

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICE-RECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE GERENCIA
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII
Opción: Gerencia de Recursos Humanos

Trabajo Especial de Grado

**EL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES DE VENEZUELA
DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999**

Presentado por:
Ana Livia Peña Gutiérrez;
para optar al Título de
Especialista en Gerencia de RRHH y RRII

Asesor:
M.B.A. Pedro Vicente Navarro Díaz

Caracas, Enero de 2005

A Dios, por ser la estrella que brilla
con más fuerza en mi camino,
acompañándome siempre en cada
paso que doy.

A ti mamá, por ser mi mejor ejemplo
de constancia, dedicación,
perseverancia y superación, por tu
ayuda en infinidad de momentos y
por ser mi querida agenda ambulante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de manera muy especial:

A Pedro Navarro, porque gracias a su ayuda incondicional, experiencia, conocimientos y al valioso tiempo dedicado, este esfuerzo se ve hoy culminado.

A Alfre, por su amor, compañía, por soportar mi mal humor y por brindarme esos días fuera de rutina.

A todos aquellos, que de una u otra forma colaboraron para que esta investigación llegara a feliz término.

ÍNDICE

RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	14
1. Conceptos fundamentales	14
2. Modelo Estructuralista de John T. Dunlop	16
2.1. Enfoque y Premisas del modelo	16
2.2. Estructura de un Sistema de Relaciones Industriales	19
2.2.1. Los actores	19
2.2.2. Los contextos	21
2.2.3. La normativa	24
2.2.4. La ideología	25
2.3. Desenvolvimiento de un Sistema de Relaciones Industriales	26
3. Algunas consideraciones finales	27
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO	31
1. Planteamiento y Formulación del Problema	31
2. Objetivos de la Investigación	36
2.1. Objetivo General	36
2.2. Objetivos Específicos	36
3. Definición de Variables	37
3.1. Variables: conceptualización y operacionalización	39
4. Tipo de Investigación	48
5. Diseño de la Investigación	49
6. Recolección de la Información	53
6.1. Matriz de Información	53
7. Procedimiento para la Ejecución de la Investigación	55

CAPÍTULO III. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	56
CAPÍTULO IV. RESEÑA HISTÓRICA DE LOS HECHOS MÁS IMPORTANTES OCURRIDOS EN VENEZUELA DURANTE EL PERIODO 1994 – 1999	65
CAPÍTULO V. ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999	70
1. Actor Patrono	71
1.1. Objetivos	72
1.2. Funciones	74
1.3. Estructura Organizativa	76
1.4. Actuación	79
2. Actor Obrero	83
2.1. Objetivos	84
2.2. Funciones	86
2.3. Estructura Organizativa	87
2.4. Actuación	91
3. Actor Gobierno	94
3.1. Objetivos	94
3.2. Funciones	95
3.3. Estructura Organizativa	97
3.4. Actuación	104
CAPÍTULO VI. CONTEXTO DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999	114
1. Características del entorno laboral	114
2. Situación de la economía	125
3. Poder de los actores en las negociaciones	132

CAPÍTULO VII. NORMATIVA DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999	137
CAPÍTULO VIII. IDEOLOGÍA DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999	160
CAPÍTULO IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	167
GLOSARIO DE ABREVIATURAS	172
BIBLIOGRAFÍA	174
ANEXO A. Entrevista Semiestructurada	184
ANEXO B. Resultados de Muestreo Realizado	188
ANEXO C. Registro de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo	191
ANEXO D. Documentos contentivos de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo	216
ANEXO E. Árboles o Jerarquías Ramificadas	219

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1. Estructura Organizativa de FEDECAMARAS	78
Figura 2. Estructura Organizativa de la CTV	90
Figura 3. Estructura Organizativa del Ministerio del Trabajo	103
Tabla 1. Convenciones Colectivas de Trabajo Celebradas, Trabajadores Amparados y Costo (1994 – 1998)	107
Tabla 2. Huelgas Nacionales y Pliegos Conflictivos (1994-1998)	109
Tabla 3. Número de Sindicatos Registrados ante el Ministerio del Trabajo (1994 - 1998)	110
Tabla 4. Inspecciones de Higiene y Seguridad Industrial Realizadas a Nivel Nacional (1994 – 1998)	111
Tabla 5. Servicio Nacional de Empleo: Personas Inscritas, Personas Solicitadas y Personas Colocadas (1994 – 1998)	112
Tabla 6. Total Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional (1994-1998)	117
Tabla 7. Población Ocupada y Desocupada de la Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional (1994 – 1998)	118
Tabla 8. Fuerza de Trabajo Ocupada en el Sector Formal e Informal a Nivel Nacional (1994 – 1998)	119

Tabla 9. Distribución de la Fuerza de Trabajo Desocupada a Nivel Nacional (1994 – 1998)	120
Tabla 10. Fuerza de Trabajo Ocupada según Sector Económico y Rama de Actividad (1994 – 1998)	121
Tabla 11. Fuerza de Trabajo Cesante según Sector Económico y Rama de Actividad (1994 – 1998)	122
Tabla 12. Fuerza de Trabajo Ocupada según Nivel de Educación Alcanzado (1994 – 1998)	123
Tabla 13. Fuerza de Trabajo Desocupada según Nivel de Educación Alcanzado (1994 – 1998)	124
Figura 4. Tasa de Inflación (1994 – 1998)	126
Tabla 14. Producto Interno Bruto Total; incluye las Actividades Petroleras y No Petroleras (1994 – 1998)	129
Tabla 15. Producto Interno Bruto per-cápita (1994-1998)	130
Tabla 16. Valor de las Exportaciones e Importaciones (1994-1998)	131
Tabla 17. Servicio de la Deuda Externa (1994-1998)	132
Tabla 18. Salarios Mínimos por Sector (1994 – 1998)	149

RESUMEN

El trabajo de grado que a continuación se presenta, tuvo como objetivo fundamental describir el desenvolvimiento que caracterizó al Sistema de Relaciones Industriales de la sociedad venezolana, entre los años 1994 y 1999, período en el cual el Presidente de Venezuela, era el Doctor Rafael Caldera. Para ello, se tomó como línea de orientación el Modelo que sobre las Relaciones Industriales desarrolló el Profesor John T. Dunlop, a partir del cual fueron estudiados los actores del sistema, el contexto, la normativa que lo regulaba y la ideología compartida por los actores.

La metodología empleada estuvo basada en el tipo de investigación descriptiva, utilizando un diseño documental – cualitativo, dentro del cual se hizo uso de la técnica de empleo de documentos para obtener la información requerida. Adicionalmente, fueron realizadas entrevistas semiestructuradas a personalidades con conocimiento sobre el tema estudiado. Con el propósito de facilitar la labor de recolección de información, se elaboró una matriz de información, la cual contiene las variables estudiadas (Actores, Contexto, Normativa e Ideología) y los diversos documentos de donde fue extraída la información requerida. Asimismo, la técnica utilizada para analizar la información, una vez recolectada, fue el análisis de contenido.

Con la realización de este estudio, el investigador pudo concluir que más allá de las tensiones existentes entre los actores del sistema, provocadas mayormente por las condiciones de deterioro de la sociedad en general y por la defensa de sus propios intereses, prevaleció la disposición de los actores a la unión, al diálogo, a la participación y a la actuación conjunta, en virtud de lograr el bienestar de toda la población de Venezuela, lo cual fue el elemento que a juicio del investigador marcó pauta en el desenvolvimiento del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano en el periodo estudiado.

INTRODUCCIÓN

Diversidad de acontecimientos han tenido lugar en la sociedad venezolana a lo largo de su historia, los cuales han dado paso a importantes transformaciones en las relaciones de trabajo que caracterizan a dicha sociedad.

Para 1994, año en el cual asume la presidencia de la República Venezolana, el Doctor Rafael Caldera, los hechos característicos de la realidad del país, parecían ir en contra de su estabilidad política, económica y sociolaboral, lo cual condujo a que las relaciones entre patronos, obreros y gobierno se tornaran tensas, gracias a que cada parte demandaba sus propios beneficios, en su mayoría socioeconómicos, en un intento por sobrevivir a tal situación, por lo que dadas las precarias condiciones que ahogaban al país, atender y consecuentemente satisfacer estas demandas y la posibilidad de establecer acuerdos, se dificultaba, aún cuando llegar a ellos efectivamente no fue imposible.

Toda esta problemática incidía directamente en que cada decisión que fuera tomada individual o conjuntamente por los actores del Sistema de Relaciones Industriales, representantes de diversos sectores de la sociedad, en un intento de sacar a flote al país, era una decisión que o bien beneficiaría su crecimiento, o por el contrario lo haría hundirse aún más, lo cual lo marcaría negativa e inevitablemente.

A partir de lo anterior y en opinión del investigador, conocer el desarrollo histórico que ha tenido la sociedad venezolana, resulta de vital importancia para cualquier persona que desee ampliar sus conocimientos de la situación real de la sociedad en que vive.

Además, para el especialista en Relaciones Industriales que se sienta realmente comprometido con su profesión, el adentrarse en investigaciones sobre hechos sociales de data reciente (como lo es el Sistema de Relaciones Industriales Venezolano durante el período 1994 – 1999), aparte de ser una experiencia enriquecedora personalmente, es también gratificante el saber que con su aporte puede contribuir con el desarrollo de nuevas investigaciones, motivar o despertar el interés de futuros estudios en ámbitos de naturaleza similar y continuar con una serie de investigaciones que sobre el tema y en períodos anteriores se han realizado a nivel académico.

En relación a los antecedentes de este estudio, es oportuno señalar algunas investigaciones universitarias vinculadas con las Relaciones Industriales en períodos anteriores al que representa el objeto de este estudio, como por ejemplo, la tesis de grado realizada por Robertson (1999), titulada El Sistema de Relaciones Industriales Venezolano (1989 – 1994) y la elaborada por González y Regueiro (1983), denominada El Sistema de Relaciones Industriales en el período constitucional del Doctor Rafael Caldera 1969 – 1973, las cuales en su realización también estuvieron basadas en el modelo teórico de John T. Dunlop. Destaca a su vez, el libro de Urquijo (2001), Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI, con información referida a las relaciones de trabajo en Venezuela, así como también figura, entre otros estudios, la sección Crónica Laboral Documentada, incluida en las Revistas sobre Relaciones Industriales y Laborales, publicadas a lo largo del periodo 1994 – 1999.

En referencia a los aspectos éticos de esta investigación y en opinión del investigador, la realización de la misma no conlleva perjuicio de personas o instituciones, por cuanto se trata de un estudio documental - cualitativo, en el cual los hechos que acontecieron durante el período objeto de estudio se presentan tal y como las fuentes de información consultadas contemplan que

ocurrieron en la realidad, sin incurrir en manipulación, con la finalidad de distorsionar la información presentada.

En el Capítulo I de esta investigación, se presenta el Marco Teórico, en el cual se exponen y detallan los elementos que componen la teoría que ha servido de sustento para el desarrollo de este estudio, además de algunos conceptos ampliamente relacionados con el tema aquí tratado.

El Capítulo II, está referido al Marco Metodológico, en el que se explica no solamente la metodología usada para la elaboración de la investigación, en cuanto a su tipo y diseño, sino también se presenta todo lo relacionado con el planteamiento y formulación del problema investigado; los objetivos que el investigador se planteó alcanzar al inicio de la investigación, con la realización de la misma; la definición tanto conceptual como operacional de las variables que conforman el estudio; una matriz diseñada con el fin de facilitar la recolección de la información; así como también se expone en este capítulo el procedimiento que fue seguido para llevar a cabo la investigación.

La técnica utilizada para analizar la información recolectada, es expuesta en el Capítulo III de este estudio. En el mismo se expresa detalladamente en qué consiste la técnica y los pasos seguidos por el investigador para realizar dicho análisis.

En el Capítulo IV, se relatan los hechos históricos de mayor trascendencia ocurridos durante el periodo estudiado y que a juicio del investigador ha sido importante presentarlos, puesto que los mismos permiten conocer con más profundidad el panorama que caracterizó la Venezuela de esa época.

Las variables que fueron definidas en el Capítulo II, son presentadas y desarrolladas en los Capítulos V, VI, VII y VIII. Así se tiene que la variable

Actores, se presenta en el Capítulo V, seguido de la variable Contexto en el Capítulo VI, continuando con la variable Normativa en el Capítulo VII, para luego culminar con el desarrollo de la variable Ideología en el Capítulo VIII.

En el Capítulo IX, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones a las que el investigador llegó, una vez culminado su trabajo de investigación.

El Glosario contiene el significado de algunas abreviaturas usadas a lo largo del estudio, y en la Bibliografía se presentan las referencias de todos los documentos utilizados para la elaboración de la investigación.

Por último, se presentan seis anexos, con información valiosa para la cabal comprensión de la investigación realizada.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se dan a conocer las bases teóricas que sustentaron el estudio planteado, referidas concretamente a la teoría de Relaciones Industriales.

Específicamente, el modelo de Relaciones Industriales dentro del cual se enmarcó la presente investigación, fue el desarrollado por el Profesor John T. Dunlop, mediante el cual se facilitó la obtención de la respuesta a la pregunta de investigación que será expuesta en el Planteamiento del Problema.

A continuación y antes de explicar el modelo de John T. Dunlop, se señalan brevemente, algunos conceptos del término sistema y de las Relaciones Industriales, por cuanto los mismos pueden ayudar a entender a cabalidad el modelo mencionado.

1. Conceptos fundamentales

- ♦ *Sistema:*

Según Urquijo (2001), un sistema se refiere “a los elementos o a las ideas con las cuales se le asocia, una cierta lógica, una idea de orden o de coherencia” (p. 92).

Ferrater (1971; cp. Urquijo, 2001), define sistema como “un conjunto de elementos relacionados entre sí y armónicamente conjugados” (p. 93).

Es conveniente señalar que a juicio de Urquijo (2001), un sistema puede estar conformado por uno o más subsistemas, entendiéndolos como

“unidades coherentes e integrativas del mismo, pero de un orden menor” (p. 110).

♦ *Relaciones Industriales:*

En cuanto a las Relaciones Industriales, es oportuno señalar la definición que sobre las mismas sostiene el propio John T. Dunlop, quien concibe que “las sociedades industriales crean necesariamente relaciones industriales, definidas como el complejo de interrelaciones entre empresarios, obreros, y organismos del gobierno” (Dunlop, 1958/1978, p. 19).

Dunlop (1993), en la más reciente revisión de su obra sobre el Sistema de Relaciones Industriales, titulada *Industrial Relations Systems*, señala que dicho sistema es aquel en el cual las normas y prácticas propias del lugar de trabajo son desarrolladas a través de la interacción de empresarios, obreros (y sus organizaciones) y las agencias gubernamentales y que tal interacción se realiza en un ambiente caracterizado por la tecnología, la comunidad laboral, el mercado de productos y las regulaciones impuestas por el gobierno. Además los actores en sus relaciones desarrollan y comparten un conjunto de creencias, las cuales los ayudan a definir sus roles y le proporcionan unidad al sistema.

Para Dunlop (1993), los procesos de un Sistema de Relaciones Industriales son dinámicos, por cuanto los cambios generados en el ambiente o contexto alteran no solo las relaciones entre empresarios, obreros y gobierno, sino también las normas que regulan dicho sistema; por otro lado, las modificaciones en las relaciones entre empresarios, obreros y gobierno y los cambios internos que sufran sus organizaciones pueden alterar los resultados (normas) del sistema.

2. Modelo Estructuralista de John T. Dunlop

2.1. Enfoque y Premisas del modelo

Dunlop (1958/1978), inspirado por la teoría social del norteamericano Talcott Parsons, desarrolló estudios sobre las relaciones de trabajo en las sociedades industriales contemporáneas, considerando dichas relaciones bajo un enfoque sistémico, dado que concibe a las Relaciones Industriales como un subsistema dentro del sistema de la sociedad global, separado de otros subsistemas como por ejemplo el económico; para el mismo Dunlop, las Relaciones Industriales constituyen un subsistema social, conformado por estructuras que constantemente reciben y reaccionan ante influencias específicas que sobre él son ejercidas.

Con el objeto de sustentar su visión sistémica de las Relaciones Industriales, Dunlop (1958/1978), establece un conjunto de premisas llamadas por Urquijo (2001) “histórico – empíricas” (p. 147), consideradas como supuestos básicos de su teoría.

En relación a las premisas histórico - empíricas, Dunlop (1958/1978), plantea:

Toda comunidad que se industrializa, independientemente de su forma política, crea obreros y empresarios. El status de estos obreros y empresarios y sus interrelaciones pasa a ser definido más o menos detalladamente. El Estado nacional no puede ignorar estas relaciones vitales en la sociedad industrial, en particular cuando los gobiernos del mundo contemporáneo están activamente implicados en el estímulo y en la dirección de programas de desarrollo. Las sociedades industriales crean

necesariamente relaciones industriales, definidas como el complejo de interrelaciones entre empresarios, obreros, y organismos del gobierno (p. 19).

Por otro lado para Dunlop (1958/1978), tanto el Sistema de Relaciones Industriales como el económico, son considerados parte integrante o subsistemas del sistema social de una sociedad, y es a partir de ello que establece un nuevo conjunto de premisas, denominadas por Urquijo (2001) “analíticas” (p. 149).

Según Dunlop (1958/1978), tales premisas son:

1. Un sistema de relaciones industriales se ha de considerar como un subsistema analítico de una sociedad industrial en la misma esfera lógica que un sistema económico, considerado también como subsistema analítico. El sistema de relaciones industriales no coincide con el sistema económico; en algunos aspectos coinciden parcialmente y en otros los dos tiene distintos campos de aplicación (...).
2. Un sistema de relaciones industriales no es una parte subsidiaria de un sistema económico, sino que es más bien un subsistema de la sociedad, separado y característico, del mismo modo que un sistema económico (...).
3. Del mismo modo que hay relaciones y líneas divisorias entre una sociedad y una economía, también las hay entre una sociedad y un sistema de relaciones industriales (...).
4. Lógicamente, un sistema de relaciones industriales es una abstracción, como también lo es un sistema económico. Ninguno de los dos se ocupa del comportamiento total (...).
5. Esta visión de un sistema de relaciones industriales, da lugar a un tema característico de estudio analítico y teórico. Fechar el

inicio del estudio de las relaciones industriales ha tenido escaso contenido teórico. En sus principios, y con frecuencia en el mejor de los casos, ha sido sobre todo histórico y descriptivo (...). Si bien las relaciones industriales aspiran a ser una disciplina, (...) han carecido de contenido analítico central. Han sido un cruce en el que se han encontrado varias disciplinas –historia, economía, administración, sociología, psicología y derecho (...).

6. Tres problemas analíticos particulares se han de diferenciar en este entramado: a) las relaciones del sistema de relaciones industriales con el conjunto de la sociedad, b) las relaciones del sistema de relaciones industriales con el subsistema denominado sistema económico, y c) la estructura interna y las características del propio subsistema de relaciones industriales (...) (pp. 28-29).

Por último, de acuerdo a Dunlop (1958/1978), el modelo teórico por él desarrollado, resulta de gran utilidad por su aplicabilidad tanto a niveles micro, por ejemplo en empresas, industrias o segmento de un país y en comparaciones entre éstos sectores, como a macronivel, en el conjunto de un país o en comparaciones entre países.

Sobre este último punto, Dunlop (1993) señala que aún cuando su modelo puede ser aplicado tanto a micro, como a macro nivel, el estudio de las relaciones entre los actores (y sus organizaciones), a nivel macro en un país como conjunto, es el centro de atención de las Relaciones Industriales, mientras que el estudio de las relaciones entre patrono y empleado a nivel micro en una empresa, pertenece al campo de los Recursos Humanos.

Lo anterior es de suma importancia para la presente investigación, por cuanto la misma ha sido delimitada en torno a la realidad de toda una sociedad, como lo es la venezolana, en el período planteado, lo cual representa un estudio a macronivel.

2.2. Estructura de un Sistema de Relaciones Industriales

Partiendo del enfoque expuesto anteriormente, Dunlop (1958/1978) considera que cualquiera que sea la etapa de desarrollo en la que se encuentre un Sistema de Relaciones Industriales, éste se compone de ciertos actores, una normativa que regula y gobierna a dichos actores y las relaciones entre ellos en el lugar de trabajo y en la comunidad laboral, unos contextos determinados y una ideología que mantiene unido al sistema. Cada uno de estos elementos, serán explicados a continuación.

2.2.1. Los actores

En opinión de Dunlop (1958/1978), los actores de un Sistema de Relaciones Industriales, concebidos como los protagonistas de dicho sistema, son:

- ♦ *Los empresarios* (denominados por el autor de esta investigación como patronos) *y sus organizaciones*: este actor no necesariamente debe estar relacionado con la propiedad del capital del lugar de trabajo; los empresarios pueden pertenecer al sector público o al privado o también pueden ser una mezcla variable de ambos; éstos pueden ser parte integrante de pequeñas o grandes familias, con lo cual, las actividades por ellos realizadas pueden explicarse desde la óptica del sistema familiar de la sociedad a la que pertenecen.

En relación a lo anterior, Urquijo (2001), señala que las organizaciones creadas por los empresarios van desde las de tipo personal o familiar hasta las corporativas y que las mismas son reflejo de la diversidad de asociaciones constituidas por éstos, como una manera de participar en la vida económica.

- ♦ *Los obreros y sus organizaciones:* este segundo actor puede pertenecer a organizaciones formales o informales. En relación a las formales, los obreros pueden agruparse en torno a organizaciones competidoras o complementarias, entre las cuales figuran consejos laborales, sindicatos y partidos. De acuerdo a esto, Urquijo (2001), plantea que este actor puede organizarse de una manera formal, en consejos de fábrica; en sindicatos o uniones, de carácter local, regional, nacional o internacional.

En lo referente a la informalidad de las organizaciones adoptadas por este actor, Dunlop (1958/1978), señala que los obreros siempre van a estar organizados, ya que el solo hecho de trabajar juntos por un período considerable, hace que éstos se agrupen o constituyan por lo menos organizaciones informales, en las cuales desarrollan normas que regulan sus conductas y actitudes hacia los empresarios.

Para Dunlop (1993), en el supuesto de que este actor se encuentre desprovisto de alguna organización que lo represente, las reglas desarrolladas en el Sistema de Relaciones Industriales en el que éste se desenvuelva van siempre a normar sus actuaciones, al igual que la de los empresarios y el gobierno y las relaciones que entre ellos se establezcan.

- ♦ *El gobierno y sus organismos especializados:* la función de este tercer y último actor puede tener diferentes alcances; por un lado, pueden ser amplias y decisivas, llegando a dominar y hasta anular las acciones de los demás actores del sistema, en asuntos de interés para los tres actores. Por otro lado, sus funciones pueden ser totalmente opuestas a las anteriores, en cuanto que pueden llegar a ser débiles y limitadas, dejando que las relaciones entre empresarios y obreros se mantengan y fluyan, sin la necesidad de recurrir a los organismos gubernamentales especializados en cuestiones laborales.

Es necesario señalar que en la presente investigación, se decidió que los actores de un Sistema de Relaciones Industriales, mencionados y explicados anteriormente, estarán representados por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), en lo referente al actor patrono, debido a que esta organización agrupaba a la mayoría de los representantes de este sector, para el período objeto de este estudio, en Venezuela. El actor obrero, estará representado por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), por cuanto en ella se agrupaban el mayor número de federaciones y sindicatos de Venezuela. Por último, el actor gobierno, tendrá su representación, en el Ministerio del Trabajo, como principal organismo gubernamental especializado en cuestiones laborales, a nivel nacional, en Venezuela.

2.2.2. Los contextos

A juicio de Dunlop (1958/1978), en un Sistema de Relaciones Industriales, los actores actúan y se relacionan en un escenario o entorno, determinado por la sociedad misma, el cual tiene gran relevancia en la formulación de las normas del sistema.

Dicho entorno, se encuentra dividido o caracterizado por ciertos rasgos o aspectos de importancia, los cuales serán detallados a continuación.

- ♦ *Características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral:* para Dunlop (1958/1978), este aspecto es esencial para el establecimiento y configuración de las organizaciones conformadas por empresarios y obreros, así como también para la determinación de la fuerza de trabajo demandada, en cuanto a su dimensión, nivel educativo y de especialización, cantidad de especialistas requeridos en diversas áreas de trabajo y posibilidad de emplear mujeres y niños. A su vez, las características tecnológicas del lugar

de trabajo y de la comunidad laboral influyen en la ubicación del lugar del trabajo y su cercanía o lejanía a las zonas urbanas y lugar de residencia de la mencionada fuerza de trabajo, en los riesgos de accidentes laborales, en la importancia de los productos generados para el bienestar económico de la comunidad, en la estabilidad laboral, entre otros aspectos.

De acuerdo a Urquijo (2001), las relaciones existentes entre empresarios y obreros se dan en ambientes industriales, en los cuales los avances tecnológicos cada día cobran mayor presencia, dimensionando el status y comportamiento de tales actores.

Todo ello resulta decisivo en la configuración de las normas que regulan el sistema, pudiendo darse variaciones de una empresa a otra, en cuanto a sus beneficios y políticas internas, dependiendo de la naturaleza del trabajo realizado y del grado de tecnificación inherente al mismo.

- ♦ *Los imperativos del mercado y del presupuesto:* en opinión de Dunlop (1958/1978), el mercado y los imperativos del presupuesto pueden tener dimensiones locales, nacionales o internacionales, dado el Sistema de Relaciones Industriales que se trate. Tales imperativos afectan en un primer momento a los empresarios, pero lo cierto es que tienen efectos sobre todos los actores del sistema, debido a las limitaciones financieras que puedan generar y a las limitaciones del mercado, en términos del grado de competencia imperante en el mismo (oligopolio, monopolio, etc.). Además, este rasgo del contexto, tiene influencia indirecta en las características tecnológicas del lugar de trabajo y comunidad laboral, puesto que puede llegar a determinar las dimensiones de las actividades realizadas en el lugar de trabajo y las variaciones de la demanda de productos y servicios y de empleo.

“Todos los sistemas de relaciones industriales se enfrentan con un mayor o menor grado de competencia de mercado o de presión presupuestaria que modela -como el contexto técnico- las reglas desarrolladas y las organizaciones y relaciones de los actores” (Dunlop, 1958/1978, p. 77).

- ♦ *Situación y distribución de poder en la sociedad:* para Dunlop (1958/1978), este tercer rasgo del contexto, al igual que los anteriores, influye en el establecimiento de las normas del sistema, especialmente en las que regulan las relaciones entre los actores y los convenios para la creación de nuevas normas y procedimientos, las cuales son modeladas por las características de la sociedad global.

En este contexto, los actores del sistema se relacionan entre sí, negocian y además usan su poder o influencia política y económica para determinar las normas propias del sistema (Dunlop, 1993).

Según Dunlop (1958/1978), la distribución del poder entre los actores de un Sistema de Relaciones Industriales y su posición y acceso a los más altos niveles de autoridad dentro de dicho sistema, tiende a ser un reflejo de esa misma distribución entre los actores de la sociedad global. Sin embargo, la interacción entre los actores de un Sistema de Relaciones Industriales no es determinada por la distribución del poder en la sociedad, sino que ésta ayuda a definir y estructurar el propio sistema.

Las funciones de cada actor de un Sistema de Relaciones Industriales, así como sus relaciones con el resto de los actores del sistema, son señaladas por el status que posee cada uno de ellos en el sistema. Estas funciones y relaciones, en ocasiones resultan ser imposiciones externas al Sistema de Relaciones Industriales, establecidas por la comunidad, como sucede en el caso de la legislación que regula un sistema a nivel nacional, pero también pueden ser desarrolladas dentro del mismo sistema y una vez establecidas

son avaladas por la comunidad, a través de su sanción o reconocimiento (Dunlop, 1958/1978).

2.2.3. La normativa

De acuerdo a Dunlop (1958/1978), es éste el elemento focal o principal de un Sistema de Relaciones Industriales, y el mismo Dunlop lo concibe, como el conjunto de reglas dirigidas a regular el lugar de trabajo y la comunidad laboral; abarca a su vez los procedimientos a seguir para su establecimiento y aplicación en determinadas situaciones.

Dunlop (1958/1978), señala que la normativa es establecida por los actores del sistema y puede sufrir alteraciones y ser sometida a constantes revisiones, a lo largo del tiempo, con ocasión de cambios en el contexto. Asimismo, la normativa promulgada puede tener una mayor vinculación con determinado aspecto del contexto del sistema más que con los otros, es decir, algunas reglas pueden estar relacionadas con características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral y con los imperativos de mercado y del presupuesto, mientras que otras guardan más relación con la distribución de poder en la sociedad, aunque una misma regla o conjunto de reglas pueden expresar los beneficios o limitaciones impuestas por las características del contexto.

Según Dunlop (1958/1978), la normativa en un Sistema de Relaciones Industriales puede ser establecida como una costumbre o puede ser expresada de manera oral o escrita, a través de programas laborales, diseñados por el patrono; leyes del actor obrero; órdenes o decisiones tomadas por el actor gobierno; reglas establecidas por las organizaciones de empresarios y obreros; convenios colectivos, y a través de las tradiciones presentes en el lugar de trabajo y entre la comunidad laboral.

En lo relacionado al procedimiento para establecer y administrar la normativa, Dunlop (1958/1978) plantea que el mismo puede ser determinado por cualquiera de los actores, sin requerir la participación del resto de ellos; por los empresarios, conjuntamente con los obreros sin la participación del actor gobierno; o puede ser establecido de una manera tripartita por los tres actores del sistema. El procedimiento y el contenido de la normativa, marca la diferencia entre diversos Sistemas de Relaciones Industriales, puesto que varía de un sistema a otro.

Para Dunlop (1993), en un Sistema de Relaciones Industriales no es presumible la igualdad de poder o influencia de los actores en el establecimiento de las normas, ya que en algunos casos, a nivel de empresa o país, uno u otro actor han tenido una influencia dominante en dicho establecimiento.

2.2.4. La ideología

Para Dunlop (1958/1978), la ideología de un Sistema de Relaciones Industriales es entendida como un conjunto de ideas y creencias que son compartidas por los actores de dicho sistema, con el objeto de integrar al sistema en una entidad, proporcionándole cierta estabilidad.

A juicio del mismo Dunlop, cada actor posee una ideología propia. Sin embargo, para que el sistema pueda funcionar dentro de un ambiente cooperativo, es necesario que dichas ideologías sean compatibles y consistentes entre sí, al mismo tiempo que deben ser similares o al menos compatibles con la ideología de la sociedad general.

2.3. Desenvolvimiento de un Sistema de Relaciones Industriales

Partiendo de las consideraciones realizadas por John T. Dunlop en su modelo, expuesto anteriormente, un Sistema de Relaciones Industriales parte de la existencia de tres actores, a saber: obreros, patronos (cada uno con sus respectivas organizaciones) y los organismos gubernamentales relacionados con el mundo laboral; estos actores además de tener una estructura propia, interactúan y se relacionan entre sí, de manera de tratar o solucionar cuestiones o problemas de carácter laboral y de interés para cada uno de ellos.

La relación de los actores del sistema se desarrolla en medio de un contexto o entorno, caracterizado por la tecnología, las restricciones presupuestarias y de mercado y por el poder de los actores. Este contexto es determinante en el sistema, ya que puede hacer variar las actuaciones de los actores y en consecuencia sus relaciones, afectando a su vez el desenvolvimiento de dicho sistema.

Lo anterior demuestra que a pesar de que cada actor posee cierta autonomía, entre ellos se genera una marcada interdependencia, no exenta de influencias y variaciones, lo cual da vida al sistema.

Los actores, a raíz de sus relaciones crean una red normativa, que a partir de la diversidad de formas que puede adoptar (como leyes, decisiones, convenios, costumbres), regula todo lo relacionado con el lugar de trabajo y la comunidad laboral. Esta normativa, puede sufrir alteraciones como consecuencia de modificaciones en el contexto, con lo que resulta dependiente de éste.

Finalmente, el elemento del sistema que le proporciona unidad y estabilidad, es la ideología. Si bien es cierto que cada actor posee o desarrolla

sus propias ideas y creencias, lo que en definitiva permite el desenvolvimiento coordinado de un Sistema de Relaciones Industriales es la compatibilidad de estas ideas y creencias entre los actores; es así como estos últimos deben compartir una ideología común.

3. Algunas consideraciones finales

En esta sección son presentados algunos aspectos que llamaron la atención del investigador, por cuanto los mismos complementan o agregan información nueva y de relevancia en relación con los aspectos tratados por el Profesor John T. Dunlop en su teoría anteriormente expuesta.

Específicamente tales aspectos han sido presentados por varios autores en una obra de alta importancia para el presente estudio, por la información contenida en la misma y por su estrecha relación con el tema central aquí tratado. La obra referida es titulada *El Industrialismo y el Hombre Industrial*, y sus autores son Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick H. Harbison y Chales A. Myers.

Básicamente, Kerr, Dunlop, Harbison, y Myers (1960/1963), plantean que gracias al proceso de industrialización que conllevó una revolución científica, la cual introdujo a su vez cambios tecnológicos y en los métodos de producción de las sociedades tradicionales, se generaron transformaciones en los trabajadores, gerentes y Estado y en las relaciones que entre ellos se desarrollan. Por solo citar un ejemplo donde se evidencia tales transformaciones, se tiene que desde sus inicios el sistema industrial ha demandado una fuerza de trabajo profesional altamente especializada y competente, de manera de hacer frente a los avances que en materia científica, tecnológica y de producción se ha generado, con lo cual a su vez nace la necesidad de un sistema educacional acorde con las exigencias del sistema

industrial, todo lo cual hace surgir consecuentemente la disciplina de las Relaciones Industriales.

Es así como entonces, las Relaciones Industriales son asumidas como una forma de especialización, dedicada al estudio de las relaciones establecidas entre trabajadores, gerentes y gobiernos (Kerr, et al., 1960/1963).

Para Kerr, et al. (1960/1963), la sociedad industrial da paso al surgimiento de una fuerza de trabajo con marcadas diferencias con aquella fuerza de trabajo existente en la sociedad tradicional, en todo lo relacionado con ocupaciones, categorías de empleo, remuneración, responsabilidades laborales y toda una serie de deberes y derechos inherentes a la actividad laboral, que influyen ampliamente en lo relativo a contrataciones, ascensos, traslados, retiros, antigüedad, etc. Por otro lado, la especialización de funciones generada por la sociedad industrial, hace que la fuerza de trabajo realice tareas, cuya naturaleza, tiempo y método de realización son determinadas por la gerencia en su rol de planificador y emisor de ordenes.

La gerencia, de acuerdo a la visión de Kerr, et al. (1960/1963), a través de sus doctrinas y prácticas ejerce amplia influencia en la conformación y posterior solución de los problemas de trabajo de las sociedades industriales; trabaja individual o conjuntamente con trabajadores y Estado en la solución de tales problemas y en el establecimiento de las condiciones de trabajo y es a su vez, esencial para que cualquier proceso de industrialización tenga éxito.

El Estado, por su parte, asume un rol más activo en la sociedad industrial, al tener a su cargo la responsabilidad de mejorar las condiciones de vida y el bienestar de la sociedad en general y en su función de empleador, debe mejorar las condiciones de trabajo y velar porque tales mejoras sean efectivamente implantadas (Kerr, et al., 1960/1963).

Otro aspecto tratado en El Industrialismo y el Hombre Industrial es el referido a la trama normativa del lugar de trabajo. Para Kerr, et al. (1960/1963) dicha normativa determina el proceder y realizaciones tanto de directores como de dirigidos; es la que mantiene conectados a gerentes y trabajadores y la misma tiende a hacerse cada vez más compleja, debido a la tecnología, la especialización y las operaciones en gran escala; es ella la que permite el funcionamiento del sistema industrial; es en ella donde se encuentran establecidos los deberes y derechos tanto de trabajadores como de gerentes y la misma puede ser considerada como reflejo de las características tecnológicas del mercado o de las restricciones presupuestarias del lugar de trabajo.

Además de trabajadores y gerencia, el gobierno tiene un importante papel en la determinación de las reglas del lugar de trabajo; son esos tres componentes del sistema industrial quienes participan de manera significativa en el establecimiento y administración de la normativa laboral; es así como el Sistema de Relaciones Industriales es considerado tripartito y el mismo además de establecer el complejo de normas que regulan el lugar y comunidad laboral, define los deberes y derechos de trabajadores, gerentes y Estado y las relaciones establecidas entre ellos y controla las incertidumbres inherentes al proceso de industrialización (Kerr, et al., 1960/1963).

Una característica importante de toda sociedad industrial, es el consenso que debe prevalecer en la misma, entendido como el conjunto de valores comunes que ésta debe poseer, más allá de sus características ideológicas particulares respecto a los objetivos de cada grupo y las relaciones entre ellos desarrolladas (Kerr, et al., 1960/1963).

En todo lo anteriormente expuesto se deja ver la concepción de los autores citados acerca de los aspectos característicos de la sociedad industrial

y su estrecha vinculación con los postulados de la teoría sistémica desarrollada por Jhon T. Dunlop.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

Dada la importancia que tiene, en toda investigación, el uso de una metodología científica que conlleve el logro de sus objetivos, en el presente capítulo, además de plantear concretamente el problema investigado y señalar los objetivos perseguidos por el investigador con la realización de su estudio, establecidos al inicio del mismo, se presentan y definen las variables que fueron estudiadas, se expone el tipo de investigación realizado, el diseño seleccionado para la misma y se presenta una matriz, la cual fue de utilidad en la recolección de la información; adicionalmente se presentará el procedimiento que se llevó a cabo para ejecutar la investigación.

1. Planteamiento y Formulación del Problema

Las aceleradas transformaciones en el universo laboral que han venido ocurriendo en las últimas décadas, en la sociedad mundial, debido a los procesos globalizadores, al desarrollo e implantación de tecnologías punta y consecuentemente a la expansión de las fronteras de los mercados, ha hecho que las relaciones existentes entre los actores fundamentales de un Sistema de Relaciones Industriales, como lo son patronos, obreros y gobierno, sean cada día más complejas, dificultándose el análisis y comprensión de los fenómenos laborales.

Según Dunlop (1958/1978), las Relaciones Industriales constituyen un “complejo de inter-relaciones entre empresarios, obreros, y organismos del gobierno” (p. 19).

Es por ello que el papel asumido por los especialistas en las relaciones laborales, se hace vital en la realización de estudios sobre las relaciones

sociales que del fenómeno industrial se derivan, con el fin de esclarecer las ambigüedades y dar respuestas a interrogantes que sobre este hecho pueda tener cualquier persona interesada en el mismo, ampliando así su visión de las Relaciones Industriales como parte integrante del sistema social de toda sociedad.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se incrementan las posibilidades de que las Relaciones Industriales como Ciencia Social, logre uno de sus objetivos fundamentales, como lo es a juicio del autor de esta investigación, la descripción, análisis, entendimiento y en gran medida predicción de las relaciones sociales de trabajo, su dinámica y los resultados o acuerdos alcanzados a raíz de tales relaciones.

Para la cabal comprensión de los hechos sociales que acontecen en una sociedad, cualquiera sean sus características y contexto en el que se desarrollan, es imprescindible conocer el cómo y por qué de su ocurrencia, su evolución y las repercusiones que el mismo haya tenido en las diversas esferas de la sociedad.

Históricamente, las Relaciones Industriales han evolucionado, adoptando diversidad de formas y estando constituidas por toda una serie de elementos que con el transcurrir del tiempo, muchos de ellos se han modificado, adaptándose a las nuevas realidades, mientras que otros han sido agregados al complejo de las relaciones sociales de trabajo, a raíz de su descubrimiento por parte de los teóricos industrialistas, con el objeto único de sumar elementos que conlleven a un mejor y más cabal entendimiento de dichas relaciones, aún y cuando incrementen su multiplicidad, en términos de mayor número de variables a considerar.

Sin duda alguna, las labores realizadas por los autores de los distintos modelos de Relaciones Industriales con que se cuentan hasta el presente,

constituyen un valioso esfuerzo por establecer enfoques que expliquen a profundidad la concepción de las Relaciones Industriales, sus elementos constitutivos, procesos y resultados. Pero corresponde a los científicos o investigadores sociales la tarea de llevar a cabo estudios exhaustivos e históricos, englobados en sociedades con características y dinamismo propio, es decir, en contextos de sociedades específicas, todo ello con el fin último de documentar la realidad socio-laboral de las mismas, en un momento histórico específico.

En función de lo anteriormente expuesto, el investigador se propuso describir el desenvolvimiento de las Relaciones Industriales Venezolanas, en el período transcurrido entre los años 1994 y 1999, concerniente al segundo mandato constitucional del Doctor Rafael Caldera Rodríguez, partiendo de la teoría sistémica desarrollada por Dunlop (1958/1978), en su libro *Sistemas de Relaciones Industriales* y de las consideraciones que sobre la misma plantea Urquijo (2001), en su obra *Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI*.

Según Urquijo (2001), el Profesor John T. Dunlop, ha sido el creador de una de las teorías que sobre la disciplina de Relaciones Industriales ha alcanzado mayor conocimiento y difusión. El éxito de la misma reposa, de acuerdo al mismo Urquijo, en haberse constituido en “el primer esfuerzo serio y metódico en llevar a cabo una sistematización del propósito, contenidos y alcance de la incipiente disciplina, que conocemos hoy como las ‘relaciones industriales’ ” (p. 143).

El siglo XX, ha dejado una huella imborrable en la historia venezolana, lo cual ha generado cambios trascendentales en las relaciones sociolaborales del país. Creación de leyes laborales; reformas de las mismas para adaptarlas a la situación y exigencia que demandaba la sociedad para el momento de dicha reforma; implantación de nuevas tecnologías que condujeran al país hacia su

modernización; adopción de la concertación y el diálogo como una vía para establecer acuerdos entre los actores laborales, son algunas de las características de la Venezuela del siglo XX, que repercutieron directamente en el rumbo tomado por las Relaciones Industriales venezolanas.

Para finales del siglo XX, período en el cual se circunscribe la presente investigación, la situación del país se fue tornando cada día más precaria: elevada inflación, la cual mermó los niveles salariales; incremento general de precios; crecimiento de los niveles de pobreza de la población y el desempleo; deterioro de las finanzas con una creciente fuga de capitales que llevó a decretar un control de cambio, de manera de mantener el precio de la moneda e incrementar las reservas monetarias del país; son todos elementos que demuestran la difícil situación que para el momento caracterizaban los contextos económicos y sociales de Venezuela.

Por otro lado, el gobierno se vio en la necesidad de adoptar urgentemente medidas y realizar reformas ante tan deplorable situación, como por ejemplo, control de precios para artículos básicos y servicios como una alternativa para evitar aumentos, suspensión temporal de algunas garantías constitucionales relacionadas con la propiedad privada y la libre actividad económica, privatización de algunas industrias estatales como la Siderúrgica del Orinoco, creación del Impuesto al Débito Bancario y del Impuesto al Consumo Suntuario, además de implantar una nueva política de reforma económica conocida como la Agenda Venezuela, cuyo objetivo giraba principalmente en torno a la reducción de la inflación, la restauración de la confianza interna y externa en la economía del país, dar paso a un crecimiento económico perdurable, con la consecuente reducción de la pobreza, todo lo cual tendría como fundamento los principios de solidaridad y justicia social.

Todo ello hizo que las actuaciones de los actores del Sistema de Relaciones Industriales venezolano estuvieran focalizadas hacia la garantía de

los beneficios (en su mayoría socio-económicos) de sus representados. En torno a ésto, Sabino (1995), comenta que a causa del continuo incremento del costo de vida, se dejó sentir la presión ejercida por los sindicatos sobre el gobierno, con el objetivo de lograr aumentos salariales.

En lo político, destaca el fraccionamiento, dada la separación de Rafael Caldera del partido al cual había fundado, Comité de Organización Política Electoral Independiente (COPEI), a raíz de lo cual promovió su candidatura con la creación de un nuevo partido llamado CONVERGENCIA, el cual surgió de una alianza de pequeños partidos. El gobierno, a pesar de su minoría parlamentaria, al no contar con el apoyo de los principales partidos políticos (Acción Democrática y COPEI), canalizó la mayoría de sus iniciativas, lográndolas sin mayores problemas, según lo expresa Fermín (1998). Además, el gobierno hubo de enfrentarse a la falta de legitimación de las instituciones de carácter político del país, llenas de fallas gubernamentales que las pusieron en peligro desde gobiernos anteriores.

Todo este repertorio de acontecimientos y hechos, incidió directamente en el mundo laboral de la Venezuela de esa época, afectando la posición asumida por los actores laborales, su inter-relación, la importancia e impacto de los acuerdos logrados, al mismo tiempo que introducía modificaciones en el marco contextual de sus relaciones.

Es por ello que, siendo el período estudiado de muy reciente data y con miras a poder analizar y entender el pasado para así poder establecer posibles predicciones hacia el futuro, cabe preguntarse:

¿Cómo se ha desenvuelto el Sistema de Relaciones Industriales a los ojos de la teoría de John T. Dunlop, en Venezuela, durante el período 1994 - 1999?.

Se espera que este estudio sea un aporte válido que sirva también para dar continuidad a la secuencia de estudios históricos que sobre Relaciones Industriales se han llevado a cabo en el país, además de cubrir inquietudes y vacíos de conocimiento de otras personas en relación al tema en cuestión.

2. Objetivos de la Investigación

2.1. Objetivo General

Describir el desenvolvimiento del Sistema de Relaciones Industriales en Venezuela durante el Segundo Período Presidencial de Rafael Caldera (1994 – 1999).

2.2. Objetivos Específicos

- ♦ Señalar las características y actuación de los tres actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano (patronos, obreros y gobierno), durante el Segundo Período Presidencial de Rafael Caldera (1994 – 1999).
- ♦ Determinar las características del contexto en el cual se desenvuelve el Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante el Segundo Período Presidencial de Rafael Caldera (1994 – 1999).
- ♦ Determinar la normativa promulgada, durante el Segundo Período Presidencial de Rafael Caldera (1994 – 1999), vinculadas con el Sistema de Relaciones Industriales Venezolano .

- ♦ Definir la ideología de cada actor del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante el Segundo Período Presidencial de Rafael Caldera (1994 – 1999).

3. Definición de Variables

A continuación se presentan las variables que son susceptibles de medición y descripción en esta investigación, definidas cada una de ellas tanto conceptual como operacionalmente. Para ello es necesario establecer, en primer lugar, lo que se entiende por variable y por definición conceptual y operacional de una variable.

Según Sabino (1992), una variable es *“cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores”* (p. 74) [cursiva en el original].

Para Hernández, Fernández, y Baptista (1998), adicionalmente a los diversos valores que puede asumir una variable, la misma debe ser medible.

De acuerdo a Hernández, et al. (1998), las variables, en una investigación, deben ser definidas como una manera de garantizar su medición en la realidad; a partir de ello, las variables se definen tanto conceptual como operacionalmente.

En opinión de Hernández, et al. (1998), la definición conceptual es expresar la variable en otras palabras o términos; mientras que la definición operacional, es el conjunto de procedimientos que hay que realizar para medir una variable.

Particularmente, en la presente investigación, la definición operacional de las variables, es realizada estableciendo las dimensiones de las mismas, sus respectivos indicadores e ítems.

Tomando en cuenta las definiciones anteriormente expuestas, las variables de este estudio son las presentadas a continuación:

3.1. Variables: conceptualización y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Actores	Son concebidos como los protagonistas del Sistema de Relaciones Industriales, los cuales, a nivel macro o de la sociedad general, ejercen su participación en dicho sistema de manera organizada, a través de organismos que los agrupan (Dunlop, 1958/1978).	♦ Patronos. ♦ Obreros. ♦ Gobierno.	♦ Objetivos.	♦ ¿Cuáles fueron los objetivos planteados, a ser logrados por cada actor?.
			♦ Funciones.	♦ ¿Cuáles fueron las funciones desempeñadas?.
			♦ Estructura Organizativa.	♦ ¿Cómo estaban estructurados organizativamente?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Actores (Continuación)			♦ Desempeño dentro de su(s) organización(es).	♦ ¿Cuál fue el desempeño dentro del núcleo de su(s) organización(es)?.
			♦ Actuación en función de los demás actores.	♦ ¿Cuál fue la actuación de cada actor en relación con los demás actores del sistema?.
			♦ Actuación en torno a la realidad nacional: con respecto a la economía, la sociedad, el empleo, el salario.	♦ ¿Cuál fue la actuación de cada actor en torno al acontecer nacional?. ♦ ¿Cómo repercutieron sus actuaciones en el acontecer nacional?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Contexto	Es el escenario o entorno, donde los actores de un Sistema de Relaciones Industriales se desenvuelven, el cual no surge del mismo sistema, sino que son determinados por la sociedad y el conjunto de subsistemas que la integran (Dunlop, 1958/1978).	♦ Características Tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral.	♦ Nuevas tecnologías introducidas en el país.	♦ ¿Cuáles avances tecnológicos se dieron en el país?. ♦ ¿Qué implicaciones tuvieron estos avances tecnológicos, en el país, a nivel laboral?.
			♦ Distribución de la fuerza de trabajo, a nivel nacional y por Estados.	♦ ¿Qué cantidad de personas constituía la fuerza de trabajo, a nivel nacional y regional?.
			♦ Composición de la fuerza de trabajo.	♦ ¿Qué cantidad de ocupados y desocupados conformaban la fuerza de trabajo?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Contexto (Continuación)			♦ Fuerza de trabajo por sectores económicos.	♦ ¿Cuál era el número de personas que laboraban en cada sector de la economía?.
			♦ Nivel de instrucción de la fuerza de trabajo.	♦ ¿Cuál era el nivel de instrucción alcanzado por la fuerza de trabajo?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Contexto (Continuación)		♦ Imperativos del mercado y del presupuesto.	♦ Crecimiento Económico	♦ ¿Qué valores alcanzó el Producto Interno Bruto per cápita, Exportaciones e Importaciones, Deuda Externa, Inflación? ♦ ¿Cómo afectó el Producto Interno Bruto per cápita, Exportaciones e Importaciones, Deuda Externa, Inflación a la situación laboral del país?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Contexto (Continuación)		♦ Situación y distribución de poder en la sociedad.	♦ Influencia de los actores en las negociaciones de los acuerdos alcanzados y normas establecidas.	♦ ¿De qué manera influyó cada actor en las negociaciones de los acuerdos y normas establecidas?. ♦ ¿Cómo fue tal negociación?

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Normativa	Conjunto de reglas establecidas por los actores del Sistema de Relaciones Industriales para regular el lugar de trabajo y la comunidad laboral; abarca a su vez, las reglas sustantivas y los procedimientos para realizar su implantación, así como también aquellos, empleados para decidir su aplicación en situaciones particulares. Dichos procedimientos y reglas,	Legislación laboral promulgada durante el período en estudio, respecto a reformas realizadas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, revisión concertada del salario mínimo	♦ Identificación de la legislación laboral promulgada	♦ ¿Cuál fue la legislación laboral promulgada?
			♦ Causa de su promulgación.	♦ ¿Por qué surgió la ley?
			♦ Cambios y beneficios generados, con respecto a leyes anteriores de naturaleza similar ^a .	♦ ¿En qué aspectos se diferenció la nueva ley de leyes similares, anteriores a la misma? ♦ ¿Qué beneficios conllevó la ley promulgada?

^aEl investigador estudiará y presentará las leyes laborales vigentes para el período presidencial anterior (1989 – 1994), cuya naturaleza es similar a la de las leyes aprobadas en el período estudiado; todo ello con el fin de establecer la base de comparación de los cambios y beneficios generados por estas últimas.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Normativa (Continuación)	constituyen el elemento esencial de todo Sistema de Relaciones Industriales (Dunlop, 1958/ 1978).	y regulaciones en cuanto a la Seguridad Social.	♦ Actores involucrados en su promulgación.	♦ ¿Cuál (es) actor (es) participó en la promulgación de la ley?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Ideología	“Es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y lugar de cada actor y que define las ideas de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema” (Dunlop, 1958/1978, p. 38).	♦ Filosofía asumida por los actores.	♦ Postura ideológica, en torno al régimen político de la época. ♦ Postura ideológica, en torno a la optimización de las funciones del Estado. ♦ Postura ideológica, en torno a la economía. ♦ Postura ideológica, en torno al progreso y modernización del país.	♦ ¿Cuál fue la postura ideológica de cada actor, con respecto al régimen político, la optimización de las funciones del Estado, la economía y el progreso y modernización del país?.
			♦ Concepción de las relaciones entre los actores.	♦ ¿Cómo concibió cada actor su relación con el resto de los actores del sistema?.

4. Tipo de Investigación

De acuerdo a los objetivos del presente proyecto, se considera que el mismo se encuentra enmarcado dentro de una investigación de tipo Descriptivo.

Según la Universidad Nacional Abierta ([UNA], 1983), la investigación descriptiva intenta obtener información acerca del fenómeno o proceso, para así poder describir sus implicaciones y ofrecer una visión acerca de cómo opera y cuáles son sus características.

De acuerdo a Arias (1999), la investigación descriptiva tiene como fin establecer la estructura o comportamiento de un hecho, fenómeno o grupo, a partir de su propia caracterización.

La presente investigación es descriptiva, debido a que proporciona información acerca del desenvolvimiento del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante el período 1994 - 1999, permitiendo identificar y describir los elementos de dicho sistema, como lo son, actores, normativa, contexto e ideología, según el modelo teórico utilizado, de John T. Dunlop.

Otro aspecto que evidencia el carácter descriptivo de esta investigación lo constituye el hecho de que, de acuerdo a lo expuesto por Sabino (1992), para que se pueda realizar un estudio descriptivo debe existir previamente un conocimiento relativamente amplio de la situación objeto de estudio, antes de intentar describirla. En base a esto, la presente investigación se desarrolló partiendo de una teoría ya existente para el momento de su inicio, como lo es la expuesta en el capítulo anterior, y que fue seleccionada por el investigador de entre varios modelos teóricos desarrollados sobre el tema objeto de investigación.

5. Diseño de la Investigación

En la presente investigación se utilizó como diseño el Documental, también denominado Bibliográfico, enmarcado dentro de lo que algunos autores consideran como Investigación Cualitativa.

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador ([UPEL], 2001), entiende la Investigación Documental como el estudio de problemas, cuyo propósito es ampliar y profundizar el conocimiento acerca de su naturaleza, especialmente a través de la información y los datos contenidos en trabajos ya elaborados, medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

La Investigación Documental es aquella que utiliza como estrategia el análisis de datos obtenidos de diversas fuentes de información, como libros, monografías, informes de investigación y otros materiales informativos (UNA, 1983).

Este estudio ha sido considerado documental, por cuanto la información utilizada para su desarrollo estuvo disponible en las fuentes de información mencionadas anteriormente.

Una investigación, cuya realización esté basada en la información que se pueda extraer de diversas fuentes documentales, es una investigación cualitativa y la misma intenta describir hechos, tratando de dar respuesta a cómo sucedieron, sin establecer relaciones de causa – efecto y sin alterar o manipular los hechos sociales que ocurren en la realidad (Corbetta, trans. 2003).

De acuerdo a lo anterior, la presente investigación se consideró dentro de la tendencia cualitativa, dado que, en líneas generales, el objetivo de la

misma fue describir la realidad de una sociedad determinada, en un período dado, sin modificar ninguno de sus acontecimientos.

Corbetta (trans. 2003), señala que una manera de obtener información para la realización de investigaciones cualitativas es lo que él denomina como Empleo de Documentos, entendiendo por Documento, aquel material que contiene información acerca de un hecho social determinado, cuya ocurrencia se genera independientemente de la acción del investigador.

Particularmente, en este estudio se hizo uso de los denominados Documentos Institucionales, definidos como documentos producidos por instituciones o por individuos, siempre que estos últimos los genere en un contexto institucional (Corbetta, trans. 2003).

Sobre la base de la clasificación hecha por Corbetta (trans. 2003), y adaptándola a los requerimientos de la investigación, los documentos institucionales consultados, fueron los siguientes:

- ♦ Textos Pedagógicos, como libros y enciclopedias en los cuales fue desarrollada la historia del período estudiado y se describen los acontecimientos más importantes de la época objeto de estudio, además de contener información relacionada con el modelo teórico utilizado.
- ♦ Documentos Académicos, como Trabajos de Grado, conservados por instituciones educativas y consultados por el investigador para conocer los hechos más importantes suscitados en períodos anteriores al de la presente investigación.
- ♦ Documentos Oficiales, emitidos por organismos públicos, entre los cuales figuran las Memorias y Cuentas del Ministerio del Trabajo (1994 – 1999); Gacetas Oficiales sobre cuestiones laborales de la época en estudio y

Estadísticas Oficiales, con datos de interés para la realización de esta investigación.

- ♦ Documentos Empresariales y Administrativos, producidos, en el caso de esta investigación, por organizaciones relacionadas con el mundo laboral, entre los cuales se encuentran los documentos emitidos por FEDECAMARAS, con motivo de las reuniones de su Directorio y la realización de sus Asambleas Anuales, en los años antes mencionados.
- ♦ Revistas, como por ejemplo las de Relaciones Industriales y Relaciones Laborales, en las que fueron contemplados temas especializados en el problema objeto de investigación.
- ♦ Medios de Comunicación Impresos, referidos a artículos de prensa, con noticias de importancia y de estrecha relación con el Sistema de Relaciones Industriales Venezolano durante el período 1994 - 1999.
- ♦ Medios Electrónicos, denominados también Infografías, con información de valiosa ayuda para la realización del presente estudio. Entre otras, incluyen información sobre organizaciones obreras y patronales y artículos de prensa electrónicos.

Adicionalmente, para la realización de este estudio, se recurrió al uso de la información obtenida en entrevistas que el investigador llevó a cabo a informantes claves, cuyo conocimiento sobre el tema en cuestión y el período histórico en el cual se circunscribe el mismo, constituyó un valioso aporte para el logro de los objetivos planteados en esta investigación.

En particular, se realizaron entrevistas cualitativas, las cuales, son una conversación provocada por el entrevistador, quien a partir de interrogantes,

trata de adentrarse en la individualidad del entrevistado y ver el mundo desde su óptica (Corbetta, trans. 2003).

El tipo de entrevistas cualitativas utilizadas por el investigador fue el referido a entrevistas semiestructuradas, en las cuales, el entrevistador posee una guía de los temas a tratar durante la entrevista, pero los mismos pueden ser abordados sin un orden específico al igual que las preguntas sobre un determinado tema, con lo cual el entrevistador establece un estilo particular de conversación, en la que puede solicitar aclaraciones sobre cualquier punto o respuesta dada por el entrevistado que le resulte confusa (Corbetta, trans. 2003) (Ver Anexo A).

En total, el número de informantes claves fue de 6, entre los cuales estuvieron, Secretarios Ejecutivos y Asesores de la CTV, al igual que el Primer Vicepresidente de FEDECAMARAS para el período estudiado, así como también el Director General del Ministerio del Trabajo (luego Ministro del Trabajo), durante el período 1994 - 1999.

Es oportuno acotar que dichas entrevistas solo constituyeron un apoyo para el presente estudio, por cuanto la información requerida para llevarlo a cabo fue recolectada en su mayoría, de los documentos arriba mencionados.

Por otro lado, el investigador consideró de importancia la clasificación de las fuentes de información expuestas anteriormente en primarias y secundarias, de manera de tener conocimiento acerca de su origen.

Es así como en esta investigación, las fuentes de información primarias, definidas por Sabino (1992) como aquellas a las que el investigador acude, para obtener la información directamente de la realidad, utilizando sus propios instrumentos, fueron las siguientes: las Memorias y Cuentas del Ministerio del

Trabajo; los documentos producidos por FEDECAMARAS; las Gacetas y Estadísticas Oficiales y las entrevistas semiestructuradas a informantes claves.

En cuanto a las fuentes de información secundarias, éstas contienen los resultados de estudios llevados a cabo por diferentes autores (UNA, 1983). En la presente investigación, estuvieron constituidas por los libros y enciclopedias, Trabajos de Grado, revistas, artículos de prensa e infografías.

6. Recolección de la Información

Con el fin de facilitar la labor de recogida de la información necesaria para la realización del presente estudio, el investigador elaboró la matriz que a continuación se presenta, en la cual se muestran los documentos que aportaron dicha información, tomando en cuenta la definición de las variables y la clasificación de los documentos institucionales anteriormente realizada.

6.1. Matriz de Información

Variables	Procedencia de la Información
Actores	♦ Libros y enciclopedias. ♦ Memorias y Cuentas del Ministerio del Trabajo. ♦ Documentos emitidos por FEDECAMARAS. ♦ Entrevistas semiestructuradas a informantes claves. ♦ Revistas sobre Relaciones Industriales y Laborales. ♦ Artículos de prensa. ♦ Infografías.

Variables	Procedencia de la Información
Contexto	♦ Estadísticas Oficiales publicadas por la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) y el Banco Central de Venezuela (BCV). ♦ Artículos de prensa. ♦ Libros y enciclopedias. ♦ Revistas sobre Relaciones Industriales y Laborales. ♦ Infografías. ♦ Entrevistas semiestructuradas a informantes claves.
Normativa	♦ Gacetas Oficiales sobre cuestiones laborales. ♦ Leyes y Reglamentos. ♦ Libros y enciclopedias. ♦ Revistas sobre Relaciones Industriales y Laborales. ♦ Artículos de prensa. ♦ Entrevistas semiestructuradas a informantes claves. ♦ Infografías.
Ideología	♦ Libros y enciclopedias. ♦ Memorias y Cuentas del Ministerio del Trabajo. ♦ Documentos emitidos por FEDECAMARAS. ♦ Revistas sobre Relaciones Industriales y Laborales. ♦ Entrevistas semiestructuradas a informantes claves. ♦ Artículos de prensa. ♦ Infografías.

7. Procedimiento para la Ejecución de la Investigación

Para la ejecución de la presente investigación se siguieron los pasos siguientes:

- a. **Recolección de la información:** en esta parte el investigador procedió a la búsqueda y obtención de la información que consideró necesaria para la realización del estudio, lo cual lo llevó a cabo, a través de la recopilación de los documentos señalados anteriormente y partiendo del uso de la Matriz de Información, elaborada para tales efectos, la cual contemplaba la aplicación de entrevistas semiestructuradas.
- b. **Análisis de la información recolectada:** una vez recopilada la información, la misma fue estudiada por el investigador, haciendo uso de la técnica de análisis de información seleccionada, la cual será presentada en el próximo capítulo de este proyecto. Dicho estudio fue realizado tomando en cuenta la definición conceptual y operacional de las variables a ser medidas en esta investigación.
- c. **Redacción del informe final:** consistió en plasmar en el papel los resultados obtenidos por el investigador luego de realizado el análisis de la información. Dicha redacción estuvo dirigida a describir el desenvolvimiento del Sistema de Relaciones Industriales en el período estudiado, lo cual no es más que el objetivo general de la presente investigación. Además, fueron expuestas las conclusiones a las que se llegó a raíz de la investigación; se completaron las referencias con la bibliografía de los documentos que fueron usados y citados durante la investigación y se incluyeron algunos anexos, de manera de ayudar al lector a comprender la información contemplada en la investigación.

CAPÍTULO III

TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La técnica de análisis de la información que se seleccionó para llevar a cabo esta investigación fue el análisis de contenido.

De acuerdo a Krippendorff (1980/1990), el análisis de contenido es “*una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto*” (p. 28) [cursiva en el original].

El análisis de contenido es considerada una herramienta, cuya finalidad se centra en aportar conocimientos, representar fenómenos y en ser una guía práctica para realizar una acción (Krippendorff, 1980/1990). Adicionalmente, en opinión de Bardin (1977/1986), el propósito del análisis de contenido lo constituye la inferencia o la deducción lógica, de conocimientos relativos a un determinado fenómeno a partir del tratamiento de ciertos datos.

En este estudio se usó el análisis de contenido, como técnica para analizar la información, por cuanto la misma presenta ciertos aspectos característicos, considerados por el investigador de uso necesario para llevar a cabo el mencionado estudio. Dichos aspectos se exponen y explican a continuación.

La presente investigación, fue desarrollada a partir del uso de datos, que poseen estructura propia y coherencia; los mismos fueron tomados de una realidad que se encuentra plasmada en los diversos documentos utilizados. Dicha realidad, no fue susceptible de ser observada directamente por el investigador, durante su estudio, puesto que la misma ocurrió en el pasado, es decir, el investigador no participó en esa realidad, no interactuó con ella, sino que la observó, a través de lo presentado por las fuentes de información

consultadas. En relación a ésto, Krippendorff (1980/1990), dice: “*La comunicación de los datos al analista es unidireccional. Él es incapaz de manipular la realidad; no dispone de una realimentación correctiva con la fuente que, por razones propias, le suministra información (...)*” (p. 36) [cursiva en el original].

Otro aspecto característico de la técnica de análisis de contenido que hay que resaltar, es que dicho análisis debe estar “(...) vinculado con el contexto al que pertenecen los hallazgos” (Krippendorff, 1980/1990, p.35), lo cual constituye una forma de delimitar la investigación, más allá de cuyos límites no podrá extenderse. En función de ello y desde el punto de vista del investigador, los límites contextuales de este estudio estuvieron inscritos dentro de la sociedad venezolana, por cuanto los hechos y acontecimientos estudiados constituyeron su realidad, durante el período objeto de investigación. Como se ha hecho mención en diversas ocasiones, la presente investigación se orientó y limitó al estudio del Sistema de Relaciones Industriales de la sociedad venezolana, durante el período 1994 - 1999 y fue sobre el mismo que se realizaron inferencias.

Adicionalmente, la descripción de los hechos socio - laborales característicos de la realidad objeto de estudio y las conclusiones a las que el investigador llegó, se establecieron, mediante inferencias, partiendo de los datos que proporcionaron información acerca del fenómeno estudiado.

Para Krippendorff (1980/1990), la principal tarea en todo análisis de contenido tiene que ver con la formulación de inferencias, partiendo de datos, en relación con aspectos de su contexto, los cuales son tratados como susceptibles de proporcionar al investigador información referente al tema o problema que pretende resolver.

A partir del análisis de contenido, el investigador pudo realizar inferencias que le permitieron obtener conocimientos acerca del fenómeno estudiado, logrando con ello dar respuesta a la pregunta de investigación y alcanzando los objetivos planteados, tanto a nivel general como a nivel específico.

Para la aplicación de dicha técnica, el investigador procedió en primer lugar a elegir aquellos documentos contentivos de datos inherentes al problema estudiado, relacionados con los objetivos y variables de la investigación, para lo que fue necesaria una lectura superficial de los mismos, a fin de verificar que éstos aportaran los datos requeridos; la mencionada lectura, conjuntamente con la elección de los documentos, de acuerdo a Bardin (1977/1986), constituyen las dos primeras actividades a ser realizadas en el análisis de contenido. Dichos documentos han sido presentados anteriormente en el apartado referente a la recolección de la información.

Una vez seleccionadas las fuentes o documentos que aportarían los datos necesarios para la realización del análisis de contenido, se procedió a establecer cuáles serían esos datos, lo cual se llevó a cabo a partir de la determinación de las unidades de análisis.

Para Krippendorff (1980/1990), las unidades de análisis no son más que los datos que son objeto de observación, registro y análisis en una investigación; a su vez, Krippendorff señala que un dato constituye una unidad de información, diferenciable de otros datos y altamente relacionada con un problema determinado.

Según Bardin (1977/1986), los datos o unidades de análisis pueden ser variables en cuanto a su naturaleza y tamaño, encontrándose dentro de ellas palabras, frases, temas, párrafos, objetos, personajes, etc.

De acuerdo a lo anterior, en la presente investigación, se consideró como unidades de análisis todos aquellos párrafos presentes en las diversas fuentes que fueron consultadas a lo largo del estudio, los cuales en sí mismos constituyeron datos de importancia inherentes al problema objeto de esta investigación.

Para aquellos documentos que contenían una gran cantidad de unidades de análisis, el investigador se vio en la necesidad de recurrir a la aplicación de un muestreo, de manera de facilitar el proceso de análisis de los datos. Con respecto a este punto, Krippendorff (1980/1990) plantea que cuando el volumen de material importante para la realización del análisis sea demasiado grande, el investigador “tendrá que recurrir a métodos aleatorios para seleccionar una muestra que sea lo bastante amplia como para contener información suficiente, y lo bastante pequeña como para facilitar su análisis” (p. 94).

A estos efectos, el muestreo aplicado por el investigador fue de tipo Irrestricto Aleatorio o Aleatorio Simple, definido por Seijas (1999), como el procedimiento que se realiza para seleccionar cierto número de elementos de una población cuyo tamaño es finito, de manera que todos los elementos tengan la misma oportunidad de ser seleccionados.

Se hizo uso de este tipo de muestreo, por cuanto, a juicio del investigador, todas las unidades que conformaban la población de la cual se extrajo la muestra presentaban la misma importancia para la realización del presente estudio y por lo tanto se consideró que todas debían tener igual posibilidad de selección.

Para la determinación del tamaño de la muestra se aplicó la fórmula estadística que a continuación se presenta:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n , representó la muestra seleccionada.

N , la población a la que pertenecía la muestra.

Z , el coeficiente de confianza; para el presente estudio se consideró un nivel de confianza de 95%, cuyo coeficiente es igual a 1,96.

p , la probabilidad de éxito.

q , la probabilidad de fracaso. Tanto p , como q , son iguales a un 0,50 que representa un 50% para ambas probabilidades, por cuanto cada uno de los elementos que conformaban la muestra tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

e , el máximo error permitido, considerado en la presente investigación igual a un 0,08, lo que representa un 8%.

Una vez obtenido el tamaño de la muestra, para determinar cuáles unidades de análisis formarían parte de la misma, el investigador recurrió al uso de una tabla de números aleatorios, presentada por Meyer (1992).

Es pertinente señalar que el investigador, con el objeto de facilitar el manejo de los datos con que contó para el desarrollo del estudio, aplicó el muestreo anteriormente descrito a cada uno de los documentos que contenían datos inherentes al problema objeto de la presente investigación y relacionados con las variables que fueron definidas en la misma; sin embargo a juicio del investigador se hace necesario acotar que para aquellos documentos cuyas unidades de análisis extraídas totalizaron un número igual o inferior a 9, no se

les aplicó muestreo, por cuanto la muestra arrojada (n) era igual a la población (N).

Los resultados obtenidos en el muestreo realizado a cada documento se encuentran contenidos en un cuadro presentado en la sección de Anexos de este estudio; en el mismo se presentan también los datos relativos a la población a la que pertenece cada muestra obtenida, así como los datos de aquellos documentos a los que no fue necesario aplicarles muestreo alguno (Ver Anexo B).

Una vez realizado el muestreo y determinadas las unidades de análisis, se llevó a cabo el registro de dichas unidades; el proceso que fue seguido para tal fin fue el que a continuación se expone: se elaboró un cuadro, el cual contiene en una primera columna las variables que fueron estudiadas, seguida de una segunda columna, en la que se muestran las categorías de análisis dentro de las cuales el investigador ubicó cada unidad de análisis obtenida. En una tercera columna se presentan las unidades objeto de análisis para cada una de esas variables y una cuarta y última columna, denominada Referencia, en la cual se identifica, a través de números arábigos en cuál documento se ubica cada unidad de análisis (Ver Anexo C).

Posteriormente los documentos en los cuales se encuentran las unidades de análisis fueron presentados en un cuadro elaborado para tal fin, tomando en cuenta la numeración asignada en la columna de Referencia del cuadro anteriormente descrito (Ver Anexo D).

Luego de ser presentadas las unidades de análisis de la manera como fue antes descrita, el investigador procedió a realizar las inferencias necesarias para la realización de su investigación, en función de los datos obtenidos o unidades de análisis. A partir de estas inferencias se pudo proporcionar nuevos conocimientos acerca de hechos ocurridos, los cuales no fueron objeto de

observación directa por parte del investigador, sin embargo los pudo estudiar gracias a los datos contenidos en las fuentes de información consultadas.

En este estudio las inferencias constituyen las consecuencias que el investigador pudo extraer de los fenómenos estudiados y las mismas son en definitiva el eje central sobre el cual se apoya el análisis de contenido y en opinión de Krippendorff (1980/1990) son la razón de ser de dicho análisis. Sobre la base de las inferencias realizadas fue que el investigador pudo lograr los objetivos que se planteó al inicio de su investigación.

Para facilitar la realización de inferencias acerca del problema en estudio y partiendo de las unidades de análisis establecidas, el investigador desarrolló un lenguaje de datos, es decir, un “aparato descriptivo en cuyos términos un analista traduce sus datos” (Krippendorff, 1980/1990, p. 124). A través del lenguaje de datos, se pudo proporcionar información suficiente y relevante acerca del fenómeno estudiado, tomando en consideración cada una de las variables previamente definidas.

En un análisis de contenido, existen diversidad de técnicas que han sido desarrolladas para establecer lenguajes de datos como una manera de realizar un manejo sencillo de los datos obtenidos. En el caso específico de la presente investigación, la técnica utilizada ha sido la de Árboles o Jerarquías Ramificadas, la cual consiste, de acuerdo a Krippendorff (1980/1990), en establecer para un determinado valor general de una variable dada, ciertos valores más específicos que lo describen o caracterizan, los cuales pueden constituirse en puntos de convergencia o de divergencia.

En este estudio se aplicó la técnica mencionada para cada una de las variables definidas, a excepción de la variable denominada “Actores”, puesto que la información que en esta investigación ha sido presentada sobre la misma (objetivos, funciones, estructura organizativa y actuaciones) no fue objeto de

inferencias como será explicado más adelante en este mismo capítulo; fue así como se obtuvo un total de tres árboles (Ver Anexo E). Una vez elaborados tales árboles, la tarea de inferencia y posterior redacción del documento definitivo de esta investigación, se precisó con mayor facilidad. Es oportuno aclarar que debido a la amplitud de los árboles referidos a las variables Contexto e Ideología, los mismos tuvieron que ser fraccionados en diferentes hojas, mostrando su vinculación a través del uso de cifras arábigas utilizadas como conectores.

Un aspecto importante, en opinión de Krippendorff (1980/1990) que ha de considerarse al momento de realizarse el proceso del análisis de contenido, tiene que ver con la capacitación de las personas que realizan tal labor, las cuales deben estar familiarizadas con el material que se ha de analizar y su capacitación en el tema debe durar varios meses. En el presente estudio, el análisis de contenido ha sido realizado por el propio investigador, cuyo conocimiento y manejo del tema objeto de estudio viene dado por la educación y preparación recibida a lo largo de su carrera universitaria y de estudios posteriores a la misma, lo cual le ha proporcionado las herramientas necesarias para llevar a cabo la presente investigación.

El procedimiento anterior fue el seguido y aplicado a todos aquellos documentos considerados como fuentes de información valiosa para la realización del presente estudio; sin embargo, es oportuno aclarar que fueron utilizados ciertos documentos con información a la que no se les aplicó un análisis de contenido propiamente dicho; estos documentos son los referidos específicamente a leyes, reglamentos, gacetas laborales, entrevistas realizadas a informantes claves y documentos con información tan puntual y específica, como por ejemplo la referida a la estructura organizativa, objetivos, funciones desempeñadas y actuaciones de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano durante el período estudiado.

A la información contenida en estos últimos documentos no se les aplicó un análisis de contenido, debido a la dificultad de su manejo a través de dicha técnica, por cuanto tal información resultó ser tan específica y en muchos casos considerada en su totalidad por el investigador para la elaboración de su estudio, que no fue objeto de inferencias, no se determinaron unidades de análisis y por consiguiente tampoco se realizó muestreo alguno.

Fue así como el investigador realizó el tratamiento de toda la documentación con la que contó, para de esa manera poder alcanzar los objetivos planteados al inicio de su investigación y proveer conocimientos sobre un importante tema para el mundo de las Relaciones Industriales Venezolanas, como es el aquí estudiado.

CAPÍTULO IV

RESEÑA HISTÓRICA DE LOS HECHOS MÁS IMPORTANTES OCURRIDOS EN VENEZUELA DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999

El 2 de Febrero de 1994, constituye una fecha importante en la historia venezolana, debido a que por segunda vez el Dr. Rafael Caldera toma posesión del gobierno nacional (de manos del Presidente saliente, Ramón J. Velásquez), tras su triunfo en los comicios electorales celebrados el 5 de Diciembre de 1993, su posterior reconocimiento por las diversas instituciones políticas del país y su proclamación como Presidente de la República para el período 1994 – 1999, realizada en el Consejo Supremo Electoral (actual Consejo Nacional Electoral), el día 13 de Diciembre de 1993.

Caldera llega a la Presidencia de la República, a través de elecciones directas, en las que obtuvo 1.410.422 votos, de un total de 5.616.699 votos válidos, lo cual representa un 30,45%, dejando en segundo lugar a Claudio Fermín, quien obtuvo un 23,59% de dichos votos (Urquijo y Bonilla, 1994). Para estos comicios, Caldera lanzó su candidatura, apoyado por Convergencia, un partido fundado por él mismo el 5 de Junio de 1993, luego de su separación del partido COPEI; Caldera (y, Convergencia), recibió a su vez, el apoyo de otros partidos como el Movimiento al Socialismo (MAS) y La Causa R (LCR).

Tras los diversos acontecimientos que habían venido ocurriendo en Venezuela en años anteriores, plasmados en el estallido social y revuelta popular del año 1989 y los intentos de golpe de estado ocurridos en 1992 (solo por mencionar algunos hechos), Caldera recibe un país debilitado en lo económico, político y social, por lo cual el nuevo presidente tuvo ante sí mismo el reto y la responsabilidad de reconstruir el país y restablecer el optimismo y la confianza de sus ciudadanos en sus propios gobernantes, ya que no se debe

pasar por alto un dato interesante como lo es que la abstención en los comicios electorales de 1993, según Hernández (1998) alcanzó un 39,8%.

Desde los inicios de su segundo gobierno, muchos fueron los obstáculos y difíciles situaciones que Caldera tuvo que enfrentar.

Pocos días antes de iniciar el nuevo período presidencial estalló una grave crisis financiera. El Banco Latino, el segundo del país, había sido intervenido para el momento en que Caldera asume la presidencia. Otros bancos se declararon también en emergencia, por lo que el gobierno tomó la decisión de otorgar auxilios financieros a los mismos, como una vía para proteger el dinero de los ahorristas; para ello el BCV, a través del Fondo de Garantía de Depósitos (FOGADE) otorgó varios cientos de miles de millones de bolívares (Bautista, 1997).

A pesar del auxilio financiero, varias de las instituciones auxiliadas tuvieron que ser intervenidas, en medio de denuncias acerca de posibles irregularidades en el uso de los auxilios otorgados. A consecuencia de ello, el gobierno, procedió a la estatización de dichos bancos, para mantenerlos abiertos, posteriormente algunos de ellos fueron liquidados y otros privatizados (Hernández, 1998).

Esta situación financiera, no prevista por Caldera, al inicio de su mandato desencadenó un progresivo deterioro de la economía y la sociedad, aunque de acuerdo a Herrera (2000), el Presidente intentó todo tipo de acciones para evitar una “crisis abierta”. Pero muy a pesar de ello la situación era preocupante: la confianza en la democracia no se lograba, debido a los rumores de que se estaba gestando un proceso de empobrecimiento colectivo; a raíz de la crisis financiera se reportaron elevados niveles inflacionarios que disminuían los ingresos reales y por ende el poder adquisitivo de la población; según Urquijo y Bonilla (1994) se produjo una devaluación del bolívar, lo cual aunado

a la crisis del sistema financiero, elevaron el precio del dólar, haciéndolo llegar en Junio de 1994 a 200 bolívares por cada dólar (su cotización anterior era de 168,61 bolívares); en las calles se realizaron protestas y marchas continuas de estudiantes, empleados, ahorristas, maestros, profesionales, etc.

Ante este angustiante panorama, y luego de realizarse un Consejo de Ministros Extraordinario, el Presidente anunció, la noche del 27 de Junio de 1994, un conjunto de medidas de emergencia, las cuales contemplaban: la suspensión de las garantías constitucionales referidas entre otras a la restricción de las libertades económicas, el derecho a la propiedad, la libertad y seguridad personal (dichas garantías fueron restituidas el 5 de Julio de 1995); un control de precios, como vía para reducir la inflación y con el cual el Estado intervenía en la fijación de los precios de los productos; un control cambiario, mediante el cual el Estado ejerce control sobre las transacciones en moneda extranjera, dirigido a frenar la devaluación del bolívar y contener la disminución de las reservas internacionales; un bono de alimentación y transporte, con el objetivo de elevar los ingresos de la población; por último cuentan las medidas destinadas a evitar la quiebra de las instituciones financieras, como por ejemplo, la estatización de la banca comercial y la liquidación de los bancos intervenidos (Urquijo y Bonilla, 1994).

De acuerdo a Hernández (1998), el 15 de Abril de 1996, el Presidente de la República, anunciaba al país un nuevo programa económico, denominado “Agenda Venezuela”, el cual surge debido a la ineffectividad de las medidas anunciadas en 1994, para contrarrestar los innumerables problemas que aquejaban a la sociedad venezolana y para cuya aplicación el gobierno contó con el apoyo económico del Fondo Monetario Internacional (FMI).

