el Día del Maestro, pero para ellos no constituía precisamente una fecha festiva, debido a que sus peticiones laborales esperaban la respuesta del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Para ese día, además de protocolar una ofrenda floral en la plaza Bolívar a las 10:00 am, los educadores acudirían en horas de la tarde a la sede del Ministerio con la esperanza de que el Ministro Istúriz diera inicio a las conversaciones. (EUD, 15-1-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Estos actos no estuvieron exentos de enfrentamientos, pues frente a las puertas de la Catedral de Caracas, algunos dirigentes de la Fuerza Bolivariana Magisterial confrontaron verbalmente a los representantes de las federaciones de la enseñanza, con el objeto de desconocer su autoridad sindical. De hecho, se ofrecieron dos misas para celebrar el aniversario de los docentes, una del sector oficial y otra de las federaciones y sindicatos. (EUD, 16-1-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Istúriz, tal como se esperaba, abrió las puertas a las negociaciones con el magisterio, pero todavía estos no se mostraban del todo satisfechos por los encuentros. (EUD, 30-1-2002, Nacional y Política).

Protestas de los empleados públicos

Ante la Asamblea, el 18 de este mes, con pitos, cacerolas y pancartas, representantes del Sindicato de Trabajadores de la Salud, Sunep-SAS, de Higiene y de Nutrición, se reunieron para entregar a la Comisión de la Ley Habilitante un

documento en el que solicitaban la nulidad del decreto con fuerza de ley sobre el estatuto de la función pública, publicado en Gaceta Oficial el 13 de noviembre de 2001. La exigencia estaba motivada en que dicho decreto no se presentó con 10 días de anticipación a la Asamblea Nacional para su revisión y además, no se hizo con la participación de todos los sectores. (ENOL, 19-1-2002, Irayelis Figueredo, Información).

La Federación Única de Empleados Públicos amenazaba con ir a huelga si no se modificaba el estatuto del funcionario público, pues, según ellos, violaba el derecho a huelga, el fuero maternal y la contratación colectiva, entre otros aspectos. (ENOL, 29-1-2002, Adriana Cortés, Economía).

El 7 de febrero, esta Federación entregaría ante la Asamblea Nacional su propio proyecto de ley sobre el Estatuto de la Función Pública, luego de una marcha en la que esperaban movilizar a más de un millón de personas. (ENOL, 31-1-2002, Alfredo Carquez Saavedra, Economía). Sin embargo, los representantes de algunos de los sindicatos y federaciones, como Fedepetrol, Fedeunep, el sindicato de Sidor y el Metro de Caracas aclararon que las acciones de protestas estaban al margen de las decisiones de la CTV, pues no estaban dispuestos a "convertirse en carne de cañón de los intereses políticos de la oposición". (EUD, 31-1-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Ganaderos y pescadores también protestan

Alegando la inconstitucionalidad de la Ley de Tierras y "aferrándose al precepto de derecho de proteger los bienes generacionales" los productores pecuarios del Sur del Lago se declararon en desobediencia civil y advirtieron que desacatarían cualquier medida de la nueva dirigencia del Instituto Nacional de Tierras que fuera en contra de sus intereses. Según Adonai Martínez, presidente de Fegalago, repudiaban la idea de socializar el sistema de producción rural del país, por lo que creían que era hora de que el Tribunal Supremo de Justicia se abocara a declarar la nulidad e ilegalidad de lo que él llamaba "un adefesio legal". (EUD, 11-1-2002, Mónica Castro, Economía).

El presidente de la Federación Nacional de Ganaderos y su homólogo de Fedeagro, recomendaron a sus agremiados a no asistir a las carpas que instalaría el Instituto Nacional de Tierras para el registro de las fincas, hasta tanto no fueran informados sobre las implicaciones de los procedimientos que adelantaría la nueva autoridad de tierras. (ENOL, 11-1-2002, Norberto J. Méndez, Economía).

Fenapesca también había efectuado sus observaciones a la Ley de Pesca, las cuales habían sido aceptadas por el Tribunal Supremo de Justicia. Las protestas había desencadenado un paro del sector realizado a mediados del mes de enero. (EUD, 14-1-2002, Mayela Armas H., Economía).

Protestas del sector construcción

El sector construcción también reclamaba en pro de las condiciones propicias para el mantenimiento del crecimiento de 2001. El presidente de la Cámara Venezolana de la Construcción, Andrés Azpurua, y el miembro del Consejo

Consultivo, David Morán, insistían en que esa incertidumbre, que en el caso inmobiliario era muy grande, no permitía prever un aumento en el dinamismo del sector. Según ellos, era necesario que se despejaran las dudas existentes con las Leyes de Tierras, Zonas Costeras, Registro y Notarías, Bancos e Hidrocarburos. (EUD, 21-1-2002, Economía).

Protestas del sector empresarial

Los representantes de Fedecámaras llamaban la atención sobre divulgar aquello que se encontraba detrás del conjunto de leyes aprobadas en la Habilitante, mientras que la Asamblea Nacional esperaba las observaciones, pues las posibles enmiendas serían discutidas el 31 de enero. (EUD, 17-1-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

El 18 de enero, Fedecámaras entregaba un documento a la Asamblea Nacional donde se recogía un "cuestionamiento conceptual" del paquete de leyes. Las observaciones se referían específicamente a doce de las leyes, pero, según Carmona, eso no significaba que estuvieran de acuerdo con el resto, pues las observaciones se extendían para todos los instrumentos. Carmona sostenía de manera reiterada que ese conjunto de leyes, aprobadas de forma unilateral e inconsulta, presentaban un marcado sesgo ideológico y una limitante para el desempeño económico del país. (EUD, 18-1-2002, Mariela León, Economía).

Los empresarios, en resumidas cuentas, pedían la reconsideración de la Ley de Costas, por su carácter confiscatorio; de la Ley de Tierras, por afectar la propiedad privada; de la Ley de Hidrocarburos, por restringir la inversión; y de la Ley de Costas, por ser igualmente confiscatoria y cercenar los derechos de los propietarios. Las observaciones se extendían al resto de las leyes, por la forma arbitraria e inconsulta en que habían sido aprobadas. (ENOL, 19-1-2002, Norberto J. Méndez, Economía). En total, el Parlamento recibió solicitudes de modificación de 17 de las 49 leyes y en manos del Tribunal Supremo de Justicia se encontraban 12 recursos de amparo interpuestos contra la totalidad o ciertos marcos jurídicos de la Ley Habilitante. (EUD, 28-1-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Febrero de 2002

El desacierto del gobierno en cuanto a sus políticas y decisiones en diversos ámbitos generaban el descontento y la preocupación de trabajadores y empresarios. Todo parecía indicar el advenimiento de una gran crisis económica y fiscal y los empresarios mostraban su desacuerdo con el paquete de medidas anunciadas por el Presidente Chávez. Los representantes de la CTV también se mostraban poco conformes con el tratamiento que el primer mandatario le daba al problema sindical, lo que motivó a Carlos Ortega a exponer la problemática en Washington y a organizar en Venezuela una gran manifestación el día 27 de este mes. Ningún sector parecía escaparse a los conflictos e inclusive en la industria petrolera se hacían presentes los cacerolazos para decir "sí a la meritocracia y no a la politización".

CTV FORTALECIDA: EN AUMENTO LA OPOSICIÓN AL GOBIERNO

Concentración del 4F en la Plaza Altamira

El 4 de febrero, con lluvia, sol y mucha algarabía se efectuaba una concentración de la oposición en la Plaza Altamira, como acto de descontento por las festividades del 4F. Ataviados de negro, con pitos y banderas, un grupo importante de personas expresó su rechazo. Aún cuando no faltaron algunos encontronazos e improperios, la fuerte custodia de la PM y de la Policía de Libertador impidieron el desborde de los ánimos. El vicepresidente del Frente Institucional Militar, General Manuel Andara Clavier, reiteró que no era un día para celebrar, sino de tristeza. Lo cierto es que la oposición seguía en la calle tras las exitosas jornadas del 10D y el 4F. (EUD, 5-2.2002, Gustavo Méndez y Marisol Decarli R.). Toda una serie de eventos programados por los partidos de oposición y las organizaciones de la sociedad civil comenzaban a mostrar la intención de medir fuerzas con el gobierno. (EN, 10-2-2002, D/4).

Marcha hasta el Parlamento el 27 de febrero

La crisis que atravesaba el país y específicamente el desacuerdo con la intención del gobierno de fijar unilateralmente el salario mínimo y promulgar el conjunto de leyes inconsultas como resultado de la Habilitante, especialmente el Estatuto de la Función Pública, motivaban a la CTV a organizar una marcha hasta el Parlamento el día 27 de febrero. La manifestación serviría para presentar la propuesta que rechazaba la norma del paquete de la Habilitante y buscar vías para la discusión del salario mínimo. (ENOL, 1-2-2002, Ascensión Reyes, Política).

Al mismo tiempo que la CTV se preparaba para esta manifestación, la intención del gobierno de crear una central obrera paralela se mantenía vigente. Según Ángel Rodríguez, representante de la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT), "la CTV no tenía ningún tipo de legalidad para estar convocando a marchas de los trabajadores ya que los primeros que negociaron y vendieron sus derechos fueron ellos". (ENOL, 8-2-2002, Ana Díaz, Economía).

La marcha del 27 de febrero daría inicio a una serie de acciones conflictivas que tenían como objetivo obligar al Presidente Chávez a rectificar su política. (EN, 22-2-2002, Ana Díaz, D/2).

A pesar de ello, el Presidente Chávez, desde su programa "¡Aló Presidente!" el día 24 de este mes, invitó a sus partidarios a una marcha en celebración del 27 de febrero porque, según él, ese día se produjo el despertar del pueblo. Esta marcha coincidiría con la pautada por la CTV y con la concentración de la sociedad civil en la Plaza Francia. Para muchos, esta acción del Presidente se convertía en una peligrosa provocación. (EUD, 25-2-2002, María Eugenia Díaz, Nacional y Política). Sin embargo, la CTV garantizaba la seguridad de las personas, pues un contingente de trabajadores de la salud y de la construcción se encargarían de resguardar el orden durante la caminata. (EUD, 26-2-2002, Nacional y Política).

Otro aspecto interesante era que Fedecámaras, al igual que el 23 de enero, volvería a dar el día libre a los trabajadores para que aquellos que así lo decidieran

asistieran a la marcha convocada por la CTV. (EN, 26-2-2002, Corina Rodríguez Pons, E/1).

Por fin, el día 27, los manifestantes empezaron a concentrarse desde temprano, casi todos con pancartas que exigían la renuncia de Chávez o la cancelación de sus pasivos laborales. Los líderes de la CTV, Carlos Ortega y Manuel Cova, se apersonaron en la Plaza Morelos con cierto retraso, de modo que a las 10:15 am la concentración avanzó. Antes del mediodía la marcha había llegado al Parlamento, mientras que la cola de la misma llegaba a la esquina Monroy, ocho cuadras atrás. Ortega pudo acercarse a la puerta sur del Palacio para ser recibido por los diputados. Pedro Carmona Estanga y otros dirigentes de gremios afiliados se hicieron presentes en actitud solidaria, pero no protagónica. (EUD, 28-2-2002, Elvia Gómez, Nacional y Política). Una de las acciones más retratadas por los medios de comunicación fue el hecho de que el "chavismo light" y el "antichavismo" se dieran la mano, en las personas de Rafael Simón Jiménez y Carlos Ortega, respectivamente. (EUD, 28-2-2002, Ernesto Villegas Poljak, Nacional y Política).

Espontáneos, asociaciones civiles, partidos políticos y empresarios aprovecharon la convocatoria de la CTV para demostrar nuevamente su aversión al gobierno. La central obrera salió fortalecida y los manifestantes triunfalistas con la nueva arremetida de calle que culminó sin altercados. (EN, 28-2-2002, Lucía Lacurcia, D/4).

Desde este momento, el Comité Ejecutivo de la central obrera hacía referencia a la necesidad de convocar un referéndum consultivo para decidir si el Presidente Chávez debía permanecer en el poder. Además, frente al deterioro económico y social del país, se manejaba la posibilidad de llamar a una huelga general. (EN, 28-2-2002, Ana Díaz, D/1).

CTV se mantiene enfrentada a Consejo Nacional Electoral (CNE)

El CNE publicaba en la prensa una notificación en la que solicitaba a la comisión electoral de la CTV el informe relativo a la constitución de dicha comisión y el total de las actas de votación y escrutinio para verificar la validez de las elecciones del 25 de octubre de 2001. Sin embargo, la central obrera no atendería la solicitud por considerarla extemporánea y de finalidad política, pues seguía las instrucciones del presidente Hugo Chávez. Otro de los argumentos de los miembros de la CTV para rechazar la petición del CNE giraba entorno a los reclamos de la OIT por la violación del gobierno venezolano del convenio 87 sobre libertad sindical, ya que rechazaba que el organismo electoral se inmiscuyera en los sindicatos al imponer las reglas de los procesos electorales. (ENOL, 2-2-2002, Ana Díaz, Economía).

La negativa de los representantes del gobierno hacia la posibilidad de recibir a los funcionarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituía un grave error para algunos, como Carlos Navarro de la CTV, quien explicaba que esta conducta no impediría que este organismo divulgara la violación de los derechos sindicales en Venezuela. (EUD, 1-2-2002, Economía).

CTV inicia ofensiva diplomática en Washington

El 11 de febrero, el presidente de la central obrera, Carlos Ortega, viajó a Estados Unidos a exponer la situación laboral venezolana y transmitirle a diversas organizaciones de este país "el compromiso de los trabajadores venezolanos con la democracia como valor universal y la lucha antiterrorista". La visita se producía en un momento de claro deslinde entre la Casa Blanca y Miraflores, dadas las declaraciones de Colin Powell en las que expresó su insatisfacción con el desempeño democrático y antiterrorista de Chávez. Entre los objetivos de la gira estaba la denuncia ante la Organización de Estados Americanos (OEA) de las continuas amenazas del gobierno contra el movimiento sindical. (ENOL, 10-2-2002, Fabiola Zerpa, Política).

El diputado del MVR, Nicolás Maduro, denunciaba que las entrevistas realizadas por Carlos Ortega con autoridades del gobierno de Estados Unidos estaban enmarcadas en una conspiración que dirigía el ex presidente venezolano, Carlos Andrés Pérez. Este diputado también se dirigió a Washington, con el objeto de "decir la verdad sobre la situación sindical, defender los intereses y la estabilidad de Venezuela". (ENOL, 13-2-2002, Fabiola Zerpa, Política).

El 15 de febrero, Ortega era recibido por Otto Reich, Subsecretario de Estado para Asuntos del Hemisferio Occidental. Lourdes Kistler, directora del Programa de las Américas de la AFL-CIO informó que Ortega fue convocado para conocer "cómo eran tratados los sindicalistas por el gobierno de Venezuela". (EUD, 16-2-2002, Elena Matehus, Nacional y Política).

Durante la presentación de Ortega ante la organización Fondo Nacional para la Democracia en Estados Unidos, una delegación de parlamentarios del MVR hizo circular un documento según el cual las elecciones para elegir las autoridades de la CTV fueron un fraude. (EUD, 16-2-2002, Nacional y Política).

Ortega, tras su regreso a Venezuela, expresó que existía una tremenda inquietud en los diversos sectores de la sociedad estadounidense por la problemática que afectaba a los trabajadores venezolanos y a la sociedad en general. En esa línea, leyó una carta suscrita por 32 parlamentarios de los EEUU, que aún siendo fechada en diciembre de 2000, no había perdido vigencia. En el texto, los legisladores expresaron su rechazo al referéndum sindical, por considerarlo autoritario. El último párrafo de la misiva expresaba: "...Considerando la antigua y calurosa historia de las relaciones entre nuestras naciones, esperamos que elija por la reconciliación de los sindicatos. De no tomarse medidas correctivas rápidamente, sus acciones tendrán un peso muy importante en las deliberaciones congresionales sobre las relaciones EEUU-Venezuela, especialmente en lo que concierne a la inclusión de Venezuela en acuerdos comerciales preferenciales". (EUD, 19-2-2002, Nacional y Política).

Discusiones sobre el alza salarial

En medio de esta dinámica, donde el salario parecía más insuficiente que nunca, comenzaban algunas discusiones sobre la posibilidad de incrementar el salario mínimo. Representantes de Fedeindustria no consideraban pertinente este tema con

el clima de recesión que vivía el país, donde inclusive se planteaba la posibilidad de una caída en los precios del petróleo, por lo que llamaban a "sincerar el discurso y establecer con responsabilidad las prioridades de la agenda tripartita". (EUD, 1-2-2002, Economía).

Sin embargo, la Ministra del Trabajo, Blancanieve Portocarrero, expresaba que el Ejecutivo no tenía previsto un aumento del salario mínimo, que inclusive no estaba presupuestado. Ante esta realidad, muchos dirigentes sindicales se mostraban preocupados, como el caso de Froilán Barrios, que opinaba que las medidas económicas del gobierno ya comprometían seriamente el ingreso y la estabilidad laboral de los trabajadores. (EN, 16-2-2002, Ana Díaz, D/6).

Lo cierto es que un aumento del salario mínimo lucía cuesta arriba, pues inclusive el gobierno no podría cubrir ni siquiera un aumento del 8%. (EN, 18-2-2002, Andrés Rojas Jiménez, E/1). A pesar de ello, la Ministra del Trabajo afirmaba que de ninguna manera el aumento podría ser por debajo del 10%, que se había convertido en un derecho adquirido de los trabajadores. (EUD, 20-2-2002).

Otros conflictos

Este mes se presentaban toda una serie de conflictos laborales tanto en el sector público como privado, producto de la crisis económica que definitivamente afectaba a todas las organizaciones y además como consecuencia del fraccionamiento de las asociaciones sindicales, tras la postura del gobierno en este sentido.

La Sindicatura del Municipio Libertador, en los meses de diciembre y enero, había recibido 51 demandas por parte de los trabajadores del Concejo Municipal que fueron removidos de sus cargos durante el proceso de reestructuración de este organismo sin respetar los derechos a fuero maternal sindical e incluso los permisos por reposo médico, según las informaciones suministradas por Juan Pablo Torres Delgado, síndico municipal. (EUD, 4-2-2002, Ciudad).

Representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores Transportistas y Distribuidores de Bebidas Gaseosas y Afines (Sinatrabeb) introdujeron un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo mediante el cual se establecía un lapso de 120 horas para negociar con Panamco de Venezuela antes de decretar un paro indefinido. El sindicato exigía la reincorporación de 26 trabajadores que habían sido despedidos y la negociación del contrato colectivo. Sin embargo, voceros de la empresa desconocieron los reclamos del sindicato y afirmaron que se trataban de trabajadores independientes que trabajaban bajo la figura del outsourcing. (EUD, 5-2-2002, Rafael Romero, Economía).

La Federación Sindical Nacional de Trabajadores del INCE (Fetraince) también introdujo un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo, motivado, según el gremio, a las múltiples violaciones de la convención colectiva vigente. (EUD, 6-2-2002, Economía).

La Federación Única de Empleados Públicos (Fedeunep) convocaría a un paro general de la administración central si en los primeros días de marzo no se recibía una respuesta sobre las reiteradas violaciones de las convenciones colectivas del

sector, la entrada en vigencia de la Ley sobre el Estatuto de la Función Pública y la ausencia de recursos presupuestarios para aumentos salariales. (EUD, 16-2-2002, Eugenio Martínez, Nacional y Política). Para Franklin Rondón, directivo de Fedeunep, la Ley del Estatuto de la Función Pública recogía claramente la intención del gobierno de emplear en el Estado sólo a la gente del MVR y otras organizaciones afectas al proceso. (ENOL, 1-2-2002, Ana Díaz, Economía). Ante las protestas, la Asamblea Nacional acordaba suspender la entrada en vigencia, por seis meses, de esta Ley, para abrir un proceso de discusión y modificación del referido texto legal. (EN, 27-2-2002, Ascensión Reyes R., D/4). Al margen de las acciones propuestas por este sector, el directorio de la CTV se reuniría para evaluar la información remitida por las 25 federaciones regionales y comenzaría a introducir pliegos conflictivos por incumplimientos de las convenciones colectivas en algunos estados. (EUD, 16-2-2002, Nacional y Política).

El presidente Chávez anunciaba unas medidas de recorte presupuestario en relación con las gobernaciones y la Alcaldía Mayor, que por supuesto afectaban directamente a los trabajadores de este sector. Alfredo Peña, Alcalde Mayor, se reunió con la directiva de la CTV para expresar su apoyo a las protestas que organizara la central obrera en reclamo por los pasivos laborales. (EUD, 20-2-2002. Ciudad).

El Ministerio de Educación, Cultura y Deportes adeudaba más de 200 millardos de bolívares a más de 500 escuelas, por lo que el 14 de febrero los maestros, padres y alumnos tomaron las estaciones de metro para protestar. (EN, 14-2-2002, Marlene Rizk, C/2). Sin embargo, el Ministerio se movía rápido en la búsqueda de una solución y el mismo día 14 era depositado uno de los dozavos correspondientes a la deuda del año 2001, lo que permitiría solucionar los problemas de estas instituciones educativas. (EN, 15-2-2002, Mireya Tabuas, C/2). A pesar de estos esfuerzos los problemas no desaparecían. Presupuestos cortos, retrasos en los pagos, poca disposición al diálogo y problemas con las convenciones colectivas eran algunas de las causas del descontento en el gremio, que los obligaba a hablar de la posibilidad de un paro en los días próximos. (EN, 27-2-2002, Alejandra Cubero, C/2).

Los médicos adscritos a la Alcaldía Metropolitana mantenían una huelga desde el 5 de febrero en reclamo por el incumplimiento en el pago de sus salarios y otros componentes de su remuneración. (EUD, 7-2-2002, Marisol Decarli R.). Trabajadores de la salud del estado Miranda también protestaban en los Teques y Guarenas, lo que exigía celeridad por parte del gobierno en la solicitud del dinero al Ministerio de Salud y Desarrollo Social, con el fin de cancelar las deudas lo más pronto posible. (EN, 19-2-2002, Mireya Tabuas, C/3). El Ministerio Público intentaba una acción de amparo para impedir que el conflicto por reivindicaciones laborales, que ya llevaba cuatro meses, siguiera afectando la prestación de los servicios de salud pública. Sin embargo, los galenos iniciaron un conjunto de protestas, incluyendo la congregación el día 20 frente al TSJ en espera de la decisión, que finalmente los favoreció, declarando sin lugar a dicho amparo. (EN, 21-2-2002, C/2). Las protestas continuaban, ya no sólo por el incumplimiento de

pagos, sino por la falta de insumos para trabajar. Tal era el caso de los médicos del Materno Infantil del Este, que trancaban las vías para exigir la adquisición de los materiales y equipos que necesitaban para trabajar. (EN, 23-2-2002, Ivarelys Figueredo De Abreu, C/2).

EMPRESARIOS PREOCUPADOS: ¿SE AVECINA EL CAOS ECONÓMICO?

Fedecámaras: urge aplicar paquete de medidas

Los empresarios afiliados a Fedecámaras se mostraban muy preocupados por la situación económica del país y advertían la posibilidad de sufrir una crisis fiscal. Por ello, llamaban la atención sobre la necesidad de tomar una serie de medidas que permitieran reducir el gasto público, la fuga de capitales y el endeudamiento interno. En resumidas cuentas, proponían un paquete económico que contemplara una política de disciplina fiscal y austeridad. Los empresarios se mostraban dispuestos a dialogar para impedir el colapso de la economía. (EN, 6-2-2002, Katiuska Hernández, E/1).

Una de las variables de mayor importancia para la recuperación de la economía era la confianza, pues sin ella las inversiones desaparecen. Para ello, Juan Francisco Mejía, presidente ejecutivo de Conindustria, estimaba que el gobierno debía cumplir con cuatro pasos: "priorizar la agenda económica y social ante la agenda política e ideológica; cambiar a los miembros del gabinete económico, colocando a personas más vinculadas al aspecto técnico que al político; ejecutar un plan de emergencia de recuperación económica; y por último, enviar señales positivas para recuperar las inversiones extranjeras". (EUD, 9-2-2002, Giuliana Chiappe y Mariela León, Economía).

Por otro lado, el auge de la criminalidad también golpeaba al sector empresarial, pues se obligaban a instalar sistemas de seguridad, adquirir pólizas de seguro e inclusive recurrir a la vigilancia satelital y el blindaje de vehículos. Un informe elaborado por el IESA para Conapri refería un hecho inquietante: "por cada bolívar que invertía el Estado en seguridad, el sector privado sumaba 0,75 céntimos". (ENOL, 10-2-2002).

Como una contribución a disminuir el "clima de inmanente caos institucional, de intolerancia y falta de entendimiento y amenaza de la democracia", Fedeindustria proponía la creación de una mesa de diálogo nacional "con nuevos interlocutores", para permitir "el establecimiento de una agenda para preservar la paz institucional". (EUD, 10-2-2002, Mariela León, Economía).

Empresarios y expertos cuestionan paquete económico impuesto por el gobierno

Por sorpresa tomó el paquete anunciado por el Presidente Chávez a la mayoría de los empresarios del país. Los gremios empresariales y expertos económicos consideraban extemporáneas e insuficientes las medidas económicas anunciadas por el Ejecutivo. Carmona Estanga, presidente de Fedecámaras, admitía que "no

esperaba la apertura total del mercado cambiario, con una flotación de la moneda". Sin embargo, otros se mostraban optimistas, como el caso de Miguel Angel Pérez Abad, presidente de Fedeindustria, que opinaba que "a diferencia de otros paquetes económicos anunciados con anterioridad en el país, que redundaban en el aspecto macro, éste era completo e incorporaba el aspecto micro que tanto los impactaba". (EUD, 14-2-2002, Mariela León y Ernesto Ecarri Hung, Nacional y Política).

Lo cierto es que el ajuste económico estaba en marcha y los venezolanos se mostraban realmente preocupados ante el alza del dólar sobre el bolívar, la disminución de las reservas y el incremento de las tasas de interés. (EN, 21-2-2002, Andrés Rojas Jiménez y Katiuska Hernández, E/1).

LAS CACEROLAS SUENAN EN PDVSA

En la industria petrolera se producía un cambio de presidente. Los trabajadores despedían con lágrimas y aplausos al General Guaicaipuro Lameda que había sido removido por decisión del Presidente Chávez y recibieron con el sonido de cubiertos en vasos y platos a Gastón Parra Luzardo, su nuevo presidente, cuando éste hacía un recorrido por el comedor de la empresa. La idea de que los cambios se extendieran al resto de la Junta Directiva intensificaba las protestas. (EUD, 22-2-2002, Economía).

El 21 de febrero, un grupo de trabajadores de la nómina mayor manifestaron frente a las sedes ubicadas en La Campiña, Los Chaguaramos y Chuao, para objetar también el nombramiento de Gastón Parra Luzardo. (EN, 22-2-2002, Ana Díaz, E/6). Todos los trabajadores exigían el respeto a la meritocracia en la industria y no sólo aquellos representantes de la alta gerencia a los que habían denominado "los generales petroleros", que estaban definitivamente respaldados por más de 5.000 trabajadores. Estos trabajadores inclusive se animaban a escribir un comunicado que titulaban "Somos y seguiremos siendo la energía", en el que exigían el cumplimiento de la meritocracia y rechazaban la politización de la estatal ante la posibilidad de cambios en la Junta Directiva. (EUD, 26-2-2002, Patricia Ventura Nicolás). Muchos sectores se solidarizaban con la iniciativa de los petroleros, incluyendo Fedecámaras que manifestaba públicamente estar de acuerdo con las exigencias planteadas en ese documento. (EUD, 26-2-2002, Mariela León, Economía).

Un comunicado del presidente de la industria, publicado en la Intranet, planteaba a los trabajadores la intención de "profundizar relaciones francas y transparentes con los sindicatos y federaciones del sector petrolero", pero paralelamente se publicaban en Gaceta los nuevos integrantes de la Junta Directiva: Jorge Kamkoff y Alfredo Riera como vicepresidentes; Luis Dávila, Argenis Rodríguez y Felix Rodríguez como directores principales; y Arnoldo Rodríguez Ochoa, Rafael Ramírez y Clara Coro como directores externos. Una vez conocida esta noticia, las protestas no se hicieron esperar y casi toda la alta gerencia se reunió en un hotel del este de Caracas para manifestar su desacuerdo y la decisión de no renunciar a sus cargos. De vocero

fungió Edgar Paredes, vicepresidente de Pequiven, quien leyó un comunicado ante un auditorio que interrumpía constantemente, con consignas y aplausos, cada uno de los párrafos en los que se esgrimieron argumentos en defensa de la meritocracia. (EN, 27-2-2002, Alfredo Carquez Saavedra, E/1).

Esta problemática se unía a reclamos de algunos de los trabajadores en Zulia, quienes tomaron el llenadero de este Estado por haber sido excluidos de la nueva contratación colectiva y por la aparente disminución de sus prerrogativas laborales. (EUD, 22-2-2002, Mónica Castro, Economía). También un paro de gandoleros afectaba el suministro de gasolina en el oriente del país, donde las reservas se agotaban mientras que los transportistas se negaban a trabajar por la falta de pago de la prima por autodespacho en los llenaderos. (EN, 27-2-2002, Evaristo Marín, E/8).

Marzo de 2002

Este mes, en medio de un ambiente conflictivo, donde destacaba la problemática en el sector petrolero, educativo y de la salud, se producía un acuerdo inédito entre la iglesia, Fedecámaras y la CTV, materializado en un documento titulado "Pacto de Gobernabilidad", cuyo objetivo fundamental era el rescate de las instituciones y la unión de todos los sectores para la reconstrucción del país.

ACUERDO INÉDITO: IGLESIA-FEDECÁMARAS-CTV

Fedecámaras, CTV e Iglesia lanzan "Pacto de Gobernabilidad"

Fedecámas, la CTV y el clero se unían para redactar un documento denominado "Pacto de Gobernabilidad" donde se establecían una serie de premisas fundamentales necesarias para garantizar la estabilidad del régimen democrático y las condiciones de desarrollo en lo económico, político y social. (EN, 1-3-2002, Katiuska Hernández, D/2). El objetivo fundamental del acuerdo giraba en torno al rescate de las instituciones venezolanas y el inicio de un proceso de reconstrucción que incluyera a todos los sectores de la sociedad. (EUD, 2-3-2002, Alejandra M. Hernández, Nacional y Política). El combate a la pobreza también constituía uno de los puntos neurálgicos de las acciones contempladas dentro del acuerdo. (EN, 3-3-2002, Ana Díaz, D/2).

El 5 de marzo, en la quinta "La Esmeralda", sitio calificado como neutral, Pedro Carmona, Carlos Ortega y Luis Ugalde lideraron las bases del convenio. Los líderes del capital y el trabajo, bajo la rectoría eclesiástica y la presencia envolvente del mundo político, sellaron su compromiso con el país al suscribir el documento. El 10D, 23E y 27F daban fe de los propósitos comunes que movían a estas instituciones, cuyas actuaciones estaban apoyadas por buena parte de la sociedad civil. (EUD, 6-3-2002, Mariela León, Nacional y Política).

El documento contenía diez puntos fundamentales en los que debía trabajarse: la superación de la miseria, la unidad nacional, la democracia, la paz y tolerancia, el rol de las Fuerzas Armadas Nacionales, la productividad, el Estado y la sociedad, el capital y el trabajo, la inserción internacional, y la ética y los valores. (EUD, 6-3-2002, Nacional y Política). A partir de la presentación del documento a la opinión pública se daría inicio a una serie de mesas de trabajo que discutirían sobre las diferentes premisas del pacto, especialmente lo referido al empleo y la formación de los trabajadores. (EN, 7-3-2002, Ascensión Reyes R., D/1).

Manuel Caballero aseguraba que este pacto constituía el tercero en su tipo. El primero se produjo en 1859 cuando liberales y conservadores se unieron en la "fusión" con el objetivo común de derrocar a José Tadeo Monagas. Un siglo después, en octubre de 1958 se producía el segundo, al firmarse el Pacto de Puntofijo, el de mayor trascendencia en el país, pues pretendía, después de la caída de Marcos Pérez Jiménez, consolidar la sociedad democrática. (EUD, 7-3-2002, Nacional y Política).

¿Gobierno "dispuesto" a analizar propuesta Iglesia-Fedecámaras-CTV?

Rodríguez Chacín, Ministro del Interior y Justicia y José Vicente Rangel, Ministro de la Defensa, se mostraban dispuestos a analizar la propuesta, si la misma se orientaba a impulsar el diálogo y a concertar políticas para el entendimiento de todos los sectores. Monseñor Luis Azuaje, secretario de la Conferencia Episcopal Venezolana, manifestó que el diálogo podía fortalecer al gobierno, pero su rechazo constituía la pérdida de una oportunidad para la unión del país. (EN, 2-3-2002, Adela Leal y Yesmariana Gómez, D/2).

El 4 de marzo, Rodríguez Chacín, en una reunión sostenida con monseñor Baltazar Porras, descartó la posibilidad de un acuerdo entre el gobierno y la oposición, pero aclaró que en el Ejecutivo existía la disposición para oír las propuestas de cualquier organización, excepto la CTV, por la carencia de legitimidad de sus autoridades. (EN, 5-3-2002, Ascensión Reyes R. Y Katiuska Hernández, D/1). El presidente de la Asamblea Nacional, William Lara, criticó el documento por considerar que se trataba de "una táctica propagandística para sacar al gobierno con nuevos argumentos que no tenían pertinencia en la sociedad venezolana". Agregó que "en el país se instrumentaba un acuerdo de gobernabilidad perfectamente diseñado en la Constitución vigente". (EUD, 6-3-2002, Nacional y Política). El primer vicepresidente de la Asamblea, Rafael Simón Jiménez, se refirió al pacto como "un catálogo de buenas intenciones que no presentaba una solución concreta a los problemas del país". (EUD, 7-3-2002, Nacional y Política). A tan solo 24 horas de la presentación del documento, el Presidente Chávez aseguró que "en Venezuela nunca más volvería el pacto inmoral de las élites que le dieron la espalda a la mayoría del país", recordando el Pacto de Puntofijo. (EUD, 7-3-2002, Mariela León, Nacional y Política).

Diosdado Cabello, vicepresidente de la República, secundaba las palabras del Presidente Chávez y se refería al acuerdo como "el pacto de los resentidos de 40

años que perdieron sus privilegios y que intentaban desesperadamente volver al poder". (EUD, 8-3-2002, Nacional y Política).

Partidos políticos se muestran menos optimistas:

"la gobernabilidad se logrará con la salida de Chávez"

Las fuerzas políticas de oposición preparaban el terreno para una eventual salida del presidente Hugo Chávez de Miraflores y analizaban las opciones constitucionales para recortar el mandato. (EN, 5-3-2002, Celina Carquez, D/4).

El empresariado mostraba su apoyo a una salida constitucional. Voceros de Consecomercio, Conindustria, Fedenaga y Fedecámaras coincidían en que estaba latente la posibilidad de un gobierno de transición, aunque preferían la rectificación de la actual administración. (EN, 6-3-2002, Katiuska Hernández y Ana Díaz, D/2).

Sociedad civil en acción: mujeres marchan para pedir la renuncia de Chávez

El 8 de marzo, a las 8:00 am, en la Florida, frente a la iglesia La Chiquinquirá, comenzaron a congregarse un grupo de mujeres armadas con cacerolas. Tiempo después, a las 10:30, partieron para recorrer la Avenida Andrés Bello, hasta llegar a la Plaza Candelaria, con el firme propósito de pedir la salida del Presidente Chávez. Mostraban una diversidad de pancartas, en las cuales se leía, entre otras cosas: "Fuera la agresión y la violencia verbal" y "Marisabel, no te dejes, álzate". (EN, 9-3-2002, Celina Carquez y Yesmariana Gómez, D/2).

COMPLEJA PROBLEMÁTICA LABORAL

"No está planteado un aumento de salarios"

El Presidente Chávez, desde un mercado popular montado en el Paseo Los Próceres, dijo que no estaba previsto un incremento salarial, pues era un tema que debía estudiarse con cuidado. (EUD, 3-3-2002, Economía).

Para Alfredo Ramos, directivo de la CTV, el hecho de que el Presidente Chávez descartara un aumento salarial podría incrementar la conflictividad laboral, pues los trabajadores necesitaban compensaciones para enfrentar el impacto de las medidas económicas que recientemente se habían tomado. (EN, 4-3-2002, Ana Díaz, E/2).

Según estudios de Datanálisis, los pobres no podían comprar siquiera la canasta alimentaria, pues el salario mínimo era insuficiente. Para que una familia de cinco personas pudiera decir que el sueldo por lo menos le alcanzaba para "comer lo de siempre", el salario mínimo debía aumentar a 186.666 bolívares, es decir, 17,8% más. (EUD, 14-3-2002, Raquel Barreiro C., Economía). Otras cifras ubicaban a la informalidad en 53% y el desempleo en 14% para el mes de febrero de este año. (EUD, 24-3-2002, Economía). Lo cierto es que debía producirse un acuerdo para la fijación del salario mínimo, pues Fedecámaras y la CTV no podían definir un salario público y otro privado, pero las agendas de estas instituciones estaban copadas de conflictividad, por lo que era el turno del Ejecutivo para activar la tripartita. (EUD, 12-3-2002, Mariela León, Economía).

Una Ministra del Trabajo para tiempos duros

El Presidente Chávez, en su programa "¡Aló Presidente!", designó a María Cristina Iglesias, dirigente del partido Patria para Todos, como nueva Ministra del Trabajo, en sustitución de Blancanieve Portocarrero, a quien le esperaba un cargo en el exterior. (EUD, 4-3-2002, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política). La Ministra saliente sostuvo que era necesario "forzar el diálogo entre la sociedad civil y el gobierno" para evitar un clima de tensión laboral. (EUD, 5-3-2002, Raquel Barreiro C., Economía). La Ministra entrante señalaba que lo más importante era el diálogo, pero el social, no el de unos pocos, agregando "pa´lante Presidente, pa´allá vamos". (EUD, 7-3-2002, Economía). El nombramiento de la nueva Ministra fue calificado por Carlos Ortega como una provocación que demostraba la poca disposición del gobierno al diálogo. (EUD, 5-3-2002, Economía). La reacción de Ortega era de esperarse, pues María Cristina Iglesias reiteró sus dudas sobre la legitimidad de la directiva de la central obrera, "no como representante del Frente de Trabajadores Bolivarianos, sino como la Ministra del Trabajo". (EUD, 8-3-2002, Nacional y Política).

CTV prepara el terreno para una huelga general

La CTV se mostraba insatisfecha por las reacciones del gobierno ante sus peticiones, pues no cesaba en la violación de los derechos y libertades sindicales. Por ello y dada la crisis del país a todos los niveles y en todos los sectores, se encontraban preparando el terreno para una huelga general, buscando el apoyo de todos los sectores, inclusive de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que sostendría diversas reuniones en España y Luxemburgo. (EUD, 9-3-2002, Eugenio Martínez, Nacional y Política). La fecha tentativa fijada para la huelga era el 18 de este mes, pero su materialización era todavía incierta. (EUD, 12-3-2002, Taynem Hernández y Gustavo Méndez). Ante la posibilidad de la huelga, el Presidente Chávez expresó: "Que la hagan, pero tendrán que atenerse a las consecuencias", refiriéndose especialmente al sector petrolero. (EN, 12-3-2002, Adela Leal, D/1). Carlos Ortega se mantenía firme y aclaraba que la huelga era inevitable, pues en la CTV se había decidido "ir por la calle del medio". (EUD, 20-3-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política). En Fedecámaras había acuerdo para apoyar el paro de la CTV. (EUD, 19-3-2002, Mariela León, Economía). En medio de esta problemática, la Defensoría del Pueblo presentaba su primer anuario sobre Derechos Humanos, según el cual, los derechos laborales fueron los más vulnerados durante el 2001. (EN, 2-3-2002, Marianela Palacios, D/2).

Los partidos oficialistas, MVR y PPT, presionaban al CNE para que decidiera por la anulación de las elecciones de la CTV y convocara a un nuevo proceso comicial. (EUD, 12-3-2002, Taynem Hernández y Gustavo Méndez, Gobernabilidad). El presidente del ente comicial, Roberto Ruiz, advirtió que si la central obrera no presentaba las actas, ella misma anularía los comicios, pero los cetevistas insistían en que no acatarían ninguna decisión del CNE. (EUD, 13-3-2002, Taynem Hernández y Gustavo Méndez, Nacional y Política). El origen de la diatriba

giraba en torno a una pregunta: "¿qué pasó con las actas?". Mientras la oposición aseguraba que el oficialismo las quemó, el oficialismo alegaba que la oposición las había desaparecido. (EUD, 14-3-3002, Nacional y Política).

A pesar de estas discusiones, Bernard Gernigon, jefe del Servicio de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, dijo que cualquier pronunciamiento externo a la CTV sobre su proceso comicial constituía una violación al convenio 87 que establece que las organizaciones laborales tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, sin injerencia de los poderes públicos. (EN, 14-2-2002, Lucía Lacurcia, D/1).

SECTOR PETROLERO DICE "SÍ A LA MERITOCRACIA Y NO A LA POLITIZACIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA"

Petroleros se declaran en asamblea permanente

Los trabajadores de PDVSA se declararon en asamblea permanente y reclamaron la rectificación de los nombramientos del directorio. De no producirse los cambios en la Junta Directiva adoptarían otro tipo de acciones. (EUD, 1-3-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía). El descontento obedecía a que la designación de algunos de los integrantes de la nueva junta suponía, según algunos, un "salto de entre 4 y 6 promociones, equivalentes a entre 15 y 20 años de carrera". (EN, 1-3-2002, Alfredo Carquez Saavedra, E/1). Sin embargo, Gastón Parra Luzardo insistía en que las hojas de vida de los nuevos directivos indicaban que éstos poseían los méritos suficientes para continuar en los cargos designados. (EN, 9-3-2002, Alfredo Carquez Saavedra, D/5).

Gonzalo Feijóo, asesor mayor de la Gerencia de Planificación, Refinación, Comercio y Suministro, y Juan Fernández, Gerente de Control Financiero, se convertían en líderes de la protesta e insistían en pedir la renuncia en pleno de los directores principales de la corporación energética. (EN, 5-3-2002, Alfredo Carquez Saavedra, E/2).

Como respuesta a estas demandas, la Junta Directiva de PDVSA emitió un mensaje a los trabajadores solicitándoles serenidad y apertura al diálogo, pues, según el comunicado, "era necesario dejar fluir el diálogo que permitiera conocer las reales motivaciones de este equipo directivo y sus propósitos de impulso al trabajo creador". (EUD, 1-3-2002, Economía).

Por otro lado, la Procuradora General de la República, Marisol Plaza, ante la posibilidad de un paro de la industria petrolera, consideraba que la manifestación no tenía fundamento, pues si los empleados de la corporación decidían realizar un paro tenían que presentar un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo alegando violación de las condiciones laborales, además que las protestas por el nombramiento de la nueva directiva carecían de fundamentos legales. (EUD, 6-3-2002, Mayela Armas H. Y Raquel Barreiro C., Economía). La Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, avalaba esta opinión, manifestando que el paro de Pdvsa

podía calificarse de ilegal, porque los reclamos de los empleados de la empresa estaban basados en supuestos completamente distintos a los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo". (EN, 9-3-2002, Ana Díaz, D/7).

Sin embargo, las protestas de los trabajadores de la petrolera contaban con el apoyo de Fedepetrol, Fedecámaras y la CTV. (EUD, 11-3-2002, Raquel Barreiro C., Economía). Según cifras de una encuesta realizada por la empresa encuestadora CECA, un 60,1% de la población creía que la directiva debía renunciar. (EUD, 11-3-2002, Economía).

Más reclamos

Empleados del holding petrolero estatal realizaron una vigilia en la sede de Pdvsa-Gas y allí ratificaron la necesidad de una rectificación o la renuncia de la junta directiva. (EUD, 3-3-2002, Economía).

El 5 de marzo, los empleados de la nómina mayor y del tren ejecutivo de Pdvsa decidieron sacar sus pancartas y vocear consignas para dar un ultimátum a los cinco directores internos recién juramentados por el Ejecutivo Nacional. Uno de los despachadores de la panadería Las Delicias, ubicada al frente de la sede de Pdvsa en La Campiña, confesó que en sus 20 años de labor jamás había presenciado una protesta de los empleados "enfluxados" de la industria petrolera. (EUD, 5-3-2002, Ernesto Ecarri Hung, Nacional y Política).

En Maracaibo cerraron avenida durante dos horas

Los empleados de una de las sedes de Pdvsa en Zulia, ubicada en el sector 5 de julio, protestaron el mismo día 5 frente a sus instalaciones, alegando un creciente descontento con el nombramiento de la nueva junta directiva y con la estigmatizada politización de la estatal petrolera. (EUD, 5-3-2002, Mónica Castro, Nacional y Política).

Hecho histórico: sindicato de ejecutivos

Un hecho histórico, estaba constituido por la intención de algunos de los trabajadores de la industria de conformar un sindicato de profesionales de Pdvsa, lo cual se decidiría mediante la realización de reuniones entre diversos representantes de la industria. (EN, 5-3-2002, Alfredo Carquez Saavedra, E/1).

Ante esta situación, una opinión jurídica redactada por la Procuraduría General de la República señalaba que resultaba inconveniente para los intereses del país que su principal fuente de ingresos estuviera dirigida por personas que no fueran de absoluta confianza del Presidente. (EN, 15-3-2002, Alfredo Carquez Saavedra, E/2).

Trabajadores bolivarianos también fijan posición

El 7 de marzo, desde las 11:00 am hasta las 4:00 pm, los trabajadores bolivarianos de Pdvsa tomaron la sede de La Campiña para dar su respaldo al nuevo presidente de la corporación, Gastón Parra Luzardo, impidiendo que el personal que

cuestionaba el nombramiento de la directiva efectuara una nueva acción de protesta. (EUD, 7-3-2002, Mayela Armas H., Economía).

Algunos miembros de la industria también denunciaban irregularidades durante la gestión de Guaicaipuro Lameda, pues la meritocracia de Pdvsa supuestamente no se habría cumplido con 320 trabajadores. (EN, 18-3-2002, Ana Díaz, E/6).

Se agudiza lucha en Pdvsa

El día 9, 15.000 trabajadores de la nómina mayor, nómina ejecutiva y personal de apoyo de Pdvsa en todo el país se unieron para decir "sí a la meritocracia y no a la politización", paralizando sus actividades desde las 8:00 am hasta las 12:00 m. Las pancartas, cacerolas y pitos fueron ingredientes comunes en todas las dependencias de la petrolera. (EUD, 9-3-2002, Mayela Armas H. Y Mónica Castro, Economía).

Un grupo conformado por 200 exdirectivos de la industria manifestaban su apoyo a la protesta mediante la suscripción de un "Manifiesto para el rescate del sector petrolero nacional". (EUD, 9-3-2002, Economía).

Las protestas no se quedarían allí, porque estaba anunciado el inicio de una "operación morrocoy" que incluiría medidas como el incumplimiento de horas extras y hacer más lentas las actividades de suministro de combustible. (EUD, 12-3-2002, Economía). Un ejemplo de estas acciones era el de una embarcación fletada por la República de Cuba para llevar un cargamento de 300.000 barriles de crudo, que se vio obligada a esperar más de 24 horas para poder zarpar rumbo a la isla caribeña. (EN, 13-3-2002, Alfredo Carquez Saavedra y Evaristo Marín, E/1).

Ante las constantes amenazas de una paralización en la industria petrolera, el Presidente Chávez fue enérgico al manifestar que "si la paraban, la militarizaría". (EUD, 18-3-2002, Elvia Gómez, Economía).

Mientras se desarrollaban las protestas se producían algunos despidos y jubilaciones con las que muchos se mostraban en desacuerdo.

EDUCADORES Y EMPLEADOS DE LA SALUD SE PARAN

285 mil docentes se paralizan por 48 horas

A partir del 5 de marzo, 285 mil docentes paralizaron actividades durante 48 horas en protesta por el incumplimiento de 32 cláusulas del contrato colectivo firmado el 25 de mayo del 2001. Aproximadamente 7 millones de estudiantes se verían afectados por el paro al que se sumaron 96,4% de las escuelas oficiales. (EN, 6-3-2002, Mireya Tabuas, C/2). Los docentes esperaban el diálogo con el Ejecutivo pero Istúriz calificaba de "mamadera de gallo" las acciones, manifestando que las mismas tenían un carácter netamente político. (EUD, 15-3-2002, Gustavo Méndez y Joan Izaguirre, Nacional y Política).

Paralización de empleados de la salud

Desde los primeros días de marzo, el gremio médico amenazaba con ir a un paro indefinido que comenzaría el 13 de este mes, si el Ejecutivo Nacional no ofrecía una pronta solución a sus demandas laborales. (EUD, 3-3-2002, Alejandra M. Hernández F., Nacional y Política). Días más tarde se anunciaba que la huelga médica a la que se sumarían 27 mil médicos y que paralizaría más de 4 mil centros se iniciaría el día 18. (EUD, 13-3-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política). La CTV ofreció pleno respaldo a esta acción sindical, de modo que en un acuerdo sin precedentes, gremios y sindicatos del sector salud se unirían por primera vez en una huelga indefinida para reclamar al unísono sus reivindicaciones salariales al Ministerio de Salud y Desarrollo Social y al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. (EUD, 14-3-3003, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

El día 6, un grupo de empleados y obreros del Hospital Clínico Universitario se apostó en la entrada de la Ciudad Universitaria de la UCV para reclamar el pago del llamado "comensal" que no les era cancelado desde inicios del año. La policía metropolitana se vio obligada a desviar el tránsito como medida preventiva. (EUD, 6-3-2002, Rafael Romero, Ciudad).

El mismo día se producía un paro convocado por la Federación Médica Venezolana, que según informaciones suministradas por esta institución, había sido acatado en un 95%. La huelga se desarrolló desde las 7:00 am hasta las 7:00 pm, en protesta por el incumplimiento del contrato colectivo, cuyas cláusulas habían sido violadas reiteradamente. (EUD, 7-3-2002, Ciudad).

El día 12 se repetían las acciones de los obreros y empleados del Clínico, quienes nuevamente protestaron en la puerta Tamanaco de la UCV generando gran caos vehicular. Esta vez, se unieron a la manifestación representantes del Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos, el Instituto Nacional de Nutrición, el Instituto Nacional del Menor y del Instituto Nacional de Geriatría. (EUD, 12-3-2002, Rafael Romero, Ciudad).

A partir del 18 de marzo, a pesar de la insistencia de la Ministra de Salud y Desarrollo Social, María Urbaneja, de calificar el paro de político, como consecuencia de la huelga convocada por la Federación Médica Venezolana, no habría consultas ni cirugías electivas en los hospitales del país y en los ambulatorios tampoco se recibiría a los pacientes. La Ministra Urbaneja tuvo que ratificar su disposición al diálogo e hizo un llamado a "rescatar la labor del médico para no utilizar la vulnerabilidad del pueblo en su condición de paciente en un conflicto de carácter político". La funcionaria explicó, en referencia al aumento salarial, que un incremento del 8% propuesto por el gobierno más el alza del monto en tickets de alimentación a 132.000 bolívares ubicaban el ingreso total de un médico residente por encima de los 800.000 bolívares. (ENOL, 18-3-2002, Vanesa Davies, Información).

El 26 de marzo, el paro nacional del gremio médico llegaba a su octavo día sin visos de una solución y las acciones de protesta continuaban. (EUD, 26-3-2002, Ciudad).

Abril de 2002

El mes de abril de este año definitivamente sería incluido en los libros de historia de Venezuela. Un "Golpe de Estado" contra el Presidente Chávez era el resultado del conflicto que los diversos actores de la sociedad, mantenían como muestra de descontento con el gobierno. Sin embargo, los teóricos todavía debaten sobre las características, causas y consecuencias del hecho, inclusive sobre su denominación, pues para algunos debía calificarse como un "vacío de poder". Recomendamos al lector de esta crónica acudir al número 45 de la Revista sobre Temas de Coyuntura publicada por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB el año 2002 titulada "Golpes de Abril", en la que diferentes autores ofrecen un análisis del hecho desde diferentes perspectivas.

11 DE ABRIL DE 2002: UNA FECHA PARA LA HISTORIA

En esta parte de la crónica, cuyo objetivo fundamental es exponer, en forma ordenada y metódica, el conjunto de noticias e informaciones asociadas al mundo laboral y la relación de los diferentes actores del sistema de relaciones industriales, los acontecimientos que se desarrollaron en estas fechas, específicamente aquellos relacionados al 11 de abril, no se presentan en forma detallada, pero evidentemente se han incluido porque revisten una innegable importancia. Recomendamos al lector acudir a las noticias de prensa que se citan para obtener detalles sobre los hechos.

Antecedentes

Tal como se ha expuesto en los meses anteriores, la CTV venía trabajando en la convocatoria de un paro nacional. Aún cuando se hablaba de un paro de 24 o 48 horas, no se descartaba la huelga general. El Presidente Chávez le advirtió a los que él calificaba como "pequeños sectores que soñaban con una huelga general", que "a Venezuela no la paraba nadie". (EUD, 3-4-2002, Gustavo Méndez y Alfredo Rojas, Nacional y Política). Además, la CTV se mostraba fortalecida, pues la renuncia del presidente del Consejo Nacional Electoral (CNE), Roberto Ruiz, y de sus miembros principales, Rómulo Rangel y Vicente González, comprometían la legitimidad del ente comicial y parecía favorecer la legitimación de las autoridades sindicales. (EUD, 3-4-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Fedecámaras apoyaba el llamado a huelga realizado por la CTV en un contexto que definitivamente favorecía esta acción, dada la problemática presente en la industria petrolera, la cual se detalla más adelante. (EUD, 6-4-2002, Mariela León, Nacional y Política).

Otros, entre los cuales encontrábamos diversas ONG´s y partidos políticos de oposición, proponían la realización de un referéndum consultivo que derivara en la solicitud de renuncia del Presidente Hugo Chávez, pues no creían en una rectificación del gobierno y estaban convencidos que la única manera en que el país

podía tomar la senda del desarrollo era salir del equipo de gobierno. (EUD, 3-4-2002, Elvia Gómez, Nacional y Política).

Los diversos actores que se mostraban a favor de la paralización se ponían finalmente de acuerdo en una fecha, el martes 9 de abril. La acción, calificada como "un paro por la libertad", se iniciaría a las 6:00 am por un lapso de 24 horas y cabía la posibilidad de que fuera extendido. (EN, 7-4-2002, Katiuska Hernández, E/2).

Al llegar el día 9, el paro se desenvolvía en medio de una guerra mediática en la que la información difundida por los medios privados de comunicación social era "contrarrestada" por cadenas oficiales de radio y televisión que transmitían declaraciones de voceros oficiales del gobierno. (EUD, 9-4-2002, Lucidle González R., Nacional y Política). La mayoría había acatado el llamado a paro; otros, aún cuando manifestaban no ser chavistas, decidieron trabajar; y finalmente, otro grupo simplemente mostraba su desacuerdo con la paralización. (EUD, 10-4-2002, Luis Martínez, Nacional y Política).

La respuesta del gobierno era declarar el paro de ilegal, pero afirmando, según el propio Diosdado Cabello, Vicepresidente de la República, que todo estaba "absolutamente bajo control", descartando el decreto de un estado de excepción. (EUD, 9-4-2002, Lucidle González y Raquel García, Nacional y Política).

Ante el desprecio que los representantes del gobierno mostraban contra los resultados del paro, la CTV decidía extenderlo por 24 horas más. El objetivo seguía en pie: obligar una rectificación del Presidente Chávez. (EUD, 10-4-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Esta medida era anunciada por Carlos Ortega a la 5:40 pm desde el auditorio del piso 17 del edificio de la CTV, quien llamó además a una concentración frente a esta sede que se realizaría el día siguiente. (EUD, 10-4-2002, Nacional y Política). Fedecámaras, que según las cifras que se ofrecían había apoyado la paralización en un 80%, decidía continuar al lado de la CTV y no descartaban la posibilidad de que esta acción se convirtiera en indefinida si se producían causas excepcionales. (EUD, 10-11-2002, Alejandra M. Hernández F., Nacional y Política).

El Presidente Chávez subestimaba las consecuencias del paro convocado por la CTV y Fedecámaras y denunciaba que se estaba preparando una conspiración en su contra, agregando: "Hoy me paso la espada de nuevo a la mano izquierda. Aquí la tengo lista para dar las batallas que haya que dar por la libertad y la justicia del pueblo bolivariano". Estas palabras fueron emitidas por el primer mandatario en la duodécima cadena del día martes. (EUD, 10-4-2002, Alfredo Rojas y Ernesto Villegas Poljak, Nacional y Política). Las Fuerzas Armadas Nacionales se mantenían en alerta y muchos de los componentes se encontraban encuartelados. (EUD, 10-4-2002, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política).

El día 10, después de evaluar los resultados del paro, el movimiento obrero, apoyado por el sector empresarial, acordaban extremar la lucha y prorrogar, sin fecha límite, la paralización de actividades en todo el país. (EUD, 11-4-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

11 de abril de 2002

Este día, el tercero consecutivo de paro nacional convocado por la CTV y respaldado por Fedecámaras, se presentaba con concentraciones y manifestaciones en todas las regiones del país, algunas a favor y otras en oposición al gobierno. En Caracas, una gran marcha, que tenía como destino Miraflores, fue interceptada en la Avenida Bolívar, generándose enfrentamientos entre opositores y aquellos que apoyaban al gobierno, que además parecían gozar de la especial protección de los militares. Este hecho ocasionó el desvío de algunos de los que participaban en la marcha y un buen número de ellos fueron interceptados a la altura de Puente Llaguno, donde algunos "pistoleros" vinculados al gobierno disparaban a la manifestación desde las alturas del puente. El resultado fue una verdadera masacre, donde algunos venezolanos resultaron muertos y otros tantos heridos por varios motivos. Inclusive, algunos recibieron impactos de bala de francotiradores ubicados en los edificios aledaños. Esto ocurría mientras las televisoras privadas eran suspendidas en reprimenda por no transmitir intactas las cadenas del Ejecutivo, pues las pantallas se habían "partido en dos", mostrando de un lado la cadena del Presidente Chávez y del otro los lamentables acontecimientos. (EUD, 12-4-2002, Juan Francisco Alonso). Hoy día todavía se espera por las investigaciones que definitivamente den con los culpables de los asesinatos y de las acciones violentas desarrolladas ese día.

A partir de ese momento se desencadenaban un conjunto de pronunciamientos de personal vinculado a distintas instituciones del gobierno, rechazando enérgicamente los acontecimientos que se habían producido en la capital. Los mismos incluían también a los jefes y altos oficiales de los distintos componentes de las Fuerzas Armadas Nacionales. En realidad no había claridad sobre lo que sucedía, pero las declaraciones del General Efraín Vásquez Velasco, comandante de la más poderosa de las fuerzas, habían precipitado la caída de Chávez, a quien supuestamente, según palabras del propio General Lucas Rincón Romero, Inspector General de las FAN, se le había solicitado la renuncia, "la cual aceptó". En parte, el desacuerdo de estos militares se produjo desde el momento en que el Presidente Chávez ordenó la aplicación del Plan Ávila, acatado por el General García Carneiro, quien trasladó un grupo de tanquetas a Miraflores. Chávez estuvo acompañado por Aristóbulo Istúriz, William Lara y Juan Barreto a lo largo de todas esas angustiosas horas durante las cuales su poder se fue haciendo trizas. Durante todo ese tiempo, Chávez expresaba preocupación por su familia y tuvo la suerte de lograr que la primera dama y sus dos hijos abordaran un avión de Pdvsa que despegó de La Carlota hacia Barquisimeto. Se decía que Chávez había solicitado que se le dejara huir en un avión hacia Cuba, lo cual nunca sucedió.

Después del día 11...

El día 12, Pedro Carmona Estanga asumía interinamente la jefatura del Estado, emitiendo un decreto constitutivo de su gobierno democrático y de unidad nacional. Su asunción al poder ocurría 24 horas después del trágico desenlace de la marcha del

día 11. Sin embargo, Carmona cometía un error al desmantelar de un plumazo los estamentos organizativos y legales del período precedente. "Relajado y seguro, hizo su aparición en el salón Ayacucho del palacio de gobierno a las 5:25 pm. Lo aguardaban los miembros del Alto Mando Militar y de su Gabinete Ejecutivo, representantes del cuerpo diplomático, Iglesia, medios de comunicación social, empresarios e industriales y, en menor proporción, sindicalistas y políticos. Tras la venia de algunos juristas, Daniel Romero, designado Procurador General de la República, leyó el decreto de constitución de la provisoria gestión, en el que se suspendían de sus cargos a los diputados de la Asamblea Nacional, los Magistrados del Tribunal Supremo de Justicia, el Fiscal General de la República, el Contralor General, la Procuradora, el Defensor del Pueblo y los miembros del Consejo Nacional Electoral. Igualmente se acordó dejar sin efecto la promulgación de 48 leyes aprobadas en noviembre de 2000 por vía Habilitante y llamar, en un período no mayor a 365 días, a nuevas elecciones, advirtiendo que Carmona no podría ser candidato". Desde ese momento se designaban también a algunos de los que ocuparían cargos en dicho gobierno de transición, entre los cuales estaban siete Ministros. Aquel salón casi se venía abajo luego de la lectura del documento, que al final eliminaba la palabra "Bolivariana" de la denominación de la República. (EUD, 13-11-2002, Mariela León, Nacional y Política).

Los sindicalistas no parecían estar de acuerdo con muchas de las decisiones tomadas por el "gobierno de transición" y representantes de la CTV aclaraban que mantendrían su posición, pues no eran ningunos gobierneros. (EUD, 13-4-2002, Gustavo Méndez). Un hecho curioso ocurría mientras se daba lectura al decreto, pues Alfredo Ramos, líder del Nuevo Sindicalismo y miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, debía avalar con su firma el documento, pero se informó que se encontraba "atendiendo una llamada telefónica". Sin embargo, este dirigente sindical luego aclararía que no estuvo presente por su desacuerdo con la eliminación de los poderes públicos. (EUD, 15-4-2002, Elvia Gómez, Nacional y Política).

Lo cierto es que el país, según la opinión de muchos, estuvo al borde de ser secuestrado por una "dictadura de derecha", precisamente por la intención de Carmona de eliminar todos los poderes públicos, obviando los principios democráticos. Esto ocasionó que una parte importante del pueblo se concentrara en las afueras de Miraflores para exigir que les devolvieran a su Presidente. La situación se había vuelto verdaderamente confusa, pero finalizaba con un hecho todavía más insólito, pues Chávez, que había permanecido detenido en la isla de La Orchila aterrizaba en un helicóptero en Miraflores para recobrar el poder. Antes de esto, se habían producido algunos eventos que contribuyeron a la liberación del primer mandatario, también como consecuencia del tan criticado decreto: las declaraciones de la primera dama, Marisabel, a la televisora CNN y las palabras del Fiscal General de la República, Isaías Rodríguez, quien manifestó que el Presidente no había renunciado y que él se mantenía a la espera de su liberación.

El día 14, Chávez, que había sobrevivido a los acontecimientos y ahora recobraba el poder, se dirigió en la madrugada al pueblo venezolano para efectuar

algunas aclaratorias, entre ellas, "la falsedad de su renuncia", aspecto sobre el cual todavía no se posee certeza. El primer mandatario efectuó un llamado al reencuentro y al diálogo entre todos los sectores de la sociedad. Carlos Ortega no tardó mucho en dar una respuesta a las palabras del mandatario y afirmó que la CTV seguiría realizando el trabajo que le correspondía a favor de los trabajadores. (EUD, 15-4-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Alfredo Ramos, de la CTV, precisó que para que se dieran las condiciones de una mesa de diálogo, como lo había planteado el Presidente Chávez, el mandatario debía reconocer la legitimidad y autonomía del movimiento sindical y proceder al desarme de los círculos bolivarianos. (EUD, 15-4-2002, Elvia Gómez, Nacional y Política).

El Presidente Chávez garantizó la seguridad de Carmona y aunque el dirigente empresarial, ahora expresidente de las República, se mantendría detenido, se aseguró que se respetaría su derecho a la defensa. (EUD, 15-4-2002, Mariela León, Nacional y Política). Al parecer, muchos alertaron a Carmona sobre el error que cometía al disolver todos los poderes legítimamente constituidos, pero éste insistió en desestimar los consejos. Inclusive el sacerdote jesuita, Mikel de Viana, alertó a Carmona Estanga que se produciría su destitución en breve plazo y la sociedad venezolana se precipitaría por la pendiente de la inestabilidad definitiva, tal como se expresaba en una misiva con fecha del 12 de abril. (EUD, 15-4-2002, Nacional y Política). Carlos Fernández, ahora presidente encargado de Fedecámaras, también manifestaba el desconocimiento por parte de este ente empresarial del decreto lanzado por Carmona y aclaraba que su participación no había ido más allá de las protestas visibles por la situación del país. (EUD, 16-11-2002, Mariela León, Economía). De hecho, el propio Carmona admitía "haber tenido el coraje de dar un paso", agregando que "lo hacía solo por su conciencia". (EUD, 18-4-2002, Mariela León, Nacional y Política).

El 16 de este mes se decidía que Carmona debía permanecer detenido en su casa, ante lo que se produjo la objeción del Fiscal General de la República, que interpuso un recurso de apelación que exigía prisión preventiva para Carmona. (EUD, 17-4-2002, Irma Álvarez, Nacional y Política).

En medio de estos acontecimientos, los disturbios y saqueos en todo el país no se hicieron esperar. Muchos aprovecharon la situación de inestabilidad y confusión para saquear los negocios que encontraban a su paso, con el agravante de la ausencia de efectivos policiales y militares que impidieran aquellos hechos. (EUD, 16-4-2002, Raquel Barreiro C., Yolanda Ojeda Reyes y Giuliana Chiappe, Economía). Ante estos acontecimientos, el gobierno garantizaba el abastecimiento y ofrecía apoyo financiero a los afectados. (EUD, 17-4-2002, Economía). De todas formas, los daños ascendían a 200 millardos y se habían perdido más de 80 mil empleos. (EUD, 19-4-2002, Raquel Barreiro C. Y Giuliana Chiappe).

El Presidente Chávez, que pidió perdón a las personas a las que había atacado públicamente en su programa o en cadenas de radio y televisión, anunció la apertura de las mesas de diálogo para la discusión de los principales problemas del país, en las que tendrían cabida todos los sectores de la sociedad. Para formalizar este

llamado, adelantaba para el día 16 el inicio de las funciones del Consejo Federal de Gobierno, que anteriormente estaba previsto para el 18. Sin embargo, luego el Vicepresidente, Diosdado Cabello, aclaraba que la fecha dada por Chávez estaba errada y que efectivamente el Consejo Federal de Gobierno se instalaría el 18. El primer mandatario también hizo un llamado al cese de los rumores que corrían por toda Venezuela e incluso en el exterior, con mensajes que transitaban por las vías telefónicas y en la internet, reiterando que los hechos debían ser investigados, cosa que todavía no se ha hecho. (EUD, 16-4-2002, Alfredo Rojas). Monseñor Porras insistía en que "no se podía pasar la página y comenzar en blanco, pues el 11 de abril se habían cometido asesinatos que debían ser clarificados". (EUD, 16-4-2002, Marta Aguirre, Nacional y Política).

Representantes de Fedecámaras y Conindustria reiteraban su disposición de dialogar, pero parecían no confiar mucho en la sinceridad del Presidente Chávez.

Finalmente, el diálogo comenzaba con la instalación del Consejo Federal de Gobierno, al que no asistió el Alcalde Mayor Alfredo Peña, pues no había sido invitado. El resultado de la reunión fue la decisión de juramentar una comisión coordinadora del debate, pues según el propio Chávez, el diálogo no podía quedarse sólo en algunas cúpulas, sino que debía extenderse a nivel nacional. (EUD, 19-4-2002, Alfredo Rojas, Nacional y Política). Sin embargo, la reunión pareció no cumplir con las expectativas de todos los asistentes, comenzando con un discurso de Chávez de más de una hora y sin una propuesta de agenda de trabajo. Por lo tanto, el gobernador de Carabobo, Enrique Salas Feo, abandonó la reunión antes de tiempo; el Gobernador de Miranda, Enrique Mendoza, no asistió y el alcalde de Baruta, Henrique Capriles, se reveló, afirmando que pensaba que la reunión era para trabajo y no para discursos. (EUD, 19-4-2002, Nacional y Política). Además, la Ley que regularía el funcionamiento del Consejo Federal no se aprobaba y el Presidente Chávez decidía nombrar a Diosdado Cabello, José Vicente Rangel y Ramón Rodríguez Chacín como los integrantes de una secretaría que comenzaría a coordinar el funcionamiento de dicho Consejo. (EUD, 19-4-2002, Nacional y Política).

En medio de una crisis de gobernabilidad, la lucha no cesa

El día 15, el secretario general de la CTV, Manuel Cova, daba lectura al pronunciamiento oficial de la central obrera, que invitaba al Ejecutivo a cumplir sus palabras de unión y rectificación para saldar las peticiones de los sindicatos en cuento al salario mínimo, discusión de las convenciones colectivas, sistema de seguridad social, pasivos laborales y la apertura de la comisión tripartita. En cuanto al futuro inmediato de la nación, hizo referencia a la división de la sociedad venezolana, incluyendo la fractura de las Fuerzas Armadas Nacionales. En respuesta a la crisis de gobernabilidad generada a partir del 11A, repitió la postura sindical de convocar un referendo consultivo para que fuera el pueblo quien decidiera democráticamente el destino del gobierno del Presidente Chávez. (EUD, 16-11-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Julio Borges, diputado y dirigente del partido Primero Justicia, aclaró que debía separarse el espíritu democrático, venezolanista y bien intencionado de Carmona, de los errores que se cometieron ese día. Además expresó que su partido solicitaría la intermediación de la OEA para la convocación a elecciones. (EUD, 16-4-2002, Elvia Gómez, Nacional y Política).

Para el día 17 se convocaba a una sesión extraordinaria de la Asamblea Nacional para debatir sobre la situación del país y discutir sobre la conformación de una "comisión de la verdad". Sin embargo, los diputados opositores, a excepción de los de Convergencia, no asistieron al llamado. (EUD, 17-4-2002, Taynem Hernández, Nacional y Política). De todas formas se realizó la sesión y hubo consenso para investigar los hechos del 11 de abril. (EUD, 18-4-2002, Elvia Gómez, Nacional y Política).

La sociedad civil organizada alertaba que ahora existían más razones para solicitar la renuncia de Chávez, en caso de ser fingido el anuncio de cambio. Estas palabras eran emitidas por algunos voceros de Alianza Cívica, entre los cuales estaban Leonardo Pizani, Lila Vega y Elías Santana. (EUD, 17-4-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Todavía quedaban muchos temas pendientes, lo que exigía el tomar medidas que sirvieran para solventar la problemática económica, social y política, cosa que todavía no se había hecho.

Carlos Ortega, tras conversaciones sostenidas con el Ministro de la Defensa, José Vicente Rangel, manifestaba estar dispuesto a conversar hasta con el diablo si era necesario, esto ante la invitación a dialogar con el Presidente Chávez. (EUD, 20-4-2002, Alfredo Rojas, Nacional y Política). Sin embargo, el verdadero diálogo y las medidas puntuales que debían resultar de este parecían no llegar nunca, por lo que la CTV anunciaba una nueva marcha para el 1° de mayo. (EUD, 27-4-2002, Nacional y Política). Miembros de asociaciones no gubernamentales apoyaban la iniciativa de marchar ese día, manifestando además que la sociedad civil no abandonaría las calles. (EN, 28-4-2002, Yelitza Izalla Yánez, D/4).

AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO DE 20%: ¿BOZAL DE AREPAS?

La devaluación del bolívar, como consecuencia de las políticas implementadas por el gobierno, verdaderamente había afectado el "bolsillo" de todos los venezolanos. (EUD, 1-11-2002, Soraya Ospina).

Hasta el parito Patria para Todos (PPT) solicitaba al gobierno que considerara decretar un aumento salarial, como un paso más para el éxito de las medidas económicas que se estaban aplicando, asegurando que se poseía la capacidad para hacerlo. (EUD, 2-11-2002, Taynem Hernández, Economía).

Sin embargo, los empresarios llamaban la atención sobre el peligro que para las empresas venezolanas constituía un aumento con fines populistas que sólo

provocaría el cierre de empresas y la desaparición de fuentes estables de trabajo. (EUD, 4-11-2002, Mariela León, Economía).

A pesar de ello y como respuesta al paro nacional con el que venía amenazando la CTV, el gobierno saltó adelante anunciando un aumento del 20% del salario mínimo, ubicándolo en 190.080 bolívares. (EUD, 8-11-2002, Alfredo Rojas, Nacional y Política). El decreto de aumento se publicaría el 1° de mayo. (EUD, 26-11-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía). Por supuesto, según el anuncio del Presidente Chávez en su programa "¡Aló Presidente! número 102, la medida de aumento vendría acompañada de un decreto de inamovilidad laboral por 60 días. (EUD, 29-11-2002, Economía).

Los costos derivados del aumento se ubicaban alrededor de 644 millardos, cifra que, según representantes del Ministerio de Finanzas, podría cubrirse debido al alza en el precio del crudo. De todas formas, se le había echado mano a los recursos del Fondo de Estabilización Macroeconómica (FIEM) para cumplir con las obligaciones. (EUD, 26-11-2002, Mayela Armas, Economía). Sin embargo, el director del Banco Central de Venezuela, Domingo Maza Zavala, consideraba que el incremento del salario mínimo en un 20% podría agravar la ya precaria situación de las finanzas públicas. (EUD, 30-11-2002, Economía).

Las regiones también enfrentaban un camino empinado para cumplir con el aumento y según cifras del Consejo de Economía Nacional, dicho aumento representaba gastos adicionales para las regiones de 0,3% del Producto Interno Bruto (PIB). (EUD, 27-11-2002, Economía).

PDVSA: ¿EL FINAL DE UN CONFLICTO?

El conflicto que se había iniciado el 9 de febrero con el anuncio de la salida de Guaicaipuro Lameda y la entrada de Gastón Parra continuaba, cada vez con mayor fuerza. (EUD, 2-11-2002, Nacional y Política).

Según los expertos, un escenario catastrófico se dibujaba en Pdvsa con la posibilidad de paralización, pues aunque posiblemente la huelga no implicaría a la totalidad del personal, sólo un número muy alto de trabajadores podía garantizar la aplicación de los planes de contingencia de la petrolera. (EUD, 1-11-2002, Economía).

Entre tanto, el Ministro de Energía y Minas, Alvaro Silva Calderón, aseguraba que no había una lista de despidos pero advertía que quien no quisiera trabajar sería destituido. (EUD, 2-11-2002, Alejandra Hernández y Clodovaldo Hernández).

Desde la noche del 3 de abril, los trabajadores de la estatal petrolera, con una votación efectuada a nivel nacional, decidían su destino: declaración de conflicto con toma de acciones radicales o continuación por la vía del diálogo a través de la Asamblea Nacional. La decisión final dependía de la totalización de la consulta. (EUD, 4-4-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Como resultado de las votaciones, las posiciones se radicalizaron. El día 5, se presentaba con desabastecimiento de combustibles, incumplimiento de compromisos de suministros internacionales, despidos del tren directorio de las refinerías de El Palito y Puerto La Cruz, implantación de planes de contingencia con efectivos militares y personal ajeno a Pdvsa, entre otras acciones emprendidas por cada bando. (EUD, 5-4-2002, Patricia Ventura Nicolás).

Para Froilán Barrios, secretario ejecutivo de la CTV, las acciones desarrolladas en Pdvsa acelerarían la convocatoria a un paro nacional, por las consecuencias de la suspensión de suministro de combustible. (EUD, 5-4-2002, Gustavo Méndez y Alejandra M. Hernández F.).

Por otro lado, para el Fiscal General, Isaías Rodríguez, el paro era ilegal y podía acarrear sanciones, como la suspensión o destitución. (EUD, 6-4-2002, Irma Álvarez, Nacional y Política).

Ante las acciones de los trabajadores de la petrolera el gobierno respondía con despidos, comenzando con cuatro gerentes: Edgar Paredes, director de refinación, suministro y comercio; Andrés Riera, director gerente de refinación; Rogelio Lozada, gerente de la refinería El Palito; y Gabriel García, subgerente de la refinería de Puerto La Cruz. Como respuesta a estas acciones, la Asamblea de Trabajadores de Pdvsa anunciaba la introducción en la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del sector público del Ministerio del Trabajo, de una petición de creación de sindicato para los empleados petroleros de la nómina mayor. (EUD, 6-4-2002, Patricia Ventura Nicolás y Alfredo Rojas, Nacional y Política).

Para el día 7 la refinería El Palito continuaba paralizada, pero la Guardia Nacional buscó a 10 operadores a sus casas para que reiniciaran las actividades. La asamblea de trabajadores de Pdvsa decidía agudizar las acciones de protesta y anunciaba la disminución progresiva en la producción de gas. (EUD, 7-4-2002, Mayela Armas H., Economía).

Chávez, durante la transmisión de su programa "¡Aló Presidente!" le dijo "off-side" a un grupo de gerentes de Pdvsa. Sonando un pito y dando las gracias por los favores recibidos, el Presidente de la República anunció algunos despidos. Entre los afectados estaban Juan Fernández, Horacio Medina, Eddy Ramírez, Gonzalo Feijoo, y Carmen Elisa Hernández. Además, el Presidente Chávez manifestó no tener problemas en "rasparse" a toda la nómina mayor. Luego de ello, ni la fuerte lluvia que cayó sobre Caracas le impidió a un gran número de venezolanos concentrarse frente a la sede de Petróleos de Venezuela para solidarizarse con los afectados. (EUD, 8-4-2002, Marisol Decarli R., Ciudad).

Edgar Quijano, exdirectivo de Pdvsa, aclaraba que un grupo de trabajadores tomaría medidas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para demostrarle a los organismos internacionales que los derechos laborales eran violados en Venezuela. (EUD, 9-4-2002, Economía).

El Presidente de Pdvsa, Gastón Parra, aseguraba que los despidos, jubilaciones y cambios internos que se realizaban obedecían a la necesidad de estabilizar la industria y mantener la disciplina. (EUD, 8-4-2002, Nacional y Política).

En Pdvsa se producían algunos daños en las instalaciones, de modo que la PTJ y la Disip se encontraban efectuando las averiguaciones. Mientras unos señalaban a los ejecutivos de la empresa, otros acusaban a los círculos bolivarianos. (EUD, 8-4-2002, Gustavo Rodríguez e Irma Álvarez, Ciudad).

Las protestas y la paralización crecía en las diferentes sedes de la industria. En el complejo Amuay Cardón, la refinería más grande del mundo, comenzaba a disminuir el ritmo de trabajo y podía pararse totalmente si el gobierno no cedía ante las demandas de los trabajadores. (EUD, 8-4-2002, Victor Salmerón y Mayela Armas, Economía).

Fedecámaras y la CTV anunciaban el inicio de un paro nacional de 24 horas para el día 9 de abril, como respaldo a los trabajadores petroleros. (EUD, 9-4-2002, Economía).

Gastón Parra insistía en que la empresa operaba con normalidad, pero los hechos decían lo contrario: se hablaba de la posibilidad de que efectivos de las FAN sustituyeran a empleados ausentes, en Puerto La Cruz todavía funcionaban sólo dos de los tres destiladores, en Yagua había problemas para la distribución del combustible, Cardón marchaba a la paralización total, las actividades administrativas continuaban detenidas en Zulia y Amuay cerraba operaciones. Lo cierto es que la reactivación tardaría algún tiempo.

Al producirse el calificado "Golpe de Estado", cuyas características describimos anteriormente, Pedro Carmona anunciaba el regreso de Lameda y su junta directiva a la estatal petrolera. (EUD, 13-4-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Sin embargo, Chávez recuperaba el poder, con lo que Pdvsa se quedaba sin directiva, porque inclusive el directorio encabezado por Gastón Parra solicitaba en pleno la renuncia ante el Presidente Chávez. (EUD, 15-4-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Parecía que se le daba una oportunidad al diálogo, pues se sostuvieron conversaciones entre Diosdado Cabello, Vicepresidente de la República y algunos trabajadores de la industria petrolera. Las peticiones de los directores y delegados petroleros se concentraban en los mismos puntos que surgieron durante el conflicto: nombramiento de una junta directiva que sí respondiera a los parámetros de meritocracia y el reenganche de los trabajadores despedidos, suspendidos y jubilados. (EUD, 17-4-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Finalmente, Chávez decidía nombrar a Alí Rodríguez Araque como nuevo presidente de Pdvsa y la junta directiva quedaría conformada por Jorge Kamkoff, José Rafael Paz, Ludovico Nicklas, Nelson Navas, Clara Coro, Hugo Hernández Raffalli y Arnoldo Rodríguez Ochoa. El reenganche de los trabajadores suspendidos o jubilados se estudiaría, según las palabras del propio Rodríguez Araque. (EUD, 23-4-2002, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

Mayo de 2002

El mes de mayo comenzaba con la tradicional marcha de los trabajadores, que como años pasados, presentaba dos manifestaciones paralelas. Por un lado, la marcha de la oposición, cuya consigna fundamental era "por la libertad sindical", a la cual se unían diferentes agrupaciones políticas y de la sociedad civil organizada, para exigir justicia por los caídos el 11A. Por otro lado, la marcha oficialista, que había dejado de lado las consignas que pedían reivindicaciones laborales y se concentraba en celebrar el regreso del Presidente Chávez. Los coletazos del 11 de abril no se dejaban esperar y aún cuando se emprendían distintos intentos por aclarar los acontecimientos y dar apertura al diálogo y la concertación, la mayoría de ellos fracasaban o no eran lo suficientemente efectivos. Todo esto se desarrollaba dentro de un contexto cuya característica fundamental era el conflicto y la cada vez más crítica situación económica del país.

1° DE MAYO: POR LA LIBERTAD SINDICAL

CTV marchó por la libertad sindical

Como todos los años, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) preparaba una marcha para el primero de mayo, pero esta vez con una consigna de orden superior, "la libertad sindical y el régimen de libertades". En la marcha participarían 72 federaciones nacionales y regionales afiliadas a la CTV, 142 sindicatos de base afiliados a la Federación Unificada de Trabajadores (FUT) y 27 organizaciones civiles y políticas. También habían otros motivos para realizar la marcha: la exigencia de la instalación de la Comisión Tripartita, la derogación de la Ley del Estatuto de Función Pública y de las 49 leyes de la Habilitante y la entrada en vigencia de la Ley de Seguridad Social, así como el cese de los despidos por procesos de reestructuración y de las persecuciones en contra de los dirigentes sindicales, el pago de cuatro billones de bolívares por concepto de pasivos laborales, el inicio de las discusiones de las convenciones colectivas vencidas y la entrada en vigencia del Código Orgánico Procesal Laboral. (EUD, 1-5-2002, Alejandra M. Hernández F., Nacional y Política). Sin embargo, otro grupo de dirigentes sindicales se encargaba de convocar a los trabajadores a no asistir a la marcha y dejar plantada a la CTV, pues estimaban que la central obrera, controlada por partidos políticos, no representaba los intereses de los trabajadores. Tal como lo indicaban los preparativos, la manifestación partía a las 9:00 am desde la Plaza Morelos y llegaba hasta la esquina San Francisco. (EUD, 1-5-2002, Nacional y Política). Una vez en la esquina de San Francisco, diagonal al Palacio Federal Legislativo, un pequeño camión hizo de podio de oradores y permitió a Froilán Barrios, Carlos Navarro, Manuel Cova y Pablo Medina, dirigirse a la multitud. (EN, 2-5-2002, Lucía Lacurcia, D/1). La marcha había sido un éxito, pues dejaba de ser sólo de trabajadores, para convertirse en una exclamación de libertad de todo el país. La

sociedad civil continuaba en la calle y como prueba de que seguían firmes, se vistieron todos de azul, retomaron las banderas de Venezuela, corearon las usuales consignas, llenaron las calles de pancartas en contra de la impunidad y usaron símbolos de luto por los caídos. Además, como iniciativa de Queremos Elegir, comenzaron a recoger firmas para pedir la renuncia del Fiscal General de la República, Isaías Rodríguez. (EN, 2-5-2002, Yelitza Izalla Yánez, D/4). Varias personalidades del mundo político acompañaron la marcha de la CTV. Mientras algunos insistían en proponer la enmienda constitucional y el llamado a referéndum, otros sólo asistían para acompañar a los trabajadores y pedir justicia por los caídos del 11A. El exgobernador de Mérida, William Dávila, que vestido de azul acompañó a los trabajadores en la marcha, dijo: "Esta marcha fue una comprobación de que los venezolanos continúan firmes, y que las razones que produjeron las protestas y el paro realizado en abril continuaban vigentes. La gente reafirmó que el diálogo no está en Miraflores sino en la calle, aquí no puede haber rectificación si no hay justicia, y el gobierno lo que quiere es imponer una comisión de la mentira, para ocultar los sucesos de abril". El constituyente Hermann Escarrá expresó que marchaba porque "hay una situación de ilegitimidad inconstitucional que se debe denunciar y reclamar. Es necesario que a este problema se le busque una salida democrática porque hay crisis de gobernabilidad". (EN, 2-5-2002, Yelitza Izalla Yánez, D/6). Lo cierto era que la relegitimación de la dirigencia sindical había fortalecido a sus representantes, quienes exigían renegociar viejos contratos vencidos. El panorama laboral era bastante complicado, pues se anunciaba que una lluvia de reclamos salariales asfixiarían las arcas del gobierno y el desempleo se mantenía por encima del 16%. (EN, 5-5-2002, David González, H/1). Esta realidad se complicaba en las regiones, pues según el informe sobre indicadores de fuerza de trabajo en el orden regional del primer semestre de 2001, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), de los 11 estados venezolanos analizados, Guárico y Falcón presentaban los mayores índices de desocupación. (EU, 12-5-2002, Raquel Barreiro C., 2-1).

No faltó la marcha oficialista que celebró el retorno de Chávez

El mismo 1° de mayo, durante cuatro horas de caminata, los simpatizantes del gobierno inundaron el trayecto desde el Poliedro hasta Puente Llaguno. Sin embargo, no lanzaron ninguna consigna de reivindicación laboral, pues la manifestación realmente celebraba el regreso del Presidente Chávez. Desde tempranas horas, ya los grupos oficialistas se habían organizado, repartiendo afiches en los que figuraban Carmona y Ortega sonrientes, con un texto en la parte inferior que los calificaba de "asesinos del pueblo". A la altura de Fuerte Tiuna, el diputado Darío Vivas tomó brevemente el micrófono para dirigir a la multitud algunas palabras. Cantó el Himno Nacional y pidió a sus compañeros que aplaudieran durante un minuto por la unión cívico-militar. Aún cuando esta marcha se cruzaba con la opositora a la altura de la Avenida Universidad, no se presentaron problemas,

dadas las previsiones de los efectivos de la Policía Metropolitana. (EN, 2-5-2002, Laura Weffer Cifuentes, D/2).

Hay que rescatar el tripartismo

Uno de los aspectos que más se analizaba en estos tiempos estaba relacionado con el significado e importancia de la Comisión Tripartita. En una reunión sostenida el 30 de abril entre el primer vicepresidente de la Asamblea Nacional, Rafael Simón Jiménez, y los miembros del Comité Ejecutivo de la CTV, se recordaba "que el tripartismo era una conquista de los sectores más avanzados del movimiento sindical, que consiste en colocar en una misma mesa de diálogo a trabajadores, patronos y al Estado para buscar soluciones a los problemas laborales del país". (EUD, 1-5-2002, Nacional y Política).

Aprobado decreto de aumento del salario mínimo en la Asamblea Nacional

Tal como había sido anunciado por el Presidente Chávez y sin que se produjera la instalación de la Tripartita, la Asamblea Nacional, el 9 de mayo, aprobaba en sesión plenaria el decreto de incremento del salario mínimo remitido por el Ejecutivo Nacional. El decreto establecía un aumento de 20% que sería cancelado, en el caso del gobierno y de las grandes empresas, desde el primero de mayo y, en el caso de las pequeñas y medianas empresas, sector rural y conserjes, en dos partes, la primera desde el primero de mayo (10%) y la segunda desde octubre (10% restante). (EUD, 10-5-2002, Economía). Carlos Fernández, presidente de Fedecámaras, explicaba que la medida ocasionaría un aumento del desempleo, mientras que la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, manifestaba que el gobierno tenía los recursos para pagar el aumento salarial, claro está, con un recorte presupuestario que ya había sido anunciado por Tobías Nobrega, Ministro de Finanzas. (EN, 11-5-2002, Díaz, D/5).

El día 13, se sostuvo una reunión entre los representantes de la CTV y Tobías Nobrega, cuyo resultado fue titulado por los primeros como "Todavía no brega". El Ministro garantizó el pago del aumento salarial a los trabajadores públicos e insistió en agilizar la reforma de la seguridad social. (EN, 14-5-2002, Andrés Rojas Jiménez, E/1). Sin embargo, al llegar la quincena, los trabajadores públicos no cobraron el aumento, tardanza que la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, atribuyó a los trámites administrativos. En el sector privado hubo patronos que cumplieron y otros no, apoyados en la ausencia de sindicatos en sus empresas. (EN, 16-5-2002, Ana Díaz, E/2). Todavía más grave era que al llegar el 31 de mayo, los trabajadores continuaban esperando por el pago del aumento de su salario. (EU, 31-5-2002, Mayela Armas H., 2-2).

Los gobernadores de 18 entidades federales exigían al gobierno la transferencia inmediata de los recursos extraordinarios represados para poder hacer frente a los pasivos laborales. (EN, 24-5-2002, Rafael Lastra Veracierto, E/2).

El sector privado le exigía al gobierno que tomara decisiones, pues advertían que de no aprobarse un programa de disciplina fiscal se produciría una inminente contracción del producto interno bruto. (EN, 2-5-2002, Katiuska Hernández, E/5).

SECUELAS DEL 11 DE ABRIL: ¿SE ABREN O SE CIERRAN LOS CAMINOS A LA CONCERTACIÓN?

Interpelaciones de la Comisión Especial de la Asamblea Nacional

La Asamblea Nacional, se había fijado el objetivo de, mediante la conformación de una Comisión Especial, efectuar una serie de interpelaciones, tanto a personajes del gobierno como de la oposición, que "supuestamente" contribuirían a esclarecer los hechos del 11 de abril.

Durante su interpelación, el empresario Carmona Estanga, declaró que "no violó la Constitución al asumir la Presidencia de un gobierno transitorio ni tampoco usurpó funciones", pues "había en el país un vacío de poder". (EN, 2-5-2002, Cenovia Casas, D/2).

Por su parte, Carlos Ortega, presidente de la CTV, a quien le tocaba ser interpelado el 4 de este mes, no asistió, por considerar que no se estaban garantizando los derechos Constitucionales durante dichas interpelaciones, entre los cuales estaban la integridad física y moral, citando los casos de César Pérez Vivas, Carmona Estanga y el Contralmirante Molina Tamayo. (EN, 4-5-2002, Ana Díaz, D/1). Finalmente, el dirigente sindical asistía a la Asamblea el día 24, donde reconoció que no llegó hasta Miraflores en la manifestación del 11 de abril, porque "solidariamente", un amigo del MVR le avisó que había gente con órdenes de matarlo. También recalcó la irresponsabilidad del General Lucas Rincón, quien expresó claramente que el Presidente Chávez había renunciado. (EN, 25-5-2002, Pablo Aiquel Garbarini y Roselena Ramírez Prado, D/4).

Comisión Presidencial para el Diálogo

Otras de las iniciativas para el diálogo nacía del Ejecutivo, aún cuando para muchos ese intento por sentar a gobierno y oposición en una misma mesa había "muerto al nacer", no sólo por la dinámica que se había presentado en las discusiones, que no se traducían en hechos concretos, sino por la insistencia del gobierno de desconocer a determinadas dirigencias laborales y empresariales. (EN, 4-5-2002, Corina Rodríguez Pons, E/2).

Las mesas de diálogo y conciliación, como fueron llamadas, se instalaron en Miraflores el día 4, pero sin la participación de representantes de Fedecámaras ni la CTV, cuya inclusión sería considerada y debatida en las próximas sesiones. La verdad es que la convocatoria no parecía ser lo suficientemente amplia, lo cual saltaba a la vista al revisar las listas de asistentes: por el gobierno central asistieron José Vicente Rangel, María Cristina Iglesias, Aristóbulo Istúriz y Nelson Merentes; por los gobiernos regionales, Manuel Rosales, Didalco Bolívar y Ronald Blanco La Cruz; por las municipalidades Eisenhauer Depaul y Marisela de Brito; por los

evangélicos, Rafael Paz y Elías Rincón; por Fedenaga, José Luis Betancourt; por los gremios, Carlos Navarro (Asociación Sindical Independiente), Ramón Machuca (industria siderúrgica), Marcelo Náspero (Meco) y Oswaldo Vera (trabajadores universitarios); los periodistas Eleazar Díaz Rangel, Vanesa Davies e Ibsen Martínez; por la televisoras, María Eugenia Mosquera (Vale TV) y Blanca Enhaus (Catia TV); por las universidades, Giuseppe Giannetto (UCV) y Henry Vargas (ULA); Ramón Espinoza de Provenezuela; Dalia Yánez (indígena); y los economistas Janet Kelly, Tobías Nóbrega, Felipe Pérez y Jorge Pérez. (EN, 5-5-2002, D/5).

El día 7, Monseñor Mario Moronta, obispo de San Cristóbal y miembro de la Comisión Presidencial para el Diálogo, anunció que se conformaría una mesa de equilibrio político, a la que serían invitados Carlos Fernández, Carlos Ortega, Rafael Rosales, Elías Santana, Alberto Federico Ravell, Roland Denis y Samuel Moncada, (EN, 8-5-2002, María José Mairena, D/6). El día 9, Carlos Ortega y Carlos Fernández eran invitados a asistir a dicha mesa, pero no se presentaron, en vista que las invitaciones estaban dirigidas en forma personal, sin identificarlos como presidentes de la CTV y de Fedecámaras, respectivamente. (EUD, 10-5-2002, Alfredo Rojas). Todo esto ocasionó la ruptura del diálogo entre el gobierno y estos líderes gremiales. La oposición se concentraba en estudiar los mecanismos por los cuales para sacar al Presidente Chávez del gobierno y hasta los momentos la enmienda constitucional parecía la mejor vía. (EN, 15-5-2002, M. Palacios, D/6).

Misión de la OIT arriba al país

El día 6, una misión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) arribaba al país para intentar reunirse con representantes del gobierno y analizar las denuncias sobre violaciones a la libertad sindical. El objetivo era completar el expediente que se mantenía abierto en la sede de la OIT, bajo el número 2.076, sobre la situación de Venezuela, el cual sería discutido en la asamblea anual de este organismo, que se reuniría en Ginebra en junio de este mismo año. (EUD, 6-5-2002, Ernesto Villegas Poljak, Nacional y Política). La primera reunión fue con la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, el mismo día 6, sobre la cual el jefe de la misión, Adrián Goldín, manifestó que "la Ministra se había mostrado bastante receptiva y abierta al diálogo". (EN, 7-5-2002, Ana Díaz, E/6). El mismo Adrián Goldín, luego de una reunión sostenida con Carlos Ortega, informó que la OIT reconocería a la CTV como la máxima autoridad sindical mientras no existiera una decisión del Tribunal Supremo de Justicia que anulara los resultados de los comicios sindicales. (EN, 8-5-2002, Omar Martínez, E/7).

En otra muestra del gobierno de desconocer a Carlos Ortega como presidente de la CTV, María Cristina Iglesias, Ministra del Trabajo, mediante una comunicación con fecha 22 de mayo de 2002, rechazaba la postulación del dirigente, como representante de la delegación oficial venezolana que asistiría a la Confederación Internacional del Trabajo a celebrarse en Ginebra en el mes de junio. Sin embargo, Jesús Urbieta, miembro del Consejo Nacional de Trabajadores de la centra obrera, señaló que el convenio 87 prohibía la intromisión del gobierno en la vida de los

sindicatos y aclaró que si al gobierno se le ocurría designar algún dirigente de sus organizaciones sindicales afectas la OIT no lo aceptaría. De todas formas, Carlos Ortega intervendría en la plenaria de la cumbre como miembro de la Confederación Internacional de Centrales Obreras Libres, inscrita a la OIT, y a la cual pertenecía la CTV. (EN. 28-5-2002, Ana Díaz, E/5). Más aún, un fallo del Tribunal Supremo de Justicia, que se producía días más tarde, acreditaba a Carlos Ortega como miembro de la delegación, por lo que al Ejecutivo no le quedó más remedio que reconocerlo. (EN, 31-5-2002, Ana Díaz, D/2).

Marchas y más marchas: continúa la presión en las calles

El 11 de mayo se realizaba una nueva marcha en Caracas. Los puntos de concentración eran la plaza Brión de Chacaíto, plaza Altamira, plaza Alfredo Sadel de Las Mercedes, Pdvsa-Chuao y la redoma de Petare. De allí, a las 4:00 pm aproximadamente, los manifestantes partían hasta el Parque del Este, donde se encontraban con una tarima desde la que se realizarían diversos actos, incluyendo la participación de las víctimas del 11A, que sumaban 17, en honor de las cuales se producía la marcha, por el cumplimiento de un mes de la trágica fecha. (EUD, 10-5-2002, Alejandra H. Hernández F., Nacional y Política). A las 6:00 pm, ya prácticamente no cabía un alma entre Parque del Este y La Castellana, pero independientemente de eso, seguía llegando más y más gente por toda la avenida Francisco de Miranda y por la segunda avenida de Altamira. La consigna era "prohibido olvidar", la cual era vociferada por manifestantes vestidos de negro o con cintas de este color, en señal de duelo. El luto y la fiesta se hacían presentes simultáneamente, pues las banderas tricolores no dejaban de ondearse. Aún cuando estaban presentes dirigentes y figuras públicas, no eran los grupos más prominentes, pues padres, hijos, hermanos, primos y abuelos eran los principales protagonistas de la jornada. (EN, 12-5-2002, Mireya Tabuas, D/5).

El oficialismo también organizaba una manifestación para este día, pero tan sólo escasas 200 personas se hacían presentes en las inmediaciones de la Fiscalía General de la República para pedir a los representantes del Ministerio Público que agilizaran las investigaciones sobre los sucesos del 11 de abril. Puente Llaguno se había revestido de hechos curiosos, pues mientras los altoparlantes repetían "Alabado sea nuestro Señor" con arreglos "pop", en las aceras se vendían a 2.000 y 3.000 bolívares afiches con imágenes del Che Guevara y Fidel Castro. (EN, 12-5-2002, Laura Weffer Cifuentes, D/5).

El día 23, cerca de 20 organizaciones se concentraron en la Plaza Venezuela para caminar hasta la sede de la Fiscalía, en Parque Carabobo, a donde llegaron a las 11:30 am aproximadamente, para exigir la renuncia del Fiscal General, Isaías Rodríguez, al mismo tiempo que cantaban y bailaban al ritmo de la estrofa: "Isaías, el pueblo te va a sacar, sí, sí, te va a botar". Estas organizaciones se encontraban armadas con más de un millón de firmas que pedían la dimisión del Fiscal, aunque éste reiteró que no abandonaría el cargo.

NUEVO CONTRATO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA PETROLERA

El 22 de este mes, el Consejo Nacional de Delegados de la Federación de Trabajadores de Petróleos de Venezuela aprobó por unanimidad el proyecto de convención colectiva 2002-2004. Dicho proyecto, incluía toda una serie de mejoras socioeconómicas para los trabajadores, como el aumento salarial de 12.000 bolívares diarios, con lo que los trabajadores pasaban a ganar, en promedio, 28.500 bolívares diarios. Otras de las cláusulas estaban relacionadas a la construcción de viviendas a través de la creación de cooperativas, las de HCM y la de homologación de las pensiones de los jubilados con el salario actual del último cargo al momento de su retiro. (EN, 23-5-2002, Ana Díaz, E/5).

SECTOR EDUCATIVO EN CRISIS

El rector de la Universidad Central de Venezuela (UCV) alertaba sobre la posibilidad de que esta casa de estudios cerrara sus puertas, pues tenían problemas para cubrir los pagos regulares, por un faltante de 800 millardos de bolívares en el presupuesto. Esta universidad apenas había logrado cancelar la última quincena del mes de abril, encontrándose en una situación similar a otras universidades públicas del país, como el caso de la Universidad de Oriente (UDO), la Universidad Simón Bolívar, la Universidad del Zulia y la Universidad de Los Andes. (EUD, 1-5-2002, Economía). El 3 de mayo, según una noticia de prensa, el Ministerio de Educación había aprobado el presupuesto de 7 universidades que padecían esta problemática y sería cancelado en un lapso de 2 semanas. (EN, 3-5-2002, Mireya Tabuas, C/2). Más tarde, el 28 de mayo, otra nota de prensa decía que el gobierno se pondría al día con las universidades en julio, dadas unas declaraciones del Ministro de Educación, quien manifestó que el problema "estaba resuelto". (EN, 28-5-2002, M. Tabuas).

La crisis se extendía a los diferentes niveles de la educación, por lo que la Federación Nacional de los Trabajadores Profesionales de la Educación, junto a Fetramagisterio, proponían la creación de una mesa de diálogo que tratara exclusivamente los temas pendientes entre los maestros y el gobierno, principalmente lo concerniente a la normativa legal educativa y la convención colectiva de trabajo. (EN, 11-5-2002, C/3). Inclusive la educación privada subsidiada, que representa un significativo apoyo para la responsabilidad oficial, estaba pasando por sus momentos más críticos, precisamente por la escasez de recursos. (EUD, 20-5-2002, Nacional y Política).

Lo cierto es que el gobierno no había logrado alcanzar el mínimo de inversión de 7% del producto interno bruto para dedicárselo a los programas educativos nacionales, por lo que la educación venezolana a todos los niveles (básica, media, superior y técnica) vivían de cerca la crisis fiscal del país. (EUD, 20-5-2002, Marta Aguirre, Nacional y Política).

Para el 23 de mayo, la Federación Venezolana de Maestros y la Federación Nacional de Profesionales de la Educación de Venezuela convocaron a una

paralización que tuvo un efecto parcial, pues mientras algunos centros de enseñanza se plegaron al paro, otros decidieron abrir sus puertas y desarrollar sus actividades con normalidad. Por su parte, el Ministro de Educación, Cultura y Deportes, Aristóbulo Istúriz, ratificó que el paro tenía carácter político y era ilegal, porque no buscaba reivindicaciones salariales. (EN, 24-5-2002, Ivarelys Figueredo, C/2).

SECTOR SALUD EN CRISIS

En el sector salud la situación tampoco era alentadora. El Hospital Universitario de Caracas se encontraba "al borde del cierre técnico", pues no contaba con los insumos necesarios y sus trabajadores habían comenzado el día 6 de este mes un paro indefinido. Hasta los pacientes eran protagonistas en las protestas. (EN, 7-5-2002, Vanesa Davies, C/3). El gobierno, para tratar de dar una respuesta a la problemática, asignaba 7 millardos de bolívares al hospital, pero eso no detuvo el paro, ni impidió que un grupo de obreros y enfermos protestaran en las puertas de la institución desde la mañana hasta el mediodía. (EN, 8-5-2002, Vanesa Davies, C/2). Gran cantidad de obreros de hospitales de Caracas también realizaban jornadas de protesta, como el caso de los trabajadores del José Gregorio Hernández de Los Magallanes. (EN, 10-5-2002, Vanesa Davies, C/3). El caos se hizo presente en la mayoría de los hospitales del país. (EN, 14-5-2002, Marlene Rizk, C/2). La situación era alarmante, pues los pacientes tenían que costear sus propios insumos, mientras esperaban meses para ser operados. (EN, 17-5-2002, Marlene Rizk, C/2).

Lo cierto es que la pausa en los conflictos que se había efectuado desde los acontecimientos de abril se terminaba y los sindicatos de la salud se encontraban nuevamente en pie de guerra, amenazando con reiniciar el paro a nivel nacional. (EUD, 10-5-2002, Rafael Romero, Ciudad).

Finalmente, el paro se iniciaba el día lunes 13 de mayo, tomando desprevenidos a los propios médicos, pues el anuncio del reinicio del conflicto se había hecho en horas de la noche del día anterior. El 15 de este mes llegaba al país una representación de la Confederación Médica Latinoamericana, para conocer de las agresiones y atropellos que se habían cometido contra los médicos venezolanos. Los visitantes recibieron un informe con todos los incumplimientos salariales y las condiciones con que debían laborar los galenos en los hospitales del Seguro Social y del Ministerio de Salud y Desarrollo Social. (EN, 15-5-2002, Marlene Rizk, C/2).

Junio de 2002

Un ambiente conflictivo, dada la permanente confrontación entre oficialistas y opositores, tras el fracaso de los intentos de diálogo, son la principal característica de este mes. Esta situación, agravada por la crisis del país en todos los sectores, motivaban a los diversos representantes de las organizaciones opositoras a la búsqueda de soluciones, para poner fin a los problemas de gobernabilidad del país y emprender un proceso de reconstrucción.

OPOSICIÓN AL GOBIERNO

Los intentos de la oposición por darle una salida pacífica a la crisis de gobernabilidad que vivía el país continuaban y aún cuando en ocasiones se cerraban las puertas, siempre se abría alguna ventana que los motivaba a continuar en esta lucha, emprendiendo diversas iniciativas.

Enmienda Constitucional

Convencidos de que una enmienda a la Constitución, aprobada por iniciativa popular, más que por un acuerdo político de la Asamblea Nacional, era la ruta más segura para devolverle la gobernabilidad al país, unos diez partidos políticos y otras organizaciones de la sociedad civil llegaban a un consenso y esperaban adelantar una suerte de maratón para darle curso a la solicitud ante el Consejo Nacional Electoral (CNE), para lo cual se requerían, como mínimo, 1.800.000 firmas. (EUD, 1-6-2002, Elvia Gómez, Nacional y Política).

Delegación de la CTV viaja a Ginebra

Carlos Ortega, quien legalmente había sido acreditado para viajar a la convención de la OIT en Ginebra, emprendía el viaje el 1° de junio, en horas de la noche, anunciando que allí ratificaría lo que llamó "la lucha venezolana por la autonomía frente a la injerencia del gobierno en asuntos del movimiento obrero" y pondría en claro que los trabajadores "no serían cómplices del saqueo y la corrupción que se estaba viviendo en el país". (EUD, 1-6-2002, Teresa de Vincenzo, Nacional y Política).

Luto activo: "prohibido olvidar" y "prohibida la impunidad"

Los representantes del Movimiento 1.011, Ciudadanía Activa y Queremos Elegir, invitaban, desde el día 10, a sumarse a lo que llamaban "la semana del luto activo", donde se desarrollarían un conjunto de actividades en conmemoración a los 18 muertos y más de 120 heridos en la tragedia de El Silencio. Bajo los lemas "prohibido olvidar" y "prohibida la impunidad", las actividades comenzaban el día lunes 10 de junio con una vigilia en la Plaza Francia de Altamira y terminaban con una gran marcha convocada para el día 15 de este mes. (EUD, 10-6-2002, Nacional y Política). El día 11, aún cuando no se había convocado a ninguna marcha, por respeto a los caídos esta fecha, en el mes de abril, sí se había efectuado un llamado a vestir de negro y colocar alguna señal de luto en los automóviles, lo que se había acatado sólo parcialmente. (EUD, 12-6-2002, Morelia Morillo, Nacional y Política). Sin embargo, el día 15 la gente asistió masivamente a la marcha en conmemoración de estos sucesos, saliendo a las 9:30 am desde la plaza Brión, en Chacaíto, y llegando hasta la avenida Bolívar. (EUD, 15-6-2002, Eugenio Martínez, Nacional y Política). En realidad, lo que se había planificado como una marcha había terminado convirtiéndose en una concentración entre los puntos de inicio y llegada. Sin embargo, el Presidente Chávez había calificado la iniciativa como "la marcha de los

300.000 sifrinos". (EUD, 16-6-2002, Roberto Giusti, Nacional y Política). Lo cierto era que, congregada ante las emblemáticas torres de El Silencio, apenas a unas cuadras donde habían ocurrido los lamentables sucesos del 11A, una oposición pluralizada dijo "no al miedo" e invitó a un paro nacional, a la desobediencia tributaria y se declaró en desobediencia civil, derecho contemplado en la Constitución Nacional vigente. (EUD, 16-6-2002, Maruja Dagnino, Nacional y Política).

Los que sí habían marchado el 11 eran los bolivarianos, quienes se concentraron en el parque El Calvario y se dirigieron hasta la plaza O'Leary para exigir justicia por los hechos acontecidos el 11 de abril. Antes de comenzar el recorrido, las mujeres que participaban en la concentración lanzaron al aire palomas blancas como símbolo de paz. (EUD, 12-6-2002, Nacional y Política).

Concentración en Maracaibo

En el estado Zulia, también se producía una concentración frente al cuartel Libertador, donde representantes de la sociedad civil, partidos políticos y miembros de algunos colegios profesionales decidían hacer llegar una carta a los integrantes de las FAN donde les recordaban que "son una institución de profesionales, sin militancia política, al servicio de toda la sociedad civil venezolana, sin distinción de clase social, credo, raza o pensamiento político". Sin embargo, los integrantes de este cuartel habían recibido la orden de no aceptar ningún documento. (EUD, 16-6-2002, Mónica Castro, Nacional y Política).

Marcha de uniformados

Para el día 20 de este mes, algunos miembros retirados de las FAN organizaban una marcha de uniformados, cuyo permiso era negado por la Alcaldía Libertador, dado que la solicitud era violatoria del artículo 328 de la Constitución que establece que las Fuerzas Armadas no estaban al servicio de persona o parcialidad política alguna. (EUD, 11-6-2002, Nacional y Política). El Coronel Hidalgo Valero, el responsable de esta iniciativa, insistía en realizar la marcha, donde con mucho honor vestirían sus uniformes. (EUD, 11-6-2002, Nacional y Política). Además, ante las amenazas de ser multados, los oficiales uniformados manifestaban que marcharían con sus uniformes y mil bolívares en la mano, sanción establecida en el Código Penal por "el uso indebido y público de uniformes e insignias castrenses". (EUD, 13-6-2002, Alicia La Rotta Morán, Nacional y Política). De todas formas, la marcha que en un principio pretendía llegar a Miraflores, había recibido el permiso de la Alcaldía Mayor, pero con esto sólo podrían acercarse hasta la esquina de Bolero, situada a una calle del Palacio de Miraflores. (EUD, 15-6-2002, Nacional y Política).

Al llegar el día 20, la marcha de los militares que pedían la renuncia del Presidente Chávez no podía cumplir con su cometido, llegar a Miraflores, y eran detenidos en la esquina de Pelota por la Policía Metropolitana, para evitar enfrentamientos entre el sector chavista y el de oposición. (EUD, 21-6-2002, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

Paro nacional

La CTV se encontraba realizando las consultas pertinentes para un llamado a paro que, según lo anunciado, se realizaría durante el mes de junio. Esta iniciativa sería apoyada por el sector empresarial, que afirmaba que el gobierno "no había hecho nada" por solventar la actual situación del país. (EUD, 26-6-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Aún cuando se instalaban algunas mesas de diálogo en las regiones, parecían no generar el efecto esperado, además de que sus resultados se veían disminuidos ante las palabras retadoras del Presidente Chávez. (EUD, 12-6-2002, Alfredo Rojas, Nacional y Política).

La Gente de Petróleo también expresa su inconformidad

La nómina mayor y ejecutiva de Petróleos de Venezuela acordaba en asamblea constituir un sindicato denominado Unapetrol y la asociación civil Gente de Petróleo, Juan Fernández, trabajador de la industria y uno de los líderes del conflicto laboral de abril, explicaba que los objetivos del sindicato, que agruparía a profesionales, técnicos y de oficios similares o conexos que formaban parte de las nóminas ejecutivas, incluían "representar a sus miembros a los fines de velar por el cumplimiento de la Ley del Trabajo, así como desarrollar, mejorar y defender los intereses de los trabajadores". (EUD, 13-6-2002, Economía).

EL QUINTO "VACATIO LEGIS" PARA LA SEGURIDAD SOCIAL

Rafael Ríos, diputado miembro de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, proponía una nueva "vacatio legis" o "receso legal" por espacio de cuatro meses, tiempo que permitiría terminar las discusiones con todos los sectores, lo que incluía a la CTV. (EUD, 4-6-2002, Economía). Lo cierto es que esta Comisión, presentaba el 11 de junio la solicitud de "vacatio legis" pero por un período de seis meses, lo que constituía el quinto receso que se le daba a la discusión y aprobación de esta ley. (EUD, 12-6-2002, Mayela Armas H., Economía). Este receso era aprobado por la Asamblea, a pesar de los intentos del partido Primero Justicia para evitar esta decisión, mediante la introducción de un recurso de amparo ante el Tribunal Supremo de Justicia. (EUD, 18-6-2002, Elvia Gómez, Economía).

La última versión de esta ley, que se había presentado al Ministerio de Finanzas, mantenía, según los miembros de este organismo, problemas de sostenibilidad fiscal. Según los análisis efectuados por la Oficina de Programación para el Análisis Macroeconómica, el costo del proyecto era de 10,5% del PIB y aumentaba la evasión al sistema. (EUD, 8-6-2002, Mayela Armas H., Economía).

Sin embargo, la Asamblea insistía en que habían efectuado algunas reformas para disminuir la carga fiscal. Una de las variantes fue eliminar las pensiones asistenciales iguales al salario mínimo y sustituirlas por prestaciones que cubrieran aspectos monetarios o de servicios. (EUD, 8-6-2002, Economía).

LATENTE CRISIS ECONÓMICA

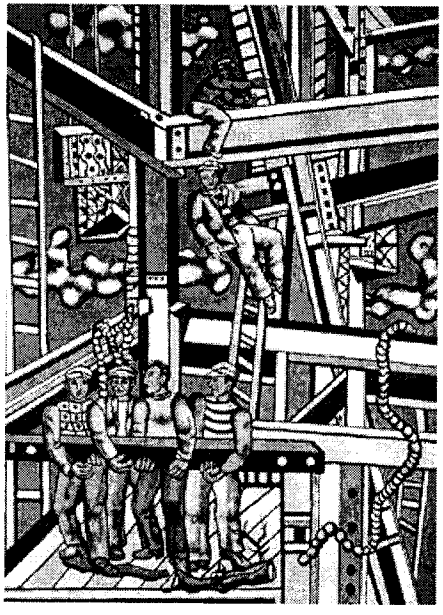
La devaluación del bolívar había producido la evaporación del ajuste salarial efectuado en mayo. La situación era prácticamente insostenible y el gobierno decidía extender el decreto de inamovilidad laboral por 30 días más, hasta el 28 de julio, para tratar de evitar el inevitable crecimiento del desempleo, que sobrepasaba el 15%. El desempleo afectaba especialmente a la pequeña y mediana industria, donde se habían perdido cien mil empleos en los últimos seis meses. (EUD, 6-6-2002, Mariela León, Economía). Es que según el saldo de la encuesta "coyuntura", elaborada por Fedeindustria, se había producido el cierre de 1.200 pequeñas y medianas industrias en un lapso de ocho meses, desde el último trimestre de 2001 hasta este mes. (EUD, 13-6-2002, Mariela León, Economía).

Las cifras eran alarmantes, pues según Datanálisis, el consumo general se había reducido 12% y el ingreso real de la población había caído 46% desde diciembre. (EUD, 6-6-2002, Raquel Barreiro C.).

No se hacían esperar los conflictos por parte de diversos sectores de la sociedad. Miembros de la Asociación Venezolana de Educación Católica y de Fe y Alegría asistieron el 5 de junio a la Fiscalía General de la República para denunciar presuntas irregularidades con respecto al pago de 146 millardos de bolívares que se les adeudaban. Aún cuando las órdenes de pago habían sido firmadas por el Ministro Aristóbulo Istúriz, el dinero no había llegado al Ministerio de Finanzas. (EUD, 6-6-2002, Alejandra M. Hernández F., Nacional y Política). Este pago todavía no se producía a finales de este mes y la escuelas católicas estaban al borde del cierre. Sin embargo, el Ministro Istúriz aseguraba que no se tenía ninguna deuda con la mencionada Asociación, excepto 15 millardos de bolívares por concepto de un crédito adicional del 2001. (EUD, 27-6-2002, Jeannette Herrera, Ciudad). A pesar de la insistencia del gobierno por no reconocer estos reclamos, las protestas se mantenían y lo cierto era que 557 colegios católicos venezolanos, la mayoría de ellos ubicados en zonas marginales e indígenas, se encontraban en la peor crisis de su historia. (EUD, 28-6-2002, Maruja Dagnino, Ciudad).

La Alcaldía Mayor no se escapaba a esta realidad, pues para este mes había agotado sus recursos y se encontraba a la espera de recibir más dinero, cosa que aún no se producía, por lo que los empleados metropolitanos se quedarían sin cobrar. (EUD, 7-6-2002, Ciudad). Por otro lado, una acción sindical intempestiva paralizaba 11 líneas del metrobús exigiendo la discusión inmediata del contrato colectivo. (EUD, 15-6-2002, Ciudad). Los transportistas reclamaban por mayor seguridad durante su trabajo y por la discusión del tema de las "tarifas". (EUD, 20-6-2002, Migdalis Cañizales V.). Los trabajadores de la CNTV irían a conflicto por no recibir una oferta salarial adecuada. (EUD, 22-6-2002, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Los empleados públicos no habían recibido sus prestaciones y anunciaban un nuevo paro nacional. (EUD, 20-6-2002, Economía). Los médicos se mantenían en conflicto y desarrollaban nuevas acciones de protesta. (EUD, 7-6-2002, G. Méndez). Lo peor era que no se vislumbraba la luz al final del túnel.

Documentos



COMENTARIOS SOBRE LA LEY DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS

Josué Bonilla García y Gustavo García Chacón

Para la presentación de esta Ley, que finalmente ha sido aprobada y publicada en Gaceta Oficial No 37.593 del 17 de diciembre de 2002, hemos decidido incluir unas palabras introductorias con algunas observaciones al documento, además de una síntesis sobre el trabajo realizado por la Subcomisión Especial de la Asamblea Nacional responsable del estudio de la normativa, elaborada por Rafael Hernández Andréu, quien se desempeñó como Secretario de dicha Subcomisión.

En el mes de octubre del año 2001 fue elaborado un documento donde se fijaba la posición de la Universidad Católica Andrés Bello ante el denominado "Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Afines" y publicado en la Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales No 37. Este trabajo se originó de la solicitud de los miembros de la Subcomisión de la Asamblea Nacional encargados de su revisión, como parte de un proceso de consulta pública desarrollado a partir de la aprobación del Proyecto en primera discusión. Entendemos que dicha Subcomisión se encargó de recolectar los comentarios de expertos en la materia (especialistas de instituciones públicas y privadas), tal como se expresa en la comunicación enviada por Nicolás Maduro (Presidente de la Subcomisión) al ciudadano Eustoquio Contreras (Secretario de la Asamblea Nacional) el 5 de diciembre de 2001, lo que trajo como consecuencia la elaboración de una segunda versión que se utilizó de base para su aprobación definitiva. A principios del mes de julio de 2002, tras conversaciones con el Sr. Rafael Hernández, miembro de la Subcomisión, quien especialmente se mostró muy preocupado por acoger nuestras observaciones y lograr la aprobación de la ley, se nos hizo llegar esta nueva versión, solicitándonos nuevamente nuestros comentarios. Hubiera sido interesante participar en alguna de estas discusiones para conocer la metodología empleada para llegar a esta segunda versión, no obstante esto no fue posible.

Entendemos que se recibieron comentarios de gran variedad de sectores, lo que seguramente dio origen a un profundo análisis por parte de sus miembros y motivó la realización de algunas modificaciones al proyecto. Decimos esto porque muchas de las observaciones que consideramos pertinentes no fueron incorporadas, aún cuando efectuamos intentos para ello, por lo que consideramos pertinente hacer referencia a estas[1]. En la última comunicación que dirigimos a la Asamblea Nacional, el 3 de

[1].Resultaría repetitivo elaborar un documento tan específico como el de octubre del año pasado, por lo que nos limitaremos a hacer breves reseñas vinculadas a los comentarios de aquel documento. De todas

noviembre de 2002, con algunas observaciones a la última versión, incluimos las siguientes palabras introductorias: "...Celebramos los cambios que se han introducido en esta nueva versión pero creemos que pueden modificarse otros aspectos e impedir que la Ley sea señalada o incluso impugnada una vez acordado el ejecútese".

Además incluimos algunas observaciones puntuales a la versión definitiva publicada en Gaceta Oficial, a saber:

- En la exposición de motivos se han incluido una gran cantidad de elementos que sirven de justificación para la aprobación de la ley, muchos de ellos tomados del documento elaborado por nosotros en octubre de 2001, el cual inclusive es citado en la ley. Creemos que la nueva exposición de motivos cumple su función, convirtiéndose en un punto de partida coherente y certero para el proceso de discusiones y análisis.
- Se tomaron en cuenta nuestras recomendaciones en cuanto al título de la ley, dando claridad al alcance de la normativa.
- El artículo 4 establece claramente que es un derecho y no un deber de los profesionales del área inscribirse en el Colegio, lo cual está en sintonía con lo establecido en la Constitución Nacional.
- El artículo 5 deja de ser taxativo (serán requeridos) y es ahora potestativo (podrán ser requeridos), lo cual se incluía entre nuestras recomendaciones. También nos parece acertado referir las competencias a los planes de estudio de las universidades debidamente autorizadas, pues cualquier intento de enumerarlas posiblemente resultaría incompleto.
- En cuanto al artículo 6, pensamos que viola los derechos gerenciales de las organizaciones y contradice lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, que otorga a las empresas la exclusividad de decidir en materia de estructura organizacional. Nuestra recomendación en cuanto a la redacción de este artículo fue la siguiente: "Toda organización de carácter público o privada de acuerdo a su desarrollo y capacidad económica, deberá ser garante del correcto desarrollo y orientación profesional de los procesos de Recursos Humanos y/o Relaciones Industriales".
- Estamos de acuerdo con el carácter "potestativo" del artículo 7, pero consideramos que podía mejorarse su redacción. Nuestra propuesta era la siguiente: "Atendiendo al correcto desarrollo de los procesos de Recursos Humanos y/o Relaciones Industriales, los organismos públicos o privados procurarán, en la medida de sus posibilidades y sin menoscabo de sus derechos gerenciales, que el equipo encargado de dichos procesos sea liderizado por un profesional en Recursos Humanos o Relaciones Industriales".

formas, recomendamos al lector revisar el documento incluido en el número anterior de esta Revista, para obtener una visión completa del proceso.

- Los artículos 8 y 9 continúan siendo excluyentes al establecer que las funciones de asesoría "deberán ser" ejercidas por profesionales del área. Por otra parte, la redacción de estos artículos no es la más indicada, pues son violatorios de los derechos de otros profesionales. Nuestra propuesta específica en este caso era redactar un nuevo artículo donde se fusionara el contenido de los Artículos 8, 9 y 10, quedando como sigue: "Cualquier profesional egresado como Licenciado en Relaciones Industriales o Recursos Humanos podrá establecer una firma u organización profesional y asociarse con otro u otros profesionales, para dedicarse al ejercicio de actividades inherentes a la profesión. Los Licenciados en Relaciones Industriales o Recursos Humanos formarán parte de los equipos de discusión de las convenciones colectivas y avalarán con su firma dichas convenciones. De igual modo, aquellas políticas, planes, proyectos o programas que impacten en los procesos de Recursos Humanos y/o Relaciones Industriales deberán ser avalados por estos Licenciados".
- En cuanto a los artículos 13 al 20, donde se establecen una serie de sanciones en caso de ejercicio ilegal o incumplimiento con lo establecido en la ley, seguimos pensando que aún cuando el ejercicio de la profesión debe estar guiado por valores contrarios al delito y la mala praxis, pueden presentarse problemas por la falta de claridad en el alcance de éstas y en cuanto a las personas sobre las cuales recaerá la responsabilidad de decidir en esta materia.
- La infraestructura que se crea con la entrada en vigencia de la ley, establecida en los artículos 21 al 57, puede 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... 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... 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, de avanzada, autónoma, democrática y basada en sólidos principios éticos"[2]. No es secreto para nadie que la mayoría de los Colegios Profesionales no han jugado el rol que deberían en la sociedad actual, dejando de preocuparse por la representación de los profesionales de un área determinada y enfocándose muchas veces en la mera permanencia en el tiempo.
- La clarificación en cuanto al alcance de la ley parece haber resuelto el problema de los técnicos. En este sentido, seguimos pensando que "una cosa es el que la Ley ampare sólo a los licenciados y otra, muy diferente, es privar el derecho al trabajo a los graduados a nivel técnico". Esto aplica igualmente para los

[2] BONILLA, Josué y Gustavo García (2002); "Comentarios sobre el Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Afines"; Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Dpto. de Estudios Laborales, UCAB, Caracas; Pág. 260.

egresados de los postgrados, que en todo caso deberán atravesar por el proceso de certificación al que se hace referencia en las disposiciones transitorias. En todo caso, el gran reto consiste en la manera en que se instrumentará este mecanismo de certificación, para garantizar su claridad y precisión.

Aún cuando nos hubiese gustado que se incluyeran estos comentarios, entendemos que no era una tarea fácil en virtud de la diversidad de opiniones y la diferencia de posturas. En todo caso, la aprobación de la ley constituye un paso importante en el camino hacia la consolidación de la profesión.

Síntesis del trabajo realizado por la Subcomisión Especial que estudió el Proyecto de Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos

Por: Rafael Hernández Andréu*

Inicio estas breves líneas agradeciendo la gentileza del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello al invitarme a escribir en la Revista "Relaciones Industriales y Laborales", sobre el trabajo realizado por la Subcomisión Especial de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional para el estudio del Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales.

El día 6 de diciembre del año 2000, a las 11 de la mañana, en el salón de reuniones de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, se realizó la primera reunión de la Subcomisión Especial para el estudio del Proyecto de Ley de Ejercicio de las Relaciones Industriales, el cual había sido consignado ante la Cámara de Diputados del extinto Congreso de la República en fecha 30-10-1992. La referida subcomisión fue presidida por el diputado Salomón Centeno Huerta e integrada por los diputados Rafael Ríos y Luis Franceschi, designando en la Secretaría de esa instancia parlamentaria al ciudadano Rafael Hernández Andréu.

Siguiendo lo dispuesto en los artículos 49, 115, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 142 y 143 del Reglamento Interior y de Debates de la Asamblea Nacional, se procedió a la primera discusión del Proyecto de Ley ante la plenaria de la cámara legislativa, considerando la exposición de motivos y evaluando sus objetivos, alcance y viabilidad a fin de determinar la pertinencia de la ley al discutir el articulado en forma general.

A partir de la aprobación del proyecto de ley en primera discusión se desarrollaría un intenso trabajo en procura de actualizar y mejorar los contenidos del instrumento legal, a ese efecto, los licenciados Andrés Méndez y Raúl Núñez

---

* El Licenciado Rafael Hernández Andréu fungió como Secretario de la Subcomisión Especial que estudió el Proyecto de Ley.

consignarían ante la Secretaría de la Asamblea Nacional el oficio DPDF-11-0651 (54591), de fecha 30-10-2000, emanado del Ministerio Público, señalando "la importancia que reviste para el gremio de Licenciados en Relaciones Industriales la aprobación del Proyecto de Ley en virtud de que el mismo concretaría la aplicación de métodos científicos para evaluar el desempeño de los trabajadores de la administración pública basado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia, tal como lo consagra el articulo 146 de la Constitución Bolivariana de Venezuela".

En el tránsito del estudio por el tema surgiría con mucha fuerza el debate sobre la situación de los técnicos superiores y medios en relaciones industriales y/o recursos humanos, así como, la de los profesionales con postgrados, maestrías o programas avanzados en gerencia o administración de recursos humanos, entre otros, que estarían agrupados bajo ésta legislación. Poco tiempo pasaría para encontrar que el carácter interdisciplinar de la profesión y la justa disposición a su consagración generaría un lógico interés en profesionales del derecho, la sicología industrial, administración, economía, etc. No pocos fueron los argumentos a favor de extender o restringir, según el caso, las fronteras del instrumento legal en discusión.

El jueves 26 de julio del año 2001, se realizaría en el salón Luis Beltrán Prieto Figueroa, ubicado en el edificio administrativo de la Asamblea Nacional el "Foro / Consulta Pública sobre el Proyecto de Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Carreras Afines" basado en un papel de trabajo sometido a la consideración de los presentes y expuesto a través de la página web de la Asamblea Nacional a todos los sectores interesados en dar su opinión, en los archivos de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral reposan las cartas enviadas a distintas instituciones invitándolos a dar su opinión respecto al proyecto.

Importantes aportes fueron realizados por los profesores Manuel Antonio Cárdenas de la Universidad de Carabobo, Nayibe Mogollón de la Universidad de Oriente y Ricardo Jiménez de la Universidad Metropolitana; fueron escuchadas las enriquecedoras opiniones de otras instituciones educativas como la UNEFA, colegios universitarios y técnicos; valiosos señalamientos fueron planteados por el diputado Ezequiel Vivas Terán; y generosas fueron las contribuciones al debate por parte de expresiones sociales organizadas tales como: la Federación de Psicólogos de Venezuela o la Asociación de los Recursos Humanos, de igual manera, las oficinas de Asesoría Económica y Financiera y de Asesoría Jurídica de la Asamblea Nacional elaboraron los informes de rigor.

Corresponde señalar de manera muy especial el estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, elaborado por los talentosos investigadores Josué Bonilla y Gustavo García, el cual resulto de particular ayuda en la definición de elementos fundamentales de la Ley que, a manera de ejemplo, contribuyeron a definir la naturaleza de la profesión y el perfil ideal del Licenciado en Relaciones Industriales recogido en la Exposición de Motivos, rescatando en la investigación el brillo y conocimientos de prohombres como Arístides Calvani, José Ignacio Urquijo y Héctor Lucena, entre otros.

Es así como, circunscribiéndose a una ley que normara la actividad de los profesionales en la disciplina de las relaciones industriales es aprobada en segunda discusión, sancionada y promulgada la "Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos" siendo publicada en la Gaceta Oficial N° 37.593, de fecha 17-12-2002.

Pueden mencionarse como elementos interesantes aportados por la Ley: que norma el ejercicio de la profesión, su campo de acción, servicios y competencias profesionales, reduce el empirismo, auspicia la agremiación, profundiza la competencia y aporta una herramienta para el cambio en las políticas de desarrollo del país.

Para finalizar, y sin comprometer la opinión de los integrantes de la Subcomisión Especial, considero que los que los artículos 6, 7 y 8 de la Ley in comento, tal y como quedaron aprobados por la cámara legislativa, cercenan derechos a profesionales de otras disciplinas y contradicen disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, así como, aspectos relevantes que orientan a la libre empresa las cuales le otorgan la facultad de decidir la estructura organizacional de las empresas, lo cual impone, a través del medio adecuado, mejorar las redacciones de los artículos referidos a fin de eliminar el carácter excluyente de los mismos.

DOCUMENTO

LA ASAMBLEA NACIONAL
DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
Decreta

la siguiente,

LEY DEL EJERCICIO DE LA PROFESION DE LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS

Publicada en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela Número 37.593 Caracas, lunes 17 de diciembre de 2002.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Disciplina de Relaciones Industriales ha atravesado una serie de etapas y/o momentos históricos que le han permitido desarrollarse 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 podría ser una Ley de Ejercicio Profesional, donde se reconozca, a través de los mecanismos legales necesarios, su objetivo en la sociedad venezolana.

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 de la normativa que surge de sus acuerdos e interacciones, han dejado en claro la necesidad de formar profesionales en Relaciones Industriales, los cuales reúnen una serie de competencias que le son propias. Se trata de un nuevo tipo de expertos con conocimientos interdisciplinares.

De acuerdo a algunos entendidos, en las últimas décadas la función de las 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, como son: 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 le habría de merecer no sólo la categoría de una función gerencial sino más aún, de una profesión académica.

Su carácter interdisciplinar no impide su consolidación como disciplina, a pesar que algunos 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 las disciplinas de las cuales se nutre la carrera de Relaciones Industriales como 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".

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 (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.

Mediante éste 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.

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 las carreras de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

Corresponde señalar que durante el transcurso de los años sesenta el país previó la necesidad de poner a disposición de la nación, un profesional que se ocupase debidamente de la atención, empleo y desarrollo del recurso humano en el contexto de su capacitación integral, en tal sentido, la Universidad Católica Andrés Bello, definió lo que se denominó como el "Perfil Ideal" o deseable del Licenciado en Relaciones Industriales, el cual a nuestro juicio, explica el deber ser de un profesional formado en ésta disciplina, cita:

"Un verdadero científico social, preocupado por la problemática laboral y socioeconómica del país, capaz de analizar situaciones en forma critica 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 de 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;

...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 integral de los trabajadores teniendo en cuenta su potencial intelectual así como sus necesidades socioeconómicas;

...especialmente preparado para ser un mediador muy conciliador de los intereses de los grupos o sectores implicados en el proceso productivo (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 desarrollo de una legislación laboral, flexible pero justa.

...todo ello, teniendo 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 éste objetivo con equidad y justicia" [3].

Justo es reconocer que en Venezuela, el origen, desarrollo y consolidación de la carrera ha recaído en gran parte en dos instituciones académicas, ellas son: La Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad de Carabobo. La primera, al abrir dentro de su Escuela de Ciencias Sociales, en 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 de 1964. Desde entonces se vienen otorgando a sus egresados títulos de Licenciado en Relaciones Industriales.

Posteriormente se suman a la formación de profesionales en las disciplinas de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, otras instituciones universitarias nacionales, sumando un cuantioso ejército de personas formadas en el universo de ésta disciplina profesional.

Las profesiones de Relaciones Industriales y Recursos Humanos han atravesado efectivamente por todo un proceso de maduración que ha contribuido al afianzamiento de profesiones plenamente reconocidas y justificadas en la sociedad actual, surgiendo la necesidad de lograr un instrumento legal mediante el cual se regule y delimite las áreas de su ejercicio.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el artículo 105 en concordancia con la Disposición Transitoria Décimo Quinta y el artículo 146 ejusdem, establecen el marco constitucional que justifican el Proyecto de Ley del Ejercicio de las Profesiones de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

De igual manera contribuyen a sustentar el marco legal que justifican la presente Ley, otros instrumentos legales vigentes.

Ante la difícil situación que presenta el mercado laboral, resulta adecuado emplear nuestros mejores recursos humanos, formados en la especialidad de la materia, y encontrándose a disposición del país, gracias a la previsión y considerable inversión efectuada por el Estado venezolano, desde hace casi cuatro décadas.

Para finalizar, resulta evidente que ha llegado el momento de hacer realidad la legítima aspiración de miles de egresados en las carreras de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos de alcanzar la meta de obtener un instrumento legal que consagre las normas y regulaciones inherentes al ejercicio de éstas disciplinas profesionales.

---

[3] "Documentos de trabajo del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello", Caracas, octubre 2002.

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos se regirá por la presente Ley, su Reglamento y el Código de Ética Profesional que dictare la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

ARTÍCULO 2. A los efectos de la presente Ley, son Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, quienes por medio de universidades del país, hayan obtenido el título universitario para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. En caso de haber obtenido el título referido en este artículo en una institución educativa extranjera, éstos deberán ser revalidados en Venezuela, de acuerdo con lo establecido en las respectivas leyes de la República.

TITULO II
DE LOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 3. El ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos impone dedicación al estudio científico, investigación, administración, asesoría y docencia de las teorías y prácticas correspondientes e implícitas en el ámbito de las Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

TITULO 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 Recursos Humanos de su respectiva entidad federal.

ARTÍCULO 5. Los servicios profesionales dispensados por los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos podrán ser requeridos en los casos en que esté involucrada la aplicación de métodos y técnicas científicas que permitan el desarrollo de la disciplina, 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.

PARAGRAFO ÚNICO: Las competencias y el ámbito de acción de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos estarán en función de los planes de estudio de las escuelas en las universidades debidamente autorizadas que impartan esta disciplina.

ARTÍCULO 6. Toda organización de carácter público o privada, de acuerdo con su desarrollo y capacidad económica, deberá contemplar en su estructura organizacional el funcionamiento de algún servicio en el área de recursos humanos, de acuerdo con las disposiciones establecidas en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 7. Los organismos públicos o privados que requieran el funcionamiento de un servicio encargado de la administración de los recursos humanos, procurarán seleccionar en la designación de su jefatura a un profesional egresado como Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, de acuerdo con las disposiciones establecidas en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 8. Las funciones de asesoría y evaluación concernientes a la 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, reglamentos u otras normativas en materia laboral y en la formulación de políticas idóneas para el sector, deberán ser ejercidas por Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

PARAGRAFO ÚNICO: Los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos avalarán, con su firma, los programas, planes de ejecución y desarrollo de los recursos humanos, y convenciones colectivas que deban ser presentados ante organismos públicos o privados, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 9. Las empresas que se ocupen del asesoramiento de cualesquiera de las actividades señaladas en el artículo 8 de esta Ley deberán ser gerenciadas por un Licenciado en Relaciones Industriales o por profesionales egresados en el campo de la gestión de recursos humanos.

ARTÍCULO 10. Cualquier profesional egresado como Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos podrá establecer una firma u organización profesional y asociarse, con otro u otros profesionales del área, para dedicarse al ejercicio de actividades inherentes a 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.

TITULO IV
DEL USO INDEBIDO DEL TITULO

ARTÍCULO 11. El régimen aplicable a los casos de usurpación del ejercicio profesional será el establecido en el Código Penal y en el Código Orgánico Procesal Penal.

TITULO V
DEL EJERCICIO ILEGAL

ARTÍCULO 12. Infringen el ejercicio de la profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos:

1. Quienes, no obstante hallarse debidamente colegiados, ejerzan la profesión contrariando expresas disposiciones de la presente Ley, su Reglamento, el Código de Ética Profesional, estatutos, acuerdos y decisiones de la Federación Venezolana de

Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, Colegios, seccionales y del Instituto de Previsión Social.
2. Quienes presten su concurso profesional u ocuparen con su nombre a personas o empresas que actúen de manera ilegal en asuntos de la 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. También incurren 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 Recursos Humanos, 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 Recursos Humanos, así como al Fiscal del Ministerio Público, quien ejercerá las acciones de oficio ante los tribunales competentes, sin perjuicio de la sanción disciplinaria a que hubiere lugar.
ARTÍCULO 14. Los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos están en el deber de denunciar ante el Colegio o la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, todo caso relacionado con el ejercicio ilegal de la profesión y cualquiera otra infracción a las disposiciones establecidas en esta Ley y su Reglamento.

TITULO VI
DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 15. Se consideran sanciones de carácter penal, a los efectos de esta Ley, las estipuladas como tales en el Código Penal.
ARTÍCULO 16. Las sanciones disciplinarias consistirán en: advertencia, amonestación privada, oral o escrita, censura pública y suspensión proporcional de un (1) mes hasta un (1) año del ejercicio de la profesión, según el grado de la falta y la existencia o no de agravantes.
ARTÍCULO 17. Los Colegios, a través de los tribunales disciplinarios, aplicarán las sanciones a 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. Corresponderá a la Junta Directiva del Colegio respectivo, hacer cumplir las sanciones impuestas por el Tribunal Disciplinario. 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 de esta Ley habrá apelación por ante el Tribunal Disciplinario del Colegio correspondiente, quien decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del recurso, y 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, contados a partir de su notificación por ante el Tribunal Disciplinario de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.
ARTÍCULO 20. La aplicación de las sanciones previstas en esta Ley no excluye el ejercicio de otras acciones legales a que haya lugar.

TITULO VII
DE LA FEDERACION, SUS ATRIBUCIONES Y SUS ORGANOS DE DIRECCION

CAPITULO I
DE LA FEDERACIÓN

ARTÍCULO 21. La Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos estará constituida por los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos 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 Recursos Humanos tiene carácter exclusivamente profesional, personalidad jurídica y patrimonio propio.
ARTÍCULO 23. La Federación Venezolana de Colegios Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos 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 Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos:
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 Recursos Humanos que la 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 y Recursos Humanos, con el fin de favorecer su desarrollo y contribuir a su difusión.
6. Mantener actualizado un Sistema de Registro de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos que ejercen o no la profesión en el país.

7. Promover y ejecutar mecanismos de previsión social que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus miembros.
8. 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 Recursos Humanos.
9. Mantener intercambio cultural con los organismos profesionales, con las Escuelas de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, tanto nacionales como extranjeras.
10. Promover cursos, seminarios, conferencias, charlas, talleres y todo tipo de eventos que permitan mantener la actualización profesional de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.
11. Promover y gestionar las reformas legales pertinentes que contribuyan al desarrollo y protección del ejercicio de la profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, así como dictar los reglamentos internos correspondientes.
12. Proponer a la Asamblea General de Delegados los estatutos y reglamentos que rijan los Colegios profesionales y a la Federación.
13. Velar por el correcto ejercicio profesional de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.
14. 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 Recursos Humanos estará formado por los aportes de los Colegios y seccionales, por las contribuciones extraordinarias que acuerde la Asamblea, por los aportes de entidades públicas o 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 Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos: La Asamblea, el Directorio, el Tribunal Disciplinario y la Comisión Electoral.

CAPITULO II
LA ASAMBLEA

ARTÍCULO 27. La Asamblea General de Delegados de la Federación es su máxima autoridad y estará integrada por los representantes que elijan los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos de toda la República. La Asamblea celebrará una reunión ordinaria en el primer trimestre de cada año, en la fecha más inmediata posible en el lugar que se haya elegido al efecto, en su última reunión, previa convocatoria hecha por el Directorio con por lo menos treinta (30) días de anticipación.

ARTÍCULO 28. La Asamblea podrá sesionar con carácter extraordinario cuando así lo decida el Directorio, a solicitud de la directiva de por lo menos cinco (5) Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

ARTÍCULO 29. Los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos designarán como representantes ante la Asamblea de la Federación, cinco

(5) delegados principales con sus respectivos suplentes, elegidos por votación directa y secreta de acuerdo con el reglamento electoral.
ARTÍCULO 30. La Asamblea se considerará válidamente constituida cuando estén presentes la mitad más uno del número total de sus miembros representantes por estados.

CAPITULO III
DEL DIRECTORIO

ARTÍCULO 31. El Directorio es el órgano ejecutivo de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, y estará integrado por un (1) Presidente, un (1) Vicepresidente, un (1) Secretario Ejecutivo, un (1) Tesorero, un (1) Secretario de Defensa Gremial, un (1) Secretario de Actualización Profesional y tres (3) 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 Recursos Humanos, de cualquier entidad federal.
2. Estar solvente con las cuotas asignadas por el Colegio y la Federación.
3. No haber sido sancionado por los tribunales disciplinarios del gremio para el momento de la elección, ni haber sido sancionado por dichos tribunales en los cuatro (4) años anteriores al proceso electoral.
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, de acuerdo con el Reglamento Electoral.
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. Proponer a la Asamblea las cuotas que deben pagar los Colegios y seccionales afiliadas a la Federación.
5. Fijar la cuota de inscripción de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos 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 esta Ley, su Reglamento y los estatutos internos.

CAPITULO IV
DEL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35. El Tribunal Disciplinario de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos estará integrado por un (1) Presidente, un (1) Vicepresidente, un (1) Secretario y dos (2) vocales, quienes permanecerán por dos (2) años en el 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 de las decisiones de los tribunales disciplinarios de los Colegios federados, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de esta Ley.
3. Decidir sobre cualquier otro asunto que someta a su juicio el Directorio, en cumplimiento de sus atribuciones.

CAPITULO V
DE LA COMISION ELECTORAL

ARTÍCULO 37. La Comisión Electoral de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos tiene la misión de realizar toda la diligencia relativa al proceso electoral, por ante el Consejo Nacional Electoral, para la elección de los representantes de la Asamblea, de los miembros del Directorio, del Tribunal Disciplinario y de la Comisión Electoral.

TITULO VIII
DE LOS COLEGIOS Y SUS ORGANOS

ARTÍCULO 38. Los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos tendrán su sede en la capital de la respectiva entidad federal, requiriendo no menos de diez (10) profesionales para tramitar la creación de un (1) Colegio, siendo la duración de los mismos por tiempo indefinido.
ARTÍCULO 39. Los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos son corporaciones profesionales con personalidad 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 las profesiones. 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 Recursos Humanos.
ARTÍCULO 40. De acuerdo con esta Ley y su Reglamento, en el Área Metropolitana y en cada uno de los estados de la República, existirá un (1) Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, cuya sede estará ubicada en la capital de la entidad federal respectiva, pudiendo crearse 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 41. En las entidades federales donde no existan Colegios, por cuanto el número de profesionales es inferior al establecido en el artículo 38 de esta Ley, éstos deberán tramitar su inscripción por ante el Colegio o seccional más cercana a su domicilio.

ARTÍCULO 42. Los fines que motivan la creación de un Colegio, entre otros, son 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 Recursos Humanos.
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 ameriten.
4. Defender, a través de los medios legales posibles, el libre ejercicio profesional de sus miembros.
5. Fomentar y estimular el estudio, la actualización y divulgación de los avances obtenidos en el campo de las relaciones industriales y recursos humanos, 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 con los programas de estudio, investigación y ampliación del campo de las relaciones industriales y recursos humanos.
7. Organizar y promover congresos, simposios, convenciones, jornadas, conferencias, foros, seminarios, talleres y cualquier otro evento vinculado con el ámbito de las relaciones industriales y recursos humanos.
8. Procurar que las relaciones entre sus miembros se desenvuelvan en franca armonía, con espíritu de colaboración y 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 43. 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 Recursos Humanos.

ARTÍCULO 44. Son órganos del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos: La Asamblea, la Junta Directiva, el Tribunal Disciplinario y la Comisión Electoral, los cuales se regirán por esta Ley y su Reglamento.

PARAGRAFO UNICO: Las atribuciones de los miembros de cada uno de los órganos del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos serán establecidas en los reglamentos internos que se dicten al efecto.

ARTÍCULO 45. La Asamblea del Colegio es su máxima autoridad y está integrada por los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos legalmente inscritos. Deberá reunirse ordinariamente por lo menos dos (2) veces al año y extraordinariamente, cuando sea convocada por la Junta Directiva, bien sea por iniciativa propia o a solicitud del veinticinco por ciento (25%) de los miembros del Colegio.

ARTÍCULO 46. La Junta Directiva del Colegio estará compuesta por un (1) Presidente, un (1) Vicepresidente, un (1) Secretario, un (1) Tesorero y tres (3) vocales, quienes serán elegidos en forma directa y secreta de entre y por sus miembros siendo la duración del mandato dos (2) años y pudiendo ser electos hasta por dos (2) períodos consecutivos; a tales fines, los Colegios se regirán por un Reglamento Electoral.

ARTÍCULO 47. El Tribunal Disciplinario del Colegio será electo en la misma forma y oportunidad cuando se elija la Junta Directiva. Su estructura organizativa será igual a la del Tribunal Disciplinario de la Federación y sus atribuciones sólo difieren de aquél en cuanto al ámbito jurisdiccional que delimita su competencia.

TITULO IX
DE LA PREVISION SOCIAL DEL LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 48. La previsión social de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos se regirá por las leyes y reglamentos que regulan el Sistema de Seguridad Social de la República, la presente Ley y su Reglamento, y por los reglamentos internos que normarán específicamente su funcionamiento.

ARTÍCULO 49. Se crea el Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

ARTÍCULO 50. El Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos tiene como fin el bienestar socioeconómico de los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, así como la de sus familiares y, en tal sentido, deberá procurarle medios idóneos de protección social. En virtud de ello, el Instituto de Previsión Social podrá promover la constitución y funcionamiento de otras entidades que coadyuven al mejor logro de sus fines.

ARTÍCULO 51. Los miembros de los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos podrán inscribirse y disfrutar de los servicios prestados por el Instituto de Previsión Social.

ARTÍCULO 52. El patrimonio del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos estará integrado por:

1. Las cuotas de inscripción y los aportes ordinarios y extraordinarios de sus miembros.
2. Por los aportes que hagan las personas naturales o jurídicas, sean públicas o privadas.
3. Los aportes que establezca esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 53. Son órganos del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos: La Asamblea General y el Consejo Directivo, los cuales se regirán por la presente Ley, su Reglamento y los reglamentos internos.
ARTÍCULO 54. Es incompatible la condición de miembro del Directorio de la Federación y de los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, con la condición de miembro del Consejo Directivo del Instituto de Previsión Social.
ARTÍCULO 55. El Consejo Directivo del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos queda facultado para reglamentar internamente su estructura y funcionamiento.
ARTÍCULO 56. El Consejo Directivo del Instituto de Previsión Social deberá presentar anualmente a la Asamblea General, la memoria y cuenta de sus actuaciones en el año inmediato anterior, a los fines de su estudio y aprobación.
ARTÍCULO 57. Los reglamento del Instituto de Previsión Social del Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos 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 Recursos Humanos tendrá un (1) voto acordado por mayoría de sus integrantes. El Consejo Directivo tendrá voto en todos los asuntos que no versen sobre su gestión.

TITULO X
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Además de los profesionales a que se refiere esta Ley, en su artículo 2, podrán colegiarse y gozarán de los derechos y 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 diez (10) años o más, producto de la experiencia práctica y años de servicios en la Administración Pública o Privada, las funciones correspondientes al área de las Relaciones Industriales y Recursos Humanos en unidades formalmente establecidas, que reúnan los requisitos previstos en esta Ley y su Reglamento.
SEGUNDA: La calificación definitiva de los aspirantes a los que se refiere la Disposición Transitoria Primera, corresponderá a la Junta Directiva de la Federación Venezolana de Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, oída la opinión del Colegio Federado en el cual se pretenda la inscripción; si éste fuera el caso, la Federación está obligada a decidir en un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir del momento en que se reciba la solicitud y documentos que avalen la petición a la que se refiere esta Disposición.
TERCERA: Los aspirantes, comprendidos en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda de esta 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 esta Ley, lapso después del cual no se admitirá ninguna solicitud.

CUARTA: Mientras el Ejecutivo Nacional dicta el Reglamento de esta Ley, la Federación, los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos y el Instituto de Previsión Social, se regirán por sus respectivos reglamentos internos.

TITULO XI
DISPOSICIONES FINALES

UNICA: Esta Ley entrará en vigencia el mismo día de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.
Dada, firmada y sellada en el Palacio Federal Legislativo, sede de la Asamblea Nacional, en Caracas, a los veintiocho días del mes de noviembre de dos mil dos. Año 192° de la Independencia y 143° de la Federación.

WILLIAN LARA.	Presidente
RAFAEL SIMON JIMÉNEZ.	Primer Vicepresidente
NOELI POCATERRA.	Segunda Vicepresidenta
EUSTOQUIO CONTRERAS.	Secretario
ZULMA TORRES DE MELO.	Subsecretaria

Palacio de Miraflores, en Caracas, a los diecisiete días del mes de diciembre de dos mil dos. Años 192° de la Independencia y 143° de la Federación.

HUGO CHAVEZ FRIAS

BASES PARA UN ACUERDO DEMOCRÁTICO[1]

INTRODUCCIÓN

Por: Néstor Luis Luengo*

El desempeño económico, social e institucional de Venezuela durante las dos ultimas décadas ha sido francamente decepcionante. La expresión más elocuente y dramática de ello es la pobreza que alcanza a un 70% de la población. Adicionalmente estamos transitando una crisis política sin precedentes en la historia democrática del país. El esfuerzo requerido para encarar exitosamente esta difícil situación, en una democracia, pasa por el logro de un acuerdo político inclusivo en el que los principales actores sociales logren unos acuerdos mínimos que hagan viable la implementación de medidas de carácter social, económico e institucional. En esa dirección apuntan "Las bases para el acuerdo democrático". Se trata precisamente de un esfuerzo por formular los valores y los fines prioritarios para orientar las políticas publicas indispensables para lograr el desarrollo y la superación de la pobreza. Los puntos que constituyen esta agenda para el acuerdo merecen algunos comentarios.

- Reconoce que el problema fundamental de la sociedad venezolana es la pobreza, y que su superación exige acciones en el mercado laboral, en las instituciones que pueden fortalecer el capital humano y en el ámbito de los valores en donde la solidaridad y la responsabilidad son atributos insoslayables.
- Tiene un carácter inclusivo en lo social y en lo político.
- Proclama a la constitución como el marco institucional que define el horizonte del acuerdo y reconoce a los partidos políticos como instrumentos necesarios para el funcionamiento de la democracia.
- Rechaza la violencia en cualquiera de sus formas y aboga por el dialogo y la tolerancia.
- Plantea la subordinación de la Fuerza Armada al poder civil y la necesidad de restablecer el carácter no deliberante de los miembros activos de la F.A.
- Reconoce la necesidad de un Estado con capacidad de obtener resultados óptimos en las áreas de su competencia lo que implica su fortalecimiento. La justicia y el Estado de derecho tienen una mención especial. Plantea una relación equilibrada y complementaria entre el Estado y la sociedad.
- Es el empleo el "arma letal" para enfrentar la pobreza lo que implica la creación de condiciones que incentiven la actividad económica a través de la empresa productora formal. La educación juega un rol preponderante en el fortalecimiento del capital humano.
- Aboga por un liderazgo moral que predique con el ejemplo a través de los hechos.

Estas bases están vigentes y pueden formar parte de la agenda de un acuerdo político democrático.

---

[1] Este documento fue presentado por la CTV, Fedecámaras e Iglesia a la opinión pública el 9 de Marzo de 2002.

* El autor es Sociólogo de la UCAB y especialista en Ciencias Políticas. Se desempeña como Profesor Investigador, Jefe del Departamento de Sociopolítica del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB.

DOCUMENTO

BASES PARA UN ACUERDO DEMOCRÁTICO

Estamos en una verdadera emergencia nacional y necesitamos encauzar cambios hacia futuro de manera civil, democrática y constitucional, con un trabajo coherente y realista que permita elaborar un acuerdo nacional. Ante la incertidumbre creciente, los claros signos de ingobernabilidad, los riesgos que se ciernen sobre la estabilidad democrática y la negativa oficial a propiciar los entendimientos necesarios para que el país avance, la CTV y FEDECAMARAS hemos decidido dirigirnos a la nación para promover y conformar equipos de trabajo que elaboren, a corto plazo, las bases programáticas de un acuerdo, a fin de compartir con todos los venezolanos nuestra visión de los problemas y de las acciones que debemos realizar para responder a las legítimas aspiraciones económicas, sociales y políticas del país.

Nuestros puntos de partida son los siguientes:

El desempeño económico, social e institucional de Venezuela durante las últimas dos décadas ha sido, por decir lo menos, decepcionante. La caída en el ingreso, el estancamiento del empleo formal, la elevación y profundización de la pobreza, la deserción escolar y el deterioro sostenido de las instituciones públicas y privadas, son reflejo doloroso e inequívoco de una sociedad que perdió su rumbo. Como agravante, la relación del Estado con la sociedad que busca representar, se ha desvirtuado. La eficiencia, la transparencia y la defensa de los grupos más vulnerables han degenerado en ineficiencia, corrupción y populismo.

Tenemos la convicción compartida de que la masiva pobreza es el principal problema del país y de que la estrategia para su superación debe constituir el eje inspirador de políticas públicas cuyo contenido sustantivo sea la base de un acuerdo nacional sostenible a mediano y largo plazo.

Queremos presentar a toda la nación unos lineamientos que a la CTV y a FEDECAMARAS nos sirven de punto de partida consensual y creemos que pueden ser compartidos y enriquecidos por los distintos sectores del país y ayudar a encauzar los cambios y a defenderlos de cualquier intento por desviar la vocación humanista, inclusiva, democrática, productiva y pacífica de la sociedad venezolana.

De la naturaleza del acuerdo requerido

Es fácil coincidir en la denuncia de los principales problemas que arrastramos en las dos últimas décadas. El esfuerzo actual debe concentrarse en diseñar las estrategias para producir respuestas y soluciones a mediano y largo plazo y lograr consensos de los diversos sectores y actores principales para llevarlo a cabo. Es imprescindible una visión compartida que, por buscar el bien de todos, tenga atractivo y autoridad moral para convocar a un gran esfuerzo colectivo de los venezolanos.

De ahí la voluntad de construir juntos las condiciones político-institucionales, económicas y socio-culturales que permitan al país superar la pobreza y producir el

desarrollo humano garantizado por nosotros mismos, como ciudadanos y como productores.

Por eso el acuerdo programático al que aspiramos no es un plan de técnicos que sea bueno en sí, sino que debe ser un "acuerdo social" que no sólo tenga ideas y propuestas acertadas, sino que principalmente logre la concertación y la movilización de sectores y de actores diversos para llevarlas a cabo y que en sus objetivos compartidos cada sector vea incluidas sus legítimas aspiraciones e identificada su contribución constructiva.

Por eso consideramos que es necesario este trabajo para lograr un acuerdo-marco con continuidad y sostenibilidad en el tiempo, que incluya la acción y el compromiso de múltiples sectores con coordinación y visión de mediano y largo plazo.

La superación de la pobreza, cuya gravedad afecta no sólo a sus víctimas, sino también al resto del país, no ha de ser vista como un derivado, sino como un propósito decidido y el principal objetivo y el sello moral del compromiso de toda la República. La generación de empleo, la elevación creciente de los activos de los trabajadores y el crecimiento de la producción y la productividad pública y privada, la competitividad y la responsabilidad ciudadana, son indispensables para acercarnos como sociedad al logro de metas legítimas y realistas.

Para todo ello nos ha parecido clave la concertación de las organizaciones más representativas de los trabajadores y empresarios. Esta concertación debe penetrar y expresar el sentir de la mayoría de los trabajadores y empresarios y no quedarse en sus directivas.

Agradecemos a la Iglesia su acompañamiento como fuerza espiritual y aval moral, como defensora de los pobres y elemento que facilita el diálogo entre diversos sectores sociales.

Necesitamos las investigaciones y aportes más actualizados de que dispone el mundo académico; por ello se solicita la participación de la academia, para la formación de equipos con los mejores talentos y estudios disponibles en los diversos centros de educación superior.

Una sociedad moderna y democrática es impensable sin partidos políticos. Es necesario que éstos se actualicen en términos programáticos, se democraticen y adopten esquemas en su relación con la sociedad civil que respeten su autonomía. Asimismo sostenemos que la creciente articulación de la sociedad civil en variadas formas de asociación, abiertas al bien común y vigilantes del desempeño de las instancias estatales, son la mejor garantía para controlar y exigir a los gobiernos el rescate de los objetivos y la eficiencia del Estado.

Los Medios de Comunicación Social son voces vigilantes del desempeño gubernamental y privado y en la práctica constituyen un gran factor de socialización política. En el presente, están jugando valientemente un papel central en la formación de la conciencia crítica de la sociedad. En la tarea de construcción de futuro, más allá de la denuncia, se requerirá de una visión compartida de los objetivos comunes nacionales y de la estrategia para lograrlos.

La CTV y FEDECAMARAS, convocantes de este trabajo, estamos conscientes de que el producto del acuerdo debe estar al servicio de todos sin sectarismos y debe valorar el papel especial de cada uno, sin tratar de suplantarlo.

Hemos llegado a un consenso sobre diez puntos que sirvan de base para el acuerdo nacional:

1.- La superación de la pobreza

Tenemos los problemas, necesidades y legítimas aspiraciones de los sectores populares como objetivo central. El camino para lograrlo pasa por el incremento de sus activos para generar riqueza y sus oportunidades y capacidades de empleo productivo y su productividad social tanto en la empresa como en su participación ciudadana. La superación de la pobreza no se limita a un problema distributivo de la riqueza que el país tiene, sino que requiere la participación de múltiples sectores para lograr, de manera mejor distribuida, una producción y productividad mayores.

Para ello se necesita un acuerdo de largo aliento que transforme las condiciones político-institucionales, económicas y socio-culturales.

Para que la lucha contra la pobreza sea sincera y efectiva se debe entre otras cosas:

- Garantizar a todos los venezolanos el acceso efectivo a los servicios sociales básicos de calidad en educación, salud y seguridad, como mecanismo para dotarlos de oportunidades.
- Estimular los espacios de concertación productiva como mecanismos modernos de negociación social.
- Procurar la solidaridad social entre los distintos sectores a fin de permitir la generación y distribución de oportunidades, con especial énfasis en los grupos más pobres.
- Combatir las visiones populistas que engañan a los sectores populares con mesianismos o visiones erradas de la realidad del país.
- Promover inversiones masivas (nacionales y extranjeras) creadoras de empresas competitivas y generadoras de empleo de calidad en áreas productivas.

Sólo así empezará a reducirse la pobreza y se garantizará la paz y la gobernabilidad.

2.- Plan inclusivo y unidad nacional

El acuerdo reconoce que hasta ahora prevalecen dinámicas económicas sociales y políticas excluyentes de los sectores más pobres y carentes de voz dentro de la sociedad, lo que pone en peligro la paz y la gobernabilidad democrática.

Más allá del marco de intereses particulares de los actores convocantes, requerimos la unidad nacional para hacer un plan sostenido que revierta la tendencia a excluir. Para ello los sectores promotores de estas bases, convenimos en un "Compromiso de Solidaridad Productiva" que supone poner todos los medios para

lograr el incremento de la formalización laboral y el desarrollo de la productividad en los sectores no formales de la economía nacional.

3.- Civil, democrático y constitucional

Los principios básicos de la actual Constitución y las libertades que consagra constituyen el horizonte del acuerdo (sin prejuzgar, ni excluir posibles reformas de la Constitución). El Estado de Derecho, con todo lo que significa, es garantía fundamental para lograr la confianza social. Es necesario restablecer y crear los equilibrios básicos entre la lógica centralidad y la necesaria descentralización del Estado, la autonomía entre los poderes del Estado y el equilibrio entre la Sociedad Civil articulada y fortalecida y su Estado.

La presencia de partidos políticos renovados y actualizados es necesaria para el funcionamiento democrático. Es imprescindible que la población pueda apreciarlos y legitimarlos por su identificación con los problemas, su capacidad y honestidad, así como su renovación interna.

En el mismo sentido, en la CTV y FEDECAMARAS estamos comprometidos con la transformación de nuestras organizaciones para hacerlas más democráticas y eficientes en el cumplimiento de sus funciones.

4.- Pacífico y tolerante

Expresamente rechazamos toda forma de violencia y de alteración del orden constitucional. Nos preocupa que el malestar degenere en agresiones de grupos armados y en anarquía o que bloquee las salidas institucionales. Creemos que el cauce del diálogo, la discusión y la participación es el camino para que los venezolanos resolvamos los conflictos y negociemos las diferencias.

5.- La Fuerza Armada Nacional y su papel en la sociedad democrática

La Fuerza Armada Nacional tiene un papel específico en la sociedad que debe ser respetado y reforzado. Al mismo tiempo, se requiere la adopción de un marco institucional que garantice la subordinación de la fuerza militar y la policía al poder civil.

Deseamos subrayar la conveniencia de restablecer constitucionalmente el carácter no deliberante de los miembros activos de la Fuerza Armada, como un elemento que propende a la gobernabilidad democrática y a la propia estabilidad de la institución militar.

6.- Eficiencia, productividad y transparencia de las políticas públicas

El mal funcionamiento del Estado es una de las causas de la pobreza y acentúa la frustración colectiva. Es una necesidad prioritaria un Estado que funcione. Toda la sociedad y sobre todo los pobres sufren por falta de servicios públicos de calidad. La complicada permisería y las prácticas corruptas conexas, entorpecen y entraban las iniciativas.

Dadas las actuales características del Estado, la eficiencia, productividad y transparencia de las políticas públicas son imprescindibles para el logro de un país moderno y desarrollado. La reforma institucional del Estado requiere de una metodología con objetivos claros, medios para alcanzarlos y procedimientos de medición y de rendición de cuentas que garanticen su ejecución. Por encima de todo hay que desterrar las prácticas perversas de usar lo público como botín, los cobros de comisiones y el nombramiento de funcionarios incompetentes, por amiguismo o sectarismo de cualquier naturaleza; todo ello atenta contra la calidad del Estado a que todos los venezolanos tenemos derecho.

Necesitamos finalmente una auténtica reforma judicial que restablezca el imperio de la ley para que el derecho en el país sea confiable.

7.- Equilibrio y complementariedad entre Estado y Sociedad

El Estado es el instrumento clave para la promoción del bien común por lo que es necesario rescatar su capacidad institucional para cumplir adecuadamente su rol como garante de los derechos ciudadanos, la educación fundamental y para el trabajo, la salud para todos, la seguridad social y el desarrollo de redes de asistencia social, así como velar por los principios de equidad y justicia, en especial de los grupos sociales más débiles.

La institucionalización del diálogo donde participan autónomamente los intereses productivos del país debe ser un mecanismo que garantice la eficiencia que requieren las políticas públicas.

De manera concertada se elaborarán las diversas políticas productivas sectoriales para que se fortalezca la productividad y el empleo de calidad.

El Estado ha de ser un instrumento para promover la articulación y organización independiente de la sociedad de acuerdo a sus intereses, al ser éstos interlocutores indispensables para la discusión, definición y realización de las políticas públicas.

8.- Capital, trabajo y consumidores

La recuperación de la sociedad venezolana y la superación de la pobreza, pasan por el empleo y éste por la empresa productora formal. El incremento de la actividad empresarial a través de un plan de desarrollo productivo y su creciente competitividad en un mundo globalizado requieren de una concertación entre el capital y el trabajo y de un plan coherente y sostenido para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, su formación profesional y la productividad de las empresas y también ofrecer bienes y servicios de calidad y a buen precio a los consumidores.

Todo en un ambiente de pleno respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, en particular el derecho de los trabajadores a reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación hubieren contribuido, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y a la solución concertada de las controversias. Así mismo, hay que diseñar una

estrategia para que buena parte de la economía informal se formalice y el resto pueda elevar su productividad y mejorar sus condiciones.

La educación nacional y la capacitación y formación para el trabajo no pueden estar divorciadas de esta necesidad de elevación productiva y de contribución ciudadana a la recuperación del Estado.

El futuro del país depende de la formación para el desarrollo humano, que es la verdadera riqueza nacional.

9.- Inserción internacional

Resulta vital la recuperación de la imagen y la confianza internacional de Venezuela. Asimismo, se hace necesario afianzar los vínculos con sus socios económicos y diseñar una estrategia de relaciones internacionales que garantice una inserción exitosa y moderna del país, en el contexto latinoamericano y mundial.

10.- Ética, valores y educación

La falta de corrección y castigo de la corrupción ha desmoralizado y desalentado al país. Necesitamos un liderazgo moral que predique con el ejemplo y con hechos. Además, la solidaridad nacional nos exige una sobria austeridad pública y privada como testimonio de que nos duele las carencias de la mayoría y de que no estamos dispuestos a permitir que se desvíen los recursos que corresponden a las necesidades prioritarias.

Construir el acuerdo

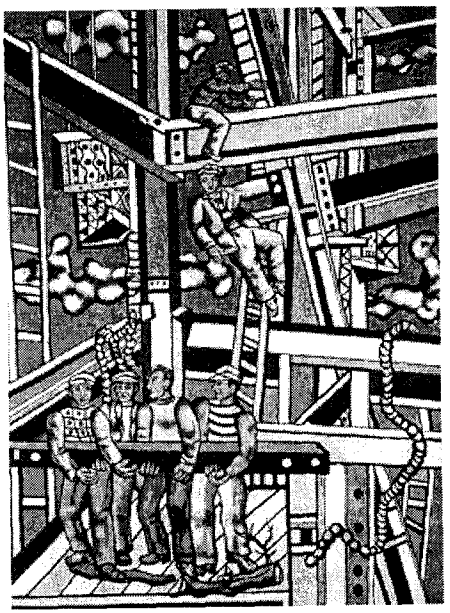
Hemos asumido el compromiso de constituir los equipos técnicos a fin de diseñar las bases para un acuerdo amplio, en consulta permanente con los diversos sectores de la sociedad.

Convocamos a la sociedad civil organizada y a los partidos políticos para que, juntos, emprendamos las iniciativas que permitan unir al país, rescatar las instituciones, restablecer el diálogo social y adoptar las medidas pertinentes para progresar en paz y democracia.

Llamamos a todo el país a que dentro de los cauces y lineamientos generales que acabamos de plantear, busquemos las soluciones a los graves males que nos aquejan. Sabemos que la tarea es ardua y exige de la creatividad y el sacrificio de todos.

Invitamos a la Iglesia y a los diversos grupos religiosos para que nos aporten lo mejor de su inspiración espiritual. Invocamos a Dios para que guíe a todo el país y nos dé fuerza, constancia, sabiduría y prudencia para conseguir entre todos estos objetivos trazados. Confiamos en que juntos y sin sectarismos lo podemos lograr.

Estadísticas



SECCIÓN DE ESTADÍSTICA SOCIO-ECONÓMICA Y LABORAL

Por Aurora Brito Querales*

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 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 1986 y 2002, inclusive.

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)[1] 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.[2]

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

---

* 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 Editorial 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.

[1]. 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).

[2].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

Venezolano; a Empresas cuyo capital es mayoritariamente del Estado como: 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.-*Patrono o Empleador:* Es aquél que dirige su propia empresa, cualquiera que sea el tamaño de la misma. Debe tener por lo menos un empleado u obrero a su servicio que no sea familiar o aprendiz sin remuneración.

1.3.-*Trabajador por Cuenta Propia:* Es la persona que explota una empresa económica propia, sólo o asociado con otros dueños; que trabaja independientemente en una profesión o negocio percibiendo utilidades u honorarios o que explota una empresa agrícola propia o arrendada.

1.4.-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, Sivicultura 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 automóvlies, 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, terreste, 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 (incluídas 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 resindenciales, 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					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
1986	17.899.423	100%	9.039.199	50,50%	8.860.224	49,50%
1987	18.388.817	100%	9.283.344	50,48%	9.105.473	49,52%
1988	18.881.763	100%	9.529.150	50,47%	9.352.613	49,53%
1989	19.368.894	100%	9.771.915	50,45%	9.596.979	49,55%
1990	19.853.029	100%	10.015.555	50,45%	9.837.474	49,55%
1991	19.890.090	100%	10.031.486	50,43%	9.858.604	49,57%
1992	20.351.645	100%	10.261.493	50,42%	10.090.152	49,58%
1993	20.814.087	100%	10.491.832	50,41%	10.322.255	49,59%
1994	21.377.426	100%	10.769.620	50,38%	10.607.806	49,62%
1995	21.844.496	100%	11.002.507	50,37%	10.841.989	49,63%
1996	22.311.094	100%	11.235.137	50,36%	11.075.957	49,64%
1997	22.777.151	100%	11.467.427	50,35%	11.309.724	49,65%
1998	23.242.435	100%	11.699.249	50,34%	11.543.186	49,66%
1999	23.706.711	100%	11.930.471	50,33%	11.776.240	49,67%
2000	24.169.752	100%	12.160.964	50,31%	12.008.788	49,69%
2001	24.661.269	100%	12.403.063	50,29%	12.258.206	49,71%
2002	24.897.588	100%	12.520.273	50,29%	12.377.315	49,71%

	Población de Venezuela (de 15 años y más)					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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%
2001	16.432.475	100%	8.202.208	49,9%	8.230.267	50,1%
(1) 2002	16.650.118	100%	8.309.908	49,9%	8.340.210	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, 2do.. Semestre, año 2001 (1) Los datos para el año 2002 corresponden al primer semestre del año en todos los cuadros de la sección.

B. Indicadores de la Población Económicamente Activa e Inactiva en la Fuerza de Trabajo, por sexo.

	Población económicamente activa en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	11.104.779	100%	6.783.812	61,1%	4.320.967	38,9%
2002	11.369.044	100%	6.895.721	60,7%	4.473.323	39,3%

	Población Económicamente Inactiva					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	5.327.696	100%	1.418.396	26,6%	3.909.300	73,4%
2002	5.281.074	100%	1.414.187	26,8%	3.866.887	73,2%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

C. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada en la Fuerza de Trabajo.

	Población Ocupada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	8.741.644	100%	5.610.295	64,2%	3.131.349	35,8%
2000	8.960.890	100%	5.722.803	63,9%	3.238.087	36,1%
2001	9.685.597	100%	5.995.734	61,9%	3.689.863	38,1%
2002	9.611.654	100%	5.915.885	61,5%	3.695.769	38,5%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más ocupada por sexo, según la Población Económicamente Activa (PEA).

	Pobl. Economic.Act.		Población Ocupada de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
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%	5.610.295	54,9%	3.131.349	30,6%
2000	10.326.642	86,77%	5.722.803	55,4%	3.238.087	31,4%
2001	11.104.779	87,22%	5.995.734	54,0%	3.689.863	33,2%
2002	11.369.044	84,54%	5.915.885	52,0%	3.695.769	32,5%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

D. Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la FT por Sexo

	Población Desocupada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	1.419.182	100%	788.078	55,5%	631.104	44,5%
2002	1.757.390	100%	979.836	55,8%	777.554	44,2%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más desocupada por sexo, según la PEA.

	Pobl. Economic.Act.		Población Desocup. de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
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	11.104.779	12,78%	788.078	7,1%	631.104	5,7%
2002	11.369.044	15,46%	979.836	8,6%	777.554	6,8%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

E. 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					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	1.279.385	100%	732.809	57,3%	546.576	42,7%
2002	1.629.243	100%	931.780	57,2%	697.463	42,8%

	Población Desocupada B.T.P.P.V. en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	139.797	100%	55.269	39,5%	84.528	60,5%
2002	128.147	100%	48.056	37,5%	80.091	62,5%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

F. Tasas de Actividad y Cesantía.

	TASAS					
	Tasa de Actividad			Tasa de Cesantía		
Años	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
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	67,6%	82,7%	52,5%	11,5%	10,8%	12,6%
2002	68,3%	83,0%	53,6%	14,3%	13,5%	15,6%

G. Tasas de Ocupación y Desocupación.

	TASAS					
	Tasa de Ocupacion			Tasa de Desocupación		
Años	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
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	87,2%	88,4%	85,4%	12,8%	11,6%	14,6%
2002	84,5%	85,8%	82,6%	15,5%	14,2%	17,4%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

H. Población Económicamente Activa de 15 años y más por Categoría Ocupacional.

	Categoría Ocupacional						
Años	Total	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes	Miembros de
	Hombres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas
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	5.995.734	630.090	2.751.553	1.746.411	527.547	106.376	233.757
2.002	5.915.885	600.136	2.688.050	1.710.055	481.146	92.021	344.477

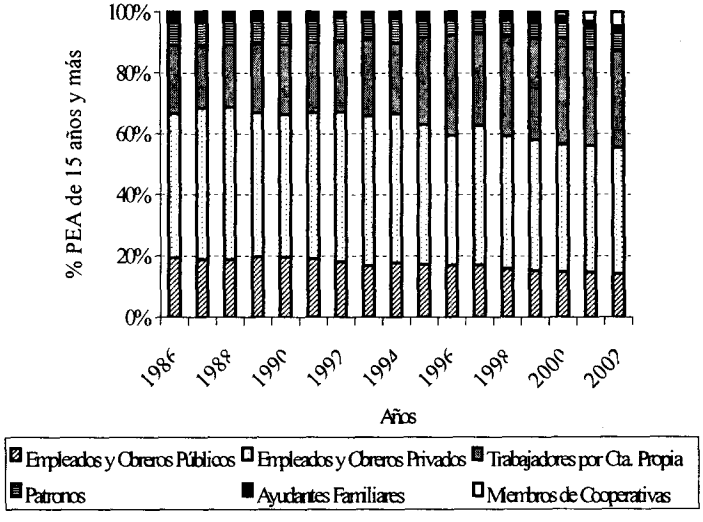
	Categoría Ocupacional						
Años	Total	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes	Miembros de
	Mujeres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas
1986	1.518.461	472.336	699.774	265.712	29.264	51.375	
1987	1.633.461	495.940	778.459	267.766	37.675	53.621	
1988	1.733.426	524.237	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	3.689.863	786.666	1.277.289	1.352.262	113.635	120.610	39.401
2002	3.695.769	764.622	1.276.354	1.338.934	104.763	120.253	90.843

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

	Categoría Ocupacional						
Años	Total	Empleados y Obreros		Trabajad. por	Patronos	Ayudantes	Miembros de
	Hom+Muj	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas
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	9.685.597	1.416.756	4.028.842	3.098.673	641.182	226.986	273.158
2002	9.611.654	1.364.758	3.964.404	3.048.989	585.909	212.274	435.320

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

Representación Gráfica



I. Indicadores de la Fuerza de Trabajo por Ramas de Actividad.

1. Actividades Agrícolas y Pecuarias.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	1.002.645	934.109	68.536	6,84%
2002	1.009.332	924.773	84.559	8,38%

2. Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	58.468	52.651	5.817	9,95%
2002	56.866	48.231	8.635	15,18%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

3. Industria Manufacturera.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	1.394.651	1.228.385	166.266	11,92%
2002	1.353.602	1.151.538	202.064	14,93%

4. Electricidad, Gas y Agua.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	65.099	57.435	7.664	11,77%
2002	57.306	50.701	6.605	11,53%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

5. Construcción.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	1.027.245	805.126	222.119	21,62%
2002	1.076.732	779.994	296.738	27,56%

6. Comercio al por mayor, por menor, restaurantes y hoteles.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	2.844.950	2.542.250	302.700	10,64%
2002	2.954.977	2.547.487	407.490	13,79%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	738.720	676.863	61.857	8,37%
2002	770.904	691.539	79.365	10,30%

8. Establecimiento Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles, etc.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	556.880	479.559	77.321	13,88%
2002	578.638	489.003	89.635	15,49%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

9. Servicios Comunales, Sociales y Personales.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	3.228.175	2.904.567	323.608	10,02%
2002	3.311.742	2.910.577	401.165	12,11%

10. Actividades No Bien Especificadas y No Declaradas.

Años	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Tasa de Desocupación
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	11.434	7.484	3.950	34,55%
2000	11.059	9.785	1.274	11,52%
2001	14.510	10.652	3.858	26,59%
2002	26.742	17.811	8.931	33,40%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos hasta el año 2000.
INE. . Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, año 2001 y 1er. Semestre, año 2002.

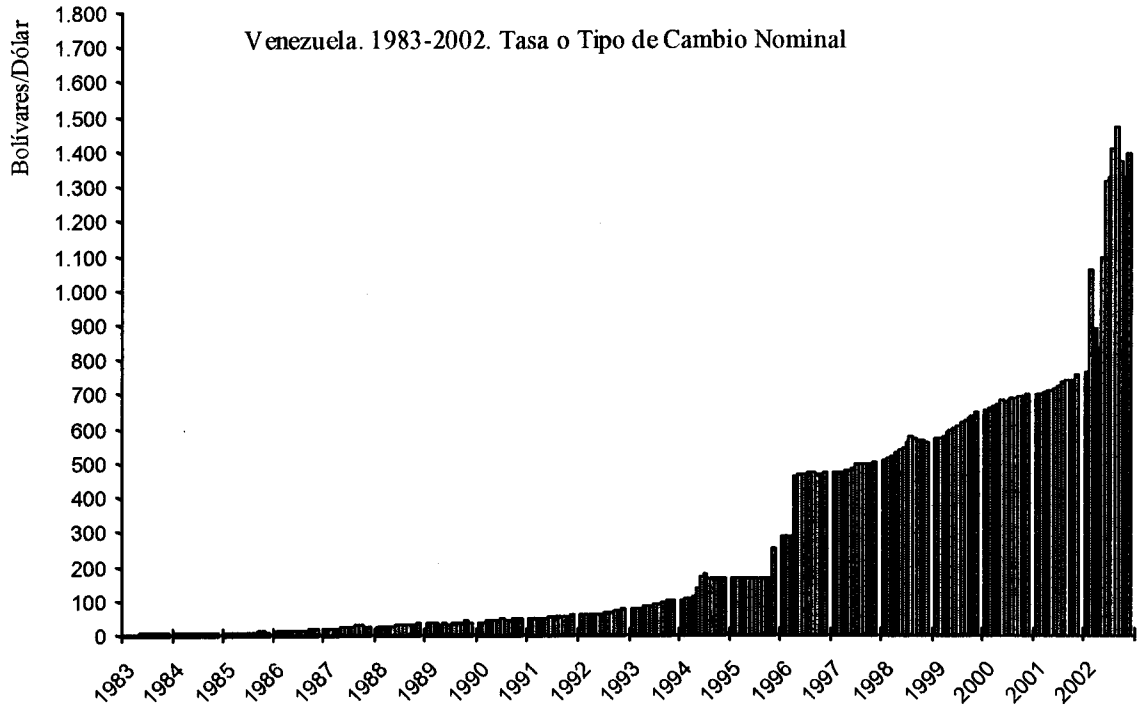
Venezuela. 1983-2002. Tasa o Tipo de Cambio Nominal (1)

	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	763,00
2002	764,50	1061,00	891,75	838,75	1.098,75	1.316,75	1.327,75	1.411,25	1.475,00	1.375,25	1.328,75	1.401,25

(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. Tasa de Cambio Bs/$. Fecha de referencia para la venta. Datos del último día hábil

Para Enero de 2003 el Dólar cerró en 1.853,00, iniciándose un nuevo Control Cambiario. GO N° 37.625 del 5-2-2003


Venezuela. 1983-2002. Tasa o Tipo de Cambio Nominal
Bolívares/Dólar
1.800
1.700
1.600
1.500
1.400
1.300
1.200
1.100
1.000
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002

SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS A LOS TRABAJADORES EN VENEZUELA, DE 1986 A 2001: CUADROS ESTADÍSTICOS

Por Ronald Balza Guanipa*

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. 37, de enero/diciembre de 2001, bajo el título *Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 1998: Cuadros Estadísticos*[1]. 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.

Como en la entrega anterior, en este trabajo se tiene en cuenta la distinción entre los sectores formal e informal de la economía, se distingue entre sectores transable y no transable y se incorporan 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 reproducen algunas definiciones relevantes.

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 52,0% del total de ocupados en septiembre de 2.002.

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 una entrega anterior, se dividieron 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 preferible dividir tal remuneración entre el total de ocupados en el sector formal[2]. Al dividir

---

* 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.

[1].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.

[2].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,

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 el sección siguiente se explica brevemente la importancia del concepto para el estudio del mercado de trabajo.

Debe notarse que el BCV y el INE utilizan categorías comunes para nueve ramas de actividad económica. Sin embargo, hay una discrepancia que puede ser importante: no existen en la Encuesta de Hogares cifras de ocupados clasificados como Productores de Servicios del Gobierno General o Productores de Servicios Privados no Lucrativos, categorías importantes dentro de las Cuentas Nacionales. Se ha optado por asignar las remuneraciones de estos

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).

trabajadores a los ocupados registrados por el INE bajo el nombre de Servicios Comunales, Sociales y Personales.

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, teniendo en cuenta un marco teórico sencillo [ver Balza (2002)].

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.

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 Indice 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. Un intento de verificar para el caso venezolano algunos problemas relacionados con los planteados puede encontrarse en Riutort y Balza (2001).

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 $PFT = \dfrac{REO}{IF}$, 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 define[3] como la diferencia

$$EE = VA - (REO + CCF + II - S)$$

siendo

[3].UN(1970), pág. 129.

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

BALZA, R. (2002) "Desempleo e Informalidad en Economías en Desarrollo: Seis Modelos", en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales 38*, IIES-UCAB, Enero-Diciembre 2002, 10 págs.

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 ejecuación ininterrumpida, Caracas, OCEI, 249 págs.

NACIONES UNIDAS (1970) *Un Sistema de Cuentas Nacionales*, Estados Unidos, Publicación de las Naciones Unidas, 248 págs.

RIUTORT, M. y R Balza G. (2001) "Salario Real, Tipo de Cambio Real y Pobreza en Venezuela: 1975-2000"; *Temas de Coyuntura*, IIES-UCAB, diciembre, N° 44, págs. 5-68

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

Cuadro1. 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%
2001(*)	24.661.269	16.432.475	11.104.779	9.685.597	49,2%	12,8%

Fuente: OCEI; Encuesta de Hogares por Muestreo, "Indicadores de la Fuerza de Trabajo". NOTA: Los pivotes utilizados para las proyecciones de poblacion 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, 1984-2001(*)

	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	2001(*)
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	82.450.674	91.324.773
Bienes Transables	2.093.440	3.402.152	5.143.632	13.087.302	16.316.180	16.204.824	20.338.101	30.934.345	29.392.142
Actividad petrolera	969.901	1.671.820	2.367.190	7.778.329	9.011.308	6.422.505	9.916.209	18.688.206	15.355.915
Actividad no petrolera	1.123.539	1.730.332	2.776.442	5.308.973	7.304.872	9.782.319	10.421.892	12.246.139	14.036.227
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	48.805.944	58.651.048
A precios de 1984 (MM de Bs.)	558.202	542.246	566.627	565.506	598.899	602.558	565.888	584.195	600.488
Bienes Transables	247.205	249.511	265.546	272.025	291.454	288.517	278.016	287.292	289.502
Actividad petrolera	124.393	130.099	139.418	150.139	164.407	167.035	155.066	159.954	158.563
Actividad no petrolera	122.812	119.412	126.128	121.886	127.047	121.482	122.950	127.338	130.939
Bienes y Servicios no Transables	300.038	284.448	290.366	284.160	294.770	291.947	278.016	285.714	298.295

Fuente: BCV. Informe Económico.

Cuadro No. 3. Índices de precios y Tipo de Cambio Real Interno, base 1984: Venezuela, 1984-2001(*)

	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	2001(*)
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	22.042,50
Indice Implícito de Precios	977,05	1.591,94	2.415,29	5.205,55	7.215,23	8.709,94	11.058,20	14.113,60	15.208,40
Bienes Transables	846,84	1.363,53	1.937,00	4.811,07	5.598,20	5.616,59	7.315,44	10.767,60	10.152,70
Actividad petrolera	779,71	1.285,04	1.697,91	5.180,75	5.481,10	3.845,01	6.394,83	11.683,50	9.684,40
Actividad no petrolera	914,84	1.449,04	2.201,29	4.355,69	5.749,74	8.052,48	8.476,53	9.617,00	10.719,70
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	17.082,10	19.662,10
Tipo de Cambio Real Interno	78,83	79,73	72,50	93,53	69,63	47,71	50,85	63,03	51,64

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, 1984-2001(*)

	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	2001(*)
Formación Bruta de Capital Fijo	98.715	80.855	81.500	76.382	94.614	92.220	77.054	77.890	88.490
Pública	57.687	43.529	47.956	44.768	53.236	48.477	41.207	41.707	47.998
Privada	41.028	37.326	33.544	31.614	41.378	43.743	35.847	36.183	40.492
PIB Real No Petrolero	433.809	412.147	427.209	415.367	434.492	435.523	410.822	424.241	441.925

Fuente: BCV. Cuentas Nacionales, Informe Económico.

Cuadro No. 5. Remuneración a Empleados y Obreros por rama de actividad económica, en Millones de Bolívares (1986-2001*)

Rama de actividad económica	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	7.875	10.339	14.164	22.648	29.743	40.292	53.326	71.172
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	5.514	6.964	10.159	21.814	32.760	37.444	73.019	96.303
Industria Manufactura*	35.170	45.934	60.860	106.857	118.164	173.189	223.722	282.577
Electricidad y Agua	2.409	4.154	5.624	8.516	11.731	18.041	26.925	35.324
Construcción	10.657	14.699	20.701	24.075	39.829	60.629	91.930	107.211
Comercio, Restaurantes y Hoteles	37.683	53.780	74.336	124.089	176.919	249.277	353.046	453.118
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	9.070	11.979	16.991	24.290	33.698	51.488	83.170	122.697
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	13.602	17.253	22.742	35.557	51.038	75.582	110.476	158.572
Servicios Comunales, Sociales y Personales	11.007	15.193	18.100	27.675	41.555	59.566	91.747	134.422
Productores de Servicios del Gobierno General	43.646	55.644	66.179	107.556	140.054	208.595	275.858	336.202
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	6.917	8.505	11.292	15.218	23.911	33.113	49.270	66.227
TOTAL	183.550	244.444	321.148	518.295	699.402	1.007.216	1.432.489	1.863.825

Rama de actividad económica	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001(*)
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	103.435	168.066	288.729	408.332	568.080	672.177	761.302	874.486
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	154.923	244.920	481.743	962.439	1.017.993	1.090.485	1.802.419	1.957.690
Industria Manufactura*	384.638	658.933	1.198.025	1.702.431	1.941.577	2.084.203	2.704.473	3.108.499
Electricidad y Agua	33.285	59.388	97.383	181.437	284.325	332.550	419.609	553.192
Construcción	141.886	224.696	497.404	812.258	1.059.299	1.134.485	1.248.811	1.571.560
Comercio, Restaurantes y Hoteles	679.529	1.074.615	1.932.544	3.115.054	4.099.032	4.590.195	5.485.187	6.412.180
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	191.227	301.179	548.171	990.011	1.302.421	1.560.157	1.892.467	2.181.823
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	218.802	304.894	540.879	952.552	1.420.708	1.811.959	2.101.840	2.463.956
Servicios Comunales, Sociales y Personales	223.818	378.243	581.309	1.055.735	1.620.577	2.217.638	2.912.361	3.446.208
Productores de Servicios del Gobierno General	479.896	720.471	1.053.278	2.072.333	2.982.643	3.372.255	4.240.216	5.565.404
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	106.178	171.710	291.063	483.201	810.678	1.046.123	1.198.228	1.406.928
TOTAL	2.717.617	4.307.115	7.510.528	12.735.783	17.107.333	19.912.227	24.766.913	29.541.926

* 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 1986-2001(*)

Rama de actividad económica	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	29.929	39.313	53.529	86.029	114.412	152.726	201.315	268.128
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	40.218	78.203	89.887	264.444	521.913	540.592	626.471	803.503
Industria Manufactura*	96.441	127.461	162.829	294.016	439.368	532.564	659.213	801.350
Electricidad y Agua	5.508	7.802	9.225	16.318	36.429	50.933	65.783	120.904
Construcción	26.963	36.743	51.384	59.249	81.982	129.777	221.577	277.788
Comercio, Restaurantes y Hoteles	80.804	115.442	159.923	258.627	373.765	524.006	752.188	970.330
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	26.533	34.846	45.108	63.667	89.995	150.765	252.314	358.431
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	48.687	63.888	85.316	128.933	179.029	261.527	341.415	461.451
Servicios Comunales, Sociales y Personales	22.560	30.787	40.870	60.390	90.379	124.082	200.710	308.531
Productores de Servicios del Gobierno General	43.646	55.644	66.179	107.556	140.054	208.595	275.858	336.202
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	6.917	8.505	11.292	15.218	23.911	33.113	49.270	66.227
TOTAL	428.206	598.634	775.542	1.354.447	2.091.237	2.708.680	3.646.114	4.772.845

Rama de actividad económica	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001(*)
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	396.004	655.612	1.144.237	1.644.951	2.265.341	2.630.844	2.982.495	3.562.309
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	1.413.901	1.997.200	6.439.385	7.084.260	5.069.288	7.935.788	15.281.041	12.577.161
Industria Manufactura*	1.267.360	2.036.359	4.760.514	6.031.537	6.458.276	7.070.053	9.289.856	9.552.237
Electricidad y Agua	168.003	206.541	319.392	528.481	532.663	516.751	690.177	776.982
Construcción	370.732	537.533	1.134.195	2.026.795	2.957.626	2.881.897	3.260.076	4.333.439
Comercio, Restaurantes y Hoteles	1.427.784	2.295.124	4.183.507	6.187.686	8.123.532	8.962.367	10.682.163	12.421.588
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	559.842	991.799	1.921.901	3.295.027	4.332.144	4.956.059	6.035.315	7.073.076
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	1.216.634	1.842.719	3.097.065	4.753.359	6.801.439	7.664.720	9.274.719	11.299.133
Servicios Comunales, Sociales y Personales	521.617	893.552	1.856.083	3.368.844	5.231.224	6.960.691	9.176.531	10.880.649
Productores de Servicios del Gobierno General	479.896	720.471	1.053.278	2.072.333	2.982.643	3.372.255	4.240.216	5.565.404
Productores de Servicios Privados no Lucrativos	106.178	171.710	293.837	483.201	810.678	1.038.293	1.198.228	1.406.928
TOTAL	7.927.951	12.348.620	26.203.394	37.476.474	45.564.854	53.989.718	72.110.817	79.448.906

* 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, 1986-2001(*)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	26,3%	26,3%	26,5%	26,3%	26,0%	26,4%	26,5%	26,5%
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	13,7%	8,9%	11,3%	8,2%	6,3%	6,9%	11,7%	12,0%
Industria Manufactura*	36,5%	36,0%	37,4%	36,3%	26,9%	32,5%	33,9%	35,3%
Electricidad y Agua	43,7%	53,2%	61,0%	52,2%	32,2%	35,4%	40,9%	29,2%
Construcción	39,5%	40,0%	40,3%	40,6%	48,6%	46,7%	41,5%	38,6%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	46,6%	46,6%	46,5%	48,0%	47,3%	47,6%	46,9%	46,7%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	34,2%	34,4%	37,7%	38,2%	37,4%	34,2%	33,0%	34,2%
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	27,9%	27,0%	26,7%	27,6%	28,5%	28,9%	32,4%	34,4%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	48,8%	49,3%	44,3%	45,8%	46,0%	48,0%	45,7%	43,6%
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	42,9%	40,8%	41,4%	38,3%	33,4%	37,2%	39,3%	39,1%

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001(*)
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	26,1%	25,6%	25,2%	24,8%	25,1%	25,5%	25,5%	24,5%
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	11,0%	12,3%	7,5%	13,6%	20,1%	13,7%	11,8%	15,6%
Industria Manufactura*	30,3%	32,4%	25,2%	28,2%	30,1%	29,5%	29,1%	32,5%
Electricidad y Agua	19,8%	28,8%	30,5%	34,3%	53,4%	64,4%	60,8%	71,2%
Construcción	40,0%	41,8%	43,9%	40,1%	35,8%	39,4%	38,3%	36,3%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	47,6%	46,8%	46,2%	50,3%	50,5%	51,2%	51,3%	51,6%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	34,2%	30,4%	28,5%	30,0%	30,1%	31,5%	31,4%	30,8%
Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes								
Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas**	18,0%	16,5%	17,5%	20,0%	20,9%	23,6%	22,7%	21,8%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	42,9%	42,3%	31,3%	31,3%	31,0%	31,9%	31,7%	31,7%
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%	99,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
TOTAL	36,8%	34,9%	28,7%	34,0%	37,5%	36,9%	34,3%	37,2%

* 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 (1986-2001)

Rama de actividad económica	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	294.377	308.612	325.913	321.627	272.695	299.233	299.634	287.529
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	60.560	53.693	62.832	59.762	61.869	68.685	75.100	68.047
- Industrias manufactureras.	690.105	780.655	875.169	747.835	740.273	832.051	863.303	801.031
- Electricidad, gas y agua.	57.084	64.578	61.140	57.644	62.009	60.592	63.837	50.717
- Construcción.	255.655	283.997	323.866	254.053	264.499	317.429	364.802	374.087
- Comercio, restaurantes y hoteles	428.638	485.847	488.770	531.477	521.641	560.154	613.239	643.210
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	143.333	152.332	145.803	145.297	151.784	151.995	181.837	173.864
- Establecimientos financieros, seguros,								
bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	226.056	241.214	272.135	289.558	295.252	332.136	349.911	399.404
- Servicios comunales, sociales y personales	1.045.727	1.111.456	1.159.859	1.278.263	1.311.722	1.402.117	1.462.204	1.445.669
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.292	1.907	2.471	3.737	15.894	1.562	2.501	3.848
TOTAL	3.202.827	3.484.292	3.717.958	3.689.252	3.697.639	4.025.954	4.276.368	4.247.405

Rama de actividad económica	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	255.078	260.758	253.040	229.117	221.256	246.461	242.711	308.174
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	77.376	61.558	79.954	85.294	77.487	52.226	50.363	48.516
- Industrias manufactureras.	648.072	676.271	651.144	783.873	779.875	699.566	663.564	721.110
- Electricidad, gas y agua.	50.403	67.274	64.034	67.395	54.886	57.078	56.966	56.351
- Construcción.	285.230	259.176	245.957	301.663	313.122	241.950	296.578	344.331
- Comercio, restaurantes y hoteles	535.408	555.795	553.911	655.971	667.937	642.599	652.981	834.098
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	165.522	225.467	272.046	302.202	294.820	277.650	290.487	356.874
- Establecimientos financieros, seguros,								
bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	338.307	348.248	396.371	349.148	341.551	346.351	320.559	342.002
- Servicios comunales, sociales y personales	1.399.119	1.517.944	1.532.130	1.666.089	1.677.689	1.589.714	1.631.385	1.830.867
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	5.417	12.923	11.215	21.253	17.199	7.052	6.815	7.644
TOTAL	3.759.931	3.985.413	4.059.802	4.462.005	4.445.822	4.160.647	4.212.409	4.849.967

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 - 2001.

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 (1986-2001)

Rama de actividad económica	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	528.604	497.149	470.738	509.721	538.172	501.804	480.137	474.998
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	2.142	3.651	889	1.018	3.316	1.227	2.986	3.260
- Industrias manufactureras.	215.609	200.355	213.418	226.607	239.652	265.172	272.032	283.759
- Electricidad, gas y agua.	1.334	1.241	302	323	1.256	1.627	610	1.884
- Construcción.	182.977	190.146	178.336	183.079	223.207	246.704	256.615	285.127
- Comercio, restaurantes y hoteles	659.994	622.895	695.582	734.074	824.225	886.145	935.128	971.875
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	197.816	206.120	223.475	236.319	232.600	232.212	256.260	281.766
- Establecimientos financieros, seguros,								
bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	57.181	51.883	63.551	65.243	73.284	67.135	76.750	70.439
- Servicios comunales, sociales y personales	428.850	424.935	438.258	467.244	519.707	540.752	521.271	524.177
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	453	306	1.269	722	1.496	519	1.134	1.959
TOTAL	2.274.960	2.198.681	2.285.818	2.424.349	2.656.916	2.743.297	2.802.923	2.899.245

Rama de actividad económica	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	776.726	771.531	777.660	563.365	659.450	643.222	707.468	624.861
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	3.757	5.766	9.147	8.552	5.979	4.835	3.085	4.135
- Industrias manufactureras.	321.923	358.293	354.072	427.540	445.781	502.086	527.252	500.950
- Electricidad, gas y agua.	1.753	1.378	326	4.004	3.635	2.035	844	1.084
- Construcción.	332.959	363.408	356.660	443.431	458.574	423.277	444.143	460.642
- Comercio, restaurantes y hoteles	1.076.857	1.211.144	1.262.358	1.405.969	1.568.486	1.623.661	1.658.318	1.707.094
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	295.572	248.815	275.000	249.745	279.734	326.234	317.530	319.843
- Establecimientos financieros, seguros,								
bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	82.004	90.482	102.233	111.689	108.511	128.259	119.867	137.399
- Servicios comunales, sociales y personales	656.946	689.425	704.207	815.966	838.308	924.498	966.323	1.073.422
- Actividades no bien especificadas y no declaradas	695	3.518	1.043	2.458	1.915	0	2.970	2.578
TOTAL	3.549.192	3.743.761	3.842.706	4.032.719	4.370.373	4.578.107	4.747.800	4.832.008

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 - 2001.
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 (1986-2001)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
En el Sector Formal	3.202.827	3.484.292	3.717.958	3.689.252	3.697.639	4.025.954	4.276.368	4.247.405
Según se encuentren en								
Sector Transable	1.045.042	1.142.960	1.263.914	1.129.224	1.074.837	1.199.969	1.238.036	1.156.606
Sector No Transable	2.156.493	2.339.426	2.451.573	2.556.292	2.606.908	2.824.423	3.035.831	3.086.951
Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.292	1.907	2.471	3.737	15.894	1.562	2.501	3.848
Según se encuentren en								
Sector I	354.937	362.305	388.745	381.389	334.564	367.918	374.733	355.576
Sector II	1.002.844	1.129.230	1.260.175	1.059.532	1.066.781	1.210.072	1.291.942	1.225.835
Sector III	1.843.754	1.990.850	2.066.567	2.244.595	2.280.399	2.446.403	2.607.191	2.662.147
Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.292	1.907	2.471	3.737	15.894	1.562	2.501	3.848
En el Sector Informal	2.274.960	2.198.681	2.285.818	2.424.349	2.656.916	2.743.297	2.802.923	2.899.245
Según se encuentren en								
Sector Transable	746.355	701.155	685.045	737.345	781.140	768.203	755.156	762.018
Sector No Transable	1.528.152	1.497.219	1.599.504	1.686.282	1.874.280	1.974.574	2.046.633	2.135.268
Actividades no bien especificadas y no declaradas	453	306	1.269	722	1.496	519	1.134	1.959
Según se encuentren en								
Sector I	530.746	500.801	471.627	510.739	541.488	503.031	483.124	478.258
Sector II	399.920	391.741	392.056	410.008	464.115	513.504	529.257	570.770
Sector III	1.343.841	1.305.833	1.420.866	1.502.880	1.649.816	1.726.243	1.789.409	1.848.257
Actividades no bien especificadas y no declaradas	453	306	1.269	722	1.496	519	1.134	1.959
Total	5.477.787	5.682.973	6.003.776	6.113.601	6.354.555	6.769.251	7.079.291	7.146.650
Sector Transable	1.791.397	1.844.115	1.948.959	1.866.569	1.855.977	1.968.172	1.993.192	1.918.624
Sector No Transable	3.684.645	3.836.645	4.051.077	4.242.573	4.481.187	4.798.998	5.082.464	5.222.219
Sector I	885.683	863.106	860.372	892.127	876.052	870.948	857.857	833.834
Sector II	1.402.764	1.520.971	1.652.231	1.469.540	1.530.896	1.723.575	1.821.199	1.796.605
Sector III	3.187.595	3.296.683	3.487.434	3.747.475	3.930.216	4.172.646	4.396.600	4.510.404
Actividades no bien especificadas y no declaradas	1.745	2.213	3.740	4.459	17.391	2.081	3.635	5.807

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 - 2001.
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 (1986-2001) (continuación)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
En el Sector Formal	3.759.931	3.985.413	4.059.802	4.462.005	4.445.822	4.160.647	4.212.409	4.849.967
Según se encuentren en								
Sector Transable	980.527	998.586	984.138	1.098.284	1.078.618	998.253	956.638	1.077.800
Sector No Transable	2.773.988	2.973.904	3.064.449	3.342.468	3.350.005	3.155.342	3.248.956	3.764.523
Actividades no bien especificadas y no declaradas	5.417	12.923	11.215	21.253	17.199	7.052	6.815	7.644
Según se encuentren en								
Sector I	332.454	322.316	332.994	314.411	298.743	298.687	293.074	356.690
Sector II	983.705	1.002.720	961.135	1.152.931	1.147.883	998.594	1.017.108	1.121.792
Sector III	2.438.355	2.647.454	2.754.458	2.973.410	2.981.997	2.856.314	2.895.412	3.363.841
Actividades no bien especificadas y no declaradas	5.417	12.923	11.215	21.253	17.199	7.052	6.815	7.644
En el Sector Informal	3.549.192	3.743.761	3.842.706	4.032.719	4.370.373	4.578.107	4.747.800	4.832.008
Según se encuentren en								
Sector Transable	1.102.406	1.135.591	1.140.879	999.457	1.111.210	1.150.143	1.237.805	1.129.946
Sector No Transable	2.446.091	2.604.652	2.700.784	3.030.804	3.257.248	3.427.964	3.507.025	3.699.484
Actividades no bien especificadas y no declaradas	695	3.518	1.043	2.458	1.915	-	2.970	2.578
Según se encuentren en								
Sector I	780.483	777.297	786.807	571.917	665.429	648.057	710.553	628.996
Sector II	656.635	723.080	711.058	874.975	907.990	927.398	972.239	962.676
Sector III	2.111.379	2.239.866	2.343.798	2.583.369	2.795.039	3.002.652	3.062.038	3.237.758
Actividades no bien especificadas y no declaradas	695	3.518	1.043	2.458	1.915	-	2.970	2.578
Total	7.309.123	7.729.174	7.902.508	8.494.724	8.816.195	8.738.754	8.960.209	9.681.975
Sector Transable	2.082.932	2.134.177	2.125.017	2.097.741	2.189.828	2.148.396	2.194.443	2.207.746
Sector No Transable	5.220.079	5.578.556	5.765.233	6.373.272	6.607.253	6.590.358	6.765.766	7.474.229
Sector I	1.112.937	1.099.613	1.119.801	886.328	964.172	946.744	1.003.627	985.686
Sector II	1.640.341	1.725.800	1.672.193	2.027.906	2.055.873	1.925.992	1.989.347	2.084.468
Sector III	4.549.733	4.887.320	5.098.256	5.556.779	5.777.036	5.858.966	5.957.450	6.601.599
Actividades no bien especificadas y no declaradas	6.112	16.441	12.258	23.711	19.114	7.052	9.785	10.222

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 - 2001.
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, 1986-2001

Rama de actividad económica	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	21.522	21.044	21.087	18.521	20.395	18.761	18.867	18.998
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	73.250	81.470	78.450	96.006	99.010	75.959	103.074	108.623
- Industrias manufactureras.	41.000	36.960	33.741	37.582	29.847	29.002	27.472	27.076
- Electricidad, gas y agua.	33.951	40.405	44.631	38.857	35.374	41.486	44.713	53.457
- Construcción.	33.536	32.511	31.013	24.925	28.157	26.613	26.715	21.997
- Comercio, restaurantes y hoteles	70.727	69.531	73.793	61.410	63.418	62.006	61.031	54.069
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	50.908	49.395	56.542	43.970	41.513	47.199	48.488	54.164
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	48.408	44.928	40.548	32.298	32.323	31.707	33.470	30.472
- Otros Servicios	47.367	44.840	39.980	30.957	29.297	29.939	30.224	28.502

Rama de actividad económica	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001(*)
- Agricultura, caza, silvicultura y pesca	19.354	19.235	17.037	17.736	18.815	16.175	16.007	12.873
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	95.562	118.738	89.964	112.291	96.273	123.831	182.642	183.062
- Industrias manufactureras.	28.327	29.079	27.472	21.613	18.244	17.669	20.800	19.556
- Electricidad, gas y agua.	31.518	26.345	22.707	26.791	37.962	34.553	37.591	44.536
- Construcción.	23.742	25.873	30.196	26.796	24.791	27.808	21.489	20.706
- Comercio, restaurantes y hoteles	60.576	57.702	52.093	47.258	44.971	42.363	42.869	34.876
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	55.140	39.865	30.086	32.601	32.373	33.325	33.247	27.736
- Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	30.868	26.128	20.375	27.150	30.482	31.026	33.462	32.685
- Otros Servicios	27.628	24.977	18.766	21.570	23.648	24.756	26.123	25.816

Fuente: BCV y OCEI
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, 1986-2001

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Sector I	30.348	29.999	30.358	30.663	34.933	29.439	35.743	36.150
Sector II	38.696	36.038	33.569	34.617	29.749	29.000	28.110	26.617
Sector III	53.201	51.225	49.221	39.183	38.307	38.594	39.180	36.651

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001(*)
Sector I	37.091	38.239	34.547	43.387	38.906	34.999	44.643	36.022
Sector II	27.161	28.067	27.851	23.272	20.973	21.091	21.941	21.164
Sector III	37.180	33.267	26.818	29.013	29.897	30.236	31.353	28.899

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, 1986-2001

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
REO "consumo" Transable	37.382	34.753	32.701	35.245	31.430	29.136	29.976	29.865
REO "consumo" No Transable	50.330	48.615	46.654	37.703	36.982	37.289	37.767	35.107
REO "consumo" Total	46.105	44.068	41.910	36.951	35.368	34.859	35.511	33.680
REO "producto" Transable	46.185	41.182	42.944	39.079	32.360	37.181	41.136	45.949
REO "producto" No Transable	50.082	49.562	49.568	45.098	45.485	45.334	45.383	42.633
REO "producto" Transable No Petrolero	33.295	34.129	33.292	36.073	33.403	33.794	34.156	35.522

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001(*)
REO "consumo" Transable	31.298	32.035	29.866	27.846	23.967	22.854	28.104	25.006
REO "consumo" No Transable	35.695	32.466	27.003	28.768	29.705	30.196	30.628	28.442
REO "consumo" Total	34.497	32.253	27.622	28.404	28.198	28.383	30.005	27.634
REO "producto" Transable	48.093	55.417	41.575	49.984	58.230	52.678	51.144	54.290
REO "producto" No Transable	43.731	40.719	35.160	35.955	34.436	35.389	35.133	31.886
REO "producto" Transable No Petrolero	37.294	40.094	37.751	36.240	31.131	34.373	39.765	36.099

Cálculos propios.

Cuadro No. 14. Salario Mínimo Nominal y Real: Venezuela, 1974-2001

Año	Salario Mínimo Nominal		Salario Mínimo Real		IPC
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Base 1984=100
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
2001	158.400,00	142.560,00	718,61	646,75	22.042,50

Gráfico 1. Ocupados en los Sectores Formal e Informal y Desempleados: Venezuela 1984-2002

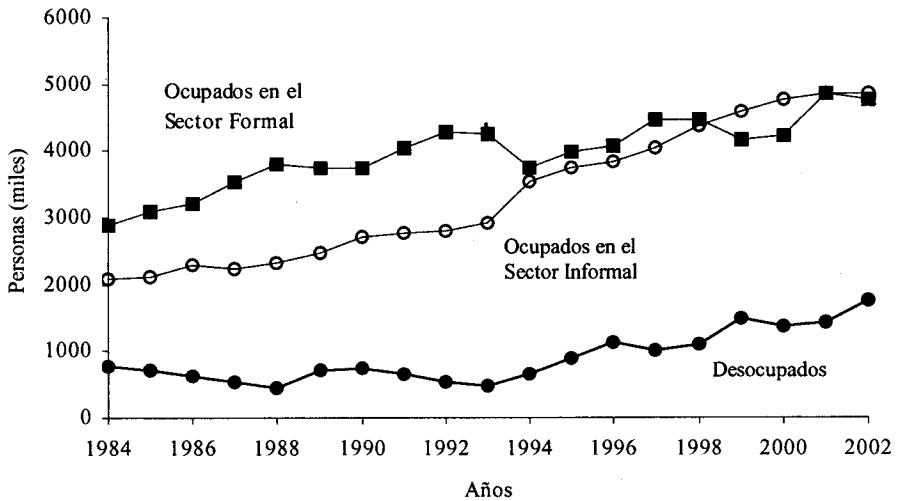


Gráfico 2. Informalidad, Desempleo y Formación Bruta de Capital Fijo Real: Venezuela, 1984-2002

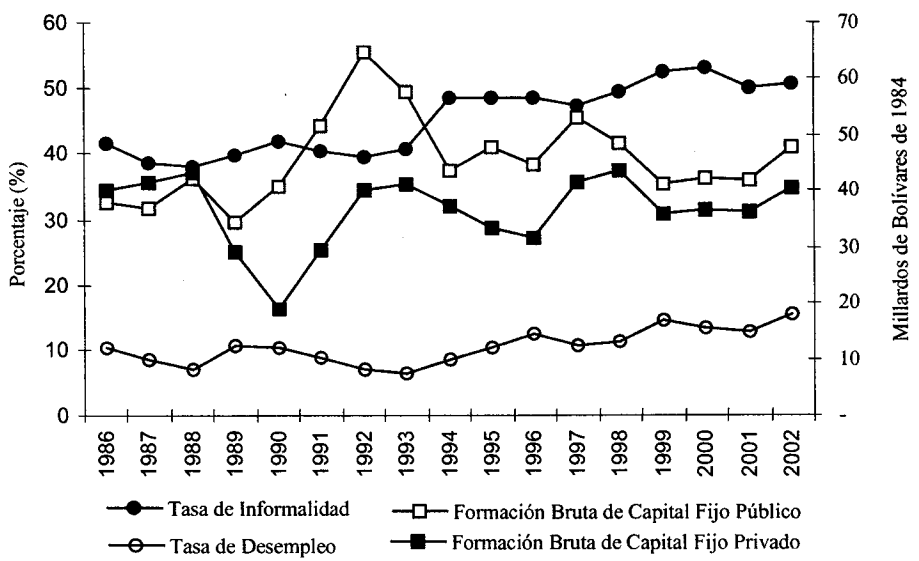


Gráfico 3. Producto Interno Bruto Real Transable y No Transable (a precios de 1984) y Tipo de Cambio Real Interno (Base 1984) Venezuela, 1984-2001

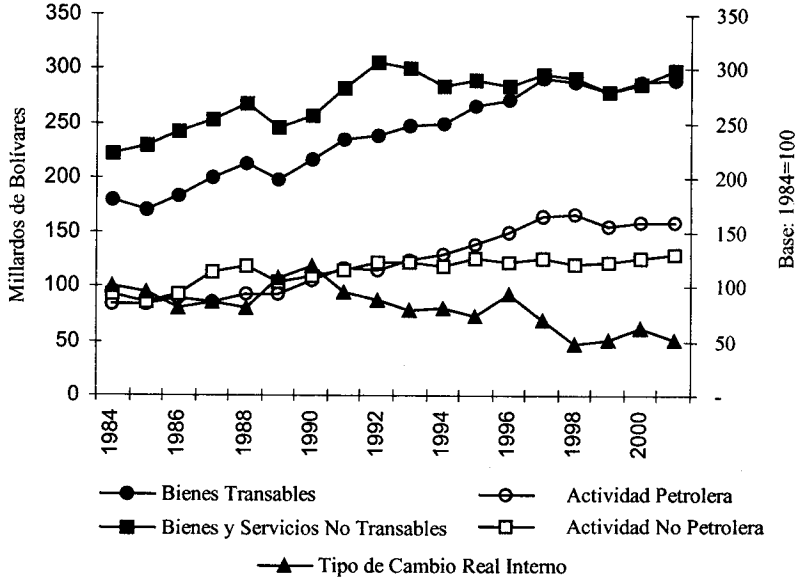


Gráfico 4. Ocupados en los Sectores Transable y No Transable y Tipo de Cambio Real Interno: Venezuela, 1984-2001

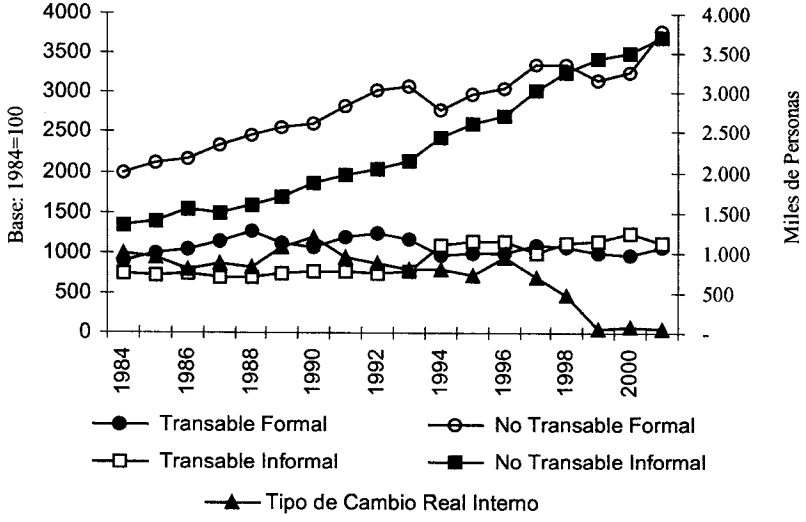


Gráfico No. 5. Ocupados en los Sectores I, II y III: Venezuela, 1984-2001

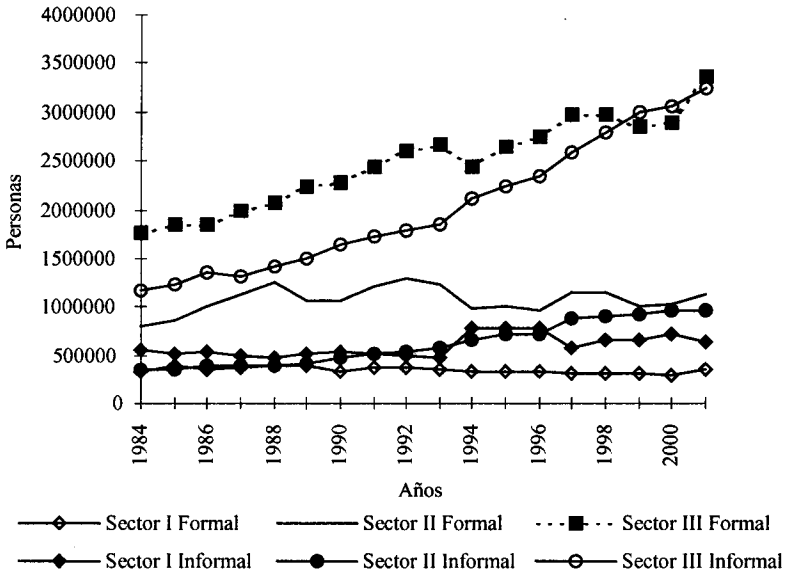


Gráfico 6. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada por Rama de Actividad Económica en el Sector Formal, deflactada por el IPC: Venezuela, 1984-2001

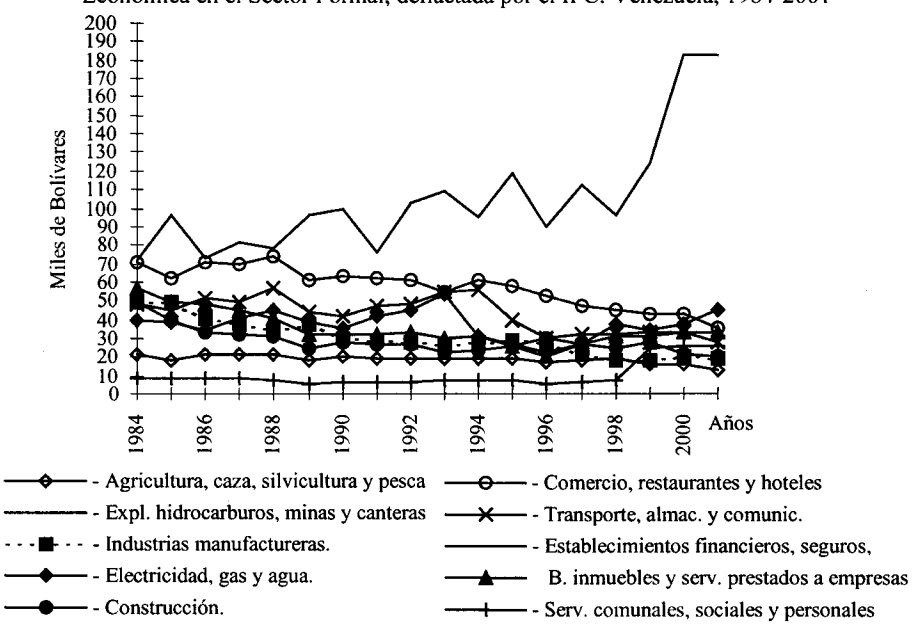


Gráfico 7. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada en los Sectores I, II y III del Sector Formal, deflactada por el IPC: Venezuela, 1984-2001

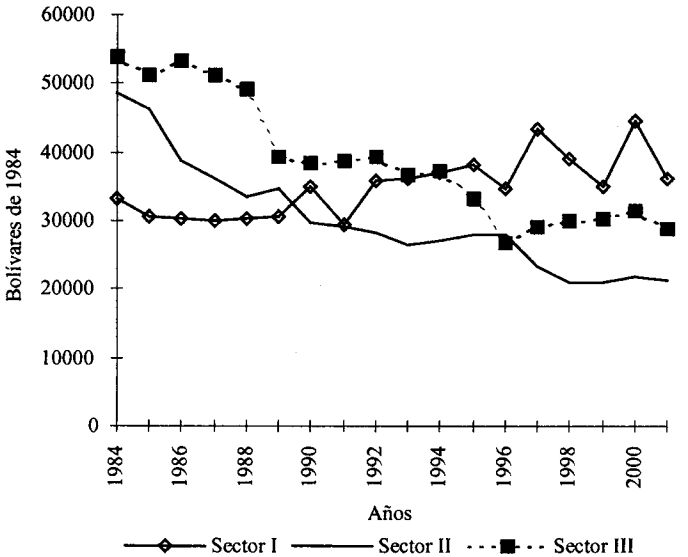


Gráfico 8. Remuneración Anual Promedio por Persona Ocupada en los Sectores Transable y No Transable del Sector Formal, deflactada por distintos Índices de precios: Venezuela, 1984-2001

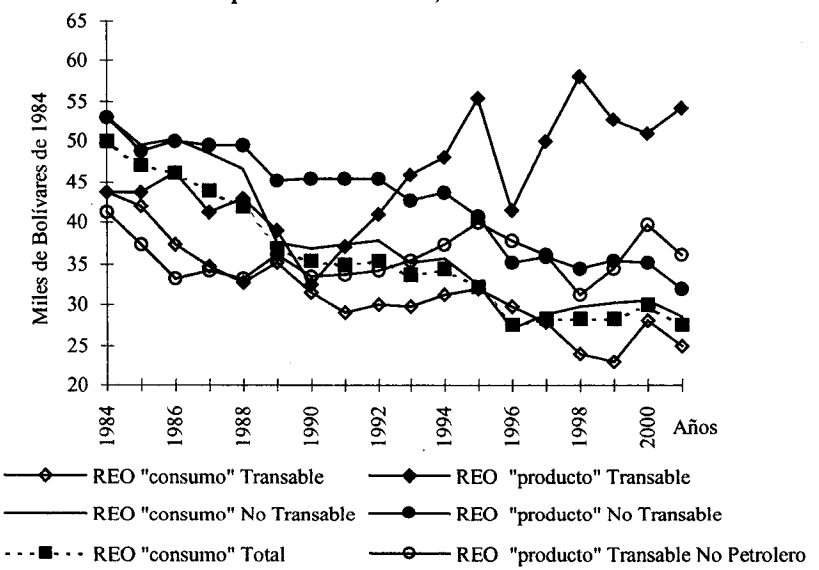


Gráfico 9. Salario Mínimo deflactado por el IPC:
Venezuela, 1974-2001

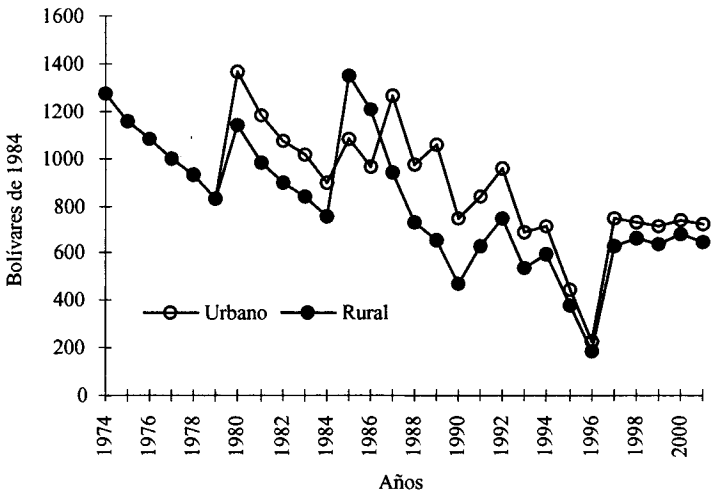


Gráfico 10. Relación entre Remuneraciones a Empleados y Obreros y Producto en los Sectores Transable y No Transable con el Tipo de Cambio Real Interno (TCRI):
Venezuela, 1984-2001

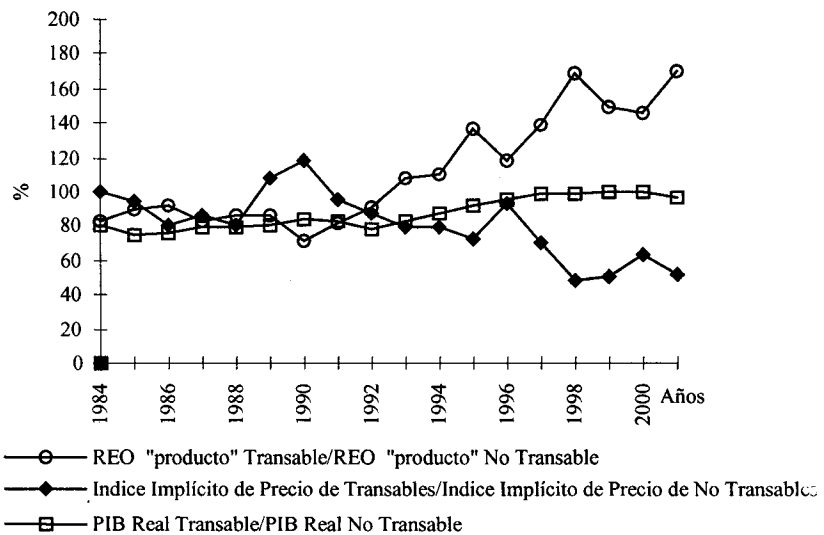


Gráfico 11. Relación entre Remuneraciones a Empleados y Obreros y Producto en los Sectores Transable No Petrolero y No Transable, con Precio de Transables No Petroleros relativo a Precio de No Transables: Venezuela, 1984-2001.

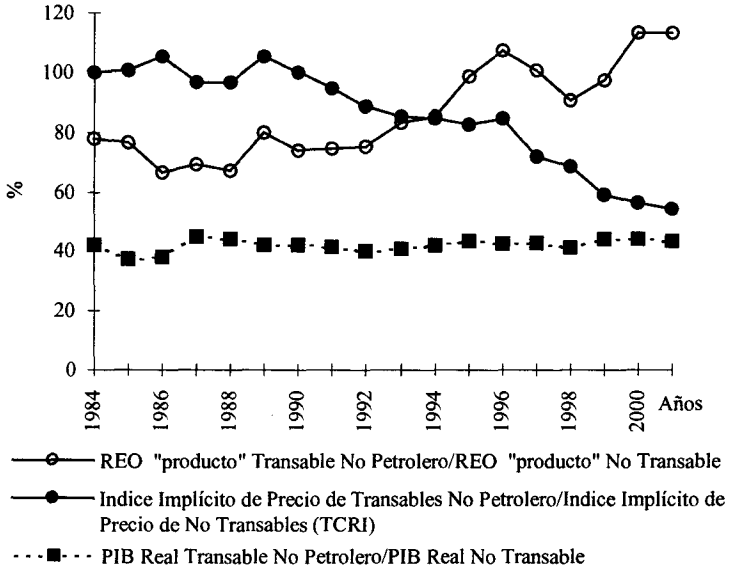


Gráfico 12. Ocupación en los Sectores Transable y No Transable y Tipo de Cambio Real Interno: Venezuela, 1984-2001

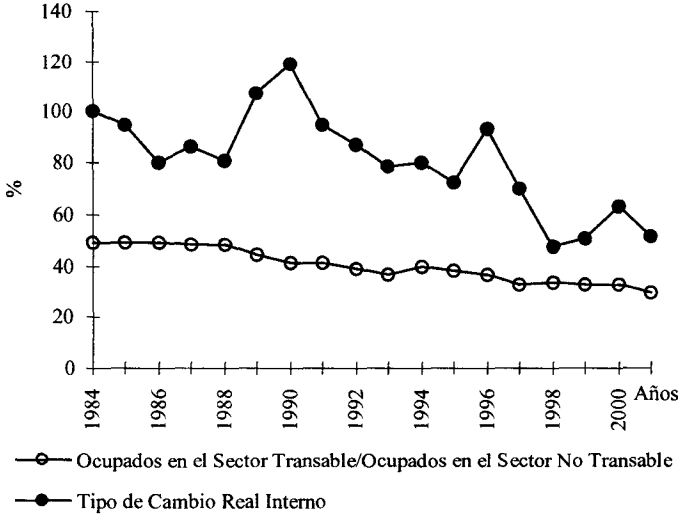


Gráfico 13. Ocupación en los Sectores Formal e Informal y Tipo de Cambio Real Interno: Venezuela, 1984-2001

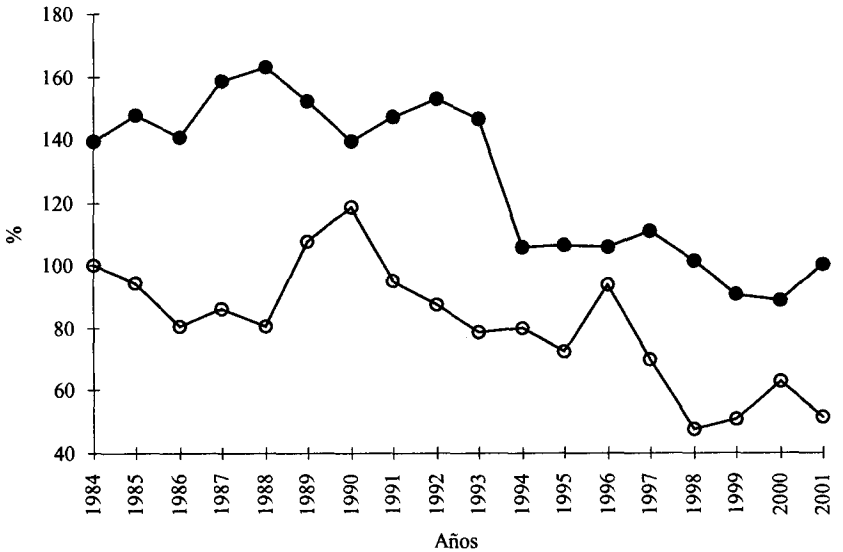
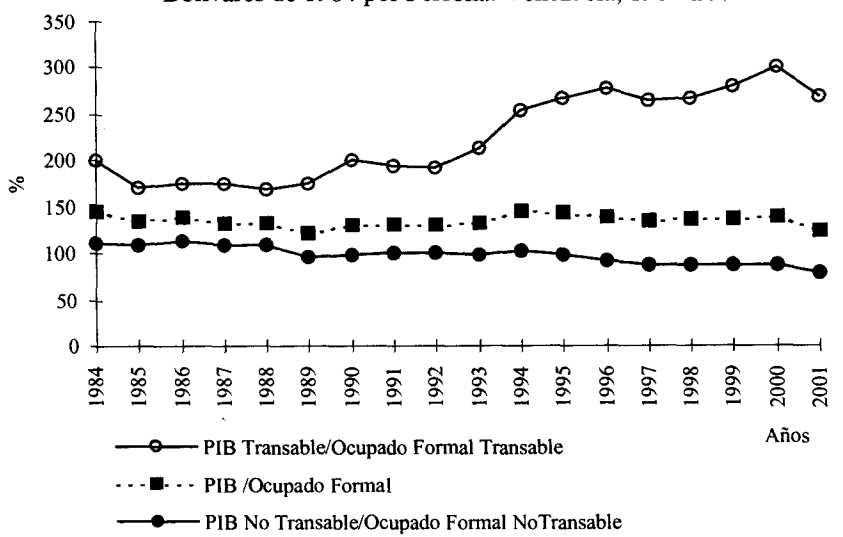
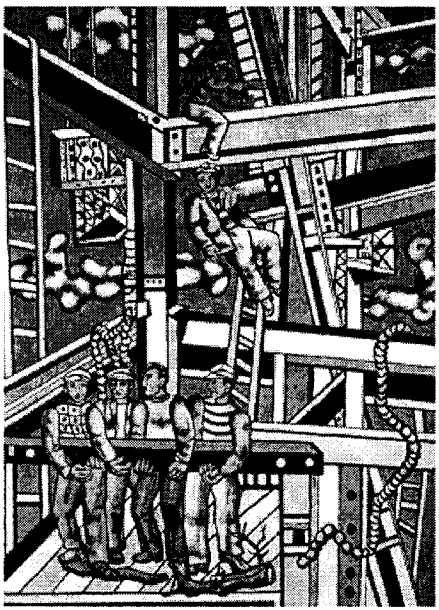


Gráfico 14. PIB Real por Ocupado Formal, Total, Transable y No Transable, en Bolívares de 1984 por Persona: Venezuela, 1984-2001



Bibliografía



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 identificador archie.

2.5.-Grupos de noticias (newsgroup o usenet): junto al correo electrónico y al FTP constituyen las tres herramientas imprescindibles que debe ofrecer un proveedor Internet. Son foros de intercambio de opiniones en el que se dejan mensajes para que otros lo lean. Es el equivalente de Internet al BBS.

Diariamente millones de usuarios intercambian información sobre múltiples áreas temáticas disponibles. Existen dos formas básicas de acceder a las áreas de mensajes: los servidores de noticias y las listas de distribución. Los servidores de noticias guardan los últimos mensajes en áreas disponibles. A través de programas especializados se pueden conectar con el servidor para leer los mensajes (no es necesario transferirlos físicamente). Las listas de distribución, envían en forma de correo electrónico todos los mensajes a los usuarios suscritos

2.6.-Gopher: es un servicio de información sobre los servicios de Internet. Funciona como un sistemas donde se utilizan clientes y servidores para proporcionar menús o desplazarse a través de Internet. Cada servidor se encarga de organizar una parcela local de información, pero la creación de referencias cruzadas entre ellos permiten que funcionen como una sola entidad en la práctica. La información se presenta clasificada por tipos y accesible mediante menús jerárquicos. La mayor parte de los servicios de la red (archivos o ficheros, áreas de mensajes, bases de datos accesibles vía Internet, servidores Archie, etc.) aparecerá según se requiera.

2.7.-Wais (Waid Area Information Server): va un poco más allá de Gopher, es un sistema de búsquedas por contenidos en grandes documentos de texto o bases de datos. En vez de navegar por menús sólo debemos proporcionarle una serie de palabras que caractericen el tema concreto que nos interese investigar. Existen numerosos WAIS en la red, cada uno especializado en un tema en concreto, para ello hay que contar con una aplicación cliente en el computador.

2.8.-WWW (World Wide Web): se ha convertido en el servicio más importante de Internet, debido a su carácter integrador. El World Wide Web es un sistema de información formado por gran cantidad de páginas unidas a través de Hipertexto, que consiste en la construcción de párrafos con palabras (en negrita o subrayadas) que enlazan (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 comunmente 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 pagínas 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 nevegación 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 proprorcionan 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-areas 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: Busqueda 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 en la búsqueda 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. Si se añade el símbolo (-) se prohibe que aparezca la palabra en los resultados: +Relaciones -Industriales, sólo aparecerá la palabra Relaciones. b) Restricciones a secciones de documentos: de colocarse los operadoradores (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 este 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 deguardar los resultados. Además añaden funciones especiales para búsquedas por palabras claves (ancher; 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/universy.html)
- * Links para explorar una amplía 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.
- * Información laboral 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 referida al trabajo, sindicalismo (labor unions) y servicios que ofrece al público en general la Universidad de California.
- * Información referida a agencias de gobierno y el mundo trabajo en USA.

√ 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, biblioteca, etc.

√ 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 Pennsilvania: 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 RRHH.

√ U. de Laval: Departamento de Relaciones Industriales: (http://www.rlt.ulaval.ca/)

* Información general sobre esta organización, sus profesores, etc.
* Información sobre la temática del Congreso número 57 de Relaciones Industriales.

√ 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.

√ U. de Minessota: Industrial Relations Center. Carlson School of Management: (http://www.carlsonschool.umn.edu/DegreesPrograms/IndustrialRelations/IndustrialRelationsHRIR.cmf)

* Múltiples temas vinculados al área de las RRII y RRHH.

√ U. Newport: (http://www.newport.edu):
- * Información sobre maestrías y doctorado.

√ U. Nur: (http://www.nur.edu/)
- * Bibliografía, glosario.
- * 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 acerca las Relaciones Industriales y Relaciones Laborales.

√ 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 para 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: Center for Labour Studies in Adelaide:
(http://www.arts.adelaide.edu.au/clr/)
* Links de interés.
* Calendario de eventos, etc.

√ Centro de Desarrollo Humano y Organizacional del IESA:
(http://www.iesa.edu.ve/Academicos/desarrollo)
* Objetivos, actividades, relaciones y vínculos con otras instituciones.
* Publicaciones, postgrado, bibliotecas, etc.

√ Centro Internacional de Educación y Desarrollo-PDVSA (CIED):
(http://www.pdv.com/cied/esp/principal)
* 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 contactar, 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 democrática y reforma del Estado.

√ Organización Internacional del Trabajo (OIT): (http://www.ilo.org/)
* Las normas, principios fundamentales y derechos del trabajo.
* Empleo.
* Protección Social y 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.
* 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.

√ Instituto Nacional de Estad: (http://www.ine.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 RRII 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/index.htm)
- * Información referida a la Asociación de Gerentes Americanos.
- * Seminarios, conferencias y eventos especiales.
- * Artículos referidos a soluciones corporativas gerenciales de aprendizaje.
- * 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 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.
- * 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, seguridad social).

5. SUPLEMENTOS, REVISTAS ELECTRÓNICAS Y PORTALES RELACIONADOS CON RRII Y RRHH.

√ Artículo: Towards a European Industrial Relations System. Ari Nieminen. (http://www.helsinki.fi/~arniemin/euro_ir.htm)
- * Artículo sobre sistemas comparados de RRII.

√ Biblioteca por suscripción: Electronic Library: (http://www.elibrary.com)
  * Periódicos sobre RRHH.
  * 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/defaultmenu.asp)
  * Noticias referidas al acontecer diario de los RRHH.
  * Temas sobre legislación, compensación y empleo en USA.

√ Revista: American Management Association (AMA): (http://amanet.org/index.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 RRHH 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 RRHH (lo nuevo en descripciones de cargo, formación, selección de personal, diccionario de consulta de RRHH, etc.).

√ 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: 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.

√ Revista: HR Magazine: (http://www.shrm.org/hrmagazine.html)
  * Mundo del trabajo y los RRHH.
  * Variados temas de interés en el área.
  * Los sistemas de RRHH.

√ 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.

√ Ser Humano y Trabajo: (http://www.sht.com.ar/)
  * Temas sobre RRHH, management, liderazgo, el trabajo a diario, desarrollo personal, el trabajo en el mundo.

* Humor laboral
* Sitios y libros recomendados.
* Consultoras por rubros.
* Biblioteca.
* Links de interés sobre los RRHH.

√ 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 empleo.

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, calculadora de sueldos, etc.

√ Foros de Discusión: Human Resources Forum (HRM): (http://www.emeraldinsight.com/journals/subject.htm)
* Acceso a foros sobre RRHH.
* Información referida a relaciones de empleo, capital intelectual, etc.
* Links sobre bibliotecas, 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.
* 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)
- * 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 tanto a 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 y nuevas tecnologías.

* Desarrollo organizacional, salarios y beneficios, nóminas, leyes laborales.

√ Society for Resource Management: (http://www.shrm.org/)
* Trabajos y publicaciones sobre RRHH.
* Debates y sistemas de aprendizaje.

√ Tecnología en Adiestramiento: (http://www.tecadi.com.ve/)
* Diseño y desarrollo de cursos de adiestramiento basado en computación (ABC).
* 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 (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 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 en 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.

√ 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.

√ 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: 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.

√ 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 RR.HH.
* Reclutamiento y Selección (online).
* Consultoría en Recursos Humanos (capacitación y desarrollo, compensación, sistemas de información, outplacement).
* Solicitud de servicios; noticias de interés.

√ 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 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/default.asp)
- * 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/default.asp)
- * Últimas noticias del mundo del trabajo en diferentes países y continentes, entre los que se encuentran Estados Unidos, Europa y Canadá.
- * 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/index1.htm)
- * 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/corp/en/public_idex.asp):
- * 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.

9. PAÍSES CON AMPLIA INFORMACIÓN LABORAL.

√ Alemania (Gobierno Federal): (http://www.bundesregierung.de/) o (http://eng.bundesregierung.de/frameset/index.jsp)
- * Información sobre el Gobierno Federal, noticias, hechos históricos y publicaciones.

√ Alemania (Min. Federal de Economía): (http://www.bmwi.de/Homepage/Startseite.jsp)
- * 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/dynamic/de/index.html)
- * 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:

√ Asociación Americana de Marketing: (http://www.marketingpower.com):
* Información acerca de AMA.
* Eventos.
* Librería.

√ Asociación encargada de estudios de benchmarking en materia de Gerencia de Proyectos: (http://www.pmbn.org):
* Misión, objetivos, miembros, beneficios, contactos, links de interés.

√ Asociación Internacional de Gerencia de Proyectos: (http://www.ipma.ch):
* Información acerca de la asociación.
* Publicaciones, discusiones, conferencias, afiliaciones y certificaciones.

√ Asociación Internacional para la Gerencia de Destrezas (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.

√ Asociación para la Gerencia de Proyectos en el Reino Unido: (http://www.apm.org.uk):
- * Publicaciones, eventos, links de interés.
- * Cursos, cartelera de noticias, beneficios corporativos.

√ Bolsa de Empleo para Gerentes de Proyectos: (http://www.1st4projectmanagementjobs.co.uk):
- * Posibilidades para candidatos y empleadores.

√ Comunidad Online sobre Gerencia de Proyectos: (http://www.gantthead.com):
- * Departamentos o áreas de conocimiento.
- * Libros, papers, eventos, aplicaciones, artículos y herramientas diversas.

√ Consultoras en materia de Gerencia de Proyectos. (http://www.ipmcinc.com); (http://www.pmsolutions.com); (http://www.rmcproject.com); (http://www.mirasol.co.uk); (http://www.spottydog.u-net.com); (http://www.civitello.com); (http://www.prochain.com/index.asp); (http://www.project.com.au/htmlindex.html):
- * Información general.
- * Mercados y servicios.
- * Programas de adiestramiento
- * Noticias, eventos.
- * Contactos.

√ Glosario de Términos relacionados a la Gerencia de Proyectos: (http://www.pmforum.org/library/glossaru/index.htm):
- * Definiciones de términos asociados a la Gerencia de Proyectos.

√ Grupo dedicado a la Gerencia de Proyectos: (http://www.projectmgmtgroup.com):
- * Información General.
- * Cursos de preparación para Certificación como PMP.
- * Links de interés.
- * Contactos.

√ Guía para la búsqueda de sitios de interés en la web sobre Gerencia de Proyectos: (http://www.fek.umu.se/irnop/projweb.html):
- * Revistas.
- * Instituciones y asociaciones.
- * Índices sobre Gerencia de Proyectos.
- * Servicios de consultoría.

√ Instituto Australiano de Gerencia de Proyectos. (http://www.aipm.com.au/html/):
- * Productos, servicios, suscripciones, noticias, eventos y contactos.

√ Instituto para la Gerencia de Proyectos-Project Management Institute (PMI): (http://www.pmi.org/info/default.asp):
- * Productos y servicios.
- * Requisitos para ser miembro y beneficios.
- * Información sobre la Dirección de Proyectos.
- * Prácticas profesionales.
- * Publicaciones, universidades, congresos, seminarios, etc.

√ Página sobre Gerencia de Proyectos: (http://www.allpm.com/static.html):
- * Foros, eventos, noticias, links de interés.

* Tienda de libros y programas sobre Gerencia de Proyectos.
* Oportunidades de empleo para Gerentes de Proyectos.

√ Portal Brint: (http://www.brint.com):
* Abundante información sobre negocios, tecnología, gerencia, organizaciones.

√ Portal de Programas relacionados a la Gerencia de Proyectos: (http://www.spoce.com):
* Programas en Gerencia de Proyectos.

√ Portal de Conocimientos sobre Gerencia de Proyectos: (http://www.4pm.com):
* Libros.
* Aprendizaje a distancia.
* Certificaciones.
* Artículos, herramientas y técnicas para la Gerencia de Proyectos.

√ Portal sobre Gerencia de Proyectos: (http://www.newgrange.org):
* Eventos, papeles de trabajo, conferencias.
* Librería.
* Links de interés.
* Página de discusión.
* Servicios.

√ Portal sobre Gerencia de Proyectos: (http://www.projectkickstart.com/html/tips.htm):
* Tips de interés para la Gerencia de Proyectos.

√ Portal sobre Gerencia para la Agregación de Valor: (http://www.acq.osd.mil/pm/):
* Técnicas para la Dirección de Proyectos.
* Información sobre la dirección de proyecto para el gobierno, industria y usuarios académicos.
* Herramientas, links, servicios, note board, etc.

√ Sitio de Encuentro para Gerentes de Proyectos: (http://www.projectworld.com):
* Recursos y eventos.

√ Softwares útiles para Gerenciar Proyectos: (http://www.project-management-software-org/project.html):
* Softwares de utilidad para Gerenciar Proyectos.

√ Universidad de Limerick, Irlanda (Centro para la Gerencia de Proyectos): (http://www.cpm.ul.ie):
* Información acerca del centro.
* Cursos, programas.
* Publicaciones.
* Links de interés.
* Contactos.

√ Universidad de Tecnología de Sydney: (http://www.dab.uts.edu.au/projmgmt):
* Cursos en materia de Gerencia de Proyectos.
* Maestría, Doctorado.

√ Universidad Western California Online: (http://cess.wcu.edu/cobmpm/):
* Maestría en Gerencia de Proyectos.

11. GERENCIA DEL CONOCIMIENTO

√ Asociación Española de 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 permitan hacer más productivas a las personas, en la administración del conocimiento.
* Información acerca de próximas actividades a realizar.

√ Buckman Laboratories: (http://www.knowledge-nurture.com/):

* Organización pinera en la práctica de Gerencia del Conocimiento.
* Contiene libros, artículos, periódicos, websites, etc., todos relacionados con la Gerencia del Conocimiento.

√ Cluster Conocimiento: (http://www.clusterconocimiento.com/portalgestion/Portal/portal.htm):

* Tiene la misión de promover y apoyar el desarrollo del conocimiento en gestión empresarial en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

√ Consultoría sobre Capital Intelectual: (http://www.cerebyte.com):

* Socios, clientes, productos, servicios, eventos.

√ 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.

√ Harvard Business Online: (http://www.harvardbusinessonline.hbsp.harvard.edu):

* Página de la Universidad de Harvard especializada en el área de la investigación gerencial (bibliografía, artículos, papeles de trabajo, casos, conferencias, entre otros).

√ Knowledge Management: (http://www.destinationkm.com):

* Página de Gerencia del Conocimiento (eventos, noticias, links, revistas, bibliografía, entre otros).

√ 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.knowledgemedia.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/):
  * 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.learning-org.com):
  * Páginas de discusión en aprendizaje organizacional.
  * Listado de correos electrónicos y archivos referidos al aprendizaje organizacional.

√ Massachusetts Institute of Technology: (http://www.mit.edu):
  * Artículos relacionados con la gerencia del conocimiento.

√ MIT Sloan Management Review: (http://www.mit-smr.com):
  * Revista de gerencia del MIT (nuevos desarrollados, investigaciones e ideas en gerencia).

√ OECD. OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 1999: Benchmarking Knowledge-based Economies: (http://www1.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/index.html?cov.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.

√ Portal sobre Gestión del Conocimiento: (http://www.destinationkm.com/):
  * Recursos de KM, eventos, servicios, noticias y links de interés.

√ Portal sobre Gestión del Capital Intelectual: (http://www.gestiondelcapitalintelectual.com):
  * Definiciones, herramientas, bibliografía, eventos, links de interés.

√ 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.

√ Sociedad para el Aprendizaje Organizacional: (http://www.solonline.org/):
  * Comunidad para el aprendizaje organizacional: eventos, libros, noticias, etc.

√ Teleos Knowledge Business: (http://www.knowledgebusiness.com/home/index.asp):
  * 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.

√ The United States Army: (http://www.army.mil):
  * Página de la Armada de los Estados Unidos donde puede encontrarse un link relacionado con la gerencia del conocimiento y las mejores prácticas desarrolladas por esta institución.

√ U. de Texas. Servidor de Gestión del Conocimiento: (http://www.bus.utexas.edu/kman/):
  * Publicaciones, investigaciones y contactos sobre Gerencia del Conocimiento.

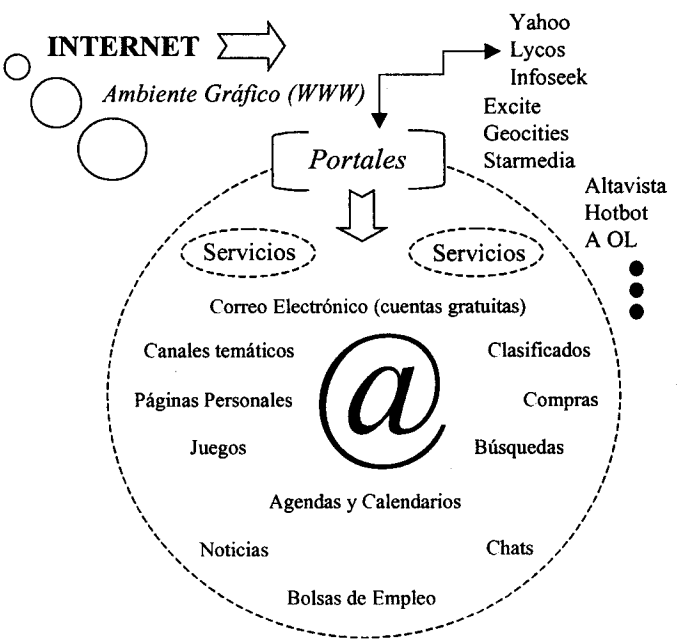
12. BUSCADORES.

Altavista: (http://www.altavista.com)
Auyantepui: (http://www.auyantepui.com)
Chévere: (http://www.chevere.com.ve)
Terra: (http://www.terra.com.ve)
Yupi: (http://www.yupimsn.com)
Google:(http://www.google.com)

13. BOLSAS DE EMPLEO.

(http://www.bolsadetrabajo.com/bolsadetrabajo/)
(http://www.buscan.empleoenvenezuela.com)
(http://www.laguia.com.ve)
(http://www.cvfuturo.com)
(http://www.empleate.com)
(http://www.empleo.com.ar)
(http://www.empleosweb.com.ar)
(http://www.infoempleo.com)
(http://www.manpower.com)
(http://www.metroguia.com)
(http://www.monster.es/siteselection.asp)
(http://www.ofertadeempleo.com)
(http://www.publinet.com.ve)
(http://www.puntolatino.com/)
(http://www.weblaboral.com.ar)
(http://www.latpro.com)
(http://www.infojobs.net/home_ie.htm)
(http://oficinaempleo.com)
(http://www.trabajo.org/)
(http://www.jobpilot.es/)
(http://www.ayudas.net/)
(http://www.jobline.es/)
(http://www.computrabajo.com/)
(http://www.todotrabajo.com/
(http://www.empleofacil.com)
(http://www.trabanjando.com)
(http://www.tecnoempleo.com/)

- ESQUEMA GRÁFICO DE INTERNET, SUS PORTALES DE ACCESO EN AMBIENTE GRÁFICO Y LOS SERVICIOS QUE INTEGRAN.



ANEXOS

Cuadro I. Expresiones booleanas

EXPRESIÓN	SÍMBOLO	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.indiaxs.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.

ESTE EJEMPLAR SE TERMINO DE IMPRIMIR
EN LOS TALLERES DE EDITORIAL TEXTO
AV. EL CORTIJO, QUINTA MARISA, Nº 4
LOS ROSALES - CARACAS - VENEZUELA
TELEFONO: 632.97.17