

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII

Trabajo de Grado de Maestría

**EL CONTEXTO DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES
VENEZOLANO ENTRE LOS PERÍODOS 1994-1998 Y 1999-2003:
ESTUDIO COMPARATIVO**

Presentado por
Peña Gutiérrez Ana Livia;
para optar al título de
Magister en Gerencia de RRHH y RRII

Tutor
Navarro Díaz Pedro Vicente

Caracas, Mayo de 2008

A Dios, por ser mi compañero incondicional,
y por dejarme ver que cada obstáculo o
dificultad presentada en el camino para la
obtención de una meta, no es más que un
paso adicional para alcanzar el éxito y la
felicidad.

A ti Mamá, por tu apoyo y motivación
constante, por tus infinitos consejos, por tu
ayuda en cada momento, y por
simplemente estar conmigo disfrutando de
cada uno de mis logros, los cuales también
son tuyos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de manera muy especial:

A Pedro Navarro, porque sin lugar a dudas, sin sus conocimientos, experiencia y paciencia, la culminación de esta investigación no hubiese sido posible.

A mi Esposo Alfredo, por su amor, compañía, paciencia, por comprender la importancia que para mí significaba alcanzar esta meta, y por dibujar en mi rostro infinidad de sonrisas en momentos en los que sentía que la rutina era parte de mi vida.

A mi pequeño Sobrino y Ahijado Diego Alejandro, por recordarme que más allá de las responsabilidades y la seriedad que implica ser adulto, siempre hay tiempo para ser niño.

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

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	16
1. Conceptos fundamentales	17
2. Modelo Estructuralista de John T. Dunlop	19
2.1. Enfoque y Premisas del modelo	19
2.2. Estructura de un Sistema de Relaciones Industriales	22
2.2.1. Los actores	22
2.2.2. La normativa	24
2.2.3. La ideología	26
2.2.4. El contexto	26
3. Las Relaciones Industriales: consideraciones de Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore	30
4. Algunas ideas complementarias sobre las Relaciones Industriales	33
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO	36
1. Planteamiento y Formulación del Problema	36
2. Objetivos de la Investigación	41
2.1. Objetivo General	41
2.2. Objetivos Específicos	41
3. Definición de Variables	41
3.1. Variables: conceptualización y operacionalización	43
4. Tipo de Investigación	50
5. Diseño de la Investigación	51
6. Recolección de la Información	58
6.1. Matriz de Información	58
7. Procedimiento para la Ejecución de la Investigación	59

CAPÍTULO III. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	61
CAPÍTULO IV. RESEÑA HISTÓRICA DE LOS HECHOS MÁS IMPORTANTES OCURRIDOS EN VENEZUELA DURANTE LOS PERÍODOS 1994 – 1998 Y 1999 – 2003	73
1. Período 1994 – 1998	73
2. Período 1999 – 2003	78
CAPÍTULO V. CARACTERÍSTICAS TECNOLÓGICAS DEL LUGAR DE TRABAJO Y DE LA COMUNIDAD LABORAL	86
1. Implementación de Nuevas Tecnologías	86
2. Características de la Fuerza de Trabajo	90
CAPÍTULO VI. IMPERATIVOS DEL MERCADO Y DEL PRESUPUESTO	119
1. Situación de la Economía Venezolana	119
CAPÍTULO VII. SITUACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PODER EN LA SOCIEDAD	139
1. Apreciación de cada Actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano	139
2. Negociaciones y acuerdos alcanzados por los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano	148
CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	173
GLOSARIO DE ABREVIATURAS	181
BIBLIOGRAFÍA	183
ANEXO I. Entrevista Semiestructurada	199
ANEXO II. Resultados de Muestreo Realizado: documentos consultados	207

ANEXO III. Resultados de Muestreo Realizado: entrevistas a informantes claves	212
ANEXO IV. Registro de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo: documentos consultados	214
ANEXO V. Registro de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo: entrevistas a informantes claves	284
ANEXO VI. Documentos contentivos de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo: documentos consultados	302
ANEXO VII. Documentos contentivos de las Unidades de Análisis obtenidas en el Muestreo: entrevistas a informantes claves	307
ANEXO VIII. Árboles o Jerarquías Ramificadas	309

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA I. TOTAL FUERZA DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL (1994 - 1998)	100
TABLA II. TOTAL FUERZA DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL (1999 - 2003)	101
TABLA III. POBLACIÓN OCUPADA Y DESOCUPADA DE LA FUERZA DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL (1994 – 1998)	102
TABLA IV. POBLACIÓN OCUPADA Y DESOCUPADA DE LA FUERZA DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL (1999 – 2003)	103
TABLA V. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL A NIVEL NACIONAL (1994 – 1998)	104
TABLA VI. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL A NIVEL NACIONAL (1999 – 2003)	105
TABLA VII. DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA A NIVEL NACIONAL (1994 – 1998)	106
TABLA VIII. DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA A NIVEL NACIONAL (1999 – 2003)	107
TABLA IX. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y RAMA DE ACTIVIDAD (1994 – 1998)	108
TABLA X. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y RAMA DE ACTIVIDAD (1999 – 2003)	109

TABLA XI. FUERZA DE TRABAJO CESANTE SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y RAMA DE ACTIVIDAD (1994 – 1998)	110
TABLA XII. FUERZA DE TRABAJO CESANTE SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y RAMA DE ACTIVIDAD (1999 – 2003)	111
TABLA XIII. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO (1994 – 1998)	112
TABLA XIV. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO (1999 – 2003)	113
TABLA XV. FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO (1994 – 1998)	114
TABLA XVI. FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO (1999 – 2003)	115
TABLA XVII. SALARIOS MÍNIMOS POR SECTOR (1994 – 1998)	116
TABLA XVIII. SALARIOS MÍNIMOS POR SECTOR (1999 – 2003)	117
TABLA XIX. PRODUCTO INTERNO BRUTO TOTAL; INCLUYE LAS ACTIVIDADES PETROLERAS Y NO PETROLERAS (1994 – 1998)	128
TABLA XX. PRODUCTO INTERNO BRUTO TOTAL; INCLUYE LAS ACTIVIDADES PETROLERAS Y NO PETROLERAS (1999 – 2003)	129
TABLA XXI. VALOR DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES (1994 - 1998)	130

TABLA XXII. VALOR DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES (1999 - 2003)	131
TABLA XXIII. SERVICIO DE LA DEUDA EXTERNA (1994 - 1998)	132
TABLA XXIV. SERVICIO DE LA DEUDA EXTERNA (1999 - 2003)	132
TABLA XXV. PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN CONCEDIDOS AL SECTOR PRIVADO (1994 – 1998)	133
TABLA XXVI. PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN CONCEDIDOS AL SECTOR PRIVADO (1999 - 2003)	134
TABLA XXVII. SOLUCIONES HABITACIONALES TERMINADAS POR EL SECTOR PÚBLICO (1994 - 1998)	135
TABLA XXVIII. SOLUCIONES HABITACIONALES TERMINADAS POR EL SECTOR PÚBLICO (1999 - 2003)	136
TABLA XXIX. ALUMNOS MATRICULADOS POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN AÑO ESCOLAR (1994 - 1998)	137
TABLA XXX. ALUMNOS MATRICULADOS POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN AÑO ESCOLAR (1999 - 2003)	138

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. TASA DE INFLACIÓN (1994 – 1998)	120
FIGURA 2. TASA DE INFLACIÓN (1999 – 2003)	126

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como principal objetivo comparar el Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano entre los años 1994 – 1998 y 1999 – 2003, períodos en los cuales Venezuela estuvo en un primer momento, bajo la presidencia de Rafael Caldera (1994 – 1999) y luego bajo la presidencia de Hugo Chávez Frías (1999 – 2003).