Las medidas contempladas en el programa de la Agenda Venezuela fueron: incremento de los precios de la gasolina (con un subsidio para los transportistas); incremento del impuesto a las ventas al mayor (de 12,5% a

16,5%) y al consumo suntuario (de 22,5% a 30%); aumento progresivo de los servicios públicos; eliminación de los controles de cambio y precios; aumento de las tasas de interés; protección para la banca; programas sociales (cubrían aspectos alimentarios, de transporte, etc); privatización de varias empresas del Estado, como la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (CANTV) y algunas empresas pertenecientes a la Corporación Venezolana de Guayana (CVG); y prestaciones sociales (Hernández, 1998).

De acuerdo a Hernández (1998), todas estas medidas fueron concebidas por el Presidente de la República, como drásticas, pero necesarias e irremediables; esta posición se evidencia, según Herrera (2000), en la expresión empleada por el propio presidente al anunciar dichas medidas: “solo Dios sabe cuanto me ha costado”.

Con la Agenda Venezuela se intentó arreglar al país, mediante un plan de ajuste, el cual como uno de los puntos de mayor importancia contemplaba la convocatoria a trabajadores y empleadores a un acuerdo obrero – patronal, abierto al discernimiento; ésto en opinión de A. Concheso (entrevista personal, Agosto 6, 2004).

En lo que al ámbito laboral respecta, destacan diversos hechos: acuerdos alcanzados entre los actores patrono, obrero y gobierno, tras el establecimiento de una Comisión Tripartita, conformada por los tres actores sociales mencionados, entre los que se logró, el Acuerdo Tripartito de Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), con el cual se perseguía desarrollar un sistema de seguridad social integral, en sustitución del ya debilitado Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y reformar el régimen de prestaciones sociales vigentes para ese momento, y en el que fue incluida la salarización de los bonos y subsidios otorgados a los trabajadores y la fijación tripartita del salario mínimo. Con respecto a este último punto fue firmado a su vez el Acuerdo Tripartito para la Revisión de los Salarios Mínimos

(ATSAM). Para M. Bernardoni (entrevista personal, Agosto 13, 2004), el ATSSI fue un acuerdo de gran amplitud, debido a las materias en él tratadas.

Por otro lado, y siguiendo la línea de los acuerdos establecidos por la Comisión Tripartita, figura el Política de Empleo Concertada (PEC), tendiente a garantizar la generación de puestos de trabajo de elevada calidad.

Destacan también en este período, las reformas realizadas a Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y a su Reglamento, con fecha 19 de Junio de 1997 y 25 de Enero de 1999, respectivamente. Además, fue aprobada la Ley del Sistema de Seguridad Social Integral, de fecha 30 de Diciembre de 1997.

En materia tributaria, se crea bajo el gobierno de Caldera, el Servicio Nacional Integral de Administración Tributaria (SENIAT), concebido como un sistema de recaudación de impuestos más efectivo que el existente (Bautista, 1997). Es aplicado a su vez, el Plan Sosa, dirigido a la realización de reformas tributarias, como por ejemplo: la modificación del Impuesto Sobre la Renta (ISLR) y del Impuesto al Valor Agregado (IVA), la implantación del Impuesto al Débito Bancario (IDB), entre otros aspectos (Hernández, 1998).

En el ámbito político, destaca la liberación de los líderes de la intentona golpista de 1992, luego de haber sido firmado por el Presidente de la República, el 26 de Marzo de 1994, un sobreseimiento. Una vez libre, dichos líderes conforman un nuevo partido político denominado Movimiento Quinta República (MVR).

Tras la realización de todos estos interesantes acontecimientos, finalmente, Rafael Caldera entrega la Presidencia de la República el 2 de Febrero de 1999, a Hugo Chávez Frías, quien fuera el vencedor en las elecciones realizadas el 6 de Diciembre de 1998, sellando así otro capítulo de la historia venezolana.

CAPÍTULO V

ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999

En el presente capítulo es presentada la información referente a los diferentes actores que conformaban el Sistema de Relaciones Industriales venezolano durante el período estudiado, recordando que para el caso específico de la presente investigación, los mismos están representados por FEDECAMARAS en la parte patronal, por la CTV en la parte obrera y finalmente por el Ministerio del Trabajo en cuanto a la parte gubernamental.

La información seguidamente expuesta trata no solo de la actuación de los actores dentro y fuera de sus organizaciones, sino también de sus características, descritas en torno a sus objetivos planteados, sus funciones desempeñadas y su estructura organizativa, durante el período 1994 – 1999.

Sobre este último punto, es necesario hacer varias aclaraciones:

- ♦ El investigador hizo uso de información actual referente a los objetivos, funciones y estructura organizativa de FEDECAMARAS, puesto que de acuerdo con los informantes claves entrevistados y otros miembros de esta organización, dichos objetivos, funciones y estructura organizativa no han sufrido modificaciones con el paso del tiempo.
- ♦ En lo referente a los objetivos y funciones de la CTV, para el investigador fue imposible encontrar información relativa al período estudiado, debido a la ausencia de la misma en la propia sede de la confederación y a la dificultad de conseguirla fuera de ella, por lo que la información sobre estos aspectos aquí presentada corresponde a información actualizada, contenida en la Declaración de Principios y Estatutos de la CTV, aprobada en el Congreso

Nacional de Trabajadores extraordinario, celebrado en Caracas en el mes de Abril de 1999. En lo que a la estructura organizativa de la CTV respecta, la misma también fue extraída de los estatutos arriba mencionados, sin embargo gracias a la información contenida en el libro denominado El Movimiento Obrero de Venezuela, de José I. Urquijo, se pudo obtener información más cercana a la realidad de la época estudiada.

- ♦ En cuanto a los objetivos, funciones y estructura del Ministerio del Trabajo, dicha institución facilitó al investigador la información necesaria sobre el período estudiado.

1. Actor Patrono

Es concebido por Dunlop como uno de los actores del Sistema de Relaciones Industriales, y en el caso específico de la presente investigación, como se dijo anteriormente, está representado por FEDECAMARAS, asociación sin fines de lucro, conformada por entidades económicas gremiales, integradas a su vez por empresarios, personas naturales o jurídicas representantes de las actividades e intereses económicos.

A continuación, se presentan ciertos aspectos que muestran no solo a FEDECAMARAS internamente, sino también a FEDECAMARAS más allá de sus fronteras, en sus acciones ejecutadas en el período estudiado en torno al acontecer nacional de la época y en relación al resto de los actores del sistema laboral venezolano, siendo la organización con mayor representatividad del empresariado venezolano en el quinquenio 1994 – 1999.

1.1. Objetivos

La Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela ([FEDECAMARAS], 2004a), establece clara y enfáticamente que desde sus inicios hasta la actualidad, FEDECAMARAS ha mantenido como su principal objetivo la defensa y promoción de la libre empresa, como una manera de desarrollar y diversificar la economía a nivel nacional, a través del fortalecimiento de la empresa privada y la libre iniciativa y promoviendo un ordenamiento jurídico que garantice el respeto de los derechos fundamentales del hombre.

Además de lo anterior, figura también dentro de su objetivo principal, el apoyo y la defensa de sus agremiados, de acuerdo a lo pautado en sus estatutos y a lo que sea dispuesto en su Asamblea, Consejo Nacional y Directorio (FEDECAMARAS, 2004a).

Conforme a lo anterior, se puede decir que FEDECAMARAS apunta su gestión primordialmente hacia el estímulo, fortalecimiento y desarrollo de la empresa privada, considerándola como factor vital para la producción y distribución de la riqueza, a través de la generación de bienes y la prestación de servicios, en la cantidad y calidad demandada por la propia colectividad.

Más específicamente, FEDECAMARAS, se ha planteado dentro de sus objetivos, lograr la integración nacional, a partir de una eficaz representación de todas y cada una de las regiones del país, de manera de unificar esfuerzos que conlleven a la concepción y realización de planes de desarrollo para todas las regiones, considerando sus necesidades y atendiendo a las posibilidades de desarrollo con que cuenta cada una, todo ello para desconcentrar, diversificar y privatizar la economía, incrementando la riqueza del país y el bienestar de los venezolanos (FEDECAMARAS, 2004a).

Por otro lado, según la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela ([FEDECAMARAS], 2004c), FEDECAMARAS se ha planteado organizar de una manera eficiente y como un todo la representación de los distintos sectores de la vida venezolana, de manera de que todos puedan trabajar conjuntamente, aportando ideas y soluciones que propendan al encauzamiento de la economía nacional, lo cual redundaría en bienestar y progreso de la colectividad.

Para FEDECAMARAS, de acuerdo a la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela ([FEDECAMARAS], 2004b), es importante el mejoramiento de la condición de vida del hombre y de su medio ambiente, por lo cual esta asociación ha contado dentro de sus objetivos la promoción y apoyo de actividades de carácter social, cultural, científico, tecnológico y humanístico, como una manera de contribuir a que el ciudadano tenga una vida más placentera. Muy unido a esto también está el hecho de que FEDECAMARAS, ha establecido en sus objetivos la colaboración, apoyo y cooperación a todas las instituciones públicas, pero muy especialmente a las encargadas de la seguridad del país, para que con ello se afiance el Estado de Derecho y la seguridad de cada ciudadano y de sus bienes.

Según A. Concheso (entrevista personal, Agosto 6, 2004), específicamente en el área de asuntos laborales, los objetivos de FEDECAMARAS, durante el período estudiado eran básicamente dos: en primer lugar se propuso resolver el problema que había en la LOT, en lo referente al recálculo de las prestaciones sociales, lo cual generaba gran incertidumbre a los empresarios, y en segundo lugar, tuvo como objetivo resolver el tema de la seguridad social, por cuanto el empresariado se mantenía realizando un aporte y cancelando una seguridad social para que la misma fuera recibida por los trabajadores, cosa que no sucedía; a raíz de ello el sector

patronal procedió a pactar con el sector laboral la reforma de la LOT, que permitiera actualizar la realidad laboral de Venezuela.

1.2. Funciones

De acuerdo a información suministrada en la propia sede de FEDECAMARAS por algunos de sus empleados, con los cuales el investigador tuvo contacto durante la recolección de información, una de las funciones más importantes de este organismo, por no decir la más importante, es la de ejercer la representación y defensa de todos sus agremiados (cámaras y asociaciones afiliadas) y sus intereses, ante distintos organismos oficiales; es por ello que en muchas ocasiones FEDECAMARAS es considerada como un grupo de presión.

Dentro de las funciones de FEDECAMARAS también se contempla la realización de actividades para el análisis y propuestas sobre la problemática del país (FEDECAMARAS, 2004a). Es así como a partir de 1944, año de fundación de FEDECAMARAS, se han realizado asambleas anuales, a las cuales concurren representaciones empresariales de todas las regiones del país, para exponer y tratar de buscar solución a problemas locales y nacionales.

Como una manera de crear un ambiente propicio para el desarrollo adecuado de las actividades de sus agremiados, FEDECAMARAS, debe tratar de establecer un consenso con los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, de manera de buscar soluciones a situaciones adversas que obstaculicen la cabal realización de dichas actividades (FEDECAMARAS, 2004a).

FEDECAMARAS constantemente debe desarrollar proyectos concretos, de manera de hacer de sí misma una federación con mayor eficiencia, representatividad y disposición a brindar a sus afiliados un mejor servicio (FEDECAMARAS, 2004a).

La participación activa en organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores, el diálogo constante y la fluidez y excelencia en las relaciones con organismos internacionales con sede en Venezuela como el Banco Mundial, la Corporación Andina de Fomento entre otros, son otras de las funciones llevadas a cabo por FEDECAMARAS (FEDECAMARAS, 2004a).

Adicionalmente a lo anterior, FEDECAMARAS como uno de los actores claves de la sociedad venezolana, dentro de sus funciones figura el diálogo y la búsqueda de soluciones a problemas de carácter tanto social como económico, entre los que se encuentran: seguridad personal y jurídica, inflación, déficit fiscal, prestaciones sociales, seguridad social, incremento salarial, entre otros. Dicho diálogo es establecido con los interlocutores correspondientes como son el Ministerio de Relaciones Interiores, Ministerio de Hacienda, CTV, Ministerio del Trabajo, etc (FEDECAMARAS, 2004a).

Con respecto a esta última función, es de hacer notar que durante el período objeto del presente estudio existió un amplio diálogo entre FEDECAMARAS, CTV y Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con prestaciones sociales, seguridad social y salario, temas de gran interés para los tres actores, que serán abordados más adelante.

Específicamente el diálogo entre empresarios y trabajadores es uno de los caminos que conducen al logro de la armonía en las relaciones obrero-patronales y consecuentemente a la paz laboral, es decir, a través del diálogo se pueden concebir políticas que tiendan a un bien común, por lo cual propiciar el diálogo es una función trascendental, a fin de lograr soluciones a los diversos problemas laborales que no afecten la salud financiera de los empresarios y que realmente cubran las necesidades económicas y sociales de los trabajadores.

1.3. Estructura Organizativa

Al igual que el resto de los actores del sistema, FEDECAMARAS, posee un organigrama que lo caracteriza y organiza sus actuaciones dentro del acontecer nacional.

A continuación son explicadas las unidades de mayor jerarquía que conforman estructuralmente a FEDECAMARAS y luego es presentado su organigrama; todo ello, según material proporcionado en la propia sede de la federación.

Asamblea: tiene como función tratar las diferentes problemáticas regionales del país; se reúne anualmente en los estados de Venezuela, donde cada representante sectorial o regional expone la situación que aqueja a su sector o región.

Consejo Nacional: sus reuniones son realizadas cada dos meses; el Consejo Nacional conoce y resuelve sobre cualquier asunto contenido en la agenda que le sea presentada por el Directorio o que le hubiese sido encomendada por la Asamblea. Además, el Consejo Nacional ejerce las funciones y atribuciones de la Asamblea cuando la misma está en receso.

Directorio: sus reuniones son de carácter permanente y es el encargado de la dirección, administración y gestión permanente de FEDECAMARAS y de sus asuntos e intereses; le corresponde a su vez la ejecución y seguimiento de los acuerdos y resoluciones de la Asamblea y del Consejo Nacional. El Directorio está integrado a su vez por un Directorio Sectorial, en el cual son elegidos dos directores por cada uno de los sectores económicos y un Directorio Estatal, el cual es representado por los presidentes de las FEDECAMARAS Estadales.

Presidente: luego de la Asamblea, el Consejo Nacional y el Directorio es el Presidente el que ocupa el mayor nivel jerárquico dentro de FEDECAMARAS y sus funciones esenciales son la representación a nivel nacional y ante cualquier conflicto, de todas las cámaras y asociaciones que conforman a FEDECAMARAS. Además de ello, toma decisiones sobre la postura que será asumida por FEDECAMARAS ante los conflictos que se presenten y los procedimientos o vías a seguir para resolverlos, siempre y cuando se cuente con la aprobación de las cámaras y asociaciones afiliadas.

ORGANIGRAMA FEDECAMARAS

1.4. Actuación

En el presente subapartado son presentadas las actuaciones de mayor relevancia llevadas a cabo por FEDECAMARAS, durante el periodo 1994 – 1999.

Debido a la situación económica venezolana durante el período en estudio, FEDECAMARAS consideraba vital la adopción y presentación oficial a la opinión pública, por parte del gobierno nacional de medidas tendientes a contrarrestar tal situación. Es así como por ejemplo, en cuanto a la crisis del sector financiero, FEDECAMARAS demandaba la aplicación de medidas supervisadas por la Superintendencia de Bancos, que garantizaran el funcionamiento del sector bancario, entre ellas la eliminación del exceso de liquidez producida por los auxilios financieros (Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela, [FEDECAMARAS], 1995).

En una reunión extraordinaria de su Directorio, celebrada el 25 de Julio de 1994, FEDECAMARAS ratificó su completo apoyo al Presidente Caldera, en cuanto a la suspensión de las garantías constitucionales, considerándola como una acción necesaria del Ejecutivo para tratar de evitar una crisis mayor en el país (FEDECAMARAS, 1995).

Ante la posibilidad de una escasez de divisas que pudiera ser generada luego del control de cambio establecido en 1994, y que pudiera obstaculizar las importaciones y producir desabastecimiento y consecuentemente desempleo, FEDECAMARAS planteó como solución la adopción de un mercado cambiario controlado y uno libre, con el fin de contribuir a aliviar el problema de la economía. En relación a la escasez de divisas, hubo quejas por parte de las FEDECAMARAS regionales, por ejemplo la del Estado Nueva Esparta, donde para finales de 1994 se denunció que los mecanismos de asignación de divisas

para el puerto libre no estaban funcionando, lo cual afectaba su actividad comercial (FEDECAMARAS, 1995).

A principios de 1995, FEDECAMARAS, para hacer posible la firma del Pacto Anti-inflacionario (firmado luego en Mayo de 1995), con el cual se revisarían los precios, los costos salariales y la situación cambiaria, manifestó su disposición al diálogo con los demás actores y reiteró su colaboración al Gobierno Nacional en la lucha contra la inflación (FEDECAMARAS, 1995).

El 29 de Agosto de 1996, FEDECAMARAS expresó que para hacer frente a la inflación y al desempleo, se hace necesario recurrir al diálogo social, a la concertación y a la unión de los sectores (Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela, [FEDECAMARAS], 1997).

En 1996, tras el anuncio al país de la denominada Agenda Venezuela, FEDECAMARAS expresó su apoyo a las medidas en ella contenida por considerarlas de obligatorio cumplimiento (FEDECAMARAS, 1997).

En torno al tema de las prestaciones sociales, FEDECAMARAS en la reunión de su Directorio del 6 de Enero de 1995 dejó clara su posición en cuanto a la eliminación del pago doble de las prestaciones por despido, puesto que colocaba en riesgo de quiebra a las empresas e impedía el aumento salarial para los trabajadores. El 30 de Enero de 1995, en la reunión del Consejo Nacional, se decidió esperar a que la comisión nombrada por el Ejecutivo para analizar la retroactividad de las prestaciones hiciera alguna propuesta, para poder así plantear observaciones o modificaciones que mejoraran tal propuesta (FEDECAMARAS, 1995).

En torno a esto último, A. Concheso (entrevista personal, Agosto 6, 2004), comentaba que en cuanto a las prestaciones sociales y su recálculo para

liquidarlas con el último salario devengado por el trabajador, los patronos lo consideraban como un mecanismo de defensa contra la inflación, lo cual beneficiaba a los trabajadores, pero que a los patronos los castigaba duramente.

En Marzo de 1995, FEDECAMARAS aceptó la revisión del salario mínimo, el cual consideraba debería estar por encima de la inflación; además respaldaba a los trabajadores en sus demandas salariales, las cuales consideraba justas, pero al mismo tiempo reclamaba posibilidades de expansión para las empresas, de manera de generar empleos estables (FEDECAMARAS, 1995).

Con respecto al incremento del salario mínimo en 1998, FEDECAMARAS sostenía que el monto debe ser lo justo que merecen los trabajadores y que el establecimiento del mismo dependía en todo momento del diálogo entre los actores (Santana y Urquijo, 1998).

Con respecto al IVSS, FEDECAMARAS, a finales de 1994, pidió al gobierno la intervención de esta institución debido a denuncias realizadas por empresas que aún estando solventes con el seguro, aparecían como morosas, lo cual dañaba su prestigio. Los patronos sostenían que la situación del Seguro Social debería ser motivo de preocupación no solo de ellos, sino también del actor obrero y del actor gobierno; es por ello que FEDECAMARAS convocó al Ministerio del Trabajo y a la CTV a negociar para hacer frente al colapso de la institución. Dos años más tarde, en su Consejo Nacional del 30 de Septiembre de 1996, FEDECAMARAS consideró que el IVSS debía ser eliminado (es por ello que FEDECAMARAS decidió retirarse de la Junta Reestructuradora del Seguro Social) y sustituido por un nuevo sistema de seguridad social, donde se recapitalizaran los fondos de pensiones y se aperturara un fideicomiso (FEDECAMARAS, 1995).

En relación al sector público, el 25 de Septiembre de 1995, en el Encuentro de Reafirmación Empresarial, FEDECAMARAS propuso la eliminación de más de 300 empresas públicas, que a su juicio solo generaban pérdidas al país (Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela, [FEDECAMARAS], 1996).

En 1995, FEDECAMARAS a raíz de una convocatoria hecha por el Presidente de la República, asumió protagonismo en la denominada Comisión Tripartita, junto al actor obrero y al gobierno para tratar el tema de las prestaciones sociales. En el seno de esta comisión, FEDECAMARAS participó en la firma de diversos acuerdos inherentes al ámbito socio-laboral del país, plasmados algunos de ellos en la reforma de la LOT (FEDECAMARAS, 1996).

Luego de haber sido promulgada la reforma de la LOT, y ante los rumores de posibles despidos tras la suspensión de la inamovilidad laboral, FEDECAMARAS aseguró que tales rumores no se harían realidad, puesto que dicha reforma fue realizada en pro de la reactivación de la economía nacional y no en su contra (Santana y Urquijo, 1998).

En 1997, debido a la convocatoria de la CTV a paro nacional denunciando el incumplimiento por los patronos de los acuerdos que sobre incremento salarial (salarización de los bonos) fueron acordados en la Comisión Tripartita, FEDECAMARAS señaló que no se había establecido plazo para tal tarea, por lo que ellos no había incumplido con el acuerdo (Santana y Urquijo, 1998).

Para mediados de Diciembre de 1998, los patronos reaccionaron sorprendidos ante la aprobación, por parte del Ejecutivo de una ley que los obligaba a realizar un pago por alimentación a los trabajadores o a crear comedores industriales. Tal sorpresa se debió a que la mencionada ley fue

promulgada sin haber hecho consulta alguna al actor patrono, para juntos llegar a un acuerdo (Santana y Urquijo, 1999).

Internamente, FEDECAMARAS realizó un proceso de descentralización, punto que fue tratado en la reunión extraordinaria de su Directorio del 5 de Septiembre de 1994, por cuanto generaba confusión interna, dada la unidad empresarial de esta federación. Además de ello, debido al estado de pérdida financiera por el que atravesaba la Federación, el 16 de Enero de 1995, fue aprobado un incremento del 50% en la cuota mensual cancelada por los afiliados, los cuales deberían estar solventes, a fin de poder participar en las decisiones y asuntos tratados en las Asambleas, así como también en las elecciones previstas para el 31 de Marzo de 1995; en torno a ésto se adelantó una campaña de recuperación de cuotas atrasadas, a fin de evitar la suspensión de los afiliados (FEDECAMARAS, 1995).

Durante el período estudiado, FEDECAMARAS estando a tono con los avances tecnológicos, puso en funcionamiento su página web, pasando a formar parte de toda una red internacional, lo cual le permitió mejorar su capacidad gerencial y la evaluación y negociación de los procesos productivos (FEDECAMARAS, 1997).

2. Actor Obrero

El presente es otro de los actores del Sistema de Relaciones Industriales y fue asimismo, pieza fundamental en el proceso de negociación y diálogo que caracterizó a dicho sistema durante la segunda presidencia del Dr. Rafael Caldera y en cuyo período se enmarca la presente investigación.

El actor obrero, en este estudio, está representado por la CTV, la cual ha sido la central obrera de mayor dominio del escenario laboral venezolano,

puesto que ella congrega la mayor cantidad de federaciones y sindicatos del país y en la misma se encuentran presentes fuerzas sindicales de distintas orientaciones políticas, de lo cual deriva su carácter pluralista.

Seguidamente y al igual que como se hizo con el actor patrono, se señalan los objetivos, funciones, estructura organizativa y actuaciones más importantes realizadas por el actor obrero, durante el período objeto de la presente investigación.

2.1. Objetivos

El objetivo primordial de la CTV, es sido sin duda la defensa de los intereses de sus miembros en cuestiones laborales; de allí que sea el representante de los mismos ante cualquier problemática laboral, a nivel nacional. Además de ello, también se ha planteado lograr la mejora de la situación socio-económica de los trabajadores y de sus condiciones de vida en general (Confederación de Trabajadores de Venezuela, [CTV], 2004).

El carácter pluralista de la CTV, viene dado en parte porque otro de los objetivos planteados por la confederación es lograr la unidad de las diferentes tendencias políticas, de manera de representar con mayor fuerza a sus miembros. En estrecha relación con esto, se tiene que la CTV se ha planteado representar por igual a todas las organizaciones sindicales afiliadas o que se afilien a la confederación y a los trabajadores, sin importar el tipo de organización en la que militen, la profesión u oficio ejercido o si son trabajadores del campo o de la ciudad (CTV, 2004).

Adicionalmente, la CTV considera dentro de sus objetivos defender la independencia del movimiento sindical venezolano, frente a las acciones que el Estado, los patronos o cualquier otra fuerza pueda llevar a cabo contra tal

estado de autonomía, en consecuencia la CTV persigue defender y aplicar el derecho de todos los trabajadores de organizarse libremente y bajo condiciones totalmente democráticas (CTV, 2004).

Por otro lado, es vital para la CTV que sus acciones sean desarrolladas dentro de un contexto caracterizado por la constitucionalidad, la democracia, las libertades públicas y sindicales y muy especialmente por el respeto de los derechos humanos y la autodeterminación de los pueblos. Es así como, para la CTV, es importante no solo las acciones conjuntas que pueda ejercer con otras fuerzas y organizaciones, sino también que tales fuerzas y organizaciones encaminen sus acciones dentro de un clima igualmente democrático y de participación social (CTV, 2004).

Para la CTV, el establecimiento de relaciones comerciales y la integración social, cultural, económica y política con el resto de los países del mundo, constituye otro de los objetivos por los cuales mantiene su lucha constante (CTV, 2004).

En opinión de R. Penso (entrevista personal, Agosto 3, 2004), además de todos los objetivos mencionados anteriormente, la CTV, durante dicho período, perseguía acompañar en buena medida al gobierno, en su esfuerzo por articular el diálogo social y por buscar nuevas vías o mecanismos que permitieran que los ajustes macroeconómicos llevados a cabo en ese período no tuvieran una carga tan pesada o consecuencias poco positivas para los trabajadores, de manera de poder contribuir con el proceso de lucha que caracterizó buena parte de ese gobierno.

2.2. Funciones

Multiplicidad de elementos caracterizan a la CTV en el ejercicio de sus funciones y a continuación son presentados aquellos más resaltantes.

Una de tales funciones se centra en mantener relaciones con los demás actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, basadas en el diálogo constante, a fin de tratar temas relativos al mejoramiento de las condiciones laborales de sus representados y resolver conjuntamente problemas de carácter laboral cuando éstos se presenten, lo cual tiene que ver con la lucha que debe mantener la confederación por la protección del trabajador y la mejora de su condición de vida. Todo ello, según L. Arismendi (entrevista personal, Agosto 4, 2004).

Consecuentemente, la CTV debe realizar estudios permanentes sobre las características de las diversas ramas industriales, profesionales, comerciales y de servicios, así como también sobre los costos y niveles de vida, educación, cultura y sobre todo aquello que conlleve el progreso social, económico y cultural de los trabajadores (como por ejemplo, mejoras salariales, abaratamiento del costo de vida, establecimiento de planes de jubilación beneficiosos, creación de fuentes de trabajo permanente, entre otros) y presentar propuestas para la realización de dichos fines (CTV, 2004).

A su vez, la CTV debe dar efectivo y cabal cumplimiento a lo dispuesto por la LOT, su reglamento y demás normas sociales que protegen los intereses de los trabajadores, así como también a las normas internacionales que en materia laboral establecen organizaciones como la OIT y tratar de que las mismas sean acatadas por los patronos y por aquellos organismos y funcionarios competentes encargados de su aplicación (CTV, 2004).

Con el fin de favorecer la participación de toda la sociedad venezolana, dentro de un régimen de democracia política y social, que extienda las bases de la libertad sindical, la CTV debe establecer alianzas con diversos sectores de la sociedad civil venezolana (CTV, 2004).

En el plano internacional, la CTV debe mantener y consolidar relaciones de carácter social, político, cultural y comercial con los países del mundo a fin de lograr la paz, la cooperación y la justicia social internacional. A su vez, debe brindar apoyo a las organizaciones sindicales internacionales, de manera de conseguir su máxima atención y actuación en asuntos relacionados con la garantía de los derechos y libertades de los trabajadores y sus organizaciones (CTV, 2004).

Por último, pero no por ello menos importante, la CTV debe luchar eficientemente contra la creación y práctica de organizaciones sindicales paralelas, a fin de salvaguardar la existencia de las organizaciones afiliadas o que se afilien a la confederación (CTV, 2004).

2.3. Estructura Organizativa

La CTV para el período 1994 – 1999, contaba a nivel organizacional con la misma estructura de finales de la década de los años 80, la cual sufrió modificaciones a partir del año 1999 en los departamentos de menor jerarquía organizacional (Urquijo, 2000).

Seguidamente, es presentado el organigrama que muestra la estructura vigente para el período 1994 - 1999, no sin antes especificar cierta información acerca de las funciones de algunos de los órganos de mayor nivel.

Para el desarrollo de este apartado fue esencial la información contenida en los actuales Estatutos de la CTV y la presentada por José I. Urquijo, en su libro denominado El Movimiento Obrero de Venezuela, publicado en el año 2000.

Congreso Nacional de Trabajadores CTV: en él reside el más alto nivel de decisión de la CTV y la dirección general y legislativa de la confederación, teniendo a su cargo entre otras cosas, la aprobación o modificación total o parcial del reglamento interno, las políticas, estatutos y posición de la confederación ante los problemas del mundo del trabajo, además de discutir y pronunciarse sobre los informes presentados por los distintos órganos de la confederación relativos a su gestión. Sus reuniones son de carácter periódico; actualmente son realizadas cada dos o cinco años y durante el período 1994 – 1999 se llevaban a cabo cada cinco años.

Consejo Central CTV: actualmente denominado Consejo Nacional de Trabajadores, se ha constituido como el órgano de fiscalización, control y consulta de la CTV, siempre que el Congreso Nacional de Trabajadores no se encuentre reunido y entre sus funciones se destacan, convocar a las reuniones del Congreso Nacional de Trabajadores, conocer y decidir sobre la agenda presentada por el Comité Ejecutivo, suplir al Presidente en caso de falta absoluta y escoger a su suplente de entre los miembros del Comité Ejecutivo y fijar el monto de las cotizaciones que deben cancelar las organizaciones afiliadas a la confederación o que se deseen afiliar. Sus reuniones son realizadas por lo menos una vez al año.

Comité Ejecutivo: integrado por un Presidente, un Secretario General, un Secretario de Administración y Finanzas (denominado Tesorero durante el período 1994 – 1999) y por catorce Secretarios Ejecutivos, es el encargado de la dirección tanto ejecutiva como general de la confederación, siempre que ni el Congreso Nacional de Trabajadores, ni el Comité Ejecutivo se encuentren

reunidos. Adicionalmente y entre otras muchas funciones, debe velar por el cumplimiento de las normas de la confederación; desarrollar, cumplir y hacer que se cumplan con los objetivos de dicha confederación; cumplir y hacer cumplir los acuerdos, resoluciones y tareas encomendadas por los dos órganos anteriores; mantener relaciones cercanas y fraternales con los movimientos sindicales del mundo representando a la CTV y realizar estudios sobre las condiciones de trabajo, a fin de contar con datos que apoyen las luchas adelantadas por la confederación a favor de sus representados.

Presidente: entre sus funciones destacan presidir las reuniones del Comité Ejecutivo, del Consejo Central e instalar el Congreso Nacional de Trabajadores; representar a la confederación en todos sus actos; presentar ante el Consejo y el Congreso Nacional de Trabajadores los informes de gestión de la confederación, previa aprobación del Comité Ejecutivo.

ORGANIGRAMA CTV

2.4. Actuación

La actuación realizada por la CTV, a lo largo del periodo en estudiado destaca por un lado por su demanda y defensa de los beneficios que por derecho les correspondían a sus representados y por otro lado su acción conjunta con el resto de los actores para el mejoramiento de tales beneficios y el establecimiento de otros. A continuación se presentan las acciones más importantes realizadas por la confederación, durante el periodo estudiado.

Muchas de las acciones de la CTV, se evidenciaron en las tradicionales marchas del Primero de Mayo de cada año, donde por ejemplo en 1994 y 1995, se exigía incremento salarial, respeto a las prestaciones sociales y a los derechos de los jubilados (Urquijo, 2000).

En torno al incremento del salario mínimo decretado por el gobierno en 1994 (de 9.000 a 15.000 bolívares mensuales), la CTV lo rechazó, exigiendo que el mismo fuera igual al costo de la cesta básica alimentaria (24.000 bolívares), que todo incremento fuera considerado como parte del salario y que también se incrementara el bono de alimentación y transporte recibido por todos aquellos trabajadores que recibían salario mínimo (Urquijo y Bonilla, 1994).

En 1997, la CTV, expresó su lucha incansable por el establecimiento de un nuevo salario mínimo, alrededor de los 90.000 bolívares propuestos en la Comisión Tripartita, por el actor obrero (Urquijo, Bonilla y Santana, 1997).

Luego del establecimiento del salario mínimo en 75.000 bolívares, en el año 1997 y de los acuerdos alcanzados en la Comisión Tripartita (en el mismo año) en lo referente a los incrementos salariales (salarización de los bonos) a ser realizados por los patronos, la CTV exigió a estos últimos la realización de tales incrementos, dado el compromiso por ellos adquiridos en la Tripartita. La CTV dio plazo a los patronos hasta el 3 de Agosto para realizar dichos

incrementos, de lo contrario convocarían a un paro nacional para el día 6 de Agosto, en protesta a tal situación y al incremento de la gasolina. Tal convocatoria se hizo efectiva el 31 de Julio de 1997 (Santana y Urquijo, 1998).

En Enero de 1998, la CTV junto al resto de los actores participó en la Comisión Tripartita para establecer un nuevo salario mínimo, acordando el monto de 100.000 bolívars mensuales (Santana y Urquijo, 1998).

Ante la propuesta del gobierno de firmar un Pacto Anti-inflacionario, junto a empresarios y trabajadores, la CTV, señaló que su aporte a la crisis inflacionaria sería aceptar un bono salarial, el cual no impactara las prestaciones y que el mismo estuviera acompañado de un Decreto de inamovilidad laboral. En el XI Congreso de la CTV (Mayo, 1995), la confederación ratificó su apoyo a dicho pacto (Urquijo, 2000).

En el mencionado Congreso, también fueron abordados temas referidos a la seguridad social, situación habitacional y educativa del país y prestaciones sociales. Sobre este último tema, en el acto de clausura del Congreso, la CTV manifestó que de su parte existía una posibilidad de diálogo con los demás actores para modificar el sistema de prestaciones sociales vigente para la época e implementar uno mejor, siempre que no se modifique la retroactividad de las mismas. Aunado a ello, en 1996 la CTV exigía eficiencia en el manejo de los fideicomisos y prestaciones sociales y la consolidación del salario real, a partir de la indexación del salario mínimo (Urquijo, 2000).

Con respecto al Seguro Social, la CTV en Octubre de 1994, pidió la intervención del mismo y el nombramiento de una Junta integrada por 5 representantes sin vinculación alguna con la institución (uno del gobierno, dos de FEDECAMARAS y dos de la CTV) (FEDECAMARAS, 1995).

El 21 de Marzo de 1996, la CTV anunció la entrega de un documento al Presidente de la República, el cual contenía la exigencia de la confederación de la urgente transformación de IVSS, de manera de que prestara atención eficiente a los trabajadores, jubilados y pensionados. Además de ello, en dicho documento, la CTV expresó la necesidad de que fuera logrado un acuerdo nacional para la creación de nuevos empleos (Urquijo y Bonilla, 1996).

Además de todo lo anterior, resalta la participación y el papel protagónico jugado por la CTV, en los múltiples acuerdos concertados en el seno de la Comisión Tripartita.

En el ámbito interno de la CTV, destaca, la privación de libertad por segunda vez, de Antonio Ríos, quien fuera Presidente de la confederación hasta Junio de 1994. Este hecho se debió a la modificación del fallo del Tribunal de Salvaguarda en su contra. A finales de 1992, Ríos fue hallado culpable de tráfico de influencias y puesto en libertad bajo fianza en Diciembre de 1993 (Urquijo, 2000).

De acuerdo a Urquijo (2000), en Mayo de 1995, durante el XI Congreso de la CTV, se planteó modernizar a la confederación, a través de la reforma de sus estatutos que incluyera entre otros aspectos las elecciones por la base y la creación de un Código de Ética.

En lo referente al financiamiento de la CTV, el mismo provenía de los aportes de los trabajadores (los cuales eran bastantes bajos: 0,25% del salario mensual), de las cuotas de los contratos colectivos, los subsidios del Estado (a través de la Ley de Presupuesto, a nivel nacional y a través de las Alcaldías y Municipios, a nivel de cada región) y del rendimiento de sus inversiones (Urquijo, 2000).

Un hecho importante fue el ocurrido en Noviembre de 1997, cuando 400.000 afiliados a nivel nacional, pertenecientes a la Federación Campesina se retiraron de la CTV, denunciando excesiva partidización de la cúpula de la confederación (Santana y Urquijo, 1998).

3. Actor Gobierno

Al igual que el resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales, con respecto al tercer y último actor de este sistema, son presentados sus objetivos, funciones, estructura organizativa y actuación, tratando de señalar, en cada uno de ellos, sus aspectos más importantes.

Como ya se ha dicho en varias oportunidades, el actor gobierno se encuentra representado en esta investigación por el Ministerio del Trabajo, el cual desde su creación ha sido el órgano gubernamental encargado fundamentalmente de la administración del trabajo.

Como se indicó anteriormente, la información acerca de los objetivos, funciones y estructura organizativa de este actor es la obtenida para el período estudiado; sin embargo es desconocido por el investigador si tal información aún sigue vigente.

3.1. Objetivos

Según el Ministerio del Trabajo (1996b), específicamente, dicho organismo para el período estudiado, tenía como objetivos los siguientes:

- ♦ Planificar, coordinar, promocionar y fomentar la realización de las funciones y competencias del Ejecutivo Nacional, en el ámbito laboral.

- ♦ Formular, regular y supervisar las políticas públicas en materia laboral, en cuanto a la seguridad social integral y a la previsión social.
- ♦ Promocionar el empleo, así como también el bienestar del trabajador y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los diversos sectores laborales.
- ♦ Garantizar la protección del salario.
- ♦ Regular las convenciones y acuerdos colectivos, la resolución de los problemas laborales que pudieran presentarse y en general, las relaciones entre trabajadores y patronos.
- ♦ Establecer y mantener relaciones con los organismos sindicales nacionales y organismos internacionales del trabajo.
- ♦ Estimular la participación de los trabajadores en los procesos de democratización sindical y de toma de decisiones.
- ♦ Coordinar la participación del Estado con los actores sociales en la resolución de cualquier problemática laboral.

3.2. Funciones

De acuerdo con las Memorias y Cuentas presentadas por el Ministerio del Trabajo durante el período 1994 - 1998, las funciones desempeñadas por dicho Ministerio, durante el período estudiado fueron bastante específicas y las mismas se encontraban concentradas en tres grandes áreas de actividad, siendo la primera de ellas la que integraba la mayor cantidad de funciones.

Dichas áreas y las funciones realizadas por este actor en cada una de ellas son las presentadas a continuación:

- ♦ Como órgano ejecutor de la legislación laboral, el Ministerio del Trabajo debía:
 - ✓ Realizar actividades de inspección, a fin de verificar que la actividad laboral se estuviera llevando a cabo conforme a lo dispuesto en las normas que la regulaban, incluyendo los lineamientos dictados por el propio ministerio. Esta función era realizada por intermedio de las inspectorías del trabajo ubicadas en diferentes regiones del país.
 - ✓ Fomentar las relaciones entre trabajadores y patronos, de manera de lograr que las mismas se desarrollaran dentro de un ambiente de participación, de libertad y de diálogo.
 - ✓ Desarrollar actividades de conciliación para tratar que los conflictos fueran resueltos en los términos de mayor beneficio y paz para las partes involucradas.
 - ✓ Facilitar, mediante sus agencias de empleo, la colocación de trabajadores en plazas vacantes de diferentes empresas, atendiendo a las exigencias de las empresas y de acuerdo al nivel de calificación de los trabajadores.
 - ✓ Sancionar todas aquellas faltas e infracciones de acuerdo a lo estipulado por la legislación laboral, cometidas por los protagonistas de la relación de trabajo.
- ♦ Como órgano técnico, el Ministerio del Trabajo, tenía como función la preparación y reforma de la legislación laboral, lo cual contemplaba la

presentación de proyectos en materia de ley sobre el trabajo y la seguridad social, las cuales constituía para el período estudiado las dos grandes áreas de regulación del ministerio.

- ♦ Como instrumento de renovación social, este organismo de administración del trabajo, debía buscar el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo no solo de los trabajadores, sino también de su familia.

3.3. Estructura Organizativa

El Ministerio del Trabajo durante el período 1994 – 1999, sufrió ciertas modificaciones en su estructura organizativa, a raíz de un proceso de modernización implantado en el mismo.

La modernización de este ministerio fue aprobada mediante Decreto N° 1.218 del 15 de Febrero de 1996, publicado en Gaceta Oficial N° 35.908 de fecha 27 de Febrero de 1996, pero no fue sino hasta el año 1998 cuando tal modernización se hizo efectiva y la misma tenía como fin garantizar la eficacia en las funciones desempeñadas por el organismo, como una manera de encarar satisfactoriamente los nuevos cambios y exigencias del mercado de trabajo (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1999).

Para llevar a cabo tal modernización, se efectuó un proceso de reestructuración el cual implicó la reducción de su personal en un 30% y el ingreso de 244 nuevos funcionarios de elevada calificación técnica (Ministerio del Trabajo, 1998).

El Ministerio del Trabajo no solo fue objeto de transformaciones en su estructura organizativa, sino que también sufrió cambios en su denominación, ya que a raíz de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Seguridad Social

Integral (LOSSI), cuya administración le corresponde al Ministerio del Trabajo, éste cambia de nombre, llamándose Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (Ministerio del Trabajo, 1998).

Algunos de los cambios generados en la estructura organizativa del ministerio se hicieron efectivos a través de la fusión de algunas de sus oficinas, tal es el caso de las Oficinas de Programación y Presupuesto y la de Planificación Estratégica, las cuales formaron una sola oficina denominada Oficina de Planificación y Presupuesto. El cambio en dicha estructura también se hizo efectivo a partir de la creación de Coordinaciones de Zona, con el propósito de mejorar el funcionamiento de las distintas dependencias administrativas y generar mayores vínculos con los gobiernos regionales y municipales (Ministerio del Trabajo, 1998).

Consecuentemente y de acuerdo a información extraída de las Memorias y Cuenta presentadas por el Ministerio del Trabajo durante el período estudiado, luego de los cambios antes planteados, la estructura del mencionado ministerio quedó conformada por cuatro niveles de autoridad y responsabilidad, los cuales, es necesario aclarar, estaban vigentes antes de los cambios ocurridos, pero las unidades que los conformaban fueron modificadas de acuerdo a lo anteriormente explicado. Estos niveles son los siguientes:

Primer Nivel: denominado de Dirección Superior e integrado por el Despacho del Ministro y la Dirección General; responsable de la formulación de políticas sectoriales, de la coordinación, supervisión y control de la actuación del ministerio y de la acción de tutela sobre los entes adscritos.

Segundo Nivel: constituía el nivel de Asesoría y Apoyo, y entre las oficinas y unidades que lo conformaban se encontraban las siguientes: Secretaría y Relaciones Institucionales, Administración y Servicios, Personal, Consultoría Jurídica, entre otras. Dichas unidades facilitaban la actuación de las

unidades de Dirección Superior y de aquellas ubicadas en el nivel sustantivo y operativo.

Tercer Nivel: correspondiente al nivel Sustantivo, era el encargado de la formulación de políticas referidas a los programas que se encontraban bajo su responsabilidad y de la coordinación, supervisión y control de la ejecución de tales programas. A este nivel se encontraban las Direcciones Generales Sectoriales, cuyas denominaciones y objetivos serán expuestos brevemente a continuación:

- ♦ Dirección General Sectorial de Empleo, denominada antes del cambio, Dirección General Sectorial de Intermediación y Adaptación Laboral, su objetivo era el diseño, la promoción, la orientación y la ejecución de políticas y programas de empleo, que contribuyeran a la activación del mercado de trabajo, la formación profesional, la protección en caso de desempleo y las migraciones laborales. Dentro de esta dirección se encontraban las agencias de empleo.
- ♦ Dirección General Sectorial del Trabajo, su objetivo estaba constituido por el mejoramiento de las condiciones de trabajo en cuanto a la contratación colectiva, el incremento de la sindicalización de trabajadores y patronos y la asesoría legal, así como también las condiciones sociales, morales e intelectuales de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.
- ♦ Dirección General Sectorial de Seguridad Social, concebida para planificar y ejecutar la política sectorial de seguridad social; asegurar la readaptación profesional de las personas discapacitadas, promoviendo las oportunidades de empleo y velar por el cumplimiento de las condiciones de higiene y medio ambiente de las empresas de acuerdo a las disposiciones en esa materia.

- ♦ Dirección General Sectorial de Procuraduría Nacional del Trabajo, su objetivo era garantizar la defensa y asesoría jurídica de los derechos de los trabajadores de escasos recursos económicos ante los tribunales del trabajo y otros organismos administrativos del ramo, así como también llevar a cabo la defensa judicial de las organizaciones sindicales que los agremian.

Cuarto Nivel: era el nivel Operativo del ministerio, responsable de la ejecución de los programas y actividades de este organismo; pertenecían a este nivel, las Direcciones de Línea, las Divisiones, los Departamentos, Servicios y Secciones.

Es oportuno mencionar que para el período objeto de la presente investigación, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social contaba con la presencia en su estructura de dos entes adscritos al mismo, los cuales eran el IVSS y el Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET); sobre estos entes no se profundizará en el presente estudio, por cuanto ésto no forma parte de su objetivo, sin embargo, el investigador ha considerado importante mencionar a continuación los objetivos perseguidos y algunas de las funciones desempeñadas por cada uno de ellos.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS): de acuerdo al Ministerio del Trabajo (1998), el IVSS, como organización dedicada a sumar esfuerzos y recursos para dar soluciones efectivas a la problemática social venezolana, planteaba entre sus objetivos los siguientes:

- ♦ Aplicar en todo el territorio nacional el régimen de los seguros sociales.
- ♦ Proteger a los empleados y obreros, ante los riesgos profesionales, así como también dar providencia ante las contingencias de vejez, invalidez, sobrevivencia y paro forzoso, además de prestar ayuda económica en los casos de incapacidad temporal, nupcias, funerarias.

- ♦ Prestar asistencia médica curativa y preventiva a los trabajadores y sus familiares calificados.
- ♦ Garantizar a los beneficiarios la prestación de los servicios médicos en estructuras cónsonas y con adecuada dotación de recursos.
- ♦ Entre otros.

El Ministerio del Trabajo (1998), en cuanto a las funciones del IVSS, señala las siguientes:

- ♦ Administrar todas las ramas del seguro social y la solución de los problemas que a éstos atañen.
- ♦ Velar por el cumplimiento y la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la materia.
- ♦ Cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones establecidas en el régimen de cotizaciones y prestaciones.
- ♦ Implementar los estudios necesarios para establecer, de conformidad con la Ley, los sistemas de recaudación y otorgamiento de prestaciones.

Instituto para Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET):
el objetivo perseguido por este ente estaba centrado en el desarrollo y promoción de una política integral de recreación para los trabajadores y sus familiares que sea económicamente rentable y en la elevación del nivel cultural de los mismos (Ministerio del Trabajo, 1998).

De acuerdo al Ministerio del Trabajo (1998), el INCRET, tenía como función la estructuración de políticas recreacionales destinadas al

aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores y sus familiares, lo cual era posible lograrlo mediante acciones como por ejemplo, el rescate de instalaciones vacacionales y la organización de planes vacacionales en los cuales tuviera cabida el Estado, los trabajadores y el sector patronal.

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3.4. Actuación

Las actuaciones más relevantes llevadas a cabo por el actor gobierno, representado por el Ministerio del Trabajo, estuvieron en su mayoría relacionadas con el tema de las prestaciones sociales, seguridad social, salario y conflictos colectivos. Entre tales actuaciones resaltan las siguientes:

Durante la reunión ordinaria del Consejo Nacional de FEDECAMARAS el 28 de Octubre de 1994, el Ministerio anunció que tenía bajo su responsabilidad la coordinación de la Comisión Técnica designada para el estudio de diversos temas como la seguridad social y las prestaciones sociales y que en el Ministerio existía la disposición a considerar las ideas y sugerencias de los diversos actores, de manera de adelantar soluciones en dicha comisión (FEDECAMARAS, 1995).

El 9 de Enero de 1996, la Comisión Tripartita, designó a Juan Nepomuceno Garrido (Ministro del Trabajo en ese momento), para presentar al Presidente Caldera un informe al cual llegaron los tres actores con respecto al tema de las prestaciones sociales. En ese informe el Ministerio del Trabajo coincidía con FEDECAMARAS y CTV en aspectos como la variación del monto de la liquidación de las prestaciones sociales, dependiendo de la antigüedad del trabajador; además coincidían en que el salario utilizado para dicha liquidación sería el normal devengado por el trabajador, el cual incluiría los bonos y subsidios devengados por el trabajador durante su jornada diaria efectivamente laborada. Luego de ello, en Mayo de 1996, el Ministerio del Trabajo hizo entrega al sector laboral de la propuesta hecha por el Ejecutivo Nacional para la modificación del régimen de prestaciones sociales (Urquijo y Bonilla, 1996).

El 17 de Marzo de 1997, el Ministerio del Trabajo, estuvo presente en el Palacio de Miraflores, para la firma del histórico acuerdo tripartito para la reforma del régimen de prestaciones sociales. Dos días más tarde fue

promulgado un decreto de inamovilidad laboral ante rumores de despidos masivos; el Ministerio del Trabajo emitió una resolución el 3 de Mayo de 1997, a través de la cual dicha inamovilidad era prorrogada (Urquijo, et al., 1997).

En Mayo de 1997, el Ministerio del Trabajo anunció la aprobación del denominado bono puente (21.840 bolívares), con vigencia a partir del 1 de Mayo de ese año, el cual elevó el salario mínimo a 75.000 bolívares (Urquijo, et al., 1997).

En Junio de 1997, anunció el Ministerio del Trabajo que todo lo relacionado al incremento salarial y a la salarización de los bonos, aparecería publicado en Gaceta Oficial (Urquijo, et al., 1997). Tal publicación fue realizada el 2 de Julio de 1997.

Luego de entrar en vigencia la LOT, en 1997, el Ministerio del Trabajo anunció que serían entregadas a los empresarios unas planillas, en las que deberían registrar mensualmente los movimientos de personal y salario, con el fin de verificar si efectivamente se produjeron los ajustes previstos en la Ley (Santana y Urquijo, 1998).

En torno al IVSS, en Julio de 1997, el Ministerio del Trabajo reiteró que las cotizaciones al IVSS eran de 5 salarios mínimos vigentes mensuales, por lo que las mismas serían realizadas en torno a los 75.000 bolívares recientemente aprobados como salario mínimo. A finales de 1997 y en relación a la discusión de la nueva LOSSI, el Ministerio del Trabajo expresó que el nuevo sistema de seguridad social no era compatible con el IVSS (Santana y Urquijo, 1998).

La Comisión Tripartita volvió a reunirse luego de un llamado realizado por el Ministerio del Trabajo en Enero de 1998, para discutir concertadamente el nuevo salario mínimo (Santana y Urquijo, 1998).

En lo referente a su desempeño interno, es importante señalar el proceso de modernización que en su estructura y denominación sufrió el Ministerio (explicado en el subapartado referido a la Estructura Organizativa de este actor), el cual se comenzó a plantear en el año 1996, con motivo de celebrarse 60 años de la creación de la Oficina Nacional del Trabajo, origen de dicho Ministerio, todo lo cual representó para el mismo una manera de cumplir con su misión de árbitro y rector de la administración del trabajo y la seguridad social, a la vez que le permitió adaptarse a los cambios que se estaban generando en la sociedad venezolana y atender mejor las demandas y exigencias inherentes a sus funciones (Ministerio del Trabajo, 1996b).

El Ministerio en el año 1994, mantuvo relaciones con organizaciones nacionales y extranjeras, dedicadas al ámbito educativo y el aprendizaje, ésto con el fin de intercambiar experiencias y actualizar convenios en pro del mejoramiento del servicio ocupacional prestado por dicho Ministerio; entre esas organizaciones cabe mencionar: el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, la Embajada de Estados Unidos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Ministerio del Trabajo, 1995).

Como una manera de conocer cuáles eran las tendencias vigentes para el momento en materia de formación del recurso humano y los requerimientos en cuanto a mano de obra, el Ministerio del Trabajo mantuvo constante contacto con organismos nacionales, entre ellos la OCEI, la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) y Petróleos de Venezuela (PDVSA) (Ministerio del Trabajo, 1998).

A continuación serán presentados algunos datos de interés en cuanto a algunas actividades que fueron desarrolladas por el Ministerio del Trabajo, durante el periodo estudiado.

Convenciones Colectivas: fueron desarrolladas por el Ministerio del Trabajo, en la búsqueda de relaciones obrero-patronales de paz y entendimiento, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1. *Convenciones Colectivas de Trabajo Celebradas, Trabajadores Amparados y Costo (1994-1998).*

Año	Convenciones Colectivas de Trabajo	Trabajadores Amparados	Costo (en bolívares).	Trabajadores Amparados por cada Convención ^a	Costo por cada Convención Colectiva (en bolívares) ^b	Costo por cada Trabajador Amparado(en bolívares) ^c
1994	918	144.874	81.805.472.761	158	89.112.715	564.666
1995	820	128.456	238.675.665.195	157	291.067.884	1.858.034
1996	592	521.963	552.682.476.677	882	933.585.265	1.058.854
1997	556	124.594	998.974.291.292	224	1.796.716.351	8.017.836
1998	592	106.310	1.023.870.602.723	180	1.729.511.153	9.630.991

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

Cálculos Propios.

^aTrabajadores Amparados / Convenciones Colectivas de Trabajo

^bCosto / Convenciones Colectivas de Trabajo

^cCosto / Trabajadores Amparados

Estos datos reflejan que el número de convenciones colectivas celebradas disminuyó en los años 1995, 1996 y 1997, en un 11%, 28% y 6% respectivamente, generándose un leve repunte de 6% para 1998, donde la cantidad de convenciones colectivas, igualó a las celebradas en 1996.

En cuanto al número de trabajadores amparados, se observa una disminución de 11% en 1995, para luego reportar un elevado incremento en 1996, de un 306%, es decir fueron cubiertos poco más de 4 veces el número de trabajadores correspondientes a 1995. Luego de este repunte, la cantidad de trabajadores amparados vuelve a caer en los últimos dos años del periodo en un 76% y 15%, respectivamente.

En lo referente al costo de estas convenciones, la tendencia siempre fue al aumento, aunque la magnitud del mismo fue menor con el paso de los años, al registrarse un 192%, 132%, 81% y 2%, correspondiente a los años 1995, 1996, 1997 y 1998. Aún cuando el número de convenciones tendía a la baja (a excepción de 1998), el costo se incrementaba, en parte quizás por las exigencias de mejoras de los trabajadores; por otro lado la magnitud de dicho costo tendía a la baja, dado probablemente a controles de gastos por parte del gobierno.

Además de lo expuesto, se puede observar que cada convención colectiva amparaba, en 1995 a un número de trabajadores casi igual al de 1994, disminuyendo solo un 1%, para incrementarse en 1996 en un 462%, porcentaje bastante elevado, dado el total de trabajadores amparados para ese año; para los años siguientes, 1997 y 1998, la cobertura por convención disminuyó en un 75% y 20%.

En relación al costo de cada convención, el mismo se incrementó en un 227%, 221% y 92% solo para 1995, 1996 y 1997 (aún cuando las convenciones colectivas disminuían, sus costos se elevaban), ya que en 1998 cayó levemente en 4%.

Finalmente, el costo por trabajador sufrió un incremento de 229% para 1995, disminuyendo en 1996 en un 43% y aumentando para 1997 y 1998 en 657% y 20%, respectivamente. Es oportuno recordar que para 1997, el costo total de las convenciones se elevó al mismo tiempo que el número de trabajadores amparados disminuyó, elevando así la cantidad en bolívars destinada a cada trabajador.

Conflictos Laborales: en lo relativo a las huelgas y pliegos de carácter conflictivo por incumplimiento de cláusulas contractuales, se generaron los siguientes datos:

Tabla 2. *Huelgas Nacionales y Pliegos Conflictivos (1994-1998).*

Año	Huelgas Nacionales	Pliegos Conflictivos
1994	0	257
1995	0	106
1996	*	*
1997	1	102
1998	*	228

Fuente: Ministerio del Trabajo. (Varios Años).

(*): Datos no encontrados.

De los datos recolectados, se deriva que en cuanto a huelgas, a nivel nacional, en el periodo transcurrido entre 1994 y 1998, solo se registró una situación huelgaria en 1997 (tomando en cuenta que no se encontraron datos para 1996 y 1998). En cambio, en lo que a pliegos conflictivos se refiere, se observa un gran número de los mismos introducidos ante el Ministerio del Trabajo; sin embargo, la tendencia general de dichos pliegos era hacia la baja; así se tiene que para 1995 y 1997 los mismos disminuyeron en 59% y 4% (para 1996, se desconocen los datos), elevándose en 1998, en 124%. La mayor cantidad de estos pliegos se reportó en el año 1994, lo cual quizá encuentre su razón de ser en el clima de tensión característico del periodo presidencial anterior (1989 – 1994) y que sin duda fue heredado por el gobierno de Rafael Caldera.

Sindicalización:

Tabla 3. *Número de Sindicatos Registrados ante el Ministerio del Trabajo (1994-1998).*

Año	Sindicatos Registrados
1994	287
1995	192
1996	231
1997	209
1998	129

Fuente: Ministerio del Trabajo. (Varios Años).

La creación y registro (legalización) de sindicatos ante el Ministerio del Trabajo, fue inestable, ya que se refleja una disminución de 33% para el año 1995, incrementándose en 1996 en 20%, para descender nuevamente en 1997 en 10% y en 1998 en 38%. Es de hacer notar, que al igual que lo ocurrido en cuanto a pliegos conflictivos, el registro del mayor número de sindicatos, ocurrió en 1994, año de inicio del periodo presidencial 1994 – 1999.

Higiene y Seguridad Industrial: con el objetivo de vigilar el debido cumplimiento de lo dispuesto en cuanto a higiene y seguridad industrial en empresas e industrias, el Ministerio del Trabajo, realizó año a año inspecciones a nivel nacional.

La cantidad de inspecciones realizadas se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4. *Inspecciones de Higiene y Seguridad Industrial Realizadas a Nivel Nacional (1994-1998).*

Año	Inspecciones Realizadas
1994	13.612
1995	2.892
1996	1.584
1997	*
1998	2.277

Fuente: Ministerio del Trabajo. (Varios Años).

(*): Datos no encontrados.

En los datos presentados, se observa una clara disminución de las inspecciones realizadas, reduciéndose las mismas en un 79% en el año 1995 y en un 45% en 1996. En lo concerniente al año 1997, no fue posible encontrar dato alguno, mientras que para 1998, las inspecciones se elevaron en un 44%, con respecto a 1996.

Nuevamente, 1994, es centro de atención por ser el año en que fue realizada mayor cantidad de inspecciones, presentándose una diferencia marcada con respecto al año inmediatamente sucesivo (más de 4 veces las inspecciones realizadas en 1995).

Servicio Nacional de Empleo: a través de este servicio, el Ministerio del Trabajo, buscaba brindar atención y orientación laboral al desocupado, de manera de facilitar su inserción en el mercado de trabajo, dándole a conocer las exigencias de mano de obra del mercado laboral venezolano.

En atención a lo anterior, se creó el Sistema de Información Socio – Laboral Estatal, para la recolección, procesamiento y análisis de los indicadores del mercado de trabajo de cada estado; fue creado el manual para la implementación del Servicio de Inserción Laboral (SIL), cuyo objetivo se

centraba básicamente en la orientación e información sobre alternativas de capacitación, y autocolocación; y el manual del Servicio de Consejería Vocacional y Orientación Laboral (COVOL), con el objeto de orientar a jóvenes desocupados a seleccionar un oficio o profesión.

A través de las Agencias de Empleo, el Ministerio del Trabajo prestaba un servicio de intermediación laboral que permitía a aquellos desocupados obtener un empleo adaptado a sus necesidades y a los empleadores contratar personal acorde con sus exigencias. Para este periodo presidencial y en pro del proceso de modernización que se adelantaba en el Ministerio, se realizó el proyecto de creación de cuatro Agencias de Empleo Modelo, ubicadas en las ciudades de Caracas, Maracaibo, Valencia y Puerto Ordaz, con el fin de prestar un servicio más eficiente al desocupado, a través de la coordinación interinstitucional, la automatización de sus procesos y un recurso humano profesional.

Para el periodo 1994 – 1999, la situación del Servicio Nacional de Empleo era la siguiente:

Tabla 5. Servicio Nacional de Empleo: Personas Inscritas, Personas Solicitadas y Personas Colocadas (1994-1998).

Año	Personas Inscritas	Personas Solicitadas	Personas Colocadas	(Solicitadas / Inscritas)*100	(Colocadas / Solicitadas)*100	(Colocadas / Inscritas)*100
1994	84.059	22.234	10.850	26%	49%	13%
1995	86.865	20.844	10.543	24%	51%	12%
1996	84.336	12.664	7.797	15%	62%	9%
1997	61.444	16.494	9.307	27%	56%	15%
1998	67.834	11.957	8.133	18%	68%	12%

Fuente: Ministerio del Trabajo. (Varios Años).

Cálculos Propios.

De acuerdo a los datos presentados en la tabla anterior, las personas inscritas en el Servicio Nacional de Empleo para 1995, aumentaron en 3%,

mientras que para 1996 y 1997, disminuyeron en 3% y 27%, respectivamente, experimentando un ascenso de 10%, en 1998.

En relación a las personas solicitadas por los empleadores, la tendencia a través de los años fue hacia la baja, a excepción de 1997, donde el total de estas personas se elevó en un 30%. Para los años 1995, 1996 y 1998, la disminución fue de 6%, 39% y 28%, respectivamente. Ésto pudiera constituir evidencia de que la capacidad de empleo existente para el periodo o la demanda de personal por parte de los empleadores disminuía cada año.

Las personas efectivamente colocadas en un empleo, en 1995, tuvieron un pequeño descenso de 3%, experimentando una baja de 26% en 1996, recuperándose en 1997, en un 19%, para finalmente volver a caer en 1998, en un 13%.

Adicional a lo anterior y solo por comentarlo brevemente, el porcentaje de personas colocadas con respecto a las inscritas, en general, tendía a ser más bajo cada año, solo observándose un repunte en 1997, para volver a caer en 1998; similar situación se presentó en cuanto a las personas solicitadas con respecto a las inscritas. Sin embargo, la tendencia de las personas colocadas en relación a las solicitadas fue totalmente opuesta, ya que en general el porcentaje de personas colocadas se fue incrementado.

CAPÍTULO VI

CONTEXTO DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999

En el presente capítulo es expuesta la variable Contexto para el periodo en estudio, partiendo de las categorías de análisis definidas por el investigador (para esta variable) en la técnica de análisis de información utilizada.

Es conveniente aclarar que cada una de dichas categorías fueron definidas a partir de los rasgos o aspectos del contexto del Sistema de Relaciones Industriales, definidos en el modelo teórico utilizado, de John T. Dunlop. Así se tiene que la categoría denominada características del entorno laboral, se refiere a las características tecnológicas del lugar de trabajo y comunidad laboral; situación de la economía, trata acerca de los imperativos presupuestarios y de mercado; por último el poder de los actores en las negociaciones, fue definida para describir el aspecto del contexto llamado situación y distribución de poder en la sociedad.

1. Características del entorno laboral

El periodo presidencial que se inició en Venezuela en 1994 y culminó en 1999, estuvo ampliamente caracterizado en lo referente al mercado de trabajo, por elevados niveles de desocupación, producto de tres factores principales representados por la globalización, las innovaciones tecnológicas y la crisis económica del país.

La globalización, proceso que cada vez se hacía presente con mayor fuerza en las diversas economías mundiales y al cual Venezuela no escapaba, introducía cambios importantes en los requerimientos y exigencias de mano de obra por parte de los empleadores, no solamente en lo referente a la calidad,

sino también a la cantidad necesaria para satisfacer los niveles de producción, a partir de lo cual se constituía en elemento esencial con incidencia directa en el empleo.

Durante el periodo, los avances en materia tecnológica estuvieron mayormente concentrados en el desarrollo de nuevos y más avanzados sistemas de información y de toda una red de comunicación e información, denominada “Internet”. En este sentido, F. Barrios (entrevista personal, Mayo 15, 2004), afirmaba que en materia tecnológica, los avances se dieron en la electrónica y la comunicación.

Estos avances por un lado, contribuyeron con la integración y acercamiento de los mercados mundiales (producto de la globalización) y por otro acentuaron la sustitución del hombre por la máquina, puesto que, si bien es cierto que para el manejo de esas innovaciones era necesaria la presencia del hombre, también es cierto que dicha presencia se fue reduciendo solo a lo necesario.

Dentro del contexto de las innovaciones tecnológicas, tiene cabida mencionar el convenio suscrito el 09 de Junio de 1997, entre FEDECAMARAS y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT), instituto autónomo adscrito al Ministerio de la Secretaría de la Presidencia. El propósito de este convenio fue hacer partícipe al sector productivo venezolano de la Red de Información Industrial (RIV) del Sistema Andino de Información Industrial (SAIN), para estimular el uso y masificación de las tecnologías de información (dentro del sector), considerado un recurso estratégico para la producción.

Por su parte, la situación de crisis experimentada por la economía venezolana para el momento, se convirtió en el elemento que más gravemente atentaba contra los niveles de empleo, dificultando su recuperación. Dentro de

las variables económicas de mayor importancia que contribuyó con el incremento del desempleo en el periodo objeto de estudio, se encontraba la inflación (lo concerniente a la economía será tratado más ampliamente en el apartado referido a la situación económica).

El incremento de los niveles de desempleo, entendido como la pérdida de puestos de trabajo generada por los tres factores anteriormente mencionados, provocó una disminución en el ingreso de los trabajadores, lo cual a su vez se reflejaba en la pérdida de su poder adquisitivo.

La caída registrada en el poder adquisitivo de los trabajadores tuvo como consecuencia el deterioro de la sociedad en su conjunto, lo cual a su vez generaba una población caracterizada por su empobrecimiento.

Por otro lado, la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, representaba un inconveniente para los dueños de empresas, puesto que a raíz de ello veían reducidas sus ganancias, lo cual hizo que algunos tuvieran que cerrar sus empresas, generando con ello una causa más de deterioro social.

Paralelamente a esta situación del entorno laboral, los empresarios se mostraron dispuestos a seguir contribuyendo con la preparación del recurso humano necesario en Venezuela para impulsar su desarrollo. Para ello estaban dispuestos a colaborar formándolos dentro de sus propias empresas, o a través de ayudas especiales como becas a sus propios trabajadores, o también financiando aquellas instituciones dedicadas a la preparación de dicho recurso, como por ejemplo, el INCE y la Fundación Educación – Industria (FUNDEI).

Por su parte, la disposición del gobierno se centraba en la idea de generar nuevos empleos e incrementar la preparación de los trabajadores. En torno a la primera idea mencionada, se desarrolló una política de empleo, con el fin de tratar de disminuir los niveles de desempleo, y contribuir a la recuperación

de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, así como también con el desarrollo del país. Dicha política, denominada Política de Empleo Concertada (PEC), fue lograda en el marco de los acuerdos paccionados, característicos del periodo estudiado y la misma contó con la participación de los actores patrono obrero y gobierno (detalles sobre esta política serán presentados en el capítulo referente a la variable Normativa). En relación a la segunda idea, el gobierno contó con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para llevar adelante el Programa Demostrativo de Centros de Referencia y Apoyo para el Empleo.

Como una forma de complementar la información aquí presentada, se tomó en consideración ciertos datos sobre la fuerza de trabajo venezolana, durante 1994 – 1999, que permiten describir con mayor detalle la situación laboral del momento.

Tabla 6. *Total Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional (1994-1998).*

Año	Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional
1994	8.026.486
1995	8.608.653
1996	9.024.627
1997	9.507.125
1998	9.907.276

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

Partiendo de los datos arriba presentados, se hace evidente el incremento experimentado por la fuerza de trabajo venezolana cada año, durante el periodo estudiado, cuya variación fue de 7% para 1995, 5% para los años 1996 y 1997 y de 4% para 1998. Esta fuerza de trabajo, a su vez se divide en ocupada y desocupada, siendo sus datos los siguientes:

Tabla 7. *Población Ocupada y Desocupada de la Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional (1994-1998).*

Año	Fuerza de Trabajo	Población Ocupada	Población Desocupada	Ocupación^a	Desocupación^b
1994	8.026.486	7.347.515	678.971	92%	8%
1995	8.608.653	7.729.174	879.479	90%	10%
1996	9.024.627	7.902.508	1.122.119	88%	12%
1997	9.507.125	8.494.724	1.012.401	89%	11%
1998	9.907.276	8.816.195	1.091.081	89%	11%

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

^a(Población Ocupada / Fuerza de Trabajo)*100

^b(Población Desocupada / Fuerza de Trabajo)*100

Estas cifras permiten observar que aún cuando la cantidad de ocupados aumentaba, los desocupados también tenían la misma tendencia, registrando una caída de 10% en 1997, para continuar su ascenso en 1998 (8% más que en 1997). Se observa además que el porcentaje de ocupados con respecto al total de la fuerza de trabajo disminuía cada año, elevándose solo un punto porcentual en el 1997 y manteniéndose constante en el año 1998; contrario a ésto, el porcentaje de desocupados aumentaba, disminuyendo un punto porcentual en 1997 y manteniéndose constante en 1998.

La población ocupada se divide a su vez en formal e informal:

Tabla 8. *Fuerza de Trabajo Ocupada en el Sector Formal e Informal a Nivel Nacional (1994-1998).*

Año	Población Ocupada	Ocupados Sector Formal	Ocupados Sector Informal	No Clasificables ^a	Formalidad ^b	Informalidad ^c
1994	7.347.515	3.724.815	3.596.700	26.000	50,6%	48,9%
1995	7.729.174	3.985.413	3.743.761	*	52%	48%
1996	7.902.508	4.046.255	3.842.706	13.547	51,2%	48,6%
1997	8.494.724	4.418.223	4.032.719	43.782	52%	47,4%
1998	8.816.195	4.409.017	4.370.373	36.805	50%	49,5%

Fuente: Banco Central de Venezuela. (1994).

Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

Cálculos Propios.

^aPersonas que no declararon variable alguna que permita su clasificación como ocupados en el sector formal o informal de la economía.

^b $(\text{Ocupados Sector Formal} / \text{Población Ocupada}) \times 100$

^c $(\text{Ocupados Sector Informal} / \text{Población Ocupada}) \times 100$

(*): Datos no encontrados.

Estas cifras muestran que la cantidad de ocupados en el sector formal de la economía año tras año se incrementó, a excepción de 1998 cuando presentó un mínima disminución de tan solo 0,2%. Por su parte, los ocupados en el sector informal, cada año, desde el inicio del periodo presidencial hasta su final mantuvo una tendencia al alza. En lo que respecta a las tasas de formalidad e informalidad, las mismas se mantuvieron casi invariables.

Los desocupados, a su vez, también cuentan con su clasificación:

Tabla 9. *Distribución de la Fuerza de Trabajo Desocupada a Nivel Nacional (1994-1998).*

Año	Población Desocupada	Cesantes	Buscando Trabajo por Primera Vez (B.T.P.P.V)	Cesantía^b	B.T.P.P.V^c
1994	678.971	573.501	105.470	84%	16%
1995	879.479	683.419	196.060	78%	22%
1996	1.122.119	882.802	239.317	79%	21%
1997	1.012.401	787.300	225.101	78%	22%
1998	1.091.081	911.080	180.001	84%	16%

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

Cálculos Propios.

^a(Cesantes / Población Desocupada)*100

^b(Buscando Trabajo por Primera Vez / Población Desocupada)*100

Los cesantes dentro de los desocupados, durante el periodo estudiado, cada año se hacía mayor, a excepción de 1997, cuando se registró un descenso de 11%, para luego incrementarse en un 16% en 1998; en cuanto a las personas que se encontraban buscando trabajo por primera vez, las mismas tendían a elevarse hasta el año 1996, puesto que a partir del año 1997 comenzó a decrecer, lo cual significaba que más personas dentro de esta categoría se incorporaban a la fuerza de trabajo ocupada. Con respecto a las tasas de cesantía y de personas buscando trabajo por primera vez, las mismas presentaban cierta inestabilidad, registrando alzas y bajas a lo largo del periodo estudiado, ubicándose entre un 78% y 84%, la de cesantía y entre un 16% y 22%, la de personas buscando trabajo por primera vez.

Las cifras concernientes a la fuerza de trabajo ocupada por sector económico y rama de actividad económica son las siguientes:

Tabla 10. *Fuerza de Trabajo Ocupada según Sector Económico y Rama de Actividad (1994-1998).*

Sector Económico - Rama de Actividad	Años				
	1994	1995	1996	1997	1998
Sector Primario	1.146.206	1.099.613	1.119.801	886.328	964.172
- Actividades Agrícolas	1.075.916	1.032.289	1.030.700	792.482	880.706
- Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	70.290	67.324	89.101	93.846	83.466
Sector Secundario	1.590.654	1.657.148	1.607.833	1.956.507	1.997.352
- Industria Manufacturera	1.004.257	1.034.564	1.005.216	1.211.413	1.225.656
- Construcción	586.397	622.584	602.617	745.094	771.696
Sector Terciario	4.604.735	4.955.972	5.162.616	5.628.178	5.835.557
- Electricidad, Gas y Agua	53.648	68.652	64.360	71.399	58.521
- Comercio al por mayor y al por menor, Restaurantes y Hoteles	1.587.919	1.766.939	1.816.269	2.061.940	2.236.423
- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	460.641	474.282	547.046	551.947	574.554
- Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las empresas	433.863	438.730	498.604	460.837	450.062
- Servicios Comunales, Sociales y Personales	2.068.664	2.207.369	2.236.337	2.482.055	2.515.997
Actividades No Bien Especificadas y No Declaradas	5.920	16.441	12.258	23.711	19.114
TOTAL	7.347.515	7.729.174	7.902.508	8.494.724	8.816.195

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

Cálculos Propios.

Nota. Los datos presentados fueron extraídos de la fuente mencionada, a excepción de los referidos al total de cada sector económico, los cuales fueron obtenidos por el investigador, a través de la sumatoria de los datos correspondientes a las ramas de actividad que conforman dichos sectores.

A partir de estos datos, se puede observar que el sector con mayor porcentaje de ocupación era el terciario con un 63% para 1994, 64% en el año 1995, 65% para 1996 y un 66% para 1997 y 1998, lo cual conllevaba un incremento constante de un punto porcentual cada año. Dentro de este sector, la actividad económica que concentraba la mayor ocupación era la correspondiente a los servicios comunales, sociales y personales con un 45% en 1994 y 1995, 43% en 1996, 44% en 1997 y un 43% en 1998.

En lo referente a la distribución de los cesantes por sector y rama de actividad económica, se registraron los siguientes datos:

Tabla 11. *Fuerza de Trabajo Cesante según Sector Económico y Rama de Actividad (1994-1998).*

Sector Económico - Rama de Actividad	Años				
	1994 ^a	1995	1996	1997	1998
Sector Primario	44.852	42.363	67.441	61.297	69.555
- Actividades Agrícolas	36.934	36.062	56.694	45.130	59.384
- Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	7.918	6.301	10.747	16.167	10.171
Sector Secundario	183.658	237.611	290.324	247.373	337.572
- Industria Manufacturera	82.270	111.109	135.382	118.894	161.717
- Construcción	101.388	126.502	154.942	128.479	175.855
Sector Terciario	260.999	401.976	519.870	472.891	500.708
- Electricidad, Gas y Agua	2.989	6.960	7.462	6.939	6.462
- Comercio al por mayor y al por menor, Restaurantes y Hoteles	98.705	141.729	173.247	177.568	200.687
- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	28.444	33.934	45.275	40.387	42.495
- Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las empresas	32.416	47.352	57.677	52.687	52.643
- Servicios Comunales, Sociales y Personales	98.445	172.001	236.209	195.310	198.421
Actividades No Bien Especificadas y No Declaradas	409	1.469	5.167	5.739	3.245
TOTAL	489.918	683.419	882.802	787.300	911.080

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

Cálculos Propios.

^aExcluye a personas con 2 años y más de cesantía.

Nota. Los datos presentados fueron extraídos de la fuente mencionada, a excepción de los referidos al total de cada sector económico, los cuales fueron obtenidos por el investigador, a través de la sumatoria de los datos correspondientes a las ramas de actividad que conforman dichos sectores.

En este caso, se presenta la misma situación que se presentaba en la fuerza de trabajo ocupada por sectores y rama de actividad económica, puesto que el mayor porcentaje de personas que perdieron su empleo, se registró en el sector terciario a lo largo del periodo estudiado, con un 53% en 1994, 59% en 1995 y 1996, 60% en 1997 y un 55% en 1998. La actividad económica con mayor porcentaje de cesantía en este sector, estuvo repartida entre comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles, y servicios comunales, sociales y personales, dominando la primera para los años 1994 y 1998, con un 38% y 40% respectivamente, mientras que la segunda concentró el mayor porcentaje en 1995, 1996 y 1997, registrándose un 43%, 45% y 41%.

Resulta interesante poder conocer el nivel de educación de la fuerza de trabajo venezolana para el periodo estudiado, siendo el de la fuerza de trabajo ocupada el que se muestra a continuación.

Tabla 12. *Fuerza de Trabajo Ocupada según Nivel de Educación Alcanzado (1994-1998).*

Nivel de Educación	Años				
	1994	1995	1996	1997	1998
Analfabetos	444.061	467.297	423.138	436.141	435.819
Sin Nivel	124.546	86.086	69.303	94.570	85.335
Básica	2.876.805	4.529.510	4.588.131	4.680.926	5.014.419
Media, Diversificada y Profesional	2.885.536*	1.531.708	1.579.557	1.810.159	1.822.826
Técnico Superior	**	295.222	305.836	452.077	451.211
Universitaria	1.016.567	813.056	928.676	1.000.722	979.309
No Declarados	**	6.295	7.867	20.129	27.276
TOTAL	7.347.515	7.729.174	7.902.508	8.494.724	8.816.195

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

(*): Según información presentada en la Fuente, este dato está conformado por la fuerza de trabajo ocupada con educación Secundaria (1-3 años y 4 años y más).

(**): El investigador ha asumido que los datos correspondientes a estos niveles de educación se encuentran contenidos en el dato referido a Educación Media, Diversificada y Profesional, por cuanto al hacer la sumatoria de los datos de todos los niveles, el resultado arrojado es idéntico al total de la fuerza de trabajo ocupada. En este año, la OCEI, se encontraba modificando sus procesos de recolección de datos.

Se puede observar que en general, la mayoría de la fuerza de trabajo ocupada poseía un nivel de instrucción de básica, con un porcentaje de la fuerza de trabajo ocupada de 39% para 1994, 59% en 1995, 58% en 1996, 55% en 1997 y 57% para 1998.

En lo que al nivel de instrucción de la fuerza de trabajo desocupada se refiere, los que se muestran en la próxima página son sus datos.

Tabla 13. *Fuerza de Trabajo Desocupada según Nivel de Educación Alcanzado (1994-1998).*

Nivel de Educación	Años				
	1994	1995	1996	1997	1998
Analfabetos	23.737	27.667	40.745	39.121	29.064
Sin Nivel	9.188	2.819	5.393	7.560	8.856
Básica	248.806	520.903	673.324	568.056	649.101
Media, Diversificada y Profesional	319.559*	202.925	254.113	263.056	255.434
Técnico Superior	**	48.874	54.121	51.984	69.486
Universitaria	77.681	76.149	92.735	81.879	78.819
No Declarados	**	142	1.688	745	321
TOTAL	678.971	879.479	1.122.119	1.012.401	1.091.081

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

(*): Según información presentada en la Fuente, este dato está conformado por la fuerza de trabajo desocupada con educación Secundaria (1-3 años y 4 años y más).

(**): El investigador ha asumido que los datos correspondientes a estos niveles de educación se encuentran contenidos en el dato referido a Educación Media, Diversificada y Profesional, por cuanto al hacer la sumatoria de los datos de todos los niveles, el resultado arrojado es idéntico al total de la fuerza de trabajo desocupada. En este año, la OCEI, se encontraba modificando sus procesos de recolección de datos.

En general, el nivel educativo de la mayor parte de la fuerza de trabajo desocupada era de básica, al igual que el de la fuerza de trabajo ocupada. Los porcentajes para cada año fueron: 37% para 1994, 59% en 1995, 60% en 1996, 56% para 1997 y 59% para 1998.

Los datos presentados en esta parte de la investigación, son reflejo de la situación que caracterizaba a la fuerza laboral venezolana en el periodo estudiado.

Es necesario aclarar que al realizarse la operacionalización de la variable Contexto, uno de los indicadores de la dimensión Características Tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral, fue la Distribución de la fuerza de trabajo por Estados; los datos relativos a este indicador no pudieron ser

obtenidos por el investigador, por cuanto, según información proporcionada en la sede del organismo que registra este tipo de datos, los mismos no se obtuvieron durante el periodo estudiado.

2. Situación de la economía

La economía venezolana durante el periodo estudiado, se vio seriamente afectada y debilitada por diversos factores que actuaron en su contra, los cuales fueron producto o tuvieron su origen en las gestiones y políticas mal aplicadas de gobiernos anteriores y los mismos se agudizaron durante el periodo estudiado.

Al iniciarse el periodo gubernamental 1994 – 1999, ya había comenzado una grave crisis en el sector financiero, que continuó agudizándose hasta 1995, lo cual acentuó la situación de tensión y malestar social que caracterizaba los días en que se efectuó la transición de mando al nuevo Presidente. Ante tal situación, el gobierno decide tomar el control efectivo de los bancos interviniéndolos y aprobando auxilios financieros para los mismos como una manera de disminuir la incertidumbre reinante en cuanto a la posible paralización de algunas actividades económicas, producto de la inmovilización monetaria de los bancos en problemas.

A pesar del esfuerzo del gobierno por la recuperación de las instituciones bancarias en cuestión, a través de fuertes erogaciones (auxilios otorgados) y de la estatización de dichas instituciones, se produjo la quiebra de algunas de ellas (Progreso, Principal, Italo – Venezolano, por nombrar algunas), mientras que otras fueron privatizadas, a partir de lo cual pudieron mantenerse funcionando.

Otro agravante de la situación económica venezolana para el periodo objeto de este estudio, estuvo constituido por los elevados niveles inflacionarios. Las tasas de inflación registradas cada año fueron las siguientes:

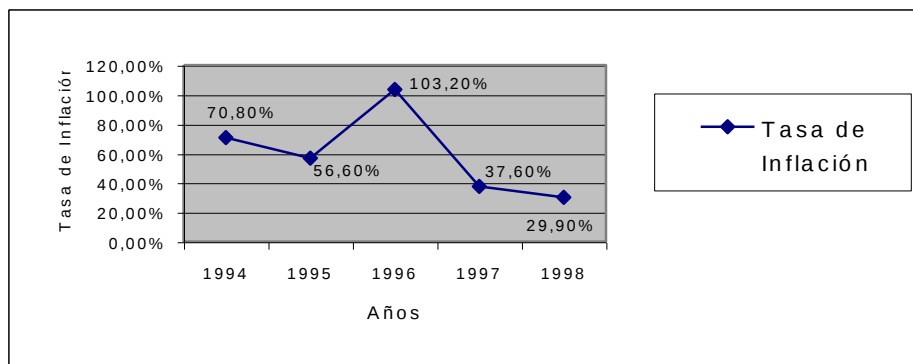


Figura 4. Tasa de inflación (1994-1999).

Fuente: Banco Central de Venezuela. Índice de Precios al Consumidor para el Área Metropolitana de Caracas.

Se puede decir, a partir de los datos observados, que en general la tendencia de la inflación durante esos cinco años era hacia la baja, aún cuando sus niveles eran elevados. El año 1996, fue un año, en el que la inflación alcanzó niveles realmente sorprendentes, nunca antes registrados desde 1950 (según datos proporcionados por el BCV), al sobrepasar los 2 dígitos; quizás este comportamiento se haya debido, en parte, a factores presentados en años anteriores a 1996, como por ejemplo la devaluación de la moneda nacional.

Los niveles alcanzados por la inflación, tuvieron un impacto directo, por un lado, en el desempleo contribuyendo a su aumento y por el otro en el salario real, puesto que con tal inflación la capacidad de compra de la población se vio reducida.

Como una manera de contener y tratar de contrarrestar la inflación y el alto costo de la vida, entre las medidas de emergencia tomadas por el gobierno

en 1994, figura un control de precios, a partir del cual los precios de los productos en el mercado pasaron a ser regulados por el propio gobierno.

Otro elemento que caracterizó a la economía venezolana, en el periodo estudiado fue la devaluación del bolívar, teniendo como una de sus causas principales la crisis del sector financiero, lo cual llevó al gobierno a establecer en 1994, un control de cambio (eliminado en 1996), para intentar frenar la pérdida de valor de la moneda venezolana, la consecuente fuga de capital y la inflación. Tal control fue establecido a través del Decreto N° 268 de fecha 9 de Julio de 1994, el cual modificaba el Convenio Cambiario N° 1 de fecha 13 de Marzo de 1989, en el que se estipulaba la libre convertibilidad del bolívar con respecto al dólar estadounidense. A raíz de este decreto se fijó el tipo de cambio en 169,57 bolívares por dólar para la compra y en 170 bolívares por dólar para la venta.

Tras no conseguir los objetivos planteados con la ejecución de las medidas mencionadas, el gobierno, contando con el apoyo y supervisión del FMI, decide en 1996, implementar un nuevo conjunto de medidas, conocidas como la Agenda Venezuela, la cual fue considerada como un programa de ajustes. Con este programa, el gobierno se propuso combatir de una manera integral y no aislada (como lo había intentado hacer con las medidas anteriores) el problema de la inflación (y por ende el desempleo), así como también sanear completamente el sistema financiero, estabilizar el valor de la moneda y con todo ello contrarrestar el empobrecimiento de la población en general, para así lograr la recuperación de Venezuela.

Es oportuno señalar la opinión que sobre dicho plan expresaron algunos de los informantes claves; así se tiene que por ejemplo F. Barrios (entrevista personal, Mayo 15, 2004), expresó que fue hasta 1996, con la Agenda Venezuela que se empezó a dar la recuperación del país. Por su parte, M. Bernardoni (entrevista personal, Agosto 13, 2004), comentaba que con este

programa de ajuste, además de la discusión tripartita sobre prestaciones sociales, se perseguía otro objetivo importante como fue la reestructuración del Estado, es decir, hacer un Estado mucho más eficiente.

Las decisiones tomadas y las acciones realizadas por el gobierno en torno a la situación económica del país, estuvieron enmarcadas dentro de un compromiso de solidaridad, al cual el Ejecutivo Nacional exhortaba en pro del bienestar integral de la Nación. En este sentido y en torno a la problemática de las prestaciones sociales, el Presidente de la República hacía un llamado especialmente al sector laboral para que asumiera dicho compromiso y se uniera al esfuerzo de mejoramiento de la situación económica del país.

Además de la inflación, la crisis financiera, el desempleo, etc., existen otros indicadores que también describen la situación de la economía venezolana durante el periodo 1994 – 1999, y que determinaron o influyeron en su crecimiento. Entre estos indicadores se encuentran:

Producto Interno Bruto (PIB): este indicador evidencia la actividad productiva de un país, a lo largo de un periodo determinado. Así se tiene que para el periodo estudiado, los niveles de dicha actividad, logrados en Venezuela fueron:

Tabla 14. *Producto Interno Bruto Total; incluye las Actividades Petroleras y No Petroleras (1994-1998).*

Año	PIB Total^a	Variación %	PIB Petrolero^a	% del PIB Total	PIB No Petrolero^a	% del PIB Total
1994	8.651.300	-	1.677.566	19%	1.721.203	20%
1995	13.265.875	53%	2.180.130	16%	2.736.230	21%
1996	29.437.682	122%	7.778.329	26%	5.308.937	18%
1997	43.211.926	47%	9.011.308	21%	7.304.872	17%
1998	52.030.300	20%	7.015.907	13%	8.951.296	17%

Fuente: Banco Central de Venezuela. (Varios Años).

Cálculos Propios.

^aCifras en Millones de bolívares.

Se puede observar que a pesar de la difícil situación atravesada por el país en esta época, la actividad productiva total jamás decayó, sino que por el contrario año a año se fue incrementando, registrándose variaciones porcentuales que pudieran considerarse elevadas, como por ejemplo la experimentada en 1996. En general, lo correspondiente a la actividad productiva petrolera y no petrolera, las mismas se incrementaron a lo largo del periodo (excepto en el año 1998, cuando la actividad petrolera disminuyó en un 22%). Es interesante observar como la actividad no petrolera superó a la petrolera en tres años del gobierno de Rafael Caldera (1994, 1995 y 1998), lo cual puede ser signo de incentivo a la inversión y diversificación industrial.

Producto Interno Bruto per-cápita (PIB per-cápita):

Tabla 15. *Producto Interno Bruto per-cápita (1994-1998).*

Año	PIB Total^a	Población Total	PIB per- cápita^b	Variación %
1994	8.651.300	21.385.559	404.539	-
1995	13.265.875	21.850.920	607.108	50%
1996	29.437.682	22.315.597	1.319.153	117%
1997	43.211.926	22.784.025	1.896.589	44%
1998	52.030.300	23.246.657	2.238.184	18%

Fuente: Banco Central de Venezuela. (Varios Años).

Brito Querales, A. (2002).

Cálculos Propios.

^aCifras en Millones de bolívares.

^bCifras en bolívares.

A partir de la evolución en el tiempo de este indicador, es posible evaluar el crecimiento de un país. Es así como para Venezuela, en el periodo transcurrido entre 1994 y 1998, se observa un crecimiento de dicho indicador, aún cuando su variación año a año tiende a disminuir, solo experimentando un considerable incremento en 1996, el cual como se explicó anteriormente, fue el año de la implementación de nuevos ajustes, a partir de lo cual se incrementa la confianza y el optimismo dentro de la población venezolana en torno a la recuperación progresiva del país.

Exportaciones e Importaciones:

Tabla 16. *Valor de las Exportaciones e Importaciones (1994-1998).*

Años	Exportaciones^a	Variación %	Importaciones^a	Variación %
1994	660.195.463.680	-	1.229.100.569	-
1995	1.497.327.032.068	127%	1.983.785.344,6	61%
1996	1.821.551.133.945	22%	3.765.689.958,7	90%
1997	2.629.658.621.073	44%	6.437.348.192,7	71%
1998	2.722.555.750.399	4%	7.751.317.064,2	20%

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática. (Varios Años).

Cálculos Propios.

^aCifras expresadas en bolívares.

En cuanto a los productos vendidos por Venezuela a otros países, estas cifras reflejan que dichas ventas se incrementaron cada año, a pesar de que la proporción en que lo hicieron tendía a disminuir, con excepción del año 1997. Situación similar se presentó en lo relativo a las importaciones, las cuales son reflejo del incremento de la cantidad de productos (y materia prima) comprados por Venezuela fuera de sus fronteras. La variación porcentual de las importaciones creció en 1996, sin embargo a partir del año 1997 se empieza a registrar un descenso en las mismas.

Deuda Externa: a continuación se muestran cifras que permiten conocer la capacidad con la que contaba el gobierno venezolano, durante el segundo periodo presidencial de Rafael Caldera, para saldar la deuda externa contraída.

Tabla 17. *Servicio de la Deuda Externa (1994-1998).*

Año	Servicio de la Deuda Externa^a	Variación %
1994	5.126	-
1995	5.861	14%
1996	6.402	9%
1997	10.535	65%
1998	7.431	-29%

Fuente: Banco Central de Venezuela. (Varios Años).

Cálculos Propios.

^aCifras expresadas en Millones de dólares.

Es evidente que cada año durante el periodo estudiado, el gobierno destinaba una mayor cantidad de dinero del presupuesto nacional para el servicio de la deuda externa, lo cual le restaba posibilidades de destinar una mayor cantidad de recursos monetarios a otros gastos e inversiones. Tal situación fue revertida en el año 1998, cuando lo destinado a dicho servicio cayó en un 29%.

3. Poder de los actores en las negociaciones

El estudio de este rasgo característico del contexto del Sistema de Relaciones Industriales, objeto de estudio en esta investigación, se realizó a partir de la influencia de los actores estudiados, en las negociaciones de los acuerdos y de las normas establecidas a lo largo del periodo 1994 – 1999, lo cual determinó que tales acuerdos y normas fueran los que efectivamente se lograron y no otros.

Los actores (FEDECAMARAS, CTV y Ministerio del Trabajo) siendo los principales representantes de los sectores con mayor injerencia en la vida laboral del país (patronos, obreros y gobierno), influyeron en las negociaciones realizadas a través de la búsqueda, por un lado, de la satisfacción de las

demandas de sus representados y por el otro, del consenso en beneficio de las tres partes involucradas.

En las luchas constantes e incansables que mantuvieron los actores durante el periodo estudiado, se reflejan los objetivos por los cuales cada actor particularmente luchaba. Los patronos, centraban su interés en las negociaciones, en el hecho de que los acuerdos y normas a los que se llegaran a partir de éstas, no atentaran contra el incremento de la productividad y de la competitividad, factores que en gran parte eran determinantes para su permanencia en el mercado en el cual desarrollaban sus labores. El actor obrero, su principal interés se concentraba en la obtención de mejoras salariales y en el incremento de la cantidad de puestos de trabajo que elevara la demanda laboral; todo ello redundaría en mejoras de las condiciones en las cuales sus representados prestaban sus servicios. El gobierno por su parte, trataba de lograr la recuperación económica del país y el establecimiento de una economía fuerte y sana, la cual no sería posible si no se lograba el compromiso conjunto y solidario de todos los actores de la sociedad, incluyendo patronos y obreros.

Todo esto hacía que los actores tuvieran una presencia activa en las negociaciones, de manera de que sus demandas e intereses fueran satisfechos.

Sin embargo, más allá de sus intereses particulares, los actores se comprometieron a lograr un consenso entre ellos para establecer acuerdos, y normar ciertas situaciones de amplia relevancia dentro de las relaciones de trabajo, lo cual redundaba en la satisfacción de sus propios intereses.

Fue así como se logró la creación de una Comisión, denominada Tripartita, la cual reunió, en torno a una mesa de negociación, a los tres actores (de allí su carácter tripartito), para discutir temas directamente relacionados con

las relaciones de trabajo y el mercado laboral. Para R. Penso (entrevista personal, Agosto 3, 2004), el hecho más resaltante del periodo en materia laboral, fue justamente la Comisión Tripartita, y la misma determinó la característica de ese gobierno, porque hasta ese momento todos los esfuerzos de los anteriores gobiernos por concertar los actores sociales y el Estado habían sido infructuosos.

Como consecuencia de la mencionada Comisión Tripartita, los actores no lucharían separadamente para exigir sus derechos, sino que se acordó que trabajarían en consenso para buscar el cumplimiento y mejoramiento de los mismos cuando fuera necesario.

A partir de la mesa de negociación, los actores en conjunto llegaron al establecimiento de acuerdos, llamados también tripartitos, los cuales se dieron gracias a la actitud en pro del diálogo y la concertación mantenida por los actores, como una manera de facilitar y hacer viable la solución de la problemática socio – laboral de la cual adolecía el país para la época.

Fue así como se lograron acuerdos y normas en torno a temas como las prestaciones sociales, el salario mínimo, el empleo, la seguridad social y la negociación colectiva. Acuerdos y normas como el ATSSI, el ATSAM, la PEC, la reforma de la LOT, entre otros, fueron logrados entre los actores, gracias a la oportunidad de concertación ofrecida por la Comisión Tripartita (los acuerdos y normas mencionados se tratarán con más amplitud en el capítulo referido a la Normativa)

Todos esos acuerdos tuvieron como norte, además del entendimiento de los actores a través del diálogo y la concertación, la satisfacción de sus intereses y de los sectores representados por los mismos.

El camino recorrido por los actores para llegar al establecimientos de esos Acuerdos Tripartitos, no fue nada fácil, debido por un lado, a la situación económica del país, que como ya se dijo ameritaba cuidado y por otro lado, a las discrepancias entre las ideas e intereses de los actores, lo cual hizo que las negociaciones entre ellos se tornaran lentas y difíciles. Tales discrepancias fueron producto del rechazo de los actores de ciertas propuestas realizadas por el resto de ellos. Como ejemplo, vale la pena mencionar la negociación establecida en relación al tema de las prestaciones sociales, que surge dada la propuesta del sector empresarial de eliminar la retroactividad en el cálculo de las prestaciones, lo cual fue rotundamente rechazado por el actor obrero. Tal actitud, de este último actor, fue radical en principio, ya que la misma fue cediendo poco a poco hasta aceptar dicha retroactividad. Otro punto rechazado por la CTV y que luego no llegó a concretarse, con respecto a las prestaciones sociales, fue el propuesto por el Ministerio del Trabajo acerca de que el trabajador tendría que esperar 15 años para retirar lo que le correspondiere por este concepto.

Como otro ejemplo, se puede tomar las discrepancias que usualmente surgieron en torno al establecimiento de un nuevo salario mínimo o en relación a la discusión de una nueva convención colectiva, lo cual dilataba el logro de los respectivos acuerdos, puesto que los actores en sus ofrecimientos y demandas siempre tuvieron un mínimo o un máximo que no estaban dispuestos a cambiar, pero que sin embargo, tuvieron que ceder, a partir de las propuestas y razones de cada sector y de otros factores considerados como el económico.

Estas situaciones denotan la influencia que los actores tuvieron en los acuerdos y normas generados, y en las decisiones que sobre los mismos fueron tomadas.

Luego del establecimiento de los acuerdos y normas a los que llegaron los actores, el actor patrono se comprometió voluntariamente a cumplir con todo

lo dispuesto en los mismos a fin de mantener la paz entre los actores. En torno a ello, el Ministerio del Trabajo fiscalizó el cumplimiento de los mismos y por su parte la CTV, manifestó que vigilaría dicho cumplimiento a través de la información proporcionada por sus afiliados sobre el tema.

CAPÍTULO VII

NORMATIVA DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999

Dentro del enfoque sistémico de las Relaciones Industriales de John T. Dunlop, la Normativa ocupa un lugar importante, al ser considerada por el mismo Dunlop como la variable o elemento focal del sistema, puesto que es la encargada de regular no solo el lugar de trabajo, sino también las relaciones entre los actores, a fin de mantener la armonía del sistema.

En la presente investigación, la Normativa del sistema, ha sido estudiada a través de la legislación laboral (normas y acuerdos) establecida a lo largo del periodo en 1994 - 1999, mediante la cual se intentó modificar la realidad socio – laboral del país en general, a partir básicamente del establecimiento o mejoramiento de beneficios económicos, del incremento del poder adquisitivo de la población en su conjunto y por tanto del mejoramiento de su nivel de vida.

Dicha legislación fue establecida a raíz de las discusiones y negociaciones realizadas entre los actores del sistema, mediante las cuales se buscó y logró un consenso que permitió llegar a establecer normas y acuerdos paccionados, derivados del diálogo y la concertación entre los actores.

Algunas de estas normas y acuerdos reformaron o actualizaron ciertos aspectos de la legislación vigente para el momento, como por ejemplo el régimen de prestaciones sociales, la LOT y su Reglamento, todo ello producto del diálogo y las negociaciones entre los actores, elemento característico del segundo mandato presidencial de Rafael Caldera.

Como consecuencia de ese mismo diálogo y negociación, surgieron nuevas normas y acuerdos, no existentes hasta el momento, como por ejemplo, lo relacionado a la revisión tripartita del salario mínimo y la nueva LOSSI.

Las negociaciones y el consenso entre los actores para el logro de estos acuerdos y normas (en especial lo relativo al salario mínimo), se vio afectado por la situación económica reinante en el país para ese momento, sobre todo en lo referente a la inflación y el empleo, lo cual aunado a la actuación de los actores en función de su propio beneficio (punto tratado en el apartado referido al poder de los actores en las negociaciones), dificultó el camino recorrido por los actores para establecer dichos acuerdos y normas.

A continuación serán presentadas las normas y los acuerdos a los que se hizo referencia anteriormente, describiendo sus aspectos más importantes, de manera de conocer con mayor detalle en qué consistieron.

En cuanto a la legislación laboral que fue objeto de reforma o actualización, se tiene:

Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y el Régimen de Prestaciones Sociales: este régimen fue objeto de reforma durante el periodo estudiado y la misma fue contemplada en uno de los acuerdos más destacados del mundo laboral venezolano, como lo fue el ATSSI, debido a la diversidad e importancia de los aspectos presentes en el mismo. Dicho acuerdo fue firmado por el sector obrero, patronal y gubernamental, el 17 de Marzo de 1997 y basada en este acuerdo fue reformada también la LOT promulgada el 27 de Noviembre de 1990, debido a las modificaciones que el nuevo régimen de prestaciones sociales introdujo en dicha ley. La nueva LOT, fue promulgada el 19 de Junio de 1997 (se encuentra actualmente en vigencia).

El régimen de prestaciones sociales fue uno de los aspectos considerados dentro de la LOT que sufrió modificaciones y fue sin duda el más relevante por su impacto en las relaciones sociales de trabajo. Cabe señalar, que las prestaciones sociales son un beneficio dado por el patrono al trabajador, al terminar la relación laboral, como reconocimiento a su antigüedad al servicio de dicho patrono.

Tal modificación fue motivada por el sector patronal, debido a que el anterior régimen le resultaba muy costoso, por los pasivos laborales que generaba la liquidación de las prestaciones, dado el carácter retroactivo o el recálculo de dichas prestaciones al finalizar la relación de trabajo, a raíz de lo cual se incrementaba el nivel de rotación del personal en las empresas y además, ello constituía un obstáculo para el establecimiento de una adecuada remuneración. Como consecuencia, tanto patronos como trabajadores resultaban evidentemente afectados. En torno a esto, A. Padilla (entrevista personal, Agosto 3, 2004), comentaba que tal rotación perjudicaba la capacidad productiva de las empresas, pero era casi como forzada por las circunstancias, porque ningún patrono tenía mucho interés en que sus trabajadores acumularan antigüedad, porque el costo final era demasiado alto.

Sin embargo, cuando dicha reforma fue planteada, el actor obrero se opuso a ella, debido a que a pesar de los inconvenientes mencionados, el régimen anterior resultaba más beneficioso para sus representados, dada la forma de cálculo empleada (retroactiva); pero más allá de ello, privó por un lado la pérdida del poder adquisitivo reinante para la época, debido en gran parte a la inflación, y por el otro, la distorsión del concepto de salario, a través de las llamadas bonificaciones (este punto será abordado más adelante), lo cual hizo ceder al actor obrero en su posición, inicialmente asumida. Es así como, luego de difíciles negociaciones, convergencias y divergencias entre los actores, se logra finalmente la firma del ATSSI y la reforma de la LOT, en 1997.

La nueva LOT entró en vigencia el 19 de Junio de 1997 y con ella el nuevo régimen de prestaciones sociales (vigente en la actualidad), el cual consiste en la modificación del modo de cálculo del beneficio en cuestión. Según el artículo 108 de la LOT, las prestaciones generadas deben ser calculadas, liquidadas y depositadas mensualmente (5 días por cada mes, después del tercer mes efectivo de labores), en un fideicomiso individual, en un fondo de prestaciones de antigüedad o en la contabilidad de la empresa (devengando intereses). Al terminar la relación de trabajo por cualquier causa, el trabajador recibe, 15 días de salario por una antigüedad mayor a 3 meses y menor a 6 meses, menos lo depositado mensualmente; 45 días de salario cuando la antigüedad sea mayor a 6 meses y no mayor a 1 año, menos lo depositado mensualmente; y 60 días, a partir del segundo año de antigüedad o fracción superior de 6 meses. Adicionalmente, el trabajador tiene derecho a que se le cancelen 2 días de salario por cada año de servicio bajo el nuevo régimen, hasta un máximo de 30 días.

Como consecuencia de lo anterior, aquellos trabajadores cuya relación de trabajo comenzó antes del 19 de Junio de 1997, debían ser liquidados hasta esa fecha, con el régimen derogado, empezándose a contar su tiempo de servicio desde cero a partir de esa misma fecha, solo para efectos del beneficio de prestaciones sociales.

En el régimen anterior, de acuerdo al artículo 108 de la LOT derogada, el trabajador tenía derecho a que al término de la relación de trabajo se le cancelara una indemnización igual a 10 días de salario, por una antigüedad mayor a 3 meses y no más de 6 meses y de 30 días por cada año de antigüedad o fracción superior a 6 meses. La indemnización que por derecho le correspondía al trabajador debía ir siendo depositada anualmente en una cuenta individual en la contabilidad de la empresa, devengando intereses y su liquidación era realizada una vez finalizada la relación de trabajo.

La indemnización a que tiene derecho el trabajador por despido injustificado, también fue modificada por parte de los actores, en el ATSSI y contemplada luego en la nueva LOT. En relación a ello, la LOT de 1990 estipulaba en su artículo 125, que en caso de este tipo de despido, el patrono debía cancelar al trabajador una indemnización igual al doble de lo cancelado por concepto de prestaciones, más el doble de lo correspondiente al preaviso en caso de su omisión, lo cual era el equivalente a 1 semana, después de 1 mes efectivo de labores; 15 días, después de 6 meses y de 1 mes, después de 1 año. El preaviso para un trabajador con antigüedad mayor a 5 años era de 2 meses, y de 3 meses para una antigüedad superior a 10 años. En la liquidación de un trabajador con antigüedad superior a 5 ó 10 años, no se contempla el pago doble por preaviso omitido, sino solo el pago del tiempo omitido.

Por su parte, en la LOT de 1997 (artículo 125), se eliminó la indemnización doble por despido injustificado y se estableció que tal indemnización debe ser equivalente a 10 días de salario, por una antigüedad entre 3 y 6 meses; 30 días de salario por cada año completo de antigüedad o fracción mayor a 6 meses, teniendo como máximo 150 días. Como indemnización sustitutiva del preaviso, le corresponde al trabajador 15 días de salario, por una antigüedad entre 1 y 6 meses; 30 días cuando la antigüedad fuere entre 6 meses y 1 año; 45 días para una antigüedad mayor de 1 año; 60 días, cuando la antigüedad fuere de 2 años y no más de 10 años; y 90 días para una antigüedad superior a los 10 años.

Las prestaciones sociales en ambos regímenes se calculan con el salario normal devengado por el trabajador en el mes de labores inmediato anterior al que nació el derecho. La diferencia radica en lo que se entiende como salario normal; en el régimen anterior se entendía por salario normal lo devengado por el trabajador en forma regular y permanente durante su jornada ordinaria de trabajo (según Decreto N° 2751, de fecha 7 de Enero de 1993); en el nuevo régimen (artículo 133 de la LOT), tal salario fue concebido como lo devengado

por el trabajador de forma regular y permanente por la prestación de sus servicios (independientemente de si lo devengó durante su jornada ordinaria de trabajo o fuera de ella, como por ejemplo las horas extras).

En el ATSSI, también se acordó además del pago de las prestaciones generadas, el pago a los trabajadores, tanto del sector público como del privado de una compensación por transferencia de un régimen a otro, lo cual quedó establecido en las Disposiciones Transitorias de la LOT de 1997; dicha compensación sería igual a 30 días de salario por cada año de servicio cumplido hasta el 18 de Junio de 1997, calculado en base al salario normal devengado al 31 de Diciembre de 1996. Se estableció que la antigüedad del trabajador para el pago de esta compensación no sería superior a 10 años para el sector privado, ni a 13 años para el público. Así mismo se establecieron límites mínimos y máximos en cuanto al salario de base para el cálculo, fijándose como mínimo 15.000 bolívares y como máximo 90.000 bolívares para las empresas pequeñas, 165.000 bolívares para las empresas medianas y 300.000 bolívares para las empresas grandes.

Adicionalmente a lo anterior, se estableció un monto mínimo garantizado por concepto de compensación por transferencia de 45.000 bolívares. Se acordó que la manera en que los patronos realizarían el pago de dicha compensación, más lo correspondiente a la liquidación de prestaciones sociales con el régimen derogado, sería fraccionada, en un plazo no mayor de 5 años, contados a partir del 19 de Junio de 1997.

Los acuerdos en torno a las reformas anteriormente expuestas, le proporcionaron al gobierno, la satisfacción de haber logrado reunir en torno a una mesa de negociación al actor obrero y al patronal y haber alcanzado la firma de un acuerdo tan trascendental en las relaciones de trabajo como lo fue el ATSSI. Para el actor patrono, con estas reformas se logró cubrir sus exigencias en torno a la modificación del sistema de prestaciones sociales,

principalmente en lo referido a su retroactividad. Por su parte, uno de los aspectos más importantes que logró el actor obrero fue el reconocimiento y recuperación del salario en base al cual se realizaba el cálculo del beneficio de antigüedad, entre otros a los que tiene derecho.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT): el 25 de Enero de 1999, el Presidente de la República, Rafael Caldera, en víspera de la culminación de su segundo periodo de gobierno, promulgó el RLOT (aún vigente en la actualidad), normativa a partir de la cual fueron detalladas y reglamentadas diversas disposiciones de la LOT promulgada en 1997 que no fueron especificadas en la misma. Algunas de ellas son:

- ♦ Prestación sociales: en relación a los 2 días de salario adicionales a los que tiene derecho el trabajador, el RLOT, establece que los mismos deben ser liquidados al finalizar el segundo año de servicio y que el trabajador puede decidir recibir el pago anual de esos 2 días adicionales o capitalizarlos (artículo 97).
- ♦ Inasistencia injustificada al trabajo: se contempla en el RLOT, que el mes dentro del cual se encuentran los tres días hábiles de inasistencia injustificada, establecida en la LOT, se contará desde el primer día de inasistencia, hasta el día de igual fecha del mes inmediatamente siguiente (artículo 44).
- ♦ Percepciones no salariales: se establece en el artículo 72, las características o parámetros a partir de los cuales una percepción recibida por el trabajador no reviste carácter salarial; entre ellos se contempla que no ingresen efectivamente al patrimonio del trabajador, que el trabajador no disponga libremente de la percepción, que no sean gratificaciones voluntarias causadas por situaciones diferentes a la relación de trabajo, entre otros.

- ♦ Participación en los beneficios de la empresa: en el artículo 80, se contempla que de lo correspondiente al trabajador por concepto de beneficios o utilidades, no se puede deducir lo que le corresponde pagar al patrono por concepto de impuesto sobre la renta.
- ♦ Articulación de la negociación colectiva: según el artículo 146, dicha negociación puede tener carácter centralizado (por rama de actividad) o descentralizado (a nivel de empresa). Asimismo se establece que las convenciones por rama de actividad podrían remitir algunas materias a las convenciones de empresa para su regulación y viceversa.
- ♦ Solo por nombrar otras disposiciones reglamentadas por el RLOT, se tienen aspectos referidos a los deberes y derechos de los patronos y trabajadores, en virtud de la celebración de un contrato de trabajo (Título II, Capítulo III); la sustitución del patrono (Título II, Capítulo V); el tiempo de trabajo (Título II, Capítulo VIII, Sección Quinta); la protección de la maternidad y la familia (Título II, Capítulo IX); la huelga (Título III, Capítulo III, Sección Cuarta).

Una materia sobre la cual el RLOT de 1999 innovó y la cual no se contempló en la LOT de 1997, fue el referido a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), las cuales fueron creadas con el objeto de proporcionar temporalmente al beneficiario, trabajadores contratados por ellas mismas (artículo 23). El artículo 24, establece asimismo que dichas empresas deben solicitar una autorización al Ministerio del Trabajo para poder funcionar y dentro de su denominación debe estar la frase “empresa de trabajo temporal”.

Al ser promulgado este RLOT en 1999, se derogó el Reglamento de la Ley del Trabajo de fecha 31 de Diciembre de 1973, exceptuando lo relacionado con las disposiciones establecidas en su Título IV, referido a los regímenes especiales, en cuanto al trabajo de los menores de edad, mujeres, aprendices, domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, trabajadores rurales y

deportistas. Lo referido a esta materia se contempló en el Título V, tanto de la LOT de 1990, como de la LOT de 1997.

Adicionalmente a lo anterior, otra excepción prevista dentro de lo que fue la derogación del Reglamento de 1973, fue el Capítulo VII del Título V, referido a los riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), lo cual se decidió no derogarlo hasta que el régimen previsto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral promulgada el 30 de Diciembre de 1997, entrara en funcionamiento. Parte del contenido de este punto fue considerado también dentro del Título VIII de la LOT de 1990 y la de 1997, llamado “De los Infortunios en el Trabajo”.

Estas excepciones a la derogación del Reglamento de 1973, fueron establecidas en el artículo 267 del RLOT.

Otro elemento importante que diferencia a ambos reglamentos es que el RLOT de 1999, fue elaborado para que reglamentara las disposiciones de una ley con carácter orgánico, a diferencia del reglamento de 1973, año en el que la Ley del Trabajo vigente no poseía tal carácter.

Con el RLOT de 1999, el Ejecutivo intentó darle mayor nivel de especificidad a las disposiciones contenidas en la LOT de 1997, de manera de ser más claro y preciso sobre las diversas situaciones propias de las relaciones de trabajo, entabladas entre trabajadores y patronos. Es allí donde a juicio del investigador, radica el beneficio que conllevó la promulgación de una normativa como el RLOT.

En lo que respecta a las nuevas normas y acuerdos surgidos del diálogo tripartito entre los actores, se tienen las siguientes:

Revisión Concertada del Salario Mínimo: en el ATSSI, firmado en Marzo de 1997, los actores, acordaron en un primer momento que conjuntamente con la entrada en vigencia del régimen de prestaciones sociales reformado, el Ejecutivo Nacional, tomando en consideración las propuestas que los demás actores realizaran, fijaría el salario mínimo nacional, tanto urbano como rural. Posteriormente, la revisión y fijación (anual) de dicho salario estaría a cargo de una Comisión Tripartita Nacional (integrada por los actores patronos, obreros y gobierno), creada para tal fin, la cual tomaría como referencia entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. Todo ello en virtud de los acuerdos surgidos del diálogo y la concertación entre los actores.

A partir de la fecha de instalación de dicha comisión, la misma tendría 30 días para llegar a un acuerdo en torno al monto del salario mínimo y hacer la debida recomendación al Ejecutivo Nacional, para que éste fije definitivamente el salario mínimo nacional. En el caso de que, vencido el plazo de 30 días, la Comisión Tripartita no hubiere llegado a un acuerdo, le correspondería al Ejecutivo Nacional fijar el monto del salario en cuestión.

Con el fin de establecer una normativa sobre la materia, en la LOT de 1997, en el Título III, Capítulo II, fueron contemplados ciertos aspectos sobre el salario mínimo y su revisión por la Comisión Tripartita Nacional, además de lo acordado en el ATSSI. Por ejemplo, se contempló que dicha comisión debe ser instalada durante el mes de Enero de cada año; la misma debe estar integrada por la organización sindical más representativa de los trabajadores, por la organización más representativa de empleadores y por el Ejecutivo Nacional; en caso de generarse incrementos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, mediante decretos, puede fijar el salario mínimo una vez escuchadas las recomendaciones de los organismos más representativos de patronos y trabajadores, al BCV y al Consejo de Economía Nacional; aquellos patronos que cancelen a sus trabajadores un salario mínimo menor al legalmente establecido, serán sancionados de acuerdo a la LOT.

Aún cuando la revisión anual y concertada de los salarios mínimos a través de la Comisión Tripartita Nacional fue algo novedoso a lo que se llegó en el periodo 1994 – 1999, contemplado en la LOT de 1997, el tema del salario mínimo y el procedimiento para establecerlo se encontraba también estipulado en la LOT de 1990. La diferencia fundamental radica, en tres puntos esenciales, a saber:

- ♦ La LOT de 1990, en el Título III, Capítulo II, establecía que el Ejecutivo Nacional realizaría la fijación de un nuevo salario mínimo en aquellas situaciones que considerara que dicho salario era insuficiente para proporcionar al trabajador y a sus familiares una vida decente y sana, a diferencia de la LOT de 1997 en que la fijación se realiza anualmente.
- ♦ En la LOT de 1990, el Ejecutivo Nacional tenía la potestad de ser quien nombrara una comisión integrada por representantes de trabajadores y patronos, que considerara la conveniencia de fijar un nuevo salario mínimo y su monto, tomando en cuenta las condiciones económicas reinantes para el momento y el costo de cubrir las necesidades vitales del trabajador y su familia. Antes de nombrar la mencionada comisión, el Ejecutivo debía escuchar la opinión de las organizaciones de patronos y trabajadores si existieren. En la LOT de 1997, la nueva Comisión Tripartita, además de contar con la representación de patronos, trabajadores y gobierno, no discute sobre la conveniencia de fijar un salario mínimo o no, sino que simplemente revisa el salario mínimo vigente y recomienda al Ejecutivo Nacional sobre el nuevo monto a fijar.
- ♦ En la LOT de 1990, el Ejecutivo Nacional, fijaba el plazo en que la comisión entregaría sus recomendaciones; en caso de no ser convenientes, a juicio del Ejecutivo Nacional, éste las devolvía a la comisión para que en un plazo adicional formulara unas nuevas. En la LOT de 1997, se fija un plazo único

de 30 días, vencido el cual la Comisión Tripartita debe presentar al Ejecutivo Nacional sus recomendaciones en cuanto al monto a fijar.

Es así como, lo estipulado en la LOT de 1997, sobre la revisión y fijación concertada del salario mínimo se constituyó en un nuevo logro para los tres actores involucrados en el acuerdo, gracias a su participación conjunta en el establecimiento de un elemento de gran importancia para la población venezolana en general, como lo es el salario mínimo; a su vez, todo ésto se constituyó en un logro para la democracia venezolana, al acentuarse la presencia del diálogo y el tripartismo dentro de las relaciones laborales del país.

El Ejecutivo Nacional, el 30 de Diciembre de 1997, con el objeto de ser más específico en torno al tema de la revisión de los salarios mínimos por la Comisión Tripartita Nacional, decretó un Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para la Revisión Concertada de los Salarios Mínimos (Decreto N° 2.317), en el cual se contemplaba otros aspectos adicionales a los contemplados en la LOT, por ejemplo, la representación del Ejecutivo Nacional en la Comisión Tripartita Nacional, estaría a cargo de los Ministerios de Industria y Comercio y del Trabajo además de la Oficina Central de Coordinación y Planificación (CORDIPLAN); la convocatoria de la Comisión Tripartita Nacional la realizaría el Ministerio del Trabajo, los quince primeros días del mes de Enero de cada año; se constituyó una Comisión Técnica Tripartita, cuya función se centraba en la asesoría técnica y secretariado permanente de la Comisión Tripartita Nacional, su sede sería el Ministerio del Trabajo y estaría integrada por técnicos designados por los patronos, trabajadores y Ejecutivo Nacional (tres técnicos por cada sector).

Este último reglamento fue derogado por el RLOT, a su entrada en vigencia en Enero de 1999 y sus puntos pasaron a estar contemplados en el RLOT.

A continuación se presentará una tabla contentiva de los salarios mínimos vigentes durante el periodo estudiado.

Tabla 18. *Salarios Mínimos por Sector (1994 – 1998).*

Año	Urbano		Rural
	Salario Mínimo ^a		Salario
	Público	Privado	Mínimo ^a
1994	15.000	15.000	12.500
1995	15.000	15.000	12.500
1996	15.000	15.000	12.500
1997	50.000	75.000	63.000
1998	100.000	100.000	90.000

Fuente: Banco Central de Venezuela (1998a)

^aCifras expresadas en bolívares

En la tabla anterior, se puede observar que el salario mínimo venezolano en ambos sectores estuvo estancado y no fue sino hasta 1997, año en que se generaron los acuerdos tripartitos, cuando los mismos fueron incrementados. En relación al incremento de 1998, destaca el ATSAM, de fecha 18 de Febrero del mismo año, el cual constituyó la primera experiencia de revisión concertada de salario mínimo, a través de la Comisión Tripartita Nacional. Vale la pena recordar que para el año 1997, el salario mínimo fue establecido por el Ejecutivo Nacional y en 1998, dicho salario fue establecido a partir de las recomendaciones de la Comisión Tripartita, en virtud de lo establecido en el ATSSI, con respecto al salario mínimo.

Conforme al ATSAM, la Comisión Tripartita Nacional, recomendó, los siguientes salarios mínimos: 100.000 bolívares para los trabajadores urbanos; 90.000 bolívares para los trabajadores rurales; 75.000 bolívares para los aprendices, conserjes y trabajadores de fundaciones, asociaciones o de empresas del Estado.

Un último aspecto, estrechamente relacionado al tema salarial, que será tratado en esta parte del estudio, es el referido a la salarización de los bonos. La mencionada salarización fue contemplada dentro del ATSSI, firmado por los actores, en 1997, en el cual se estableció que para el sector público, las bonificaciones percibidas por los trabajadores de dicho sector mediante decretos del Ejecutivo Nacional, serían incluidas en su salario hasta por el monto del salario mínimo fijado; el resto de las bonificaciones se integrarían progresivamente al salario, durante el año 1998.

Para los trabajadores del sector privado, las bonificaciones percibidas a raíz de los Decretos N° 617 del 11 de Abril de 1995 y 1.240 del 6 de Marzo de 1996, se integrarían al salario a partir de la misma fecha de entrada en vigencia de la LOT reformada, dándose doce meses para llevar a cabo tal integración. Dichos decretos corresponden a un bono de alimentación y transporte, cuyo monto era de 6.000 bolívares (año 1995) y 26.000 (año 1996).

El motivo por el cual se acordó la integración de los bonos al salario devengado, fue la severa descomposición del salario, es decir, el ingreso de los trabajadores estaba compuesto en su mayoría por bonificaciones que no tenían incidencia salarial y que no se tomaban en cuenta para el cálculo de beneficios como prestaciones sociales, utilidades, etc., lo cual mermaba a su vez la capacidad adquisitiva de dichos trabajadores.

En opinión de A. Padilla (entrevista personal, Agosto 3, 2004), el salario prácticamente se mantuvo congelado, no así los ingresos en general, por lo cual el salario se distorsionó, perdiendo importancia en sí mismo, al estar afectado por bonos que desvirtuaban su naturaleza. Por su parte, F. Barrios (entrevista personal, Mayo 15, 2004), comentaba que el Gobierno Nacional abusó en lo que al ingreso de los trabajadores venezolanos se refería, al otorgar una excesiva bonificación, lo que benefició a los patronos, ya que los mismos tenían una mano de obra barata y eficiente.

A raíz de ello, al llevarse a cabo la reforma de la LOT de 1990, con el fin de consolidar el carácter salarial de las remuneraciones percibidas por el trabajador, fueron modificados los siguientes artículos:

- ♦ Artículo 133: se estableció que los subsidios dados por el patrono al trabajador para que éste adquiriera bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familiares, sí serían considerados salario.
- ♦ Artículo 138, se eliminó de este artículo la parte que establecía que los aumentos dados al trabajador, si excedían del 30% de su salario podían ser o no considerados en el cálculo de las prestaciones y otros beneficios correspondientes al trabajador con ocasión de la terminación de la relación de trabajo.
- ♦ Artículo 146: este artículo se refiere al salario base para el cálculo de las prestaciones sociales; en él se establece que el mismo sería el salario normal devengado en el mes de labores inmediato anterior al mes en que nació el derecho; consecuentemente, al estar las bonificaciones integradas al salario, las mismas serían tomadas en cuenta para el cálculo del beneficio de prestaciones.

Seguridad Social: el desarrollo de un sistema integral de seguridad social, fue otro de los elementos contenidos en el ATSSI, acordados por el actor patrono, obrero y gobierno, que más tarde dio paso a la promulgación por el Presidente de la República de la hoy vigente LOSSI, el 30 de Diciembre de 1997. El acuerdo de seguridad social contemplado en el ATSSI, así como la LOSSI, surgieron debido a la necesidad que tenía la población venezolana de recibir un mejor servicio de seguridad social, dada las precarias condiciones en que se encontraba el IVSS.

El tratamiento dado por el investigador a esta ley, fue el de una ley nueva, surgida, como ha sido especificado anteriormente, a partir de los acuerdos tripartitos entre los actores del sistema. Se hace tal aclaración, por cuanto el tema de la seguridad social no es una innovación del segundo gobierno de Rafael Caldera, pero la LOSSI sí lo fue (antes de dicha ley, la seguridad social de los venezolanos estaba regida por el IVSS y su respectiva ley que data del 1 de Enero de 1967).

Los acuerdos a los que se llegó en el ATSSI, en materia de seguridad social, se encuentran contenidos en la LOSSI; en tal sentido, a continuación se exponen las consideraciones más importantes establecidas en la LOSSI.

En la LOSSI se contempla que la seguridad social integral tiene como fin brindar protección a los habitantes de la República (siendo garante de ésta el Estado), ante contingencias como enfermedades y accidentes, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia, cargas derivadas de la vida familiar, necesidades de vivienda, recreación, formación profesional y otras de similar naturaleza.

El sistema de seguridad social se organiza en subsistemas, es obligatorio y contributivo, regido por principios como la universalidad, la solidaridad y la integralidad. Su financiamiento, está a cargo de organismos o instituciones públicos, privados o mixtos y su dirección, control, regulación y supervisión corresponden al Ejecutivo Nacional.

Este sistema debe ser aplicado a todos los habitantes de la república venezolana, a excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales, quienes se rigen por sus correspondientes leyes especiales y reglamentos. Los patronos tienen la obligación de afiliar a sus trabajadores y aquellas personas que no posean una relación de dependencia lo pueden hacer directamente.

El sistema debe ser financiado por las cotizaciones obligatorias de sus afiliados, de los patronos y por los aportes del Estado. Los ingresos así obtenidos deben ser distribuidos entre los fondos del sistema y cada uno ellos se encargará de su administración, quedando negada la posibilidad de transferencia de recursos entre ellos.

Se establece en la LOSSI que el sistema de seguridad social integral está integrado por los siguientes subsistemas:

- ♦ Pensiones: constituido para cubrir las contingencias de invalidez, vejez, muerte, asistencia funeraria, nupcialidad y sobrevivencia. Este subsistema está constituido por un régimen de capitalización individual (cuenta individual del trabajador, financiado con sus propios aportes) y por otro de solidaridad intergeneracional (financiado por cotizaciones de trabajadores, patronos y gobierno).
- ♦ Salud: creado para garantizar el financiamiento y prestación de los servicios de salud a los afiliados. Está conformado por un régimen Solidario (de afiliación obligatoria y financiado por las cotizaciones de trabajadores, patronos y aportes del gobierno) y otro Complementario (de afiliación voluntaria, financiado por entes públicos, privados o mixtos).
- ♦ Paro Forzoso y Capacitación Profesional: dirigido a asistir temporalmente a aquellos afiliados que pierdan involuntariamente su trabajo, a través de prestaciones en dinero, intermediación laboral, capacitación profesional y la permanencia en el subsistema de salud. Este subsistema está constituido por un Fondo de Capitalización Colectiva, de afiliación obligatoria y financiado por las cotizaciones de trabajadores, patronos y aportes del Estado.

- ♦ Vivienda: su objetivo es facilitar la obtención de una vivienda digna y adecuada a sus afiliados y beneficiarios. Está conformado por un régimen de Ahorro Habitacional, integrado por el Fondo de Ahorro Habitacional y otro de Aportes del Sector Público, constituido por el Fondo de los Aportes del Sector Público.
- ♦ Recreación: constituido por trabajadores y empleadores para incentivar el desarrollo de programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social para los afiliados y sus beneficiarios, se encuentra conformado por aportes tanto públicos como privados.

Por último es importante señalar que en cuanto a las personas que para el momento de entrada en vigencia de la LOSSI, se encontraban pensionadas por el IVSS, en la misma LOSSI se prevé la capitalización por parte del Ejecutivo Nacional de un fondo especial para el pago de las pensiones correspondientes a estas personas y así asumir las obligaciones del IVSS para con las mismas.

Adicionalmente a los temas que sobre la legislación laboral han sido tratados en esta investigación, otros dos temas resultan relevantes para este estudio. Por un lado, las convenciones colectivas y por el otro, la PEC; esta última enmarcada dentro de los acuerdos que caracterizaron el periodo estudiado.

Convenciones Colectivas: sobre este punto, en primer lugar se presentan algunas consideraciones importantes consagradas en el Capítulo III y IV, del Título VII, de la LOT de 1997 y luego se describen brevemente algunas convenciones colectivas celebradas durante el periodo estudiado.

Es importante mencionar que lo contemplado en la LOT de 1997 sobre convenciones colectivas, se mantuvo igual en relación a lo estipulado en la LOT de 1990.

De acuerdo a la LOT, las convenciones colectivas se realizan para fijar las condiciones a partir de las cuales se presta el trabajo, las cuales son de obligatorio cumplimiento; las mismas son establecidas entre uno o más patrono y uno o más sindicatos o federaciones o confederaciones y establece tanto los derechos como los deberes de una y otra parte. Se establece además que lo estipulado por ellas nunca podrá ser menos beneficioso para los trabajadores que lo contenido en sus contratos individuales de trabajo, en este sentido se pueden realizar modificaciones a las convenciones durante su vigencia, siempre y cuando sean acordadas por las partes involucradas.

Es importante señalar que según lo establecido en el Título VII, Capítulo III de la LOT, se pueden presentar conflictos y negociaciones colectivas entre las partes, dada la exigencia de alguna de ellas en relación a modificaciones de las condiciones de trabajo existentes, reclamo del cumplimiento de las convenciones colectivas vigentes u oposición a la implantación de medidas que afecten de alguna manera a los trabajadores involucrados. Sobre el tema de las negociaciones colectivas, resulta oportuno indicar que los actores en el ATSSI, acordaron fomentar dichas negociaciones, como una vía para contribuir a la democratización de las relaciones de trabajo.

La duración de una convención colectiva según la LOT, debe estar comprendida entre dos y tres años y lo contenido en la misma debe seguir teniendo vigencia hasta tanto no se celebre una nueva convención.

Ejemplos de convenciones colectivas celebradas durante el periodo 1994 – 1999, se presentan a continuación:

- ♦ Sector Salud: en Noviembre de 1994, autoridades del Ministerio de Sanidad, Ministerio del Trabajo y del IVSS, acordaron conjuntamente con los Médicos una nueva convención colectiva, la cual entre otras reivindicaciones incluía el incremento de los ingresos mensuales de los médicos internos a 49.000 bolívares, de los médicos residentes a 51.000 bolívares y de los médicos rurales a 47.000 bolívares; estos aumentos solo serían para los meses de Noviembre y Diciembre de 1994, ya que a partir de Enero de 1995 se realizaría un nuevo aumento del 20% sobre los incrementos mencionados. Con ello se ponía fin al conflicto médico iniciado en Septiembre de 1994 (Urquijo y Bonilla, 1995).
- ♦ Metro de Caracas: la Compañía Anónima Metro de Caracas (CAMETRO) y el Sindicato de Trabajadores del Metro de Caracas (SITRAMECA), firmaron en Octubre de 1995, una nueva convención colectiva cuya duración se estipuló para dos años. Entre los acuerdos logrados se pueden mencionar, un incremento salarial de 40% a partir del 1 de Octubre de 1995, un 25% desde Enero de 1996, un 20% desde Enero de 1997 y un 10% acordado a partir de Julio de 1997 (Urquijo y Bonilla, 1996).
- ♦ Industria Petrolera: en Diciembre de 1995, la industria petrolera y sus trabajadores finalmente, luego de tres meses de negociaciones firmaron una nueva convención colectiva de dos años de duración, con la cual se logró un incremento del salario de 1.500 bolívares diarios a partir de la firma de la convención y de 400 bolívares diarios a partir de Diciembre de 1996. Por otro lado, se elevó el monto de ayuda para la adquisición de vivienda, el cual pasó de 400.000 bolívares a 1.850.000 bolívares; adicional a ello se acordó una prima por vivienda de 16.500 bolívares (Urquijo y Bonilla, 1996).
- ♦ Compañía Anónima Editora El Nacional: esta compañía y el Sindicato Único de Trabajadores de las Artes Gráficas (SUTAGSC), firmaron en Octubre de 1996, una nueva convención colectiva, cuya vigencia se estableció desde

Abril de ese año y hasta 1998 y entre los beneficios acordados se contempló un aumento del salario para el primer año de un 60% y de un 45% para el segundo año; la creación de un fondo de ahorro y el beneficio de útiles escolares y becas para los hijos de los trabajadores, entre otros beneficios (Urquijo, et al., 1997).

- ♦ Industria de la Construcción: destaca en el año 1998, específicamente en Julio, la firma de una convención colectiva, la cual empezaría a tener vigencia desde el 18 de Junio de ese año y hasta el 18 de Junio de 2000. Como ejemplo de los beneficios acordados se tienen el establecimiento de un salario mínimo o de arranque de 5.200 bolívares diarios para los obreros no especializados y de 9.400 bolívares para los especializados, lo cual incrementaba dichos salarios en un 140% (Santana y Urquijo, 1999).

Política de Empleo Concertada (PEC): esta política estuvo contenida dentro del Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios (ATES), firmado por los actores patrono, obrero y gobierno, el día 3 de Julio de 1997, en el cual las partes hicieron manifiesta su voluntad de iniciar discusiones encaminadas a la formulación de una política de empleo coherente y eficaz, ésto con motivo de garantizar la generación de puestos de trabajo de elevada calidad, cuyas condiciones permitan que el trabajador se desarrolle profesional y personalmente y que obtenga una remuneración adecuada para satisfacer sus necesidades y la de sus familiares.

Para el diseño de la PEC, la Comisión Tripartita, nombró una Comisión Técnica integrada por representantes del Ejecutivo Nacional, actor obrero y patronos. Tal comisión fue instalada el 25 de Agosto de 1997 y la misma presentó un informe a la Comisión Tripartita, en el cual luego de abordar y describir la situación del mercado de trabajo venezolano, analizó ciertos elementos del empleo que estarían contemplados en la PEC; tales elementos son:

- ♦ Empleo Inducido, con el cual se crearían condiciones que permitieran el desarrollo de la economía privada y la ejecución eficiente de la inversión pública, para lo que sería necesario entre otras cosas, fortalecer el tejido industrial a través del desarrollo de los sectores productivos, estimular el turismo, e integrar la industria petrolera al aparato productivo.
- ♦ Fomento del empleo, es decir, la creación e implementación de programas que conllevaran el incremento tanto cuantitativo como cualitativo del empleo. En este sentido, cobró importancia, entre otras cosas, la intermediación laboral realizada por el Ministerio del Trabajo, a través de sus agencias de empleo; la inserción y contratación por los patronos de personas discapacitadas, en empleos acordes con sus discapacidades; la promoción de la contratación de los jóvenes, con salarios mínimos temporales más bajos que el del resto de los trabajadores en atención a la disminución de su desocupación y en virtud de sus generalmente pocas responsabilidades familiares.
- ♦ Capacitación y formación profesional, este componente de la PEC, estaba referido al diseño de programas que satisficieran por una lado, las demandas empresariales en cuanto a capacitación del personal requerido y por el otro la formación de jóvenes que excluidos del sistema escolar, de manera de garantizar su inserción en el mercado de trabajo. Con ello se contribuiría al mejoramiento de la productividad y al incremento de la competitividad.
- ♦ Mecanismos institucionales del mercado de trabajo, fue contemplado dentro de la PEC, que el Ministerio del Trabajo asumiera la responsabilidad del diseño e implantación de políticas dirigidas a la regulación y eliminación de las ineficiencias de las instituciones que intervienen en el mercado de trabajo, dentro de lo cual jugaría un papel esencial el diálogo social.

- ♦ Política salarial activa, basada en estimular una mayor participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa, dado que con su servicio ayudarían a la obtención de las mismas. Ésto sería posible a través del incremento de la remuneración variable del trabajador o brindándole al trabajador la posibilidad de convertirse en socio de la empresa, a través de un salario – inversión.

Finalmente, la Comisión Técnica realizó una serie de recomendaciones a la Comisión Tripartita, sobre aspectos que pudieran complementarla. Entre estas recomendaciones se tienen: el fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo; la obtención del consenso entre las fracciones políticas, con el fin de lograr la permanencia de la PEC en el tiempo; la integración a la PEC de las Gobernaciones y Alcaldías; estímulo a la negociación colectiva; fijación concertada de los salarios mínimos; reducción del trabajo en sobretiempo, a fin de propiciar la contratación de nuevos trabajadores; entre otras recomendaciones.

Con lo anterior han sido descritos de forma breve, los aspectos más importantes característicos de la PEC, culminándose así, en esta investigación el interesante capítulo dedicado a la Normativa del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante el periodo 1994 – 1999.

CAPÍTULO VIII

IDEOLOGÍA DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO 1994 – 1999

La Ideología, dentro de la estructura del Sistema de Relaciones Industriales desarrollado por John T. Dunlop, es uno de sus elementos esenciales, puesto que es el que genera la integración del sistema, a partir de ideas y creencias compartidas por los actores.

En el presente estudio se realiza el estudio de este elemento, a partir de varios tópicos de interés, considerados por el investigador como esenciales en el desenvolvimiento de los acontecimientos ocurridos durante el periodo 1994 – 1999. Tales tópicos son los referidos al régimen político de la época, optimización de las funciones del Estado, economía, progreso y modernización del país y las relaciones desarrolladas entre los actores del sistema.

Resulta necesario señalar y aclarar que el investigador observó a lo largo de su estudio, que en torno a los mencionados tópicos, predominó el consenso y la coincidencia ideológica entre los actores, a partir de lo cual en este capítulo se habla de la ideas y creencias comunes compartidas por los actores en relación a los tópicos aquí considerados.

Adicionalmente, es conveniente acotar, que los datos usados por el investigador para hacer inferencias y describir la variable presentada en este capítulo, fueron extraídos en su mayoría de los documentos a los cuales se les aplicó análisis de contenido, puesto que los datos obtenidos a través de las entrevistas personales realizadas a informantes claves, resultaron ser escasos.

A continuación son presentados y desarrollados uno a uno los tópicos mencionados anteriormente.

Régimen político de la época: para el periodo estudiado, imperaba en Venezuela la democracia como régimen político, a partir del cual el gobierno ejercía sus funciones.

El apoyo, defensa y respaldo a la democracia, era una postura asumida por los tres actores del Sistema de Relaciones Industriales aquí estudiados, más aún luego de los intentos de desestabilización de la democracia suscitados en el periodo presidencial 1989 – 1994.

El respaldo dado por los actores a la democracia en Venezuela, se debía a varios e importantes factores. El sistema democrático era concebido como idóneo para garantizarles a todos los venezolanos y demás habitantes de la república, sus intereses y derechos fundamentales, los cuales se encontraban consagrados en la Constitución Nacional y demás leyes vigentes. Por otro lado, a partir de la democracia toda persona en el territorio nacional podía ejercer a plenitud sus libertades, como por ejemplo, libertad de acción, libertad de pensamiento, etc., lo cual a su vez era estimulado por el propio Estado, a través de las leyes establecidas.

Los actores también coincidían en la defensa de la participación, característica esencial de la democracia, a raíz de la cual existían individuos o grupos con diversidad de opiniones, intereses y creencias. Ejemplo de participación durante el periodo 1994 – 1999, lo constituye el ATSSI, donde la misma se hizo presente a través de las relaciones tripartitas y de diálogo social establecidas por los actores y regidas por el principio de solidaridad y justicia, los cuales a su vez, son elementos característicos del régimen democrático.

En estrecha relación con lo anterior, el respaldo dado por los actores a la democracia se evidenció también en el deseo de éstos de desarrollar unas relaciones laborales democráticas, basadas en principios como la participación y la legitimidad de normas y políticas establecidas. Para lograrlo, se dio un gran

paso durante el periodo estudiado hacia ello, con el establecimiento de normas y acuerdos concertados, producto del diálogo y la negociación, elementos vitales de reafirmación de la democracia.

Es así como se configuró la filosofía compartida de los actores en cuanto al régimen político de la época, dentro del cual se perseguía el desarrollo y progreso de la sociedad venezolana en su conjunto.

Optimización de las funciones del Estado: en relación a este punto, los actores coincidían en que para incrementar la eficacia y eficiencia de las funciones inherentes al Estado, era necesario generar cambios en el gabinete gubernamental que trabajaría conjuntamente con el Presidente de la República, de manera de tener un equipo en el que sus integrantes contaran con el apoyo y confianza popular, conformado por personas preparadas, con voluntad de acción y pericia en la conducción de la Nación, logrando así un equipo armónico.

Por otro lado, era esencial erradicar la incompetencia del Estado y la corrupción dentro del mismo, enemigos de la rectitud y honestidad que debe caracterizar las funciones y acciones del Estado, así como también, enemigo de la credibilidad del pueblo en el Estado y sus dirigentes. Para lograr ésto, se planteó incrementar la eficacia de la gerencia pública, para además de eliminar la incompetencia y la corrupción, proporcionarle a la sociedad venezolana un mayor bienestar.

Resultaba esencial a su vez, transformar al Estado, en el sentido de, por un lado, descentralizarlo administrativamente, es decir, que el Estado pudiera delegar funciones a los gobiernos regionales de los diversos Estados y Municipios que conformaban el país, quedándose con aquellas funciones que implicaran una responsabilidad indelegable, propia del gobierno central, tratando así de dar cumplimiento a compromisos adquiridos. Por otro lado, para

lograr la transformación del Estado, éste debía centrarse en el diseño, aplicación y promoción de políticas y estrategias que conllevaran el desarrollo social y económico del país, lo cual dada su naturaleza y alcance no podía ser realizado por particulares; todo ello, conjuntamente con una gerencia pública eficaz y el logro de la armonía en el equipo de gobierno, contribuiría a mejorar la situación de crisis que caracterizó al país antes y durante el periodo estudiado.

Economía: la postura ideológica de los actores con respecto a la economía venezolana, durante el periodo 1994 – 1999, era compatible, ya que los mismos coincidían en lo imprescindible de identificar y llevar a cabo acciones y soluciones conjuntas que propiciaran el fortalecimiento económico, a través de, por ejemplo, la superación de uno de los elementos que más fuertemente golpeó a la economía del país en ese periodo, como lo fue la inflación.

Esas acciones conjuntas se vieron reflejadas, en aspectos como el pacto anti – inflacionario, propuesto por el gobierno en 1995 y aceptado por los demás actores, con el cual se perseguía contrarrestar la inflación, partiendo de controles concertados aplicados a los precios, los salarios, el déficit fiscal, entre otros; todo lo cual se hizo como una vía para sanear la economía.

Otro aspecto que refleja la cohesión ideológica de los actores en torno a la economía, es el referido al apoyo por ellos brindado a la Agenda Venezuela, aún cuando sostenían que la misma significaba grandes sacrificios para la totalidad de la población, pero que era indispensable para lograr una economía sana y eficiente y contribuir con ello al desarrollo del país y a la superación de la desocupación.

Adicionalmente, los actores creían que para lograr una economía eficaz que consecuentemente abriera paso a un país desarrollado con elevados

niveles de empleo, era esencial la presencia de una economía caracterizada por la libre competencia de los mercados, donde existiera diversidad de oferentes de bienes y servicios y donde los demandantes pudieran seleccionar los bienes o servicios a adquirir, dependiendo de sus necesidades y preferencias.

Progreso y modernización del país: diversidad de acciones debían llevarse a cabo de manera de conducir al país hacia el progreso y modernización, donde los actores conjuntamente con el resto de la población venezolana se convirtieran en los principales protagonistas de ese progreso.

En ese sentido, los actores consideraban importante estar a tono en cuanto a conocimiento y adopción de nuevas tecnologías, en una época donde cada vez era mayor la proliferación de más y mejores sistemas de información.

Otro elemento esencial para ellos, era que cada día se hiciera presente con mayor fuerza la integración de esfuerzos entre trabajadores y empleadores, a través del diálogo social, para con ello por una parte dar su aporte a la estabilidad del país, en pro del bienestar social y beneficio colectivo y por la otra, modernizar las relaciones de trabajo venezolanas.

Adicionalmente, los actores creían en que uno de los elementos vitales para que Venezuela se modernizara y progresara, radicaba en el aporte que la misma ciudadanía podía dar a esta causa, mediante sus conocimientos y experiencias, importantes para la obtención del beneficio de la sociedad en general. A su vez, consideraban tarea directa de todos los sectores del país, luchar juntos para erradicar una cultura implantada en el país desde tiempo atrás, referida a la cultura del reparto, del logro sin esfuerzo.

El progreso y modernización del país, también debía hacerse presente a través de aspectos relacionados con lo económico, como la promoción y

fortalecimiento por parte del sector empresarial y del gobierno de una economía competitiva, en la cual se estimulara el logro de altos niveles de productividad y calidad, encaminados al logro de beneficios colectivos. Aunado a ello, se consideraba importante el aprovechamiento de las ventajas competitivas, comparativas y complementarias presentes en el país, lo cual podría evidenciarse por ejemplo a través de la creación de bloques económicos.

Relación entre los actores: en torno a este tema existía consenso entre los actores, en cuanto a que por un lado estas relaciones en principio estuvieron marcadas por las diferencias de intereses existentes entre ellos, lo cual dificultaba las mismas. Sin embargo, más allá de eso, los actores creían firmemente en la voluntad de las partes para trabajar conjunta y concertadamente en la obtención y desarrollo de relaciones armónicas, para poder así superar las dificultades entre ellos.

Los actores coincidían en que tal trabajo concertado se reflejaba en el tripartismo, hecho característico de la época y el cual había que hacer cada vez más evidente y presente entre ellos, en virtud del beneficio conjunto de las partes y en pro de la solución de la diversidad de problemas presentados en el ámbito socio – económico.

Para los actores, el máximo aporte dado por ellos a la sociedad y a la historia venezolana era justamente el tripartismo, generado a partir de la adopción de mecanismos participativos, presentes en sus relaciones.

Los actores compartían la creencia de que estrechamente unido al tripartismo, en sus relaciones estuvo muy presente el diálogo social y el intercambio de conocimientos y experiencias, lo cual los llevó a lograr la madurez de sus relaciones y en consecuencia una mayor capacidad para enfrentar y tratar de solventar conjuntamente nuevas situaciones presentadas en el mundo laboral.

De acuerdo a M. Bernardoni (entrevista personal, Agosto 13, 2004), las relaciones dadas entre los actores, durante el periodo, no fueron perfectas, hubo mucha conflictividad en ellas, pero siempre se trataba de buscar un arreglo, mediante el diálogo, sin la exclusión de nadie. En torno a este mismo punto, R. Penso (entrevista personal, Agosto 3, 2004), expresaba que a pesar de que siempre se trató de buscar el consenso, tales relaciones fueron al mismo tiempo fluidas y controversiales, debido a los acuerdos y desacuerdos dados entre los actores. En opinión de A. Concheso (entrevista personal, Agosto 6, 2004), dichas relaciones no fueron excelentes, hubo discusiones muy fuertes, pero más allá de ello, los actores siempre mostraron disposición a dialogar para alcanzar un acuerdo.

CAPÍTULO IX

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de la realización del presente estudio, el investigador pudo llegar a establecer las conclusiones que a continuación son presentadas.

El periodo transcurrido entre los años 1994 y 1999, fue un periodo en el cual el Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, estuvo caracterizado por diversidad de acontecimientos y hechos que determinaron su desenvolvimiento.

Cada uno de los actores estudiados del sistema (FEDECAMARAS, CTV y Ministerio del Trabajo), se abocó a la defensa de los intereses particulares de sus representados, en torno a lo cual giraron sus funciones y acciones. Como ejemplo de ello, se tiene la posición fijada por FEDECAMARAS en relación a la eliminación de la retroactividad en el cálculo de las prestaciones sociales, debido a los altos costos que ésto significaba para los empresarios; la CTV apoyó y luchó por la salarización de los bonos, de manera de elevar los beneficios recibidos por los trabajadores; por su parte el Ministerio del Trabajo, asumió la coordinación de la Comisión Tripartita tratando de armonizar las relaciones entre el actor patrono y el actor obrero.

Sin embargo, fue notable la unión y el esfuerzo conjunto de estos tres actores, con el objeto de buscar soluciones satisfactorias a la preocupante situación que vivía el país para el momento. A juicio del investigador, elementos como el apoyo dado por los actores a Rafael Caldera, al ser electo como Presidente de la República para el periodo 1994 – 1999; el respaldo al programa de ajuste macroeconómico, denominado Agenda Venezuela; y la diversidad de normas y acuerdos a los que llegaron en conjunto, se constituyeron en hechos que denotan la disposición de los tres actores a

proporcionar un mayor bienestar no solo a sus representados, sino también al pueblo venezolano en general.

Lo anterior no quiere decir en lo absoluto, que las relaciones entre los actores siempre fueron de paz y cordialidad; por el contrario, en algunos casos también hubo diferencias entre ellos, dado lo contrapuesto de sus intereses. Tal es el caso de la dificultad que surgió entre dichos actores para establecer acuerdos en torno al tema de las prestaciones e incrementos salariales.

A pesar de las diferencias entre los actores, prevaleció el interés compartido de hacer a un lado sus desacuerdos en pro del bienestar colectivo, lo cual sin duda se constituyó en un acontecimiento imborrable de la historia de Venezuela y de sus relaciones laborales que se evidenció en los diversos acuerdos firmados entre los actores como el ATSSI, el ATSAM, entre otros.

Con respecto al entorno laboral característico del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano durante el periodo estudiado, el incremento de los niveles de desocupación alcanzados, fue uno de los aspectos que más críticamente afectó a la fuerza de trabajo del país, situación debida a la conjunción de diversos elementos, como por ejemplo, la difícil situación económica venezolana, de la cual los patronos no escapaban, los grandes avances dados en materia de diseño e implantación de nuevas tecnologías, lo que incidía directamente en la reducción de mano de obra considerada innecesaria; eso sin contar el incremento de los pasivos laborales que a juicio de los patronos les reportaba la liquidación de su personal, lo cual dio paso a la rotación de personal y por consiguiente al desempleo.

En materia económica, resaltan desde el punto de vista del investigador, los elevados niveles inflacionarios registrados durante el periodo, lo cual tuvo una marcada influencia en el ámbito laboral, en lo que a salario se refiere y consecuentemente en el poder adquisitivo, lo que generaba una caída en la

demanda de productos así como también en la capacidad económica de los patronos para incrementar la remuneración, generándose con ello un círculo vicioso.

En relación al poder que tuvieron los actores en las negociaciones realizadas, se puede decir que el mismo fue ejercido conjuntamente por los tres actores para el establecimiento de normas y acuerdos que legislaran en materia laboral. Ciertamente, pudiera pensarse que algunos de los aspectos de tales normas favorecieron y cumplieron con las exigencias de uno u otro actor, como podría ser el caso de la eliminación de la retroactividad en el cálculo de las prestaciones sociales, pero a esto se llegó a raíz de una mesa de negociación en la que cada parte expresaba sus ideas, opiniones y argumentos y dialogaban para llegar a un consenso.

En torno a la Normativa, la misma a juicio del investigador, fue la variable de mayor relevancia dentro del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano durante el periodo 1994 – 1999 (sin menoscabo de la importancia del resto de las variables del sistema), debido a la gran cantidad y diversidad de temas tratados por los actores a partir de la Comisión Tripartita, entre los cuales se pueden mencionar, la reforma de la LOT, la creación de la LOSSI y la revisión concertada del salario mínimo. Pero más allá de ello, al ser normas y acuerdos que se establecieron de una manera consensuada y paccionada, sentaron un precedente en el mundo de las relaciones laborales venezolanas, dada la concertación y el diálogo realizado para su establecimiento.

Los actores durante el periodo estudiado coincidieron en diversidad de aspectos tratados en este estudio, por lo que en opinión del investigador existió compatibilidad ideológica entre ellos, reflejada en sus ideas y creencias, lo cual es importante debido a que es justamente la ideología el elemento aglutinador del sistema y el que le proporciona estabilidad. Elementos como la concepción por parte de los actores de la democracia como el régimen que propiciaba la

libertad y la participación y en la que era posible la coexistencia de diversidad de intereses, y la creencia de que el diálogo y la concertación permitían el incremento de la armonía de las relaciones entre ellos y un clima de paz y confianza, dan muestra de dicha compatibilidad ideológica.

Realizado el análisis de estas consideraciones parciales, corresponde ahora presentar conclusiones generales e integradas del estudio. En torno a este punto, ha sido evidente la constante y dinámica interacción de los actores (representados por sus respectivas organizaciones), los cuales se encontraban sumergidos en toda una trama normativa que regulaba sus acciones y relaciones, de cuya elaboración, todos ellos en conjunto fueron sus principales protagonistas y a partir de las cuales trataron de solventar muchos de los problemas laborales característicos de la época.

Adicionalmente, los actores en su interacción, se encontraban inmersos dentro de un contexto en el que sus propias características y hechos relacionados con el mismo, fueron determinantes en las decisiones tomadas y en las actuaciones realizadas. Por su parte, el consenso ideológico entre los actores los mantuvo unidos, con miras a la consecución de sus objetivos compartidos, planteados en el transcurso del periodo 1994 – 1999.

Fue así como finalmente, a través del tratamiento dado a las variables consideradas en este estudio, el investigador pudo dar respuesta a la pregunta de investigación, puesto que el Sistema de Relaciones Industriales en Venezuela, de acuerdo a la teoría de John T. Dunlop, se desarrolló durante el periodo 1994 – 1999 respondiendo con un consenso ideológico planteado entre los actores a un contexto mayormente caracterizado por el desempleo, la inflación y el poder ejercido conjuntamente por los mismos, lo cual permitió a su vez el establecimiento de normas y acuerdos que regularan sus relaciones y el entorno laboral en el cual se desarrollaban. Asimismo, al señalar las características y actuación de los actores, determinar la normativa y las

características del contexto en el que se desarrolló el sistema, y definir la ideología de los actores, se lograron los objetivos planteados al inicio de la investigación.

Partiendo del estudio aquí presentado, el investigador se planteó solo una recomendación que hacer; la misma va dirigida a todas aquellas personas formadas o no en la disciplina de las Relaciones Industriales, que sientan especial interés por el mundo laboral, a adentrarse y profundizar más sobre la misma, a través de la investigación y a no dejarse vencer por obstáculos como por ejemplo sentir en la etapa de recolección de información que será muy difícil obtener la misma, dada la desorganización o el descuido y en algunos casos cierre (caso de la Biblioteca de FEDECAMARAS y la de la CTV) en que se encuentran muchos de los centros de documentación y fuentes de información directamente relacionados con el tema aquí tratado.

Ciertamente, en ocasiones la tarea de recolección de información se plantea con mucha dificultad, más aún cuando se trata de acontecimientos ocurridos en el pasado, pero la misma no es imposible de lograr. La información siempre existe, solo hay que esforzarse un poco para obtenerla y jamás desanimarse.

A partir de la elaboración de este estudio y la labor de investigación englobada en él, se pudo estudiar y conocer con mayor detalle, aspectos que no solo son característicos del mundo de las Relaciones Industriales sino también de la historia de un país, como lo es Venezuela, lo cual resultó de sumo interés para el investigador.

GLOSARIO DE ABREVIATURAS

ATSAM: Acuerdo Tripartito para la Revisión de los Salarios Mínimos.

ATSSI: Acuerdo Tripartito de Seguridad Social Integral y Política Salarial.

BCV: Banco Central de Venezuela.

COPEI: Comité de Organización Política Electoral Independiente.

CTV: Confederación de Trabajadores de Venezuela.

FEDECAMARAS: Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

FMI: Fondo Monetario Internacional.

INCE: Instituto Nacional de Cooperación Educativa.

IVSS: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

LOSSI: Ley Orgánica de Seguridad Social Integral.

LOT: Ley Orgánica del Trabajo.

OCEI: Oficina Central de Estadística e Informática.

PEC: Política de Empleo Concertada.

RLOT: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

UNA: Universidad Nacional Abierta.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F.G. (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración* (3^a ed.). Caracas: Editorial Episteme.

Banco Central de Venezuela. (1995). *Informe económico*. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1996). *Informe económico*. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1997). *Informe económico*. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1998a). *Anuario de estadísticas. Precios y mercado laboral*. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1998b). *Informe económico*. Autor.

Bardin, L. (1986). *Análisis de contenido*. Madrid: Ediciones Akal. Versión en español realizada por César Suárez, de la obra original publicada por Press Universitaires de France, en el año 1977.

Bautista Urbaneja, D. (1997). *La política venezolana desde 1958 hasta nuestros días* (1^a ed.). Fundación Centro Gumilla.

Brito Querales, A. (2002). Sección de estadística socio-económica y laboral [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 37.

Chemical Bank. (1994, Julio 24). Informe del Chemical Bank. Insostenibles a mediano plazo medidas económicas de Caldera. *El Nacional*, p. 1/Economía.

Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. España: Mc Graw Hill. Versión en español realizada por Marta Díaz Ugarte y Susana Díaz Ugarte.

Dunlop, J.T. (1978). *Sistemas de relaciones industriales* (1ª ed.). Barcelona, España: Ediciones Península. Versión en español realizada por Amadeo Monrabá, de la obra original denominada Industrial Relations Systems, publicada por Southern Illinois University Press, en el año 1958, en Estados Unidos.

Dunlop, J.T. (1993). *Industrial Relations Systems* (ed. Revisada). Boston: Harvard Business School Press.

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1995). *Actuaciones del directorio 1994 – 1995*. Asamblea Anual de FEDECAMARAS. Maracay, del 17 al 22 de Julio de 1995. Autor.

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1996). *Actuaciones del directorio 1995 – 1996*. LII Asamblea Anual. Maturín, del 23 al 27 de Julio de 1996. Autor.

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1997). *Actuaciones del directorio 1996 – 1997*. LIII Asamblea Anual de FEDECAMARAS. Puerto La Cruz, del 22 al 26 de Julio de 1997. Autor.

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1999). *Actuaciones del directorio 1998 – 1999*. LV Asamblea Anual de FEDECAMARAS. Maracaibo, del 27 al 31 de Julio de 1999. Autor.

González, M., y Regueiro, J. (1983). *El sistema de relaciones industriales en el período constitucional del Doctor Rafael Caldera (1969-1973)*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación* (2^a ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, S. (Ed.). (1998). *Gran enciclopedia de Venezuela 1948 – 1998* (Vol. 4). Caracas: Editorial GLOBE.

Herrera Luque, F. (2000). *Cinco siglos de historia irreverente. De los viajeros de indias a 1998* (1^a ed.). Caracas: Grijalbo.

Kerr, C., Dunlop, J., Harbison, F., y Myers, Ch. (1963). *El industrialismo y el hombre industrial*. Buenos Aires: Eudeba Editorial Universitaria. Versión en español realizada por Rolando González Zanzini, de la obra original denominada *Industrialism and Industrial Man. The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, publicada por Harvard University Press, en el año 1960, en Massachusetts.

Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido: Teoría y práctica* (1^a ed.). España: Ediciones Paidós. Versión en español realizada por Leandro Wolfson, de la obra original denominada *Content Analysis. An Introduction to its Methology*, publicada por Sage Publications, en el año 1980, en Newbury Park.

Maza Zavala, D. (1996a). El salario mínimo. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Maza Zavala, D. (1996b). El informe morgan. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Maza Zavala, D. (1996c). La otra orilla. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Maza Zavala, D. (1996d). La vía dolorosa. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Meyer, P. (1992). *Probabilidad y aplicaciones estadísticas* (ed. Revisada). Argentina: Addison-Wesley Iberoamericana. Versión en español realizada por Paul L. Meyer, de la obra original denominada *Introductory Probability and Statiscal Applications* por Addison-Wesley Publishing Company, en el año de 1970, en Massachusetts.

Ministerio del Trabajo. (1995). *Memoria y cuenta 1994*. Caracas: Autor.

Ministerio del Trabajo. (1996a). *Anuario estadístico laboral*. Caracas. Autor.

Ministerio del Trabajo. (1996b). *Memoria y cuenta 1995*. Caracas: Autor.

Ministerio del Trabajo. (1997). *Memoria y cuenta 1996*. Caracas: Autor.

Ministerio del Trabajo. (1998). *Memoria y cuenta 1997*. Caracas: Autor.

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1999). *Memoria y cuenta 1998*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1996). *Anuario estadístico de Venezuela 1994*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1997a). *Anuario estadístico de Venezuela 1995*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1997b). *Anuario estadístico de Venezuela 1996*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1997c). *Encuesta de hogares por muestreo 1967-1997*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1997d). *Indicadores de la fuerza de trabajo. Primer semestre 1997*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1998). *Anuario estadístico de Venezuela 1997*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1999a). *Anuario estadístico de Venezuela 1998*. Caracas: Autor.

Oficina Central de Estadística e Informática. (1999b). *Indicadores de la fuerza de trabajo. Segundo semestre 1998*. Caracas: Autor.

República de Venezuela. Ley Orgánica de Seguridad Social Integral. Gaceta Oficial Nº 5.199 Extraordinario de fecha 30 de Diciembre de 1997.

República de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Nº 4.240 Extraordinario de fecha 20 de Diciembre de 1990.

República de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de fecha 19 de Junio de 1997.

República de Venezuela. Reglamento de la Ley del Trabajo. Gaceta Oficial N° 1.631 Extraordinario de fecha 31 de Diciembre de 1973.

República de Venezuela. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.292 Extraordinario de fecha 25 de Enero de 1999.

República de Venezuela. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo para la Revisión Concertada de los Salarios Mínimos. Gaceta Oficial N° 36.366 de fecha 5 de Enero de 1998.

Robertson, M. (1999). *El sistema de relaciones industriales venezolano (1989-1994)*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Sabino, C.A. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Santalla Peñaloza, Z.R. (2003). *Guía para la elaboración formal de reportes de investigación*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Santana, G., y Urquijo, J. I. (1998). Crónica Laboral Documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 34.

Santana G., y Urquijo, J. I. (1999). Crónica Laboral Documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 35.

Seijas, F. L. (1999). *Investigación por muestreo* (3^a ed. Revisada). Caracas: Ediciones FACES – Universidad Central de Venezuela.

Universidad Nacional Abierta. (1983). *Técnicas de documentación e investigación I. Estudios generales I* (5ª ed.). Caracas: Autor.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2001). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: Autor.

Urquijo, J. I. (2000). *El movimiento obrero de Venezuela* (1ª ed.). Caracas: Editorial Texto.

Urquijo, J. I. (2001). *Teoría de las relaciones industriales de cara al siglo XXI* (3ª ed.). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1994). Crónica Laboral Documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 30.

Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1995). Crónica Laboral Documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 31.

Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1996). Crónica Laboral Documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 32.

Urquijo, J. I., Bonilla, J., y Santana, G. (1997). Crónica Laboral Documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 33.

Villasmil Prieto, H., y Carballo Mena, C. A. (1998). *Diálogo y concertación social en Venezuela*. Caracas: UCAB – El Centauro Editores.

Infografía Consultada:

Confederación de Trabajadores de Venezuela. (2004). *Estatutos de la confederación de trabajadores de Venezuela (C.T.V.)*. Recuperado en Agosto 24, 2004, de <http://www.ctv.org.ve/estatutos.html>

El Universal. (1996a). *Anunció Min-Trab. En 4 semanas estará listo proyecto social de prestaciones sociales*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1996/07/16/P1621.shtml>

El Universal. (1996b). *Empresarios aumentan su optimismo*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1996/12/03/03201C.shtml>

El Universal. (1996c). *Venezuela volverá a crecer en 1997 según proyecciones del FMI*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1996/09/26/C26VNE.shtml>

El Universal. (1997a). *Caldera: aumento de sueldos era ineludible*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1997/05/02/02102A.shtml>

El Universal. (1997b). *El sindicalismo dio un salto cualitativo*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1997/05/02/02201B.shtml>

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (2004a). *Fedecamaras: Quiénes somos?*. Recuperado en Marzo 09, 2004, de <http://www.fedecamaras.org.ve/quienes/fquienes/fquienes.html>

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (2004b). *Misión y Visión*. Recuperado en Marzo 09, 2004, de <http://www.fedecamaras.org.ve/quienes/fmisvis.html>

Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (2004c). *Perfil histórico*. Recuperado en Marzo 09, 2004, de <http://www.fedecamaras.org.ve/quienes/fperhis.html>

Fermín, J. (1998). *Venezuela: Un país en una eterna encrucijada*. Recuperado en Marzo 2, 2004, de http://www.alainet.org/active/show_text.php3?key=181

García Otero, P. (1996). *Gobierno dio giro de 360 grados hacia ortodoxia. La crisis financiera desbordó al gobierno*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1996/08/06/C6CR.shtml>

García Otero, P. (1997). *Mientras se acelera la modificación del régimen de prestaciones. Decretada inamovilidad laboral*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1997/03/20/20201A.shtml>

Gómez, C. R. (1996). *El Consejo de economía nacional estima que solo en un año la miseria pasó de 34% a 74%. Cautela y preocupación amerita situación social del país*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://www.eluniversal.com/1996/12/09/09201D.shtml>

Hernández, C. (1996). *En manos del gobierno la paz laboral del sector público*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://www.eluniversal.com/1996/12/02/02102A.shtml>

Hernández, G. A. (1997). *Proponen algunos parlamentarios ante ola de despidos. Piden al gobierno emergencia laboral*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1997/07/24/24204EE.shtml>

Maracara, L. A. (1998). *Esperan que repunte la ocupación en sector comercio. Contracción económica agrava el desempleo*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1998/10/27/27201EE.shtml>

Presidencia del Dr. Rafael Caldera (1993 – 1998) 2do período. (2004). Recuperado en Marzo 17, 2004, de <http://www.nodo50.org/alerta/rafael.htm>

Rafael Caldera – gobiernos. Segundo gobierno de Rafael Caldera 1994 – 1999. (2004). Recuperado en Marzo 2, 2004, de <http://www.convergencia.org.ve/caldera/?pag=gobiernos2>

Sabino, C. (1995). *La Política Económica de Venezuela*. Recuperado en Marzo 2, 2004, de http://www.aipenet.com/indice/article.asp?Articulo_id=2149

ANEXO A

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Fecha: / / .

Entrevista Semiestructurada

Datos del Entrevistado:

1. Nombre del Entrevistado.
2. Cargo / funciones desempeñadas en la actualidad.
3. Cargo / funciones desempeñadas durante el segundo período presidencial de Rafael Caldera.

Preguntas de interés para la realización de la investigación:

1. A nivel general, ¿cuáles constituyeron los hechos más resaltantes del período en estudio (en materia económica, social, política, etc.)?.
2. ¿ Cuáles fueron los hechos más resaltantes del período en estudio a nivel laboral (exceptuando los relacionados con la legislación laboral, los cuales serán tocados más adelante)?.
3. ¿Qué motivó tales hechos?; ¿cuál fue su desarrollo y cuáles sus consecuencias?.
4. ¿ Cuáles actores estuvieron involucrados en estos hechos?.
5. ¿Qué aspectos caracterizaron a cada actor?.
6. ¿Cuál fue la actuación de cada actor en dichos acontecimientos?.
7. ¿Qué beneficios reportó tales hechos para los actores (involucrados o no en su ocurrencia)?.
8. ¿Qué medidas fueron tomadas por los actores en pro del bienestar de la sociedad venezolana y cuáles repercutieron de forma negativa en dicha sociedad?.
9. ¿Cuáles eran los objetivos a ser logrados por los actores, durante el período en estudio?.
10. ¿Qué funciones eran desempeñadas por los actores, durante el período en estudio?.
11. ¿Cómo fue el desempeño de cada actor dentro de su propia organización?.
12. ¿Cómo era concebida por cada actor la relación entre ellos?.

13. ¿Sabe usted si Venezuela experimentó algún avance tecnológico durante la época en estudio?; ¿cuáles?.
14. ¿Cómo repercutieron dichos avances en la vida laboral del país?.
15. A nivel general, ¿existió algún tipo de limitaciones o restricciones financieras o de presupuesto en la época estudiada, que frenara el desarrollo de la economía y en consecuencia repercutiera en el ámbito laboral?.
16. Para la época objeto de estudio, ¿cómo fue el comportamiento del mercado, en lo referente a demanda de productos a nivel nacional, importaciones, exportaciones, etc?.
17. ¿Cuál fue el comportamiento de la inflación para el período en estudio y su repercusión en el poder adquisitivo y calidad de vida de la población?.
18. ¿De qué manera afectó toda esta actividad económica las actuaciones de cada actor y sus acciones conjuntas?.
19. ¿Cuál fue la legislación laboral promulgada durante el período, respecto a reformas efectuadas a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento y regulación de la Seguridad Social, entre otras?.
20. ¿Cuál era el contenido de dicha legislación?; ¿qué aspectos, situaciones o relaciones entre los actores pretendía regular?.
21. ¿Cuál fue la causa de su promulgación?.
22. ¿Cuáles actores participaron en su elaboración y promulgación?.
23. ¿De qué manera influyó cada actor en los acuerdos y normas establecidas? / ¿algunos de los actores incitó su elaboración y posterior promulgación?; ¿por qué?.
24. ¿Cómo afectó dicha legislación la relación entre los actores?.
25. ¿Realmente dicha legislación consiguió normar aquellos hechos o situaciones objeto de su regulación?.
26. ¿Cuál fue la reacción de la comunidad laboral venezolana ante la legislación promulgada?.
27. ¿Qué beneficios conllevó la mencionada legislación?.
28. Si la legislación promulgada constituyó reformas a leyes aprobadas en períodos presidenciales anteriores, ¿en qué consistió dicha reforma?.

29. Luego de aprobada, ¿la legislación sufrió cambios o alteraciones durante el período en estudio?; ¿cuáles fueron?.
30. ¿Cuál fue la ideología de cada actor con respecto al régimen político de la época, la optimización de las funciones administrativas del Estado, la economía, progreso y modernización del país?.

Tiempo Entrevista:

Hora Comienzo: _____

Hora Culminación: _____

ANEXO B

RESULTADOS DE MUESTREO REALIZADO

Resultados de Muestreo Realizado

Documento	Población	Muestra
Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1995). <i>Actuaciones del directorio 1994 – 1995.</i>	18	16
Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1996). <i>Actuaciones del directorio 1995 – 1996.</i>	38	31
Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1997). <i>Actuaciones del directorio 1996 – 1997.</i>	26	22
Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1999). <i>Actuaciones del directorio 1998 – 1999.</i>	2	-
Ministerio del Trabajo. (1995). <i>Memoria y cuenta 1994.</i>	2	-
Ministerio del Trabajo. (1996b). <i>Memoria y cuenta 1995.</i>	2	-
Ministerio del Trabajo. (1997). <i>Memoria y cuenta 1996.</i>	2	-
Ministerio del Trabajo. (1998). <i>Memoria y cuenta 1997.</i>	5	-
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1999). <i>Memoria y cuenta 1998.</i>	3	-
Chemical Bank. (1994, Julio 24). Informe del Chemical Bank. Insostenibles a mediano plazo medidas económicas de Caldera. <i>El Nacional.</i>	1	-
El Universal. (1996a). <i>Anuncio Min-Trab. En 4 semanas estará listo proyecto social de prestaciones sociales.</i>	1	-
García Otero, P. (1996). <i>Gobierno dio giro de 360 grados hacia ortodoxia. La crisis financiera desbordó al gobierno.</i>	1	-
El Universal. (1996c). <i>Venezuela volverá a crecer en 1997 según proyecciones del FMI.</i>	1	-
Hernández, C. (1996). <i>En manos del gobierno la paz laboral del sector público.</i>	1	-
El Universal. (1996b). <i>Empresarios aumentan su optimismo.</i>	1	-
Gómez, C. R. (1996). <i>El Consejo de economía nacional estima que solo en un año la miseria pasó de 34% a 74%. Cautela y preocupación amerita situación social del país.</i>	1	-
García Otero, P. (1997). <i>Mientras se acelera la modificación del régimen de prestaciones. Decretada inamovilidad laboral.</i>	2	-

Documento	Población	Muestra
Hernández, G. A. (1997). <i>Proponen algunos parlamentarios ante ola de despidos. Piden al gobierno emergencia laboral.</i>	1	-
Maracara, L. A. (1998). <i>Esperan que repunte la ocupación en sector comercio. Contracción económica agrava el desempleo.</i>	1	-
El Universal. (1997b). <i>El sindicalismo dio un salto cualitativo.</i>	2	-
El Universal. (1997a). <i>Caldera: aumento de sueldos era ineludible.</i>	4	-
<i>Presidencia del Dr. Rafael Caldera (1993 – 1998) 2do período. (2004).</i>	1	-
Fermin, J. (1998). <i>Venezuela: un país en una eterna encrucijada.</i>	1	-
<i>Rafael Caldera – gobiernos. Segundo gobierno de Rafael Caldera 1994 – 1999. (2004).</i>	2	-
Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1994). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>	4	-
Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1995). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>	22	19
Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1996). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>	33	27
Urquijo, J. I., Bonilla, J., y Santana, G. (1997). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>	19	17
Santana, G., y Urquijo, J. I. (1998). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>	15	14
Santana, G., y Urquijo, J. I. (1999). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>	6	-
Hernández, S. (Ed.). (1998). <i>Gran enciclopedia de Venezuela 1948-1998.</i>	3	-
Bautista Urbaneja, D. (1997). <i>La política venezolana desde 1958 hasta nuestros días.</i>	2	-
Urquijo, J. I. (2000). <i>El movimiento obrero de Venezuela.</i>	10	9
Maza Zavala, D. (1996a). <i>El salario mínimo.</i>	1	-
Maza Zavala, D. (1996b). <i>El informe morgan.</i>	1	-
Maza Zavala, D. (1996c). <i>La otra orilla.</i>	2	-
Maza Zavala, D. (1996d). <i>La vía dolorosa.</i>	1	-
Villasmil Prieto, H., y Carballo Mena, C. A. (1998). <i>Diálogo y concertación social en Venezuela.</i>	17	15

ANEXO C

REGISTRO DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS OBTENIDAS EN EL MUESTREO

Registro de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis ^a	Referencia
Contexto	Características del entorno laboral	Es el mundo de las autopistas en pantalla y las realidades virtuales y nadie puede dudar ya, que es y será, cada día más.	2
		- Los RECURSOS HUMANOS PREPARADOS pueden compensar la pérdida de empleo, por las innovaciones tecnológicas en los procesos productivos (...). (...) El empresariado venezolano ha participado activamente desde hace mucho tiempo en la formación, capacitación y adiestramiento de los recursos humanos, bien sea directamente en sus lugares de trabajo, becando a su fuerza de trabajo o a través de financiamiento a instituciones que se dedican a tal fin. Los empresarios estamos convencidos que no hay desarrollo sin la formación del recurso humano, por lo tanto, apoyamos y apoyaremos cualquier programa inherente a la formación profesional (...).	3
		(...) Caldera recordó la conveniencia de generar nuevos empleos, para generar nuevos puestos de trabajo (...).	26
		(...) el problema fundamental es el desempleo (...), vamos a poner a funcionar las plantas industriales inactivas y vamos a impulsar al sector construcción. Nuestro objetivo es derrotar el desempleo y la inflación (...). (...) los resultados dados a conocer por empresas de consultoría privada, (...) revelaron que el fenómeno del desempleo tendía a agudizarse como consecuencia de la recesión económica (...). - En una reunión sostenida entre el Ministro de la Secretaría, Andrés Caldera Pietri, y los representantes de la CTV, los dirigentes laborales plantearon el incumplimiento del pago de los compromisos que el Gobierno ha adquirido para con los trabajadores (...). Además agregó Iriarte, la cifra del desempleo manejada por la CTV es del 20% y con tendencia a crecer (...). (...) La cifra de desempleo preocupa particularmente a los directivos de la CTV, que afirman que muchas empresas se han visto forzadas al cierre y a la quiebra (...).	27
		(...) La Ministra del Trabajo indicó que la idea es que se establezca una nueva base para elevar los ingresos de los trabajadores en todos los sectores de la economía nacional. "Esta es una forma de comenzar el año con una situación laboral armónica que permita acometer importantes planes contra el desempleo".	29

^aTodas las unidades de análisis contenidas en este Registro son citas textuales de los documentos de los cuales fueron extraídas.

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Características del entorno laboral (continuación)	• (...) el Gobierno y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) implementaría en marzo un programa para reactivar el empleo y mejorar los niveles de preparación de los trabajadores que están y que incursionarán en el mercado laboral (...).	29
		• (...) la revolución de las tecnologías disminuye el número de puestos de trabajo en todos los sectores. Miles de personas son sustituidas por las soluciones de la informática (...). • (...) los altos índices de desempleo podrían constituir un elemento altamente explosivo desde el punto de vista social.	30
		• (...) los cambios tecnológicos, la flexibilización laboral y el nuevo rumbo de la economía, caracterizada por la globalización, está generando altos volúmenes de desempleo (...).	33
		• (...) el desempleo (...) ha venido a revestir, entre nosotros, carácter prioritario en la agenda del debate que reúne a los interlocutores sociales (...). • (...) los interlocutores sociales asumieron (...) el objetivo de desarrollar de modo paccionado o consensuado una política de empleo que atendiese los problemas estructurales que evidencia nuestro mercado de trabajo (...). • (...) se estimó conveniente adoptar como medida de fomento del empleo de ciertos grupos de la población particularmente marginados del mercado de trabajo, como sería la fijación de salarios mínimos diferenciados (...).	38

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Situación de la economía	• FEDECAMARAS apoya las medidas anunciadas por el Presidente de la República por ser obligatorias e ineludibles, con el contexto de crisis que hemos vivido. • El aumento del salario mínimo y de los bonos que serán afectados por la decisión final que se tome en el Congreso, de ninguna manera, van a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y familiares que perciban este ingreso, porque el Gobierno nacional no ha tomado las necesarias decisiones que eviten el continuo crecimiento de la inflación.	2
		• Nosotros en Fedecámaras, y ustedes lo saben, hemos apoyado iniciativas importantes, como la disminución de la tasa de inflación (...). • (...) el alto desempleo que existe en el país y al que tenemos que forzosamente lograr minimizar, y allí también la CTV y nosotros hemos, propuesto planes de obras para la infraestructura, planes de obras para viviendas, que, no son de ninguna manera inflacionarios y que permiten un empleo violento para que se pueda resolver el problema del desempleo y por ende el problema de la economía familiar del país (...). • (...) la generación de empleo, asunto muy urgente que debe resolverse, por cuanto, es otro de los graves problemas del país que debemos superar en beneficio de la economía.	3
		• (...) crecimiento de la informalidad y de la misma tasa de desempleo abierto (...) y una caída de los salarios reales bruto que viene ocurriendo desde hace varios años que se viene a reflejar en términos de inestabilidad política, lo cual no es otra cosa que deterioro social progresivo (...).	4
		• (...) En primer lugar, el gobierno pasará a tener el control efectivo del sector bancario. Segundo, se aplicó un control de cambios y finalmente, se dio a conocer una lista de precios controlados para artículos básicos y servicios.	10
		• (...) el panorama económico que produjo el control y la pérdida de valor de la moneda comenzaron a prefigurarse en el mismo mes de febrero, cuando cinco bancos (...) se acogieron a un plan de auxilios financieros, pues, según señaló la presidenta de Fogade para la época, Esperanza Martinó (...) “será ilimitada la ayuda para los bancos con problemas”.	12
		• Tras infructuosos intentos de aplacar la inflación mediante controles de precios y del tipo de cambio, Venezuela eliminó estas restricciones en abril y adoptó un programa de mercado apoyado por el FMI.	13
		• Para los representantes de los gremios empresariales, la inflación de noviembre muestra signos positivos, que sin embargo deben concretarse en un mayor control de la inflación para lograr la meta de 1997, que es de 25% mensual.	15
		• Si bien la evolución de los indicadores económicos es calificable como positiva, ‘desde otros ángulos, particularmente desde el punto de vista social e incluso desde la óptica de operadores y agentes sociales, económicos y políticos, la situación exige cautela’.	16
		• (...) el diputado Alfredo Ramos (...) quien exhorta al Ejecutivo Nacional a que tome esta medida, ya que el número de desempleados por día alcanza a 400 trabajadores a nivel nacional.	18

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Situación de la economía (continuación)	• (...) 'la contracción de la economía tiende a agravar el problema del desempleo'.	19
		• 'Nosotros estamos interesados en que la estabilidad económica y el atractivo de las inversiones se orienten de una manera clara hacia la generación de puestos de empleo'. • (...) 'Será a través del empleo como vamos a lograr la recuperación de Venezuela'.	21
		• En 1996 anunció el programa llamado Agenda Venezuela que prometía restablecer el equilibrio macroeconómico y apalea la inflación (...).	22
		• (...) A finales del año 1996, las cuentas externas mejoran; renace el optimismo; se ordenan las cuentas fiscales; crece la inversión extranjera; (...) ocurre un franco avance de las privatizaciones; (...) se estabiliza el tipo de cambio; el sector financiero es saneado (...). • La Agenda Venezuela es un conjunto de políticas públicas implantadas por el gobierno del Presidente Rafael Caldera con el objetivo de reducir significativamente la inflación, restaurar la confianza interna y externa en nuestra economía, echar las bases de un crecimiento económico sostenido y reducir la pobreza, todo ello basado en principios de solidaridad y justicia social.	24
		• (...) Rafael Caldera suspendió las garantías económicas previstas en la Constitución Nacional, en principio con el fin de suspender el IVA, aprobado por el Presidente Velásquez, a nivel del consumidor (...).	25
		• Las siete manifestaciones ocurridas frente al Congreso en un mismo día (6 de septiembre de 1994) revelan una creciente tensión social por causas económicas y por falta de soluciones a problemas acumulados (...). • (...) la situación económica y social creada como consecuencia del sistema actual de prestaciones es muy difícil (...). • (...) si bien es cierto que se vive una terrible inflación también lo es que el Gobierno hace esfuerzos directos con acciones y con gestiones con todos los agentes de la vida nacional para que se pueda producir un cambio real que ataque de verdad la inflación (...).	26
		• (...) Edgar Romero Navas, Presidente de Fedecámaras, señaló que la actual situación económica es inviable (...). • Durante el último directorio de Fedecámaras, donde se estuvo analizando la problemática cambiaria, se concluyó que "el control de cambio había fracasado". En tal sentido, el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, afirmó que este mecanismo abre las puertas a una corrupción desbocada (...), el cual debe ser rechazada (sic) por toda la colectividad nacional. En esta línea exigen el retorno de la libertad cambiaria a la mayor brevedad posible.	27

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Situación de la economía (continuación)	El el acto (sic) de instalación del seminario “De la Crisis al Desarrollo”, el presidente de la República, Rafael Caldera, reconoció la gravedad de la crisis financiera exhortando al sector laboral a dar su aporte para superar la problemática actual (...).	27
		(...) La única forma de reactivar la economía, de traer la paz laboral es sincerando los salarios, sobre la base del costo de la canasta básica alimentaria (...).	29
		(...) es probable que muchas empresas del sector privado paguen el monto mínimo que establece la reformada Ley Orgánica del Trabajo, porque no acusan ganancias como consecuencia de la recesión económica que ha afectado el flujo de caja de muchas compañías.	30
		- En el campo de la economía, Caldera reconoció que las dificultades parecían aconsejar un estado de emergencia; pero se inclinó por buscar primeramente salidas por las vías normales, aprovechando la disposición al consenso que, desde su proclamación, habían venido expresando diversos sectores sociales (...). El Presidente habló de un «compromiso de solidaridad» (...). (...) se trazaron (...) estrategias: lucha contra la inflación; política de austeridad en el gasto público, (...); apertura de la economía (...); programa de estabilización (...); guerra a la corrupción (...); transparencia en los procesos de privatización y política tributaria integral (...). (...) se dijo entonces que la situación bancaria era muy grave, aun cuando al iniciarse febrero el Gobierno no pareció sospechar la magnitud de la crisis financiera que le tocaría enfrentar (...).	31
		(...) Como la economía está en una situación difícil e incierta, la ausencia de una política económica clara hace que aparezcan una y otra vez problemas económicos que son atendidos caso por caso (...).	32
		(...) el año 1994 se desató una severa crisis financiera, aún no superada, con efectos múltiples y demoledores en amplios sectores económicos y sociales, que pocos países en el mundo (...) podrían soportar sin llegar al colapso (...).	35
		(...) Los desequilibrios macroeconómicos se sitúan en valores que mueven a la preocupación (...).	36
		(...) parece que hay consenso en que la única salida, de emergencia, es recurrir al Fondo Monetario Internacional y a otros organismos multilaterales en solicitud de apoyo, auxilio y garantía para obtener recursos externos (...).	
		(...) La supervisión periódica del FMI con vista a la evaluación del cumplimiento de las metas trazadas permite garantizar, en lo posible, la aproximación (...) al equilibrio indicativo.	37

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Poder de los actores en las negociaciones	(...) el Proyecto de Ley de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, por ser una normativa que reviste un cierto grado de complejidad tanto en su contenido como los intereses que involucra, Gobierno-Empleadores-Trabajadores. - Al Gobierno, porque entre sus prioridades está el de garantizar una economía sana abatiendo la inflación y buscar una flexibilización del mercado laboral. - A los Empleadores que buscan el aumento de la productividad que les permita ser más competitivos. - A los Trabajadores que les permita obtener una mejora real en sus salarios y se incremente la demanda laboral. - FEDECAMARAS como representante del sector empresarial venezolano siempre ha mantenido una posición firme y coherente con respecto a los planteamientos realizados en materia de salarios y prestaciones sociales, exhortando al Gobierno Nacional de la necesidad de establecer con premura un cambio en la legislación laboral venezolana, y la creación de un verdadero sistema de seguridad social (...).	3
		El diálogo y el consenso han sido lineamientos del Ejecutivo Nacional para acometer la problemática socio-laboral con los sectores involucrados.	6
		(...) luego de arduas y elitistas negociaciones entre las cúpulas empresariales y sindicales, toda la materia laboral y de seguridad social quedó en manos de un mecanismo tripartito al cual se sumó el propio gobierno, trasladando el debate público sobre estas materias a las mesas de negociación de estos tres factores.	23
		(...) la máxima dirigencia de la CTV ha considerado pertinente que se discuta en profundidad el tema de las prestaciones sociales y está de acuerdo en que es necesario adelantar conversaciones con el sector empresarial, para concretar un acuerdo que beneficie a ambas partes (...). (...) el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, despejó algunas interrogantes sobre el Proyecto de Seguridad Social y Prestaciones Sociales: (...) se eliminaría la retroactividad de las prestaciones, se liquidarían anualmente y lo acumulado por este concepto sería depositado en fondos especiales administrados por el Estado, el trabajador tendría que esperar por lo menos 15 años para poder retirar el dinero que le corresponde. Este último fue uno de los aspectos rechazados por la CTV (...). - El Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, presentó ante un Directorio Nacional Extraordinario de Fedecámaras, la propuesta de la Comisión sobre Prestaciones, abriendo un diálogo gobierno-empresarios sobre este tema. Para los empresarios, lo importante es la eliminación de la retroactividad y que el nuevo régimen sea voluntario. Para el Ministro, la Propuesta de la Comisión se puede modificar si hay razones de peso para ello. - En reunión conjunta CTV-FEDECAMARAS, se aprobó exigirle a la Comisión Presidencial que estudió el tema de las Prestaciones Sociales, que realice un informe actuarial para determinar la incidencia de ese proyecto en la economía.	26

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Poder de los actores en las negociaciones (continuación)	La CTV aspiraba a inicios del año un incremento del 100% en el salario mínimo (...). Fedecámaras respalda el aumento del salario mínimo, pero supeditándolo a la solución del problema de las prestaciones, bajo la idea de un pacto anti-inflacionario (...). El Ministro del Trabajo anuncia aumento del Salario (...).	26
		(...) finaliza la iniciativa de un grupo de sectores tradicionalmente enfrentados (empresarios y trabajadores), para abatir la inflación. Las negociaciones fueron lentas y difíciles, a lo que se añade el tiempo invertido en las discusiones sobre el acuerdo (...), sin embargo, la complicada situación socio-económica del país, fue más fuerte que la iniciativa de las partes (...). - Ante el anuncio hecho por la CTV, de solicitar un incremento del salario mínimo a 40 mil bolívares, el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, respondió que los aumentos compulsivos no benefician a nadie. El dirigente empresarial recalcó la importancia del diálogo entre trabajadores y empresarios, a fin de alcanzar los acuerdos correspondientes. - Según declaraciones del Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, el Gobierno Nacional está dispuesto a aplicar la indexación salarial. El ministro insistió en la necesidad de adecuar el ingreso de los trabajadores de manera periódica y de acuerdo a la movilidad del Índice de Precios al Consumidor (...). - Mientras el ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, declaraba que no creía que la medida de aumento del salario mínimo desencadenara una ola de despidos, aún cuando no había sido decretado ningún tipo de inamovilidad laboral, muchos trabajadores consideraban que la medida era una "burla", por cuanto, sencillamente, aspiraban mucho más, en este sentido, los voceros del sector sindical indicaron no sentirse satisfechos y acordaron declararse en emergencia nacional (...). (...) las cuatro centrales obreras del país (CTV, CGT, CODESA y CUTV), rechazaron por unanimidad el decreto de aumento de salario mínimo y el anteproyecto de ley de prestaciones sociales aprobado por el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido (...). Por su parte, el sector empresarial también criticó la medida afirmando que se trataba de una decisión que no se ajustaba a los acuerdos de la tripartita y calificándola de una medida irrelevante que no soluciona los problemas de fondo y que contribuye con la inflación (...). (...) Luego de concluir el primero de los diálogos por la modificación de la Ley de Prestaciones Sociales, realizado el 9 de Mayo de 1996, los representantes de las cuatro centrales obreras (CTV, CUTV, Codesa y CGT), rechazaron la propuesta del Gobierno argumentando que las modificaciones a este régimen privan al trabajador del ahorro generado por la acumulación de sus prestaciones sociales, calculadas sobre la base del último salario (...).	27

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Poder de los actores en las negociaciones (continuación)	• Casi finalizado el mes de agosto, el día 24, trascendió (...) que mientras la CTV propone una reestructuración del IVSS, el sector privado la rechaza y propone la liquidación del mismo. • (...) se supo que el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido fue excluido de la ronda de negociaciones e la comisión tripartita (sic), al ser relanzada por el Jefe del Estado. La salida de Garrido se debió a las presiones de la máxima central obrera, pues lo consideraban una instancia agotada. El Presidente en esta ocasión, logró reunir por primera vez en mucho tiempo, al presidente de la CTV y al presidente de Fedecámaras (...). • (...) Las propuestas de Fedecámaras y la CTV resultaban encontradas: mientras el sector empresarial planteaba la instalación de fondos de pensiones privados, la CTV consideraba que la seguridad social no puede ser delegable a otro sector que no sea el Estado. • El 9 de enero de 1997, la tripartita reanudó las negociaciones bajo las exigencias de aumento salarial, ya que la dirigencia sindical sostiene que la recuperación del poder adquisitivo es fundamental para abordar la negociación relativa a la modificación del actual sistema de cálculo de las prestaciones sociales. La CTV pide salarización de los bonos (...). • Ante la lentitud de las negociaciones de la tripartita, Jorge Serrano, presidente de Fedecámaras hizo saber, (...) que Fedecámaras no concederá más tiempo a la CTV en lo que respecta a las discusiones de la tripartita. • Las negociaciones a nivel de la Comisión Tripartita, que trata sobre las prestaciones sociales, llegaron para el 24 de enero de 1997, a un punto muerto, luciendo bastante difícil el acuerdo. Las cuatro centrales sindicales, representadas en la comisión (...), decidieron retirarse de la mesa de negociaciones, indicando que no estaban dispuestas a entregar las prestaciones a cambio de nada. • El 23 de febrero de 1997, el Secretario General de la CTV, Carlos Navarro, indicó (...) que la propuesta del Ejecutivo, aceptando la liquidación doble del sector público representaba un paso importante para acercarse a un acuerdo en el seno de la tripartita, sin que ello significase que el sector laboral abandonase su propuesta. Por su parte, los empresarios opinaron que una liquidación doble es ilegal, pues solo se justifica en caso de despido. • (...) un senador del LCR-V precisó que la Ley fue modificada para no favorecer a los trabajadores, el representante de la LCR-M calificó la sesión como un espectáculo que devela cuál es la condición de poder que tiene Fedecámaras sobre las organizaciones políticas del parlamento (...).	28
		• El sector empresarial ha asegurado que no habrá despidos masivos y sí mejoramiento de sueldos y salarios. Representantes del Gobierno advierten al empresario que los despidos masivos le serían inconvenientes por ser más costosos, pero esto no parece tranquilizar al sector de trabajadores. • El 1º de agosto de 1997, se anunciaba en la prensa la realización, ese mismo día, de una reunión de la Comisión Tripartita en la cual el gobierno instó al sector empresarial a entender que el aumento originado por la salarización de los bonos "fue muy pequeño" y que debe mejorar los ingresos de sus trabajadores (...).	29

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Contexto (continuación)	Poder de los actores en las negociaciones (continuación)	(...) El gobierno, a través del Ministerio del Trabajo fiscalizará el cumplimiento empresarial tanto en materia salarial como de estabilidad laboral. Fedecámaras ratificó su voluntad de cumplir los acuerdos para producir un clima de tranquilidad y estabilidad económica y social en el país, mientras que la CTV dijo que dará instrucciones a todos los sindicatos afiliados (...) para que aporten información acerca del cumplimiento o no de las empresas (...) - El domingo 25 de enero de 1998 la CTV anunció en la prensa capitalina su posible retirada de la Comisión Tripartita, si no hay acuerdo.	29
		- El lunes 27 de mayo de 1996, el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido (...), hizo entrega formal al sector laboral del <i>Anteproyecto de Ley de Prestaciones de Antigüedad, Auxilio de Cesantía y de Previsión Social</i> (...) el sector laboral lo rechazó, alegando que desmejora los derechos actuales de los trabajadores e introducía la discriminación en los funcionarios y empleados públicos (...), el sector empresarial manifestó sus reservas (...), consideró que no era conveniente la exclusión de los funcionarios públicos, además de realizar otras observaciones de índole económicas. - La estrategia de la CTV, en su nueva disposición al diálogo, consistía en abordar el tema de las prestaciones en una forma integrada con el problema de la Seguridad Social, bajo una perspectiva sistémica (...). - Los dirigentes sindicales coincidieron en el rechazo total y absoluto del Bono Puente y coincidieron en conveniencia de la realización de un Paro Cívico Nacional de 24 horas, como medida de presión (...). - La CTV propuso un salario de 120 mil bolívares, el gobierno 93 mil (...). El 18 de febrero de 1998 la Tripartita acordó que el monto oficial del salario mínimo sería de 100 mil Bs. (sector urbano), 90 mil Bs. (sector rural), y 75 mil (conserjes y trabajadores domésticos) (...).	33
		(...) Los interlocutores sociales acordaron: - La reforma de las “prestaciones sociales” (...). - La “recomposición” del salario (...). - La fijación del salario mínimo a través del diálogo social tripartito (...). - El desarrollo de un sistema de seguridad social integral. - El impulso de la negociación colectiva y el tripartismo; y - El diseño de una política de empleo concertada (...). (...) el Gobierno busca la concertación como objetivo político básico al tiempo que incita a los interlocutores sociales a negociar colectivamente. (...) el Ejecutivo Nacional destacó que en caso de configurarse “despidos masivos” ejercería, de inmediato (...), la suspensión de los mismos y la consecuencial orden de reinstalación en la empresa de los trabajadores afectados. (...) encontramos que el diálogo y la concertación responden a coyunturas que el Gobierno de turno pretende sortear con el concurso de empleadores y trabajadores; muchas veces con el único objetivo de legitimar las políticas diseñadas unilateralmente y así apaciguar la conflictividad laboral.	38

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Normativa	Legislación Laboral	• (...) daremos todo el respaldo posible a cuanto acción por coherente, viable y realista, sea beneficiosa para los trabajadores y mejore su poder adquisitivo y por tanto su nivel de vida. Por lo que insistentemente planteamos, de una vez por todas, una solución eficaz al problema de las prestaciones sociales. • (...) creemos los fondos de pensión, eficaces, con servicios adecuados y garantía de los ahorros, retiros y jubilaciones. • A finales de 1995 y principios de 1996, las discusiones en torno a este tema (salarios y prestaciones sociales) se intensificaron y se lograron acuerdos importantes, donde destaca los puntos de coincidencia entre los trabajadores y FEDECAMARAS. Sin embargo, se hace necesaria la disposición del Gobierno para resolver definitivamente en base a dichos acuerdos este régimen que afecta considerablemente la economía del país. • De las prestaciones sociales, (...) la posición del empresariado es clara y Fedecámaras está dispuesta a conversar y a estudiar las propuestas que el Gobierno presente en este sentido (...).	2
		• En el momento en que la primera reforma la de prestaciones y salarios tenga rango de ley, el presidente de la República procederá a decretar el nuevo salario mínimo, basándose parcialmente en la canasta normativa alimentaria. • (...) en la decisión anual de salarios mínimos incidirán otros factores, como las metas inflacionarias y las de empleo que tenga el Gobierno, conjuntamente con los demás sectores de la tripartita, que quedará como un mecanismo de consulta permanente para estos fines.	17
		• El Presidente de la República, Rafael Caldera en su alocución del 1 de Mayo recordó a los empresarios el compromiso de aumentar los sueldos de los trabajadores luego de suprimirse la retroactividad de las prestaciones (...).	21
		• El 29 de abril de 1994, mediante un remitido de la CTV (...), la máxima dirigencia obrera del país, cuestiona y rechaza el Decreto del Ejecutivo Nacional sobre el Aumento del Salario Mínimo, exigiendo a la institución parlamentaria su intervención a fin de conocer el Decreto y modificarlo en un lapso de diez días. • (...) <i>Medidas complementarias</i>: dirigidas a la recuperación del nivel de ingreso de la población y a reforzar el conjunto de programas sociales que se vienen practicando (...).	25

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Normativa (continuación)	Legislación Laboral (continuación)	- La clase empresarial ha venido presentando los siguientes argumentos: 1) la pesada carga que representa para las empresas el actual régimen de prestaciones, en especial su cálculo final y consecuente liquidación, productoras de un abrumador pasivo que crece exponencialmente y cuyo cálculo solo es posible al término de la relación laboral, sin dejar posibilidades para su previsión anticipada; y, 2) esta situación se revierte negativamente sobre los propios trabajadores, cuyos patronos optan por la sustitución temprana de sus trabajadores, al tiempo que les priva a los primeros de ofrecer adecuados niveles de remuneración. (...) se hace pública la decisión de la junta directiva y la comisión negociadora de declararse en estado de conflicto con la Gobernación del Distrito Federal por haber agotado todas las vías conciliatorias posibles para persuadir a la mencionada gobernación a cumplir con sus compromisos contractuales (...). (...) En principio, todos actualmente sienten la necesidad de reformar el régimen a fin de adecuarlo a los nuevos tiempos. (...) “mientras no se resuelva el problema de la retroactividad de las indemnizaciones o prestaciones sociales, difícilmente se alcanzarán niveles de ingreso que mejoren sustancialmente la capacidad adquisitiva del trabajador” (...). (...) la intención del Gobierno es resolver en su totalidad el problema de la Seguridad Social en el país, para así poder acometer algún tipo de reforma en el régimen de prestaciones (...). - El miércoles 12 de Abril, los principales titulares de prensa anuncian la aprobación de un Decreto por parte del Ejecutivo, donde se establecen las condiciones en las que sería cancelado el “bono-subsidio” a los trabajadores, lo cual se venía discutiendo durante las últimas fechas (...).	26
		(...) se iniciaron las conversaciones entre Fedepetrol y Fetrohidrocarburos, con PDVSA y sus empresas filiales con el fin de llegar a ciertos acuerdos sobre una nueva convención colectiva para los trabajadores del sector petrolero (...). - Ambas partes, tanto los negociadores de PDVSA como los trabajadores y sus dirigentes de Fetrohidrocarburos y Fedepetrol, mantienen la disposición al diálogo, ambas se mantienen firmes en sus propuestas, lo cual paraliza virtualmente las negociaciones (...). - Finalmente, luego de tres meses de intensas reuniones, ofertas y contraofertas, el 8 de Diciembre de 1995, se firmó el Pre-Contrato entre la industria petrolera y sus trabajadores (...). (...) Fedecámaras, la CTV y algunos técnicos del Gobierno se encontraban trabajando en un proyecto de modificación del actual régimen de prestaciones sociales (...).	27

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Normativa (continuación)	Legislación Laboral (continuación)	• A inicios de 1996, toma calor la polémica en torno al tema de las prestaciones sociales. El 3 de Enero de 1996, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, declaró e hizo énfasis en que la retroactividad de las prestaciones no se negocia y que éste era un derecho individual del trabajador, ya que forma parte de su patrimonio (...). • El viernes 2 de Febrero de 1996, los representantes del sector empresarial, amenazan con retirarse de la Comisión Tripartita constituida para el estudio de la modificación del actual régimen de prestaciones sociales. La razón esgrimida por esta organización son las decisiones unilaterales anunciadas por el Ministro del Trabajo y el Ministro de Cordiplan, en torno al aumento del salario mínimo (...).	27
		• (...) el histórico Acuerdo alcanzado, que permitió llevar a buen término la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en lo referente a las prestaciones sociales y plantear la transformación del sistema de Seguridad Social del país (...). • El Ejecutivo y Fedecámaras proponen salarizar los bonos, efectuando un corte de cuenta al 31-12-1996 (...). • El 16 de marzo de 1997, Fedecámaras y la CTV anunciaron la firma de un acuerdo salarial, sin retroactividad sobre las prestaciones, y cuyo tope establecerá el Ejecutivo, pero que estará comprendido entre los 62.000 y los 90.000 bs. En el acuerdo se propone la creación de una comisión Tripartita nacional para instrumentar la revisión anual del salario mínimo, de acuerdo a los parámetros de BCV, la OCEI y los índices de productividad (...). • El Senado de la República aprobó el 4 de Julio de 1997 la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, sin indexación salarial basada en la cesta básica (...). • Una vez aprobada la Ley de Reforma de la LOT, toca ahora el turno a la Ley de Seguridad Social (...). • El 19 de junio de 1997, el Presidente de la República puso el ejecútese a la reforma de la legislación laboral que modifica el sistema de cálculo e indemnizaciones (...).	28
		• El Consejo de Ministros celebrado el 30 de julio de 1997, decidió dejar de lado por los momentos cualquier medida compulsiva en materia salarial y prefirió apostar porque sea en el seno de la Tripartita donde se resuelva la diferencia entre patronos y obreros en cuanto al incremento del ingreso de los trabajadores. • El 14 de agosto se conoció (...) la exigencia del Parlamento al Gobierno para que envíe la información actuarial del nuevo sistema de seguridad social, pues sin esta documentación, no puede aprobar la ley marco que regirá la materia (...). • La Cámara de Diputados Logró aprobar 9 de los 72 artículos que tiene la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral. Además acordaron que será un servicio público de afiliación obligatoria para cada trabajador y será de carácter contributivo (...).	29

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Normativa (continuación)	Legislación Laboral (continuación)	• (...) La firma del documento definitivo para el establecimiento de la nueva remuneración contó con la presencia de la Ministra del Trabajo, María Bernardoni, el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, el Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Federico Ramírez León y el Presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, además de numerosos funcionarios y asesores que participaron en el proceso de la negociación (...).	29
		• El 21 de agosto de 1998, (...) el gabinete económico aprobó el Proyecto de Reglamento para la Ley Orgánica del Trabajo, que próximamente debe pasar a Consejo de Ministros para su aprobación definitiva (...).	30
		• (...) El gobierno, los empresarios y los sindicatos llegaron en marzo de 1997 a un acuerdo para modificar el régimen de prestaciones sociales (...).	32
		• En enero de 1998 se instaló en el Ministerio del Trabajo la Comisión Tripartita Salarial que debía discutir el salario mínimo (...) significaba una demostración de la voluntad del Gobierno y de los miembros de la Tripartita, que habían llegado al histórico acuerdo de las prestaciones (...). • El 21 de agosto de 1998 (...), el gabinete económico aprobó el <i>Proyecto de Reglamento para la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT)</i>.	33
		• Actualmente se discute sobre la posibilidad concreta de modificar legalmente el régimen de prestaciones sociales, en razón de que, supuestamente, se ha convertido en un obstáculo para el equilibrio microeconómico, para el aumento del empleo y de los salarios, entre otras consideraciones (...)	34
		• (...) resultó necesario asumir la discusión de ambos temas –prestaciones sociales y seguridad social- en el marco de un diálogo tripartito que brindara honda legitimidad a los acuerdos que eventualmente se alcanzaren (...). • (...) inaugura entre nosotros la experiencia de leyes paccionadas o consensuadas, es decir, derivadas del acuerdo entre los interlocutores sociales (...). • El ATSSI trata fundamentalmente de dos materias (...) la reforma del régimen de prestaciones sociales y la reforma de la seguridad social (...). • (...) en atención a lo pautado en el ATSSI, fue modificado el régimen jurídico del salario (...) con el objetivo de asegurar la recomposición de sus contenidos (...). • Por su parte, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSI), fue promulgada el 30 de diciembre de 1997 (...).	38

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología	Postura Doctrinaria de los actores: Régimen político de la época.	Venezuela es un país donde los copartícipes sociales interactuamos en forma dinámica, respetuosos de nuestros ámbitos de acción, pero donde en forma decidida trabajadores, Gobierno y empleadores estamos estrechamente comprometidos a darle la más plena vigencia a los principios de la libertad (...).	1
		- En Fedecámaras estamos conscientes de que no importa de qué sector provengamos, la democracia en que vivimos no es coto, ni propiedad de nadie, es patrimonio de todos y como tal tenemos que cuidarla (...). - Quisiera resaltar el carácter pluralista de nuestras organizaciones empresariales ya que esto se concreta en una democracia participativa donde existen diversos intereses sociales que en algunos casos pueden llegar a ser contrapuestos y que de una u otra forma lo hemos superado con el tiempo.	2
		(...) Fedecámaras, ha estado, está y seguirá estando comprometida en la búsqueda de soluciones que sirvan de base para lograr el desarrollo integral de Venezuela, y de los venezolanos dentro de un clima de plenas libertades (...).	3
		- El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial, suscrito por el Ejecutivo Nacional y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, constituye un Pacto Social (...) un modelo de concertación social singular, que desde ya coloca a Venezuela como ejemplo en la región y el mundo, de participación democrática en la conducción de las relaciones sociales, económicas y políticas. (...) Ante el convencimiento de que el diálogo social constituye una madura expresión de nuestro sistema democrático de relaciones de trabajo, es menester preservarlo brindándoles cauces institucionales y sirviendo el Ministerio del Trabajo de instancia permanente (...).	8
		El Ministerio del Trabajo ofrece a la Venezuela del 2000, la consolidación del diálogo social como instrumento democrático por excelencia (...) en el empeño de conquistar un entorno social y económico más justo e idóneo para lograr la inserción del país en la ruta del progreso y el bienestar de sus ciudadanos.	9
		Luego de enviar un saludo a los trabajadores en su día, el Presidente explicó que 'se ha logrado un acuerdo de una comisión tripartita que ha representado un punto de orgullo para la democracia venezolana'.	21
		Tanto Fedecámaras, en representación del sector empresarial, como la CTV manifiestan su apoyo y respaldo al Presidente electo (...).	25
		(...) la invariable posición cetevista de defender el sistema democrático en Venezuela, porque es el garante de los derechos establecidos en la Constitución Nacional y el las leyes (sic) (...). (...) Basándose en el principio del ejercicio integral de la libertad, resalta que una de las principales tareas que de aquí en adelante debe enfrentar el sector privado, es resaltar y hacer partícipe a la población venezolana del hecho cierto que no existe progreso ni bienestar si de una vez por todas no se adopta un sistema eficaz, motorizado por la libertad de actuar, sustentado por un Estado que lo apoye y lo estimule.	27
		Natera hizo también un llamado a la sociedad venezolana a defender la institucionalidad democrática y evitar un salto al vacío (...)	30

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Régimen político de la época (continuación)	El Presidente electo de la CTV, <i>Federico Ramírez León</i>, pronunció su discurso de orden, calificando el XI Congreso de la CTV como de reafirmación de fe en el sistema democrático en medio de la crisis (...).	33
		- En definitiva, los acuerdos tripartitos son una avanzada expresión del sistema democrático de relaciones laborales y, con ello, garantizan la legitimidad de las normas y políticas que repercuten sobre el mercado de trabajo. (...) del diálogo social y el tripartismo: instrumentos básicos para el desarrollo y fortalecimiento de un sistema democrático de relaciones de trabajo.	38

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Optimización de las funciones del Estado.	• (...) El Gobierno Nacional tiene en sus manos la responsabilidad de definir acciones y rumbos, para los cuales, como siempre, estamos dispuestos a dar nuestra contribución y aporte.	1
		• La impopularidad inicial de cualquier política de ajustes exige gobiernos fuertes, con un sólido apoyo popular y parlamentario, sin hipotecas del pasado, con el tiempo por delante y con una credibilidad inmaculada. El Presidente de la República cuenta con estas condiciones, pero no todo el actual Gabinete satisface estos requisitos y deberían hacerse cambios importantes para lograr un equipo armónico (...). • La indolencia, la incompetencia, la corrupción que campea en los servicios públicos, conspiran contra los objetivos y los deseos de la sociedad venezolana y los que tenga el gobierno de turno. • Consideramos que la situación del país es producto de la ineficacia de la gerencia pública, ya que la ausencia de un programa económico, nos ha llevado a unos niveles de devaluación que han significado, no solo el empobrecimiento de los empresarios, sino lo que es peor, el de todos los venezolanos (...). • (...) la única explicación a los resultados económicos, es una falta de pericia en las autoridades económicas para conducir la economía de una forma correcta, sin que hasta ahora percibamos ninguna intención en nuestros gobernantes en corregir estos resultados.	2
		• (...) la transformación del estado empresario en uno rector de políticas es el gran reto que enfrentamos (...). • (...) el Estado debe concentrarse en apoyar la definición de una estrategia con visión a largo plazo y en una promoción dinámica del desarrollo industrial del país. Estimulando la transformación de sus ventajas comparativas en competitivas. • Una política de desarrollo regional es una decisión de estado para promover un crecimiento armónico y coherente de las actividades económicas, sociales, culturales y políticas de las regiones que conforman el país, sin embargo, eso no es posible de acometer exitosamente, si previamente no se hace una reforma integral del Estado, capaz de impulsar un auténtico proceso de desarrollo, como una alternativa para la crisis. • (...) Es lo que el país reclama de sus líderes: una reforma de la administración pública que haga del estado un eficiente promotor y no un ente controlador del desarrollo, capaz de emprender la descentralización administrativa y la transferencia de competencia a los Estados y Municipios de entes del poder central, pero totalmente saneados, sin pasivos y desburocratizados. • La modernización del Estado, demás está decir que también está planteada la reforma del Estado, el proceso de transformación solo será posible en la medida en que la administración pública nacional experimente un reajuste fundamental suficiente, como para garantizar un mejoramiento básico en su nivel de eficiencia.	3

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Optimización de las funciones del Estado. (continuación)	- Las instituciones representativas del empresariado sostienen que al estado le corresponde ser el factor moderador de la sociedad y se le exige que asuma y desempeñe a cabalidad las responsabilidades y funciones indelegables que, por su naturaleza intrínseca, no pueden ser realizadas por los particulares (...). (...) exigimos que se produzca una verdadera y deliberada revolución en la conducción del Estado venezolano y que éste se modernice y se concentre en el ajuste fiscal, la eliminación del déficit que de como resultado un superávit moderado, creciente y constante; el cual garantice a los ciudadanos no más de un dígito de inflación intermensual, reactivando la economía (...).	3
		Un Estado eficaz es imprescindible para poder contar con los bienes y servicios y las normas e instituciones que hacen posible que los mercados prosperen y que las personas tengan una vida más saludable y feliz. En su ausencia, no puede alcanzarse un desarrollo sostenible ni en el plano económico ni en el social (...).	4
		(...) resulta imperativo el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y trabajadores y, de otra parte, la abstención de injerencias indebidas en el sistema de relaciones de trabajo por parte del Estado.	8
		Navarro considera una vergüenza que los obreros y empleados del Estado deban siempre salir a la calle para que les paguen lo que les corresponde. 'Creo que el nuestro es el único país donde los trabajadores públicos deben paralizar sus labores para que les paguen sus salarios y protestar constantemente porque las autoridades no cumplen los convenios que firman'.	14
		El presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, indicó que en los momentos actuales la política no se encontraba al servicio de la economía, sino que actuaba contra ella (...). Además insistió en la reforma de la administración pública a fin de hacerla cada vez más eficiente y honesta.	27
		(...) el objetivo de la Reforma de la Administración Pública Nacional no es desincorporar a la gente, sino lograr que las actividades de dicha Administración sean realmente eficientes (...).	29

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Economía.	• FEDECAMARAS solicita al Presidente de la República que se ponga a la cabeza de esta iniciativa ya que el tema que estamos tratando debe comprometer a fondo los mejores esfuerzos del sector oficial, el control del gasto público y la emisión de dinero inorgánico, tales son elementos imprescindibles para iniciar cualquier política anti-inflacionaria (...). • La solución de estos problemas son indispensables para enfrentar y superar la crisis que nos aqueja a todos los venezolanos. • La superación de la actual crisis requiere de nuestros mejores esfuerzos para solucionar un problema que se ha constituido en el enemigo común de todos los venezolanos el cual es la inflación (...). • (...) el máximo dirigente del empresariado nacional, explica como ha venido afectando al sector privado la crisis financiera y propone alternativas válidas para resolver la problemática del sector productivo del país, reiterando de esta manera su disposición a colaborar en la búsqueda de soluciones a tan profunda crisis (...). • En FEDECAMARAS vemos con preocupación los efectos negativos de la recesión económica, como el descenso del valor adquisitivo del asalariado por efectos de la inflación; como aumenta el desempleo (...).	1
		• Queremos que baje el costo de la vida, que suba el empleo y que el sector productivo nacional salga de su estancamiento, para promover una economía más sana y creciente. • En estos momentos es preciso replantearse a fondo todo el concepto del llamado estado del bienestar, reorientándolo desde el actual enfoque redistributivo hacia uno de crecimiento que tenga a la empresa privada como motor y protagonista de la política económica y haga del trabajo y la productividad sus elementos esenciales, en una economía abierta, de orientación externa, que impulse nuestras exportaciones no tradicionales y en general estimule todo el aparato productivo. • (...) en el área económica debería ser una meta colectiva (...): - Abatir la inflación. - Eliminar los controles: de precio, de cambios y tasas. - Eliminar subsidios (...). - Imponer la disciplina fiscal (...). - Renegociar y reestructurar la deuda externa. - Redimensionar el gasto público (...). - Privatizar todo lo privatizable y lo que no lo sea liquidarlo (...). • Con respecto a la coyuntura económica, considera que la Agenda Venezuela es una señal positiva de que el gobierno va a tener por fin un solo plan (...).	2

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Economía. (continuación)	- Si el Gobierno nacional no diseña una estrategia económica inmediata que reactive el aparato productivo a la par de la implementación de las medidas anunciadas, así como llevar adelante los ajustes estructurales que se requieren para redimensionar al Estado, no se podrá lograr el saneamiento integral de la economía (...). - Pensamos que las medidas de controles de precios, entorpecen el libre funcionamiento del mercado, pero que una vez tomadas hay que procurar el camino menos traumático para su desmontaje, actitud que consideramos necesaria para salir de la actual crisis económica. - FEDECAMARAS sin embargo, considera que es necesario dar a conocer un programa económico coherente que contribuya a garantizarle a la Nación un nuevo rumbo económico que garantice el desarrollo del país y el empleo. - La recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores solo serán posible en una economía sin inflación y que disponga de un verdadero sistema de seguridad social, hoy ausente en el país (...).	2
		- Apostamos optimistas y positivamente al éxito del paquete de medidas implementadas por el gobierno, ya que responderían en parte, a nuestros reiterados planteamientos sobre la necesidad de estimular el aparato productivo. - Consideramos que la economía de mercado, de libre competencia e iniciativa, constituye el medio adecuado para lograr la eficacia económica en beneficio de todos los estratos sociales.	3
		- El Gobierno del Presidente Rafael Caldera propuso a principios de abril, un compromiso anti-inflacionario (...), cuyo objetivo sería controlar, de manera concertada, durante los próximos 12 meses, las principales variables vinculadas a la inflación (...). - Fedecámaras expresó, a través de su Presidente, Edgar Romero Navas, que el compromiso anti-inflacionario propuesto por el gobierno era una especie de carta de intención o pacto de caballeros, que el sector privado respaldará firmemente en la medida que el Gobierno Nacional defina, de manera clara, cuáles son las fórmulas que aplicará en las áreas monetarias, fiscal, cambiaria, de precios y salarios. - La CTV limitará sus peticiones de aumento salarial y aceptará que la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores se efectúe mediante un bono o subsidio sin incidencia en las prestaciones sociales. <i>Este sería parte de su aporte para la estrategia anti-inflacionaria</i> que ha propuesto el Ejecutivo. Sin embargo, la CTV pedía al Ejecutivo un decreto que le asegure inamovilidad laboral a los trabajadores <i>como condición para que se diese el mencionado pacto</i>.	26
		(...) Venezuela, en el aspecto económico está muy mal. No podemos mantener un país en que un helado cueste más que un tanque de gasolina, o una caja de cigarrillos lo mismo que dos bombonas de gas licuado (...). (...) La CTV, según lo indicado por su presidente, viene pidiendo al gobierno desde hace años, que defina un Plan económico sustentable y este no termina de descifrar ese ajedrez (...).	27

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Economía (continuación)	(...) el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, manifestó que existe una gran incertidumbre ante las medidas que serán anunciadas, las cuales evidentemente serán duras, con un costo para todos los venezolanos. Sin embargo, el dirigente considera que es la única salida para vencer a la inflación.	27
		El sector empresarial (...) reiteró su acusación al gobierno por causar el descontento de la población con el aumento de la gasolina, de los servicios públicos y por los errores que han propiciado el crecimiento desmedido de la inflación (...).	29
		Francisco Natera, presidente de Fedecámaras, señaló que derrotar la inflación debe ser prioridad, que solo se consigue con productividad.	30

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Progreso y modernización del país.	• FEDECAMARAS, siempre ha sostenido la tesis de que por encima del supremo interés de la salud de los trabajadores no puede existir otra, ya que no puede haber progreso en un país en donde los trabajadores no gocen de un adecuado sistema de seguridad social. • El Sector Empresarial considera que el Plan de Estabilización Macroeconómica que anunciará el Gobierno próximamente, tiene que convertirse en la base para la verdadera modernización del Estado Venezolano (...). • (...) mientras el Estado insista en desplazar al Sector Privado y quiera seguir ostentando su posición en la economía, restándole espacio participativo a los particulares, no lograremos una fortaleza económica permanente. • (...) Porque consideramos que debemos concertar acciones que conduzcan a una capitalización de las innegables ventajas con que cuenta la Nación para superar sus dificultades coyunturales y estructurales.	1
		• Hoy como ayer estamos listos a cumplir el compromiso que nos corresponde como venezolanos y como empresarios (...). • (...) Nuestra responsabilidad y nuestro reto han consistido en abrirle los ojos a los venezolanos para que se den cuenta de que su prosperidad y bienestar dependen de esforzarse y superarse en una economía competitiva, para que, en consecuencia, actúen para hacerla posible. • La gran Transición Económica que ha coincidido y confluye con una Transición Política y Social, nos está retando para que actuemos, transformando sin temor lo que deba cambiarse, como vía idónea hacia una sociedad con mayor nivel de bienestar. • Realizar ese esfuerzo nadando contra corriente para convencer y lograr que se adopten otros enfoques y otra cultura, cuando aún está tan arraigada la "cultura del reparto", los privilegios parcelados y el logro sin esfuerzo, a veces frustra, pero si hay paciencia y voluntad firme, el cambio terminará dándose... • Nosotros los hombres de la empresa privada, desde hace tiempo queremos hacer más, hacer mejor y diferente lo que hacemos, para que desde ya labremos el éxito que nos unifique y nos motive como ciudadanos libres y responsables, que desean moverse hacia el aspirado bienestar. • Nos corresponde en esta fase de la historia nacional, aportar nuestra capacidad, conocimientos y experiencias, para asumir el compromiso de liderizar el cambio hacia la modernización de la economía nacional (...). • En nuestra misión debe merecer prioridad la obligante gestión en apoyo a la estabilización económica, social y política de Venezuela (...). • Luchemos por una vigorosa y sincera política social de beneficio colectivo.	2

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Progreso y modernización del país. (continuación)	• (...) puesta en marcha de políticas de desarrollo que nos permitan integrar a toda la sociedad, empleados y empleadores. • (...) es indispensable perfeccionar nuestras comunicaciones, mejorar nuestros sistemas de transporte, estimular la creación de bloques económicos. Desarrollar la tecnología y adecuar la educación a las necesidades requeridas. • Desde Fedecámaras seguiremos apoyando la descentralización como fórmula adecuada para el crecimiento de los estados, en ese sentido, este sector es vital para la generación de empleo y la reactivación de múltiples suministros y servicios (...). • (...) Habrán sugerencias para la modernización de la Administración Pública, en donde se reduzca el tamaño del Estado en su rol de empresario y se fortalezca en actividades y funciones sociales (...).	3
		• Modernizar los procedimientos mediante la instalación de un sistema de información que permita agilizar la consulta sobre los derechos con ocasión de la terminación de la relación laboral del trabajador, y aquellos que sean requeridos por los patronos, adquiriendo un equipo sofisticado de computación (...).	5
		• La formación y capacitación laboral es un proceso del cual son responsables los tres actores sociales: El Estado a través de los Ministerios del Trabajo y otros organismos competentes, las Organizaciones más representativas de Empleadores y de Trabajadores.	7
		• La formación y capacitación laboral (...) es un factor clave para mejorar las oportunidades de empleo e ingreso de los trabajadores y su calidad de vida.	
		• Orientar la política laboral hacia la búsqueda de consensos entre los interlocutores sociales, con la finalidad de estimular la modernización de nuestro sistema de relaciones de trabajo (...).	8
		• (...) los nuevos escenarios mundiales globalizados demandan una Administración del Trabajo que promueva el diálogo social como instrumento de modernización de las relaciones laborales (...). • (...) Esperamos que las realizaciones alcanzadas contribuyan al fortalecimiento y modernización del Ministerio del Trabajo, que es base imprescindible para la modernización del mercado de trabajo y el enrumbaramiento de la vida social y económica del país por derroteros de armonía, progreso y bienestar social.	9

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Relación entre los actores.	• (...) no es fácil un entendimiento entre todos los sectores de la producción nacional para ir a un cambio inmediato en los términos como el país lo requiera. Lo importante es que "sí hay voluntad de hacer esfuerzos para la adopción de decisiones que benefician a los trabajadores, sin seguir afectando a las empresas y estimulando un mayor desempleo". • Es evidente que las relaciones obrero-patronales venezolanas, se deben someter a una profunda evaluación, más allá de lo que representa la exclusiva disposición de hacer profundos ajustes salariales, y, en este sentido, el Sector Privado está dispuesto a participar en todo aquello que las diferentes instituciones o sectores involucrados como agentes económicos del proceso que nos afecta, acuerden como soluciones de fondo. • Los empresarios creemos en que sí están dadas las condiciones para que trabajadores y empleadores, propiciemos acciones conjuntas que puedan ser expuestas ante el Gobierno Nacional para su evaluación y adopción progresiva (...). • (...) Llegó el momento de acabar con esa especie de que lo que sugiere los empresarios, es malo para los trabajadores. Porque, en definitiva, de lo que se trata, es de participar en las soluciones de los problemas sociales y económicos (...). • Apoyamos el tripartismo como mecanismo participativo y dinámico para identificar problemas, establecer prioridades y fijar opciones que permitan acciones concertadas, tendentes a solucionar las difíciles situaciones que nos limitan en el desarrollo y en la universalización de la buena calidad de vida, a la que legítimamente aspiran nuestros conciudadanos.	1
		• FEDECAMARAS ha demostrado insistentemente su vocación conciliadora y armonizadora en su relación con las demás instituciones de la vida pública nacional. • FEDECAMARAS ratifica al país su invariable voluntad de participar en todos los esfuerzos institucionales que se propongan para solventar los problemas nacionales, en un ambiente de diálogo y armonía (...).	2
		• (...) hemos debido confrontar criterios cerrados tanto del gobierno como del sindicalismo y porque no decirlo acá, de algunos empresarios (...). Al final, no hay ganadores, ni vencedores, pero sí debemos reconocer el esfuerzo que hizo la CTV para llegar a los acuerdos finales.	3
		• (...) En todo momento hubo voluntad expresa de lograr esta concertación, puesta de manifiesto en reiteradas reuniones y consultas multisectoriales, al más alto nivel.	5
		• No obstante las dificultades, hemos apelado al diálogo constructivo con los actores sociales para propiciar la armonía de las relaciones entre empleadores y trabajadores, habiéndose logrado una relativa paz social en el ámbito de las relaciones obrero-patronales.	6
		• El año que culminó, 1997, ciertamente deberá ser referencia en la historia de las relaciones laborales en el país, de logros que conducirán a un sistema moderno basado en el diálogo entre los sectores sociales más representativos de los tres sectores, laboral, empresarial y gobierno (...).	8

Variables	Categorías de Análisis	Unidades de Análisis	Referencia
Ideología (continuación)	Postura Doctrinaria de los actores: Relación entre los actores. (continuación)	(...) no se trata simplemente de un diálogo para hablar de prestaciones sociales, sino que en el campo laboral siempre es necesario el intercambio, conocer otras experiencias, hacer comparaciones y perfeccionar conocimientos y sistemas (...).	11
		(...) la doctora Govea reconoció la madurez alcanzada por el sector sindical "al arribar por consenso a acuerdos que modifican al mercado de trabajo, por el acuerdo de los tres interlocutores sociales". (...) Creo que de aquí en adelante estaremos en capacidad de enfrentar muchas situaciones y profundizar el tripartismo en la mejora de una serie de actividades que se derivan de las leyes laborales y que pueden mejorarse mediante el diálogo (...).	20
		(...) En cuanto al diálogo con la CTV, sobre la reforma de las prestaciones, el Presidente del organismo empresarial afirmó enfáticamente que no se reanudarán, porque no hay posibilidad de ir más allá de lo que está planteado hasta ahora, un enlace gobierno-empresarios y otro gobierno-trabajadores; pero definitivamente descartó la posibilidad de un enlace empresarios-trabajadores. (...) Presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano (...) manifestó que tanto Fedecámaras como la CTV deben trabajar juntos para enfrentar la problemática del desempleo. (...) el Gobierno y los Trabajadores (...), habían iniciado el diálogo para la búsqueda de un entendimiento en cuanto a la eventual modificación del vigente sistema de prestaciones sociales (...).	27
		- Una de las conclusiones más importantes de las Jornadas, fue el acuerdo entre dirigentes del Gobierno, de la patronal y de las organizaciones sindicales sobre la necesidad de un diálogo tripartito para superar la crisis actual, en actitud franca, abierta y constructiva. - Federico Ramírez León, Presidente de la CTV (...) se mostró optimista con la actitud del Jefe del Estado, Dr. Caldera, y Fedecámaras, para una convocatoria al diálogo en busca de un consenso de los grandes actores sociales (...). - FEDECAMARAS está abierta al diálogo con el Gobierno Nacional y con el sector laboral para llegar a un acuerdo para el diseño de este nuevo Sistema de Seguridad Social (...).	28
		(...) la Ministra del Trabajo, M. Bernardoni, resaltó que con este proceso se busca aclarar la discusión entre el sector empresarial que ha dicho que está haciendo los ajustes salariales y el sindical que sostiene que esto no es cierto.	29
		El Congreso de la CTV aprobó, por unanimidad, un voto de censura contra el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, "por su actitud anti-obrera" (...).	33
		(...) los empleadores se comprometieron (..) a "conservar la estabilidad en el empleo (...), concertar sobre esta materia con las organizaciones sindicales que representen a sus trabajadores (...).	38

ANEXO D

DOCUMENTOS CONTENTIVOS DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS OBTENIDAS EN EL MUESTREO

Documentos contentivos de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo

Referencia	Documento
1	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1995). <i>Actuaciones del directorio 1994 – 1995.</i>
2	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1996). <i>Actuaciones del directorio 1995 – 1996.</i>
3	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1997). <i>Actuaciones del directorio 1996 – 1997.</i>
4	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela. (1999). <i>Actuaciones del directorio 1998 – 1999..</i>
5	Ministerio del Trabajo. (1995). <i>Memoria y cuenta 1994.</i>
6	Ministerio del Trabajo. (1996b). <i>Memoria y cuenta 1995.</i>
7	Ministerio del Trabajo. (1997). <i>Memoria y cuenta 1996.</i>
8	Ministerio del Trabajo. (1998). <i>Memoria y cuenta 1997.</i>
9	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1999). <i>Memoria y cuenta 1998.</i>
10	Chemical Bank. (1994, Julio 24). Informe del Chemical Bank. Insostenibles a mediano plazo medidas económicas de Caldera. <i>El Nacional.</i>
11	El Universal. (1996a). <i>Anuncio Min-Trab. En 4 semanas estará listo proyecto social de prestaciones sociales.</i>
12	García Otero, P. (1996). <i>Gobierno dio giro de 360 grados hacia ortodoxia. La crisis financiera desbordó al gobierno.</i>
13	El Universal. (1996c). <i>Venezuela volverá a crecer en 1997 según proyecciones del FMI.</i>
14	Hernández, C. (1996). <i>En manos del gobierno la paz laboral del sector público.</i>
15	El Universal. (1996b). <i>Empresarios aumentan su optimismo.</i>
16	Gómez, C. R. (1996). <i>El Consejo de economía nacional estima que solo en un año la miseria pasó de 34% a 74%. Cautela y preocupación amerita situación social del país.</i>
17	García Otero, P. (1997). <i>Mientras se acelera la modificación del régimen de prestaciones. Decretada inamovilidad laboral.</i>
18	Hernández, G.A. (1997). <i>Proponen algunos parlamentarios ante ola de despidos. Piden al gobierno emergencia laboral.</i>

Referencia	Documento
19	Maracara, L. A. (1998). <i>Esperan que repunte la ocupación en sector comercio. Contracción económica agrava el desempleo.</i>
20	El Universal. (1997b). <i>El sindicalismo dio un salto cualitativo.</i>
21	El Universal. (1997a). <i>Caldera: aumento de sueldos era ineludible.</i>
22	<i>Presidencia del Dr. Rafael Caldera (1993 – 1998) 2do período. (2004).</i>
23	Fermín, J. (1998). <i>Venezuela: un país en una eterna encrucijada.</i>
24	<i>Rafael Caldera – gobiernos. Segundo gobierno de Rafael Caldera 1994 – 1999. (2004).</i>
25	Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1994). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>
26	Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1995). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>
27	Urquijo, J. I., y Bonilla, J. (1996). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>
28	Urquijo, J. I., Bonilla, J., y Santana, G. (1997). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>
29	Santana, G., y Urquijo, J. I. (1998). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>
30	Santana, G., y Urquijo, J. I. (1999). <i>Crónica Laboral Documentada.</i>
31	Hernández, S. (Ed.). (1998). <i>Gran enciclopedia de Venezuela 1948-1998.</i>
32	Bautista Urbaneja, D. (1997). <i>La política venezolana desde 1958 hasta nuestros días.</i>
33	Urquijo, J. I. (2000). <i>El movimiento obrero de Venezuela.</i>
34	Maza Zavala, D. (1996a). <i>El salario mínimo.</i>
35	Maza Zavala, D. (1996b). <i>El informe morgan.</i>
36	Maza Zavala, D. (1996c). <i>La otra orilla.</i>
37	Maza Zavala, D. (1996d). <i>La vía dolorosa.</i>
38	Villasmil Prieto, H., y Carballo Mena, C. A. (1998). <i>Diálogo y concertación social en Venezuela.</i>

ANEXO E

ÁRBOLES O JERARQUÍAS RAMIFICADAS

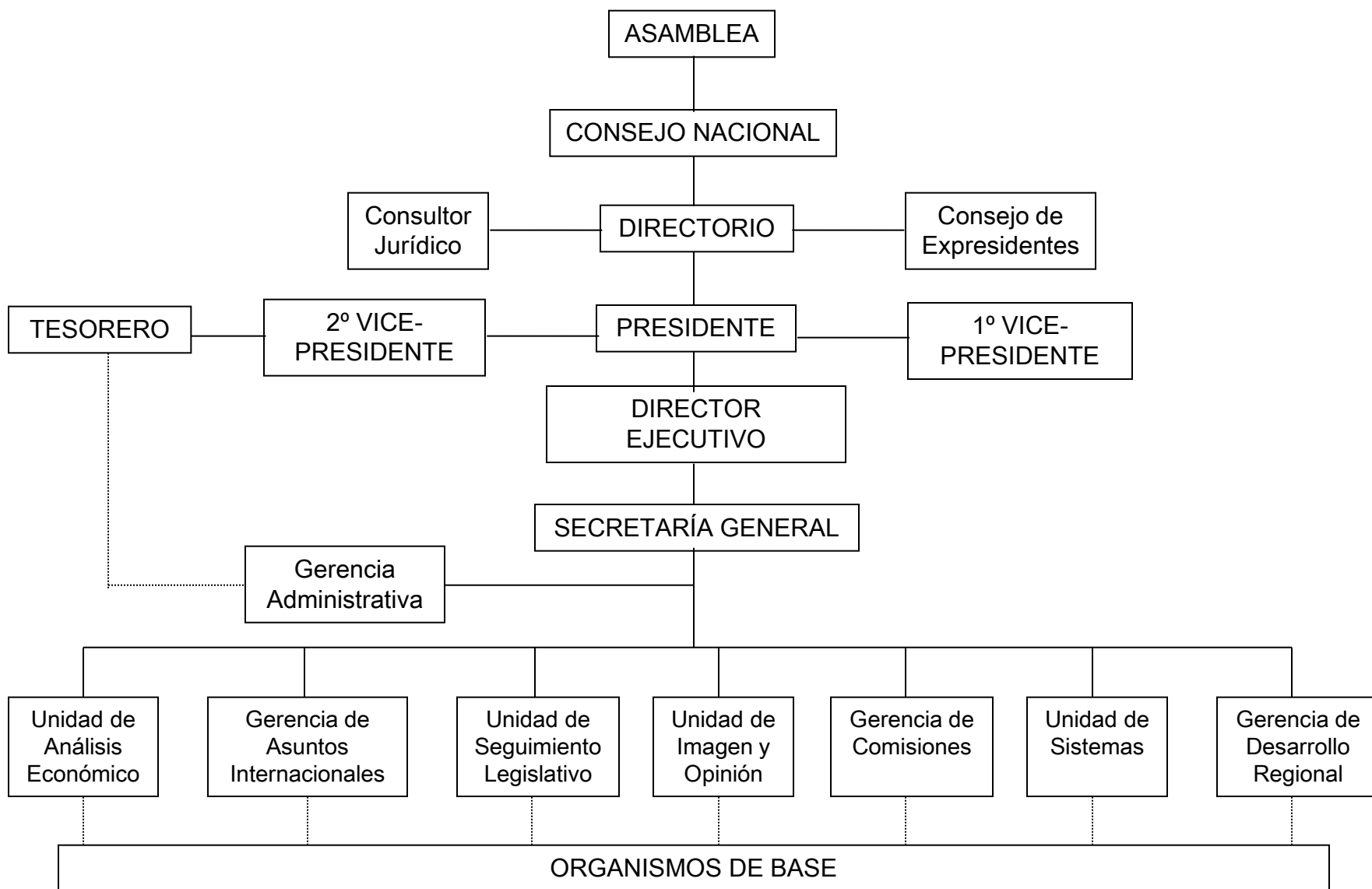


Figura 1. Estructura Organizativa de FEDECAMARAS

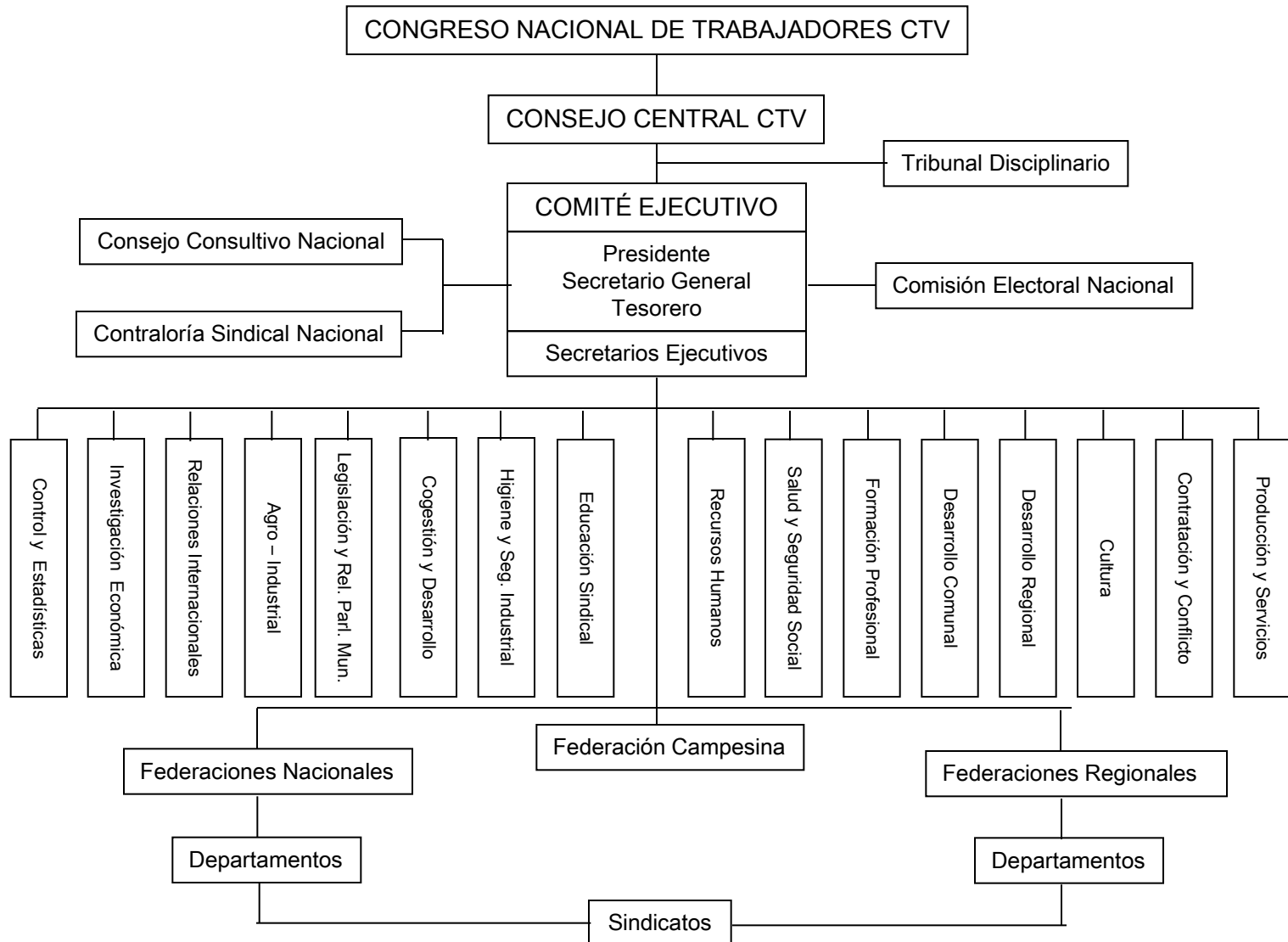


Figura 2. Estructura Organizativa de la CTV

Fuente: Urquijo, J.I. (2000).

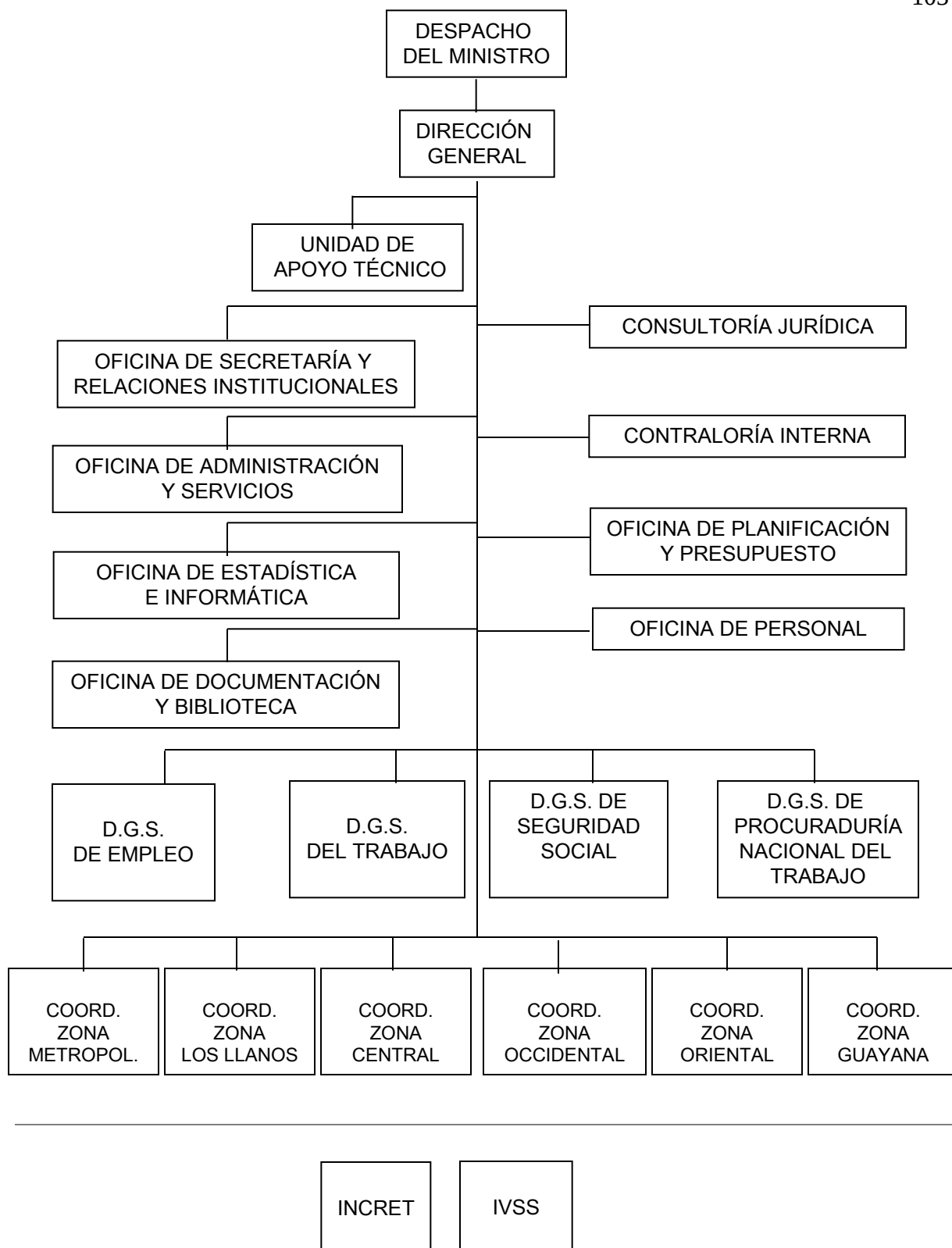


Figura 3. Estructura Organizativa del Ministerio del Trabajo

Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1999).