Las bases teóricas de este estudio, estuvieron constituidas por el modelo desarrollado por el Profesor John T. Dunlop sobre las Relaciones Industriales, a partir del cual fueron estudiados los rasgos característicos del contexto del sistema; además de los planteamientos de Dunlop, se consideró importante tomar en cuenta las ideas que sobre las Relaciones Industriales sostienen Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore.

En cuanto a la metodología utilizada, la misma estuvo basada en el tipo de investigación descriptiva, con un diseño documental – cualitativo, a partir del cual se hizo uso de diversos documentos para obtener la información requerida, los cuales contemplaban datos inherentes al problema a investigar. Adicionalmente, se planteó realizar entrevistas semiestructuradas centradas en personalidades con conocimiento sobre el tema estudiado, denominadas informantes claves. Con el propósito de facilitar la labor de recolección de información, se elaboró una matriz, la cual presenta las variables estudiadas y los diversos documentos de donde se extrajo la información requerida. Asimismo, la técnica que se empleó para analizar la información, una vez recolectada, fue el análisis de contenido.

Con la realización de este estudio, además de lograr los objetivos planteados, se profundizó y se obtuvo mayor conocimiento sobre las Relaciones Industriales y se incrementó la cantidad y variedad de aspectos investigados sobre el mundo laboral en Venezuela.

INTRODUCCIÓN

Realizar un estudio comparativo acerca del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales de la sociedad venezolana, entre los períodos 1994 – 1998 y 1999 - 2003, constituye a nivel general, el objeto de la presente investigación. Para ello, se tomó como línea de orientación el modelo que sobre las Relaciones Industriales desarrolló el Profesor John T. Dunlop, además de considerar los planteamientos hechos por otros autores de la talla de Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore.

Tal estudio comparativo, fue realizado a través de la descripción de los rasgos propios de dicho contexto, como lo son a juicio de John Dunlop, las Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral, los Imperativos del Mercado y del Presupuesto, y la Situación y Distribución de Poder en la Sociedad.

Entre los años 1994 y 2003, dos fueron los presidentes que gobernaron a Venezuela. Se trata específicamente de Rafael Caldera Rodríguez (1994 – 1999) y Hugo Chávez Frías (1999 – 2003), cuyas políticas, acciones y en general la manera propia de cada uno de ellos de conducir el país, incidieron directamente en todo lo relacionado con el curso de la economía venezolana, las relaciones desarrolladas entre Trabajadores, Patronos y Gobierno, en sus acuerdos y negociaciones y en las características propias de la fuerza de trabajo, elementos que conforman el Contexto de todo Sistema de Relaciones Industriales.

Al tratarse de una sociedad, en la que a través de su historia se puede observar la diversidad de acontecimientos que han tenido lugar en su seno, y que han afectado y transformado las relaciones de trabajo características de la misma, surgió la necesidad de investigar sobre los hechos que marcaron el desarrollo del Contexto de su Sistema de Relaciones Industriales durante los

períodos antes mencionados, y de establecer comparaciones entre ellos, a fin de poder determinar las variaciones de dicho contexto entre un período y otro.

La decisión de realizar un estudio comparativo del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano entre los períodos 1994 – 1998 y 1999 – 2003, estuvo basada no solo en el interés del propio investigador de obtener mayor conocimiento acerca de un aspecto específico de la historia de su país, relacionado con el mundo laboral, área de estudio y de máximo interés para el mismo, sino también en su deseo de poder contribuir con la promoción y realización de futuras investigaciones de naturaleza similar, relacionadas con períodos previos a los aquí tratados o con períodos posteriores a los mismos.

Es necesario señalar la importancia que para este estudio representan algunas investigaciones universitarias vinculadas con las Relaciones Industriales, como por ejemplo, la tesis de grado realizada por María E. Robertson (1999), titulada, El Sistema de Relaciones Industriales Venezolano (1989 – 1994), la elaborada por María González y Jacqueline Regueiro (1983), denominada, El Sistema de Relaciones Industriales en el período constitucional del Doctor Rafael Caldera 1969 – 1973, la desarrollada por Edwin Díaz Bermúdez (2004), llamada, El Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, su caracterización durante el período comprendido entre 1999 – 2003, y la realizada por el propio investigador en el año 2005, denominada El Sistema de Relaciones Industriales de Venezuela durante el período 1994 – 1999, las cuales pueden ser consideradas como antecedentes del presente estudio y las que en su realización, también están basadas en el modelo teórico de John T. Dunlop. Destaca a su vez, el libro de José Ignacio Urquijo (2001), Teoría de las Relaciones Industriales de cara al siglo XXI, con información referida a las relaciones de trabajo en Venezuela en años anteriores a los períodos 1994 – 1998 y 1999 - 2003.

Es importante acotar que en referencia a los aspectos éticos de esta investigación, la realización de la misma no conlleva el perjuicio de personas o instituciones, puesto que se trata de un estudio documental – cualitativo, en el cual los hechos que acontecieron durante los períodos en estudio se presentan tal y como las fuentes de información consultadas contemplan que ocurrieron en la realidad, sin incurrir en una manipulación que pueda distorsionar la información presentada.

En referencia a la estructura de este estudio, la misma se define de la siguiente manera:

Capítulo I, Marco Teórico, en el cual se presentan las bases teóricas que fundamentan la investigación.

Capítulo II, Marco Metodológico, en el que se expone el planteamiento y formulación del problema, los objetivos que se pretendieron alcanzar con la investigación, la definición tanto conceptual como operacional de las variables, el tipo y diseño de investigación, una matriz diseñada para facilitar el proceso de recolección de información y el procedimiento que se llevó a cabo para la realización de la investigación.

Capítulo III, Técnica de Análisis de la Información; en este capítulo se da a conocer la técnica utilizada para analizar la información, detallando en qué consiste la misma y la manera como fue empleada en la presente investigación.

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

Las variables definidas en el Capítulo II, son presentadas y desarrolladas en los Capítulos V, VI y VII. Así se tiene que la variable Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral, es presentada en el Capítulo V, seguido de la variable Imperativos del Mercado y del Presupuesto en el Capítulo VI, continuando con la variable Situación y Distribución de Poder en la Sociedad en el Capítulo VII.

En el Capítulo VIII, 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 son presentadas las referencias de todos los documentos utilizados para la elaboración de la investigación.

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

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se da a conocer el basamento teórico sobre el cual se apoyó el estudio aquí planteado. Dicho basamento se refiere a la teoría de Relaciones Industriales.

Diversos han sido los autores que han desarrollado sus propias teorías sobre las Relaciones Industriales. Específicamente, la presente investigación se enmarcó dentro del modelo de Relaciones Industriales desarrollado por el Profesor John T. Dunlop, quien en la más reciente revisión de su obra sobre el Sistema de Relaciones Industriales, titulada *Industrial Relations Systems*, señala que los Empresarios, Obreros (y sus organizaciones) y las Agencias Gubernamentales, a través de su continua interacción desarrollan normas y prácticas propias del lugar de trabajo y que tal interacción se realiza en un ambiente caracterizado por aspectos como la tecnología, la comunidad laboral, el mercado de productos y las regulaciones impuestas por el gobierno. Adicionalmente, los actores en sus relaciones desarrollan y comparten un conjunto de creencias, las cuales los ayudan a definir sus roles proporcionándole unidad al sistema (Dunlop, 1993).

Dadas las características de la investigación, de todos los elementos que componen el Sistema de Relaciones Industriales (actores, contexto, normativa e ideología) se hizo mayor énfasis en el elemento “contexto”. Sin embargo, con el propósito de imprimirle un poco más de profundidad al tema y de conocer recientes avances gestados en dicha teoría y tomarlos como un importante sustento para el presente estudio, se consideraron los planteamientos hechos por Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore (1995), en su libro

Employment Relations in a Changing World Economy, acerca de las Relaciones Industriales y sus características.

Con el objeto de complementar las consideraciones realizadas por Dunlop, Locke, Kochan y Piore sobre las Relaciones Industriales, al final de este capítulo también se exponen las opiniones que sobre dicha disciplina tienen autores como Clark Kerr, Frederick H. Harbison y Charles A. Myers, los cuales conjuntamente con el propio Dunlop plasmaron sus ideas en la obra denominada El Industrialismo y el Hombre Industrial, publicada en 1963.

A través de las teorías planteadas anteriormente, el investigador se propuso responder a la pregunta de investigación expuesta más adelante en el Planteamiento del Problema.

A continuación, y antes de explicar las teorías utilizadas, se señalan brevemente algunos conceptos de importancia en este estudio, a partir de los cuales se canalizó la comprensión de las bases teóricas que sustentaron dicho estudio.

1. Conceptos fundamentales

- ♦ *Relaciones Industriales:*

De acuerdo a John T. Dunlop, “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).

- ♦ *Sistema:*

Para Urquijo-García (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-García, 2001), sostiene que un sistema es “un conjunto de elementos relacionados entre sí y armónicamente conjugados” (p. 93).

- ♦ *Contexto del Sistema de Relaciones Industriales:*

El Contexto de un Sistema de Relaciones Industriales, se puede definir como el escenario de dicho sistema en el cual actúan y se relacionan los actores del mismo (Dunlop, 1958/1978).

Es importante señalar que a juicio de Dunlop (1993), los procesos de un Sistema de Relaciones Industriales son dinámicos, debido a que los cambios experimentados dentro del contexto influyen no solo en las relaciones entre Empresarios, Obreros y Gobierno, sino también en las normas que regulan dicho sistema; unido a lo anterior se tiene que, 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

Inspirado por la teoría social del norteamericano Talcott Parsons, Dunlop (1958/1978), realiza estudios sobre las relaciones de trabajo en las sociedades industriales contemporáneas.

A raíz del desarrollo de tales estudios, Dunlop (1958/1978) llega a concebir dichas relaciones bajo un enfoque sistémico, puesto que para este autor las Relaciones Industriales son como un subsistema dentro del sistema de la sociedad global, separado de otros subsistemas como por ejemplo el económico; 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, las cuales son denominadas por Urquijo-García (2001) “histórico – empíricas” (p. 147), consideradas como supuestos básicos de su teoría. Es así como el mismo Dunlop 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).

Adicionalmente a las premisas histórico – empíricas, Dunlop (1958/1978) establece en su modelo teórico un nuevo conjunto de premisas, denominadas por Urquijo-García (2001) “analíticas” (p. 149). Las mismas surgen a raíz de que 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.

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

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 tienen 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 (...).
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).

Un aspecto del modelo desarrollado por Dunlop que tuvo gran importancia para la presente investigación, dado que la misma se circunscribe a la realidad de toda una sociedad, como lo es la venezolana, en los períodos planteados, lo constituyó el hecho que de acuerdo a Dunlop (1958/1978), el modelo teórico por él desarrollado, resulta de gran utilidad, ya que puede ser aplicado para el estudio de las Relaciones Industriales 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.

En relación a este último punto, Dunlop (1993) plantea que aún cuando su modelo puede ser aplicado tanto a micro, como a macro nivel, las Relaciones Industriales se centran en el estudio de las relaciones entre los actores (y sus organizaciones), a nivel macro en un país como conjunto, mientras que el estudio de las relaciones entre Patrono y Empleado a nivel micro en una empresa, pertenece al campo de los Recursos Humanos.

2.2. Estructura de un Sistema de Relaciones Industriales

Basado en su enfoque sistémico de las Relaciones Industriales, anteriormente expuesto, Dunlop (1958/1978) considera que cualquiera que sea la etapa de desarrollo en la que se encuentre un Sistema de Relaciones Industriales, éste posee una estructura propia compuesta por 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, una ideología que mantiene unido al sistema y unos contextos determinados. Cada uno de estos elementos, serán explicados brevemente a continuación, de manera de conocer en qué consiste cada uno de ellos.

Es oportuno señalar que se profundizará o se explicará con mayor detalle el punto relacionado con el Contexto de un Sistema de Relaciones Industriales, por cuanto es el tema central sobre el cual se desarrolló el estudio.

2.2.1. Los actores

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

- ♦ *Los Empresarios* (o Patronos, como también serán denominados a lo largo de la presente investigación) *y sus organizaciones*: este actor puede adoptar diversidad de identidades, puesto que en opinión de Dunlop (1958/1978) 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 formar parte de pequeñas o grandes familias, a partir de lo cual, las actividades por

ellos desarrolladas pueden explicarse desde la óptica del sistema familiar de la sociedad a la que pertenecen.

Sobre el tema de los Empresarios, Urquijo-García (2001) plantea que se pueden encontrar organizaciones por ellos creadas, las cuales varían desde las de tipo personal o familiar hasta las corporativas, y las mismas son reflejo de la diversidad de asociaciones constituidas por éstos con el objeto de tener participación en la vida económica.

- ♦ *Los Obreros* (o Trabajadores, denominación usada por el investigador a lo largo de este estudio) *y sus organizaciones*: las organizaciones en torno a las cuales se agrupa este segundo actor son de dos tipos: formales, que pueden ser competidoras o complementarias, entre las que figuran consejos laborales, sindicatos y partidos. En relación a este tipo de organizaciones, Urquijo-García (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 las organizaciones informales creadas por este actor, Dunlop (1958/1978), señala que los Obreros siempre van a estar organizados informalmente, debido a 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.

En el caso de que los Obreros no posean organización alguna que los represente y en torno a la cual se encuentren agrupados, serán las mismas reglas del Sistema de Relaciones Industriales en el que se desenvuelvan las que regirán y normarán sus actuaciones, lo cual se aplica de igual manera para los Empresarios y Gobierno y las relaciones desarrolladas entre ellos (Dunlop, 1993).

- ♦ *El Gobierno y sus organismos especializados*: la función del Gobierno como tercer y último actor concebido por Dunlop dentro de su modelo, puede tener diferentes alcances, puesto que por un lado, sus funciones pueden ser de una amplitud tal que pueden llegar a dominar y hasta anular las acciones de los demás actores del sistema, en asuntos de interés para los tres actores. Por otro lado, en ocasiones dichas funciones pueden ser totalmente opuestas a las anteriores, en cuanto que pueden llegar a tener un ámbito de aplicación limitado, dejando que las relaciones entre Empresarios y Obreros se mantengan y fluyan naturalmente, sin la necesidad de recurrir a los organismos gubernamentales especializados en cuestiones laborales.

En base a lo expuesto anteriormente, un Sistema de Relaciones Industriales parte de la existencia de tres actores, a saber: Obreros, Empresarios (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 de solventar cuestiones o problemas de carácter laboral y de interés para cada uno de ellos.

2.2.2. La normativa

Según Dunlop (1958/1978), la normativa es el conjunto de reglas dirigidas a regular el lugar de trabajo y la comunidad laboral, la cual abarca a su vez los procedimientos a seguir para su establecimiento y aplicación en determinadas situaciones.

Para Dunlop (1958/1978), la normativa es el elemento focal o principal de un Sistema de Relaciones Industriales y son los mismos actores del sistema quienes se encargan de su establecimiento; dicha normativa puede sufrir alteraciones y ser sometida a constantes revisiones, a lo largo del tiempo, con

ocasión de cambios en el contexto. Asimismo, algunas reglas pueden guardar mayor relación con las características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral y con los imperativos de mercado y del presupuesto, mientras que otras pueden estar más vinculadas 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. Es por ello que la normativa promulgada puede tener una mayor vinculación con determinado aspecto del contexto del sistema más que con los otros.

Según Dunlop (1958/1978), la normativa en un Sistema de Relaciones Industriales puede hacerse presente a través de diversas formas, ya que 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.

En un Sistema de Relaciones Industriales no se puede afirmar que los actores tienen igualdad de poder o influencia en el establecimiento de las normas, puesto que en algunos casos, a nivel de empresa o país, uno u otro actor ha tenido una influencia dominante en dicho establecimiento (Dunlop, 1993).

Es así como, 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.

2.2.3. La ideología

A juicio de Dunlop (1958/1978), la ideología de un Sistema de Relaciones Industriales se define 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.

Cada actor posee su propia ideología, pero para hacer posible el funcionamiento del sistema 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 (Dunlop, 1958/1978).

2.2.4. El contexto

En opinión de Dunlop (1958/1978), en un Sistema de Relaciones Industriales la propia sociedad determina escenarios o entornos, los cuales tienen gran importancia no solo porque es en ellos donde los actores actúan y se relacionan, sino también porque pueden hacer variar las actuaciones entre los actores y consecuentemente sus relaciones, afectando el desenvolvimiento del propio sistema.

El entorno de un Sistema de Relaciones Industriales, se divide o caracteriza 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 del contexto es solo una parte del contexto global que interactúa con los otros aspectos y resulta 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 requerida o demandada, puesto que dependiendo del nivel tecnológico existente en una empresa o país, la dimensión, nivel educativo y de especialización, cantidad de especialistas requeridos en diversas áreas de trabajo y posibilidad de emplear mujeres y niños tendrá variaciones.

Por otro lado, las características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral influyen y en ciertos casos pueden ser determinantes 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 (Dunlop, 1958/1978).

Es importante señalar que a juicio de Dunlop (1993), este rasgo del contexto, no solamente determina las reglas que son establecidas en el sistema, sino que también condiciona la manera en que actúan y se relacionan los actores, determinando aspectos como, las actividades que los mismos realizan, los canales de comunicación utilizados entre ellos, la naturaleza de la supervisión y el grado de paz o conflicto en sus negociaciones. Por otro lado, dependiendo del grado de tecnificación imperante, se tendrá una mayor o menor participación del actor Gobierno en el sistema. Adicionalmente, las características tecnológicas del lugar de

trabajo y de la comunidad laboral ciertamente son únicas, pero es importante tener en cuenta que con el paso del tiempo pueden variar.

Para Urquijo-García (2001), las relaciones desarrolladas 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 es necesario considerarlo al momento de configurar 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 (1993), es éste el aspecto fundamental de todo contexto del Sistema de Relaciones Industriales, cuya característica principal es que puede estar constituido por el mercado donde se lleva a cabo la producción de un determinado bien o servicio o puede ser una limitación en cuanto al presupuesto o en ocasiones puede ser una combinación de ambas características, todo lo cual propicia que los actores encaminen sus acciones en una u otra dirección, de manera de alcanzar niveles deseables de productividad y la supervivencia de la empresa.

Tales imperativos afectan mayormente a los Empresarios. Sin embargo afectan a todos los actores del sistema, debido a las limitaciones financieras que pueden 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, 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, y es por ello por lo que

influye indirectamente en las características tecnológicas del lugar de trabajo y comunidad laboral (Dunlop, 1958/1978).

Para 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.

“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:* según Dunlop (1993), la distribución del poder entre los actores de la sociedad global se puede ver reflejada en la manera como se distribuye el 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. 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.

La política gubernamental establecida a nivel nacional, así como también la historia y tradiciones de un país puede determinar en gran medida el poder de los actores dentro de un Sistema de Relaciones Industriales a escala nacional (Dunlop, 1993).

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).

Para Dunlop (1958/1978), este rasgo del contexto al igual que los anteriormente explicados, presenta influencia en el establecimiento de las normas del sistema, y muy 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.

Los actores del sistema determinan las normas propias del sistema en el curso de sus relaciones y negociaciones, valiéndose de su poder e influencia económica y política (Dunlop, 1993).

3. Las Relaciones Industriales: consideraciones de Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore

A continuación se tratará de exponer de manera general algunas ideas sostenidas por Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore en el libro *Employment Relations in a Changing World Economy* (1995), las cuales fueron consideradas fundamentales para la realización del presente estudio, dada su relación o influencia con el Sistema de Relaciones Industriales y su contexto descrito por John Dunlop, cuyo estudio representa el objetivo de esta investigación.

Un grupo de investigadores, entre los que se encuentran Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore, con el apoyo del MIT Industrial Performance Center, periódicamente se reúnen con el objeto de intercambiar ideas u

opiniones acerca de las transformaciones ocurridas en el mundo de las Relaciones Industriales en diversos países, con lo cual toman en cuenta diferentes interpretaciones o puntos de vista sobre el tema y a partir de ello tratan de establecer vías y encontrar herramientas para enfrentar con éxito los nuevos retos que imponen las políticas de empleo que surgen con el paso del tiempo en el mundo actual.

Según Locke, Kochan y Piore (1995), las Relaciones Industriales surgen como disciplina luego de la Segunda Guerra Mundial, constituyéndose en sus inicios en elemento importante dentro de las políticas públicas y cuyo centro de estudio estaba representado por la manera como los Trabajadores y sus organizaciones determinaban el camino a tomar por la economía y la sociedad en general en la cual ellos interactuaban.

En tiempos recientes, las Relaciones Industriales han sufrido importantes transformaciones, puesto que las mencionadas organizaciones han pasado a tener una actitud pasiva frente a las presiones económicas y sociales. Además, las políticas en materia económica, social y laboral se han visto fuertemente influenciadas por el capitalismo y el pensamiento neoliberal, el cual ha tomado mayor fuerza luego de la caída de la Unión Soviética y ha generado un marco institucional determinado por leyes y por políticas públicas (Locke, et al., 1995).

La estructura económica predominante en la sociedad y dentro del Sistema de Relaciones Industriales no se genera por sí sola; variables económicas como el desempleo, la inflación y el estancamiento económico pueden venir dados, por un lado, por los acuerdos o negociaciones que se plantean entre los actores sociales y, por otro lado, por las restricciones en relación al funcionamiento del mercado establecidas por las políticas gubernamentales (Locke, et al., 1995).

A juicio de Locke, et al. (1995), las Relaciones Industriales deben ser analizadas tomando en consideración las estructuras sociales y culturales del país del cual se trate, lo cual abarca el sistema de educación y capacitación presente en el país, así como también las regulaciones gubernamentales del mercado laboral.

Variedad de factores deben ser considerados en el mundo moderno al estudiar las Relaciones Industriales, los cuales son de elevada importancia para el establecimiento de su estructura y para responder a las demandas del mercado; entre estos factores es oportuno mencionar: la internacionalización de los mercados o de la actividad económica, lo cual está íntimamente relacionado con el fenómeno de la globalización; la incertidumbre característica en un ambiente de negocios, a lo cual se encuentran asociadas variables económicas como precios, inflación, etc.; la creciente presencia de novedosas técnicas de información y comunicación; la compensación por el trabajo realizado, y el incremento en cuanto a las exigencias de las habilidades requeridas para el cumplimiento de diversas actividades, en donde juega un papel primordial el tema de la educación y la capacitación recibida por la fuerza de trabajo (Locke, et al., 1995).

Para Locke, et al. (1995), las políticas relacionadas con el empleo, los procedimientos e instituciones especializadas en materia laboral, deben ser concebidas como integrantes de un sistema que se compone de diversidad de elementos, los cuales deben ser estudiados no de una manera individual, sino como un todo para poder ser entendido en cuanto a sus características y funcionamiento.

Adicionalmente, un aspecto esencial y que es tratado por Locke, et al. (1995), es que el estudio de las políticas de empleo debe estar íntimamente relacionado con estrategias competitivas de producción, considerando para ello los cambios del mercado de producción, las oportunidades tecnológicas con las

que se cuenta y la relación entre la producción y las actividades realizadas por el ser humano. Ejemplo de ello, lo constituye el hecho de que en los Estados Unidos, se puede notar la presencia de dos tipos de estrategias; una en donde impera la relación entre bajos salarios y bajos requerimientos en cuanto a las habilidades y competencias necesarias en el personal, además de relaciones hostiles entre Patronos y Trabajadores, y otra en la que se enfatiza la estrategia basada en la calidad y diferenciación del producto elaborado, la innovación, una remuneración y entrenamiento con el trabajo realizado, elevado nivel de competencias y habilidades y un ambiente de cooperación que caracteriza las relaciones entre Trabajadores y Patronos.

Lo anterior, constituye ideas o consideraciones realizadas por Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore, acerca de las Relaciones Industriales y los elementos que ella engloba; dichas consideraciones fueron tomadas en cuenta en la presente investigación para su realización, dada la relación que guarda con el objetivo perseguido con el desarrollo de la misma.

4. Algunas ideas complementarias sobre las Relaciones Industriales

Tal y como fue expuesto al principio de este capítulo, a continuación se presentan ciertos aspectos o ideas que complementan o proporcionan información relevante a las consideraciones realizadas por los autores anteriormente citados.

Tales ideas o aspectos han sido tratados y expuestos por Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick H. Harbison y Charles A. Myers (1963), en su obra titulada *El Industrialismo y el Hombre Industrial*, en la cual se recoge información de importancia y que se encuentra estrechamente vinculada con el tema central tratado en la presente investigación.

A raíz del proceso de industrialización generado gracias a la revolución científica, sobrevinieron cambios tecnológicos y en los métodos de producción de las sociedades tradicionales, lo cual a su vez generó transformaciones en los Trabajadores, Gerentes y Estado y en las relaciones que entre ellos se desarrollan. Dichos cambios y transformaciones se evidencian en el hecho de 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, consideradas como una forma de especialización, dedicada al estudio de las relaciones establecidas entre Trabajadores, Gerentes y Gobiernos (Kerr, Dunlop, Harbison, y Myers, 1960/1963).

Según Kerr, et al. (1960/1963), como consecuencia del establecimiento y desarrollo de la sociedad industrial surge una fuerza de trabajo que se diferencia ampliamente de la fuerza de trabajo existente en la sociedad tradicional, en aspectos como ocupaciones, categorías de empleo, remuneración, responsabilidades laborales y en los deberes y derechos inherentes a la actividad laboral, todo lo cual tiene una marcada influencia en las contrataciones, ascensos, traslados, retiros, antigüedad, entre otros.

Para Kerr, et al. (1960/1963), la gerencia influye considerablemente en la conformación y solución de los problemas de trabajo de las sociedades industriales, a través de sus doctrinas y prácticas y al mismo tiempo trabaja individual o conjuntamente con Trabajadores y Estado en la solución de tales problemas y en el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Por su parte, El Estado tiene un rol más activo en la sociedad industrial, puesto que no solamente tiene la responsabilidad de mejorar las condiciones de

vida y el bienestar de la sociedad en general, sino que también debe mejorar las condiciones de trabajo y velar porque tales mejoras sean efectivamente implantadas, lo cual viene dado a raíz de su función como empleador (Kerr, et al., 1960/1963).

Según Kerr, et al. (1960/1963), la normativa presente en el lugar de trabajo determina el proceder y realizaciones tanto de directores como de dirigidos; es la normativa la que determina y permite las relaciones entre 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 en ella donde se encuentran establecidos los deberes y derechos tanto de Trabajadores como de Gerentes, permitiendo el funcionamiento del sistema industrial y es esa misma normativa la que puede ser considerada como reflejo de las características tecnológicas del mercado o de las restricciones presupuestarias del lugar de trabajo (aspectos característicos del entorno de un Sistema de Relaciones Industriales, desde el punto de vista de Dunlop). Dicha normativa es determinada en el sistema de manera tripartita por los Trabajadores, Gerentes y Gobierno.

En toda sociedad industrial, más allá de las características ideológicas particulares de cada grupo, debe prevalecer el consenso entre ellos, entendido como el conjunto de valores comunes que dicha sociedad debe poseer (Kerr, et al., 1960/1963).

En todo lo anterior se deja ver la concepción sostenida por Kerr, Dunlop, Harbison, y Myers acerca de los diferentes elementos que conforman el Sistema de Relaciones Industriales. Las consideraciones relacionadas con el contexto han sido las de mayor interés para la presente investigación, sin menospreciar las ideas desarrolladas en relación al resto de los elementos que conforman el sistema, puesto que todos ellos son determinantes en su funcionamiento.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo serán expuestos los lineamientos metodológicos que fueron necesarios para la realización de la investigación llevada a cabo, dada la importancia para la misma del uso de una metodología científica que conllevara el logro de sus objetivos, a partir de un proceso sistemático que permitiera el análisis de las diversas fuentes de información utilizadas.

Partiendo de lo anterior, seguidamente se plantea el problema investigado, así como también se señalan los objetivos que el investigador perseguía con la realización de este estudio. Adicionalmente, son definidas tanto conceptual como operacionalmente las variables estudiadas, se expone el tipo de investigación realizada y el diseño seleccionado para la misma, se presenta una matriz que sirvió de ayuda al momento de recolectar la información, y finalmente se expone el procedimiento que se llevó a cabo para ejecutar la investigación.

1. Planteamiento y Formulación del Problema

Con el transcurrir del tiempo, diversidad de acontecimientos y transformaciones van teniendo lugar dentro de la sociedad en general de cualquier país, en los cuales la presencia de las Relaciones Industriales se ha hecho cada vez más evidente e importante, luego del desarrollo y expansión de la revolución industrial, debido a que las mismas tienen como foco de estudio las relaciones que se desarrollan entre Trabajadores, Patronos y Gobierno (organizados formal o informalmente) en el plano laboral, actores que se

encuentran presentes alrededor del mundo y que establecen relaciones entre ellos, dada la necesidad de satisfacción de necesidades individuales y colectivas que garanticen su existencia.

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

Es interesante para el presente estudio, la concepción que sobre las Relaciones Industriales plantea José Ignacio Urquijo, quien sostiene que las mismas son *“relaciones sociales que surgen y se desarrollan en la actividad laboral humana, de acuerdo a los distintos modos de producción que han sido ensayados en el proceso histórico de configuración de las distintas sociedades”* (Urquijo-García, 2001) [cursiva en el original].

Todas las relaciones que se desarrollan entre individuos tienen lugar dentro de uno o varios contextos, los cuales tienen características específicas o particulares que influyen y en gran medida determinan no solo el lugar y el momento en el que se generan dichas relaciones, sino también la manera como las mismas fluyen y se desarrollan, puesto que a partir de las libertades o limitaciones impuestas por dichos contextos, cada individuo puede ser capaz de establecer cuál será la actitud o posición más conveniente a ser tomada ante el resto, en medio de una situación determinada.

Lo mismo ocurre dentro de un Sistema de Relaciones Industriales, debido a que en su estructura se encuentra constituido por un conjunto de contextos o entornos, los cuales influyen en las acciones de los actores y en la manera como éstos se relacionan entre sí, a partir de lo cual se generan acuerdos o discrepancias en relación a asuntos de carácter laboral.

Adicionalmente, los diversos elementos que caracterizan los contextos de un Sistema de Relaciones Industriales, bien sea a nivel micro (de una empresa) o a macronivel (de una nación), pueden mantenerse estables o pueden sufrir variaciones entre un período de tiempo dado y otro de igual amplitud, por ejemplo variaciones producidas entre uno año y otro. La magnitud de dichas transformaciones y el ritmo al cual se generan dependen de elementos como las nuevas tecnologías implantadas, la globalización e internacionalización de los mercados, las políticas implementadas en materia laboral, el nivel de desarrollo o estancamiento experimentado por la economía, entre otros, los cuales en momentos pueden dificultar el análisis y comprensión de los fenómenos laborales.

Es por ello, que se hace imperiosa la realización de estudios que profundicen el análisis de las cuestiones laborales, puesto que en el curso de los cambios generados a nivel de la sociedad en general y en el mundo laboral, pueden surgir ambigüedades, que deben ser esclarecidas, con el fin de una mejor comprensión de las características y dinámica de las relaciones de trabajo, las cuales constituyen parte integrante del sistema social de la sociedad.

Con base en lo anterior, y dado el dinamismo propio que caracteriza la sociedad de una determinada nación, la labor de los investigadores sociales es esencial para lograr una cabal documentación de la realidad socio-laboral a lo largo de un periodo histórico determinado, lo cual puede constituirse en referencia para la realización de estudios posteriores en materia laboral.

Tomando en cuenta lo expuesto, el investigador se ha planteado realizar un estudio de los diversos rasgos que conforman el Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano de los períodos 1994 - 1998, correspondiente al segundo mandato presidencial del Doctor Rafael Caldera Rodríguez, y 1999 - 2003, concerniente a los cinco primeros años de gobierno del actual Presidente venezolano, Hugo Rafael Chávez Frías, todo ello con la

finalidad de establecer comparaciones entre uno y otro período, que permitan evidenciar la tendencia histórica de los rasgos característicos del contexto del mencionado sistema, con lo cual se podrán conocer las transformaciones ocurridas en dicho contexto a lo largo de diez años, en los que Venezuela ha estado bajo la dirección de dos mandatarios, cuyas maneras o políticas de conducción de la nación venezolana han dejado profundas huellas en las relaciones de trabajo, dadas las diferencias entre ellas.

Para llevar a cabo la investigación planteada, se tomó como base teórica, principalmente, los planteamientos realizados por el Profesor John Dunlop en referencia a las Relaciones Industriales en general, y más específicamente a su contexto. Las consideraciones de otros autores, especialistas en materia de relaciones trabajo, como Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore, también fueron tomadas en cuenta para la realización del presente estudio, gracias a la intrínseca relación e importancia con el tema objeto de investigación.

A juicio del investigador, el período que transcurre en Venezuela entre los años 1994 y 2003, estuvo marcado por cambios trascendentales en el contexto de las relaciones sociolaborales, producto de las ideas, lineamientos, pensamientos y actuaciones de dos gobiernos con características particulares que los definen y diferencian.

Durante el período 1994 - 1998, diversidad de acontecimientos tomaron lugar en Venezuela, los cuales determinaron las características del Contexto de las Relaciones Industriales Venezolano. Hechos como el incremento general de precios, con el consecuente incremento de los niveles inflacionarios y la merma de los salarios percibidos por los Trabajadores; el aumento del desempleo; la implementación por parte del Gobierno nacional de un régimen de control de cambio, con el objeto de mantener el precio del bolívar e incrementar las reservas monetarias, debido a la creciente fuga de capitales; el control de

precios para artículos básicos y servicios; la creación de ciertos impuestos como el Impuesto al Débito Bancario y el Impuesto al Consumo Suntuario; la puesta en práctica por el Gobierno nacional de la denominada Agenda Venezuela; y la adopción del tripartismo como mecanismo de diálogo y concertación entre los actores del sistema, para negociar o resolver asuntos laborales de interés para las tres partes y para la colectividad en general, son parte de los elementos que caracterizaron el desenvolvimiento del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano para el momento.

Por su parte, para el período que transcurrió entre 1999 y 2003, entre los hechos más resaltantes ocurridos en la sociedad venezolana característicos del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales, se pueden mencionar el incremento de los niveles de desempleo; la incertidumbre generalizada ante las propuestas de cambio del gobierno nacional en relación a los planes de empleo, reformas constitucionales; el cierre de empresas de diversos sectores económicos; reducción de la inflación; y la existencia de un clima de conflictividad en las relaciones entre los actores, lo cual llevó a cada actor a imbuirse en una lucha antagónica constante por concentrar el poder político, dejando de lado las cuestiones laborales y la búsqueda de soluciones conjuntas.

Es así como, partiendo del estudio concreto de los acontecimientos mencionados anteriormente y de otros de importancia para el Contexto de las Relaciones Industriales Venezolanas, se pueden establecer comparaciones que demuestren y sirvan para explicar los cambios ocurridos en dicho contexto entre ambos períodos de gobierno.

En consecuencia, y de acuerdo a lo presentado anteriormente, cabe plantarse la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los elementos de similitud y de contraste del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano entre los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003?

2. Objetivos de la Investigación

2.1. Objetivo General

Comparar el Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano entre los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003.

2.2. Objetivos Específicos

- ♦ Señalar las características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral venezolana, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003.
- ♦ Estudiar los imperativos del mercado y del presupuesto en Venezuela, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003.
- ♦ Describir la situación y distribución de poder en la sociedad en Venezuela, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003.

3. Definición de Variables

En esta parte de la investigación se presentan las variables que son susceptibles de medición y descripción; las mismas son definidas tanto conceptual como operacionalmente, para lo cual es importante conocer lo que

se entiende por variable y por definición conceptual y operacional de una variable.

Para 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].

Hernández, Fernández, y Baptista (1998), consideran que, adicionalmente a los diversos valores que pueden asumir las variables, las mismas deben ser medibles y 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.

Según Hernández, et al. (1998), la definición conceptual es expresar la variable en otras palabras o términos; mientras que la definición operacional, se refiere al conjunto de procedimientos que hay que llevar a cabo para medir una variable.

Es necesario acotar que particularmente, en la presente investigación, la definición operacional de las variables, se realiza estableciendo las dimensiones de las mismas, sus respectivos indicadores e ítems.

Partiendo de las definiciones expuestas anteriormente, las variables de este estudio son las siguientes:

3.1. Variables: conceptualización y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral.	Son las condiciones técnicas propias del lugar de trabajo y de la fuerza laboral, las cuales determinan en gran medida aspectos como los rasgos de la fuerza laboral requerida y las funciones por ella desempeñadas, entre otros aspectos (Dunlop, 1993).	♦ Tecnología.	♦ Innovación tecnológica implementada en el país.	♦ ¿Qué tipo de tecnología fue implementada en el país? ♦ ¿Qué repercusión tuvo la tecnología implementada en el país, a nivel laboral?.
		♦ Fuerza de Trabajo.	♦ Dimensión de la fuerza de trabajo venezolana.	♦ ¿Qué cantidad de personas conformaba la fuerza de trabajo venezolana?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral (Continuación).			♦ Composición de la fuerza de trabajo venezolana.	♦ ¿Cómo estaba compuesta la fuerza de trabajo venezolana?. ♦ ¿Qué cantidad de personas conformaba cada categoría de la fuerza de trabajo venezolana?.
			♦ Distribución de la fuerza de trabajo venezolana.	♦ ¿Qué cantidad de personas laboraba en cada sector de la economía venezolana?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral. (Continuación).			♦ Nivel de instrucción de la fuerza de trabajo venezolana.	♦ ¿Cuál era el nivel de instrucción de la fuerza de trabajo venezolana?. ♦ ¿Qué cantidad de personas integraba cada uno de los niveles de instrucción?.
			♦ Salarios mínimos decretados por el Gobierno a nivel nacional.	♦ ¿Cuántos decretos sobre salario mínimo fueron realizados por el Gobierno a nivel nacional?. ♦ ¿Cuál era el monto de dichos salarios?. ♦ ¿Tales salarios cubrían las necesidades de alimentación de la población en general?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Imperativos del Mercado y del Presupuesto.	Son las condiciones o características particulares del presupuesto y del mercado en el que se encuentra inmerso el Sistema de Relaciones Industriales, las cuales son esenciales para la realización de la actividad productiva y a las que el sistema debe adaptarse, para dar continuidad a su desenvolvimiento (Dunlop, 1993).	♦ Crecimiento Económico.	♦ Indicadores Microeconómicos.	♦ ¿Cuál fue el nivel de demanda alcanzado en los sectores construcción y educación, en Venezuela?.
			♦ Indicadores Macroeconómicos.	♦ ¿Cuáles fueron los valores alcanzados por los siguientes indicadores macroeconómicos, en Venezuela: Producto Interno Bruto, Exportaciones e Importaciones, Deuda Externa, Inflación?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Imperativos del Mercado y del Presupuesto (Continuación).				♦ ¿Cuál fue la tendencia de dichos indicadores?. ♦ ¿Cómo afectaron dichos indicadores la situación laboral de Venezuela?. ♦ ¿Cuál fue la posición de los actores ante la tendencia de estos indicadores macroeconómicos?. ♦ ¿Cuáles estrategias fueron propuestas e implementadas por los actores para mejorar o mantener la situación económica?.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Situación y Distribución de Poder en la Sociedad.	Se refiere a la cantidad de poder que cada actor de la sociedad concentra, lo cual determina su estatus y tiende a reflejarse de igual manera en el seno del Sistema de Relaciones Industriales (Dunlop, 1993).	♦ Apreciación Cultural.	♦ Apreciación de cada Actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano.	♦ ¿Qué concepción merece para cada actor, el resto de los actores del sistema?
		♦ Relación entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano.	♦ Negociaciones y acuerdos alcanzados por los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano.	♦ ¿Fue realizada alguna negociación o acuerdo entre los actores? ♦ ¿Cuáles fueron los temas tratados en dichas negociaciones o acuerdos? ♦ ¿De qué manera influyó cada actor en las negociaciones y acuerdos logrados?

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Situación y Distribución de Poder en la Sociedad (Continuación).				♦ ¿Qué repercusión tuvo tales negociaciones y acuerdos en el curso de la economía y de la situación laboral venezolana?.

4. Tipo de Investigación

Partiendo de los objetivos propuestos con la realización de la presente investigación, se considera que la misma está caracterizada por ser una investigación de tipo Descriptivo.

De acuerdo a la Universidad Nacional Abierta ([UNA], 1983), una investigación descriptiva tiene como fin obtener información sobre un determinado fenómeno o proceso, para así poder describir sus consecuencias, ofreciendo una visión acerca de su funcionamiento y sus características.

A juicio de Hernández, et al. (1998), en una investigación descriptiva, se seleccionan un conjunto de conceptos, denominados también variables, los cuales son susceptibles de medición, puesto que pueden adquirir diversos valores, y partiendo de los resultados de dicha medición, es posible describir el fenómeno estudiado, ofreciendo un panorama lo más exacto posible del mismo.

Según Arias (1999), la investigación de tipo descriptiva intenta establecer la estructura o comportamiento de un hecho, fenómeno o grupo, a partir de su propia caracterización.

La presente investigación es considerada descriptiva, puesto que proporciona información acerca de las características e implicaciones del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante los períodos 1994 – 1998 y 1999 - 2003, permitiendo identificar y describir los rasgos propios de dicho contexto, como lo son, las Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral Venezolana, los Imperativos del Mercado y del Presupuesto en Venezuela y la Situación y Distribución de Poder en la Sociedad Venezolana, partiendo básicamente del modelo teórico desarrollado por John T. Dunlop.

Por otro lado, el carácter descriptivo de esta investigación se evidencia en el hecho de que, según Sabino (1992), previo a la realización de un estudio descriptivo, se debe tener un conocimiento relativamente amplio de la situación objeto de estudio, la cual se intenta describir. En base a ello, la presente investigación se desarrolla partiendo de una teoría ya existente para el momento de su inicio, como lo es la desarrollada por John Dunlop, la cual fue expuesta en el capítulo anterior; además de dicha teoría fueron tomados en cuenta los planteamientos de diversos autores como Richard Locke, Thomas Kochan y Michael Piore. Los aspectos teóricos expuestos por estos autores fueron seleccionados por el investigador de entre varios modelos teóricos existentes sobre el tema objeto de estudio.

5. Diseño de la Investigación

El diseño metodológico implementado en el presente estudio fue el Documental, también denominado diseño Bibliográfico, el cual se encuentra enmarcado dentro de lo que algunos autores consideran como Investigación Cualitativa.

Para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador ([UPEL], 2001), la Investigación Documental se orienta al estudio de problemas, con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento acerca de su naturaleza, basándose especialmente, en la información y los datos contenidos en trabajos ya elaborados, medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

Partiendo de lo anterior, la Investigación Documental utiliza como estrategia el análisis de datos provenientes de diversas fuentes de información, tales como libros, monografías, informes de investigación y demás materiales informativos (UNA, 1983).

El diseño de esta investigación se considera documental, por cuanto la información que será utilizada para su desarrollo se encuentra disponible en las fuentes de información antes mencionadas.

Una investigación cualitativa es aquella en la que su realización está basada en la información extraída de diferentes fuentes documentales, a partir de la cual se intenta describir hechos, para 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).

En base a lo anterior, la presente investigación estuvo inmersa dentro de la tendencia cualitativa, puesto que, a nivel general, el objetivo perseguido con la realización de la misma era describir la realidad de una sociedad determinada, en un período dado, sin alterar ninguno de sus acontecimientos.

Para Corbetta (trans. 2003), la información necesaria para llevar a cabo investigaciones cualitativas, puede ser obtenida a través de 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.

A juicio de Grawitz (trans.1975), los documentos no son establecidos por el investigador, es decir, la creación de los mismos es absolutamente independiente de la acción del investigador, escapando de su control; el investigador solo selecciona lo que le interesa del documento y lo interpreta, con lo cual hace viable su utilización.

En este estudio, se hizo uso particularmente de las Fuentes de Documentación Escrita desarrolladas por Grawitz (trans. 1975), en su libro Métodos y Técnicas de las Ciencias Sociales, en el cual establece que dichas fuentes pueden ser divididas en Documentos Oficiales (referidos a actos

individuales, como por ejemplo la venta de una propiedad, o a actos de la vida política, dentro de lo que cabría mencionar los informes de una asamblea); Prensa; Documentos Distribuidos o Vendidos (los cuales tiene que ver con todos aquellos documentos impresos a título diverso y que pueden facilitar información sobre una época determinada); y Documentos Privados (dentro de los cuales se cuentan, entre otros, documentos como la biografía de un hombre de estado, una escritura privada y los archivos de organizaciones).

Como complemento y en combinación con la clasificación de las Fuentes de Documentación Escrita realizada por Grawitz (trans. 1975), en el presente estudio se tomó en consideración, la clasificación de los Documentos Institucionales desarrollada por Corbetta (trans. 2003), el cual establece que dichos documentos son aquellos producidos por instituciones o por individuos, siempre que estos últimos los genere en un contexto institucional

Sobre la base de las clasificaciones hechas por Grawitz (trans. 1975) y por Corbetta (trans. 2003), y adaptándolas a los requerimientos de la presente investigación, los documentos consultados, fueron los siguientes:

- ♦ Documentos Oficiales emitidos por organismos públicos, entre los cuales figuran las alocuciones realizadas por el Presidente de la República, durante el período 1999 - 2003, Hugo Chávez Frías; Gacetas Oficiales relacionadas con cuestiones laborales de la época en estudio y Estadísticas Oficiales, con datos de interés para la realización de esta investigación.

Adicionalmente a lo anterior, y siguiendo dentro de los Documentos Oficiales, están también los 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 en las Asambleas Anuales de FEDECAMARAS, en los años antes mencionados.

- ♦ Prensa, la cual engloba los Medios de Comunicación Impresos, referidos a artículos con noticias de importancia, que guardan estrecha relación con el Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano durante los períodos 1994 – 1998 y 1999 - 2003.
- ♦ Documentos Distribuidos o Vendidos, dentro de los que cabe mencionar los textos pedagógicos, como libros y enciclopedias, en los cuales se desarrolla la historia de los períodos estudiados y se describen los acontecimientos más importantes de la época objeto de estudio, además de contener información relacionada con el modelo teórico utilizado.
- ♦ Documentos Privados, referidos básicamente a toda aquella documentación personal u organizacional, conservada por personas o instituciones relacionadas con la esfera laboral como organizaciones profesionales (organizaciones de Patronos y Trabajadores y organismos del Gobierno), a las cuales el acceso en ocasiones se dificulta; tal es el caso de correspondencias o notas de conversaciones mantenidas por ciertos dirigentes laborales, empresariales o gubernamentales, que constituyen archivos especializados y que describen o analizan los acontecimientos de un período particular de la historia venezolana.

Es oportuno y sobre todo necesario hacer mención de otras fuentes de documentación no contempladas dentro de la clasificación arriba expuesta, las cuales tuvieron una importante presencia dentro de la realización de este estudio; tales fuentes son:

- ♦ Documentos Académicos, como Trabajos de Grado, conservados por instituciones educativas y consultados por el investigador para conocer los hechos más importantes suscitados no solo en períodos anteriores a los de la presente investigación, sino también en los mismos períodos aquí estudiados.

- ♦ Revistas, en las que se contemplan temas especializados en el problema objeto de investigación, como por ejemplo las de Relaciones Industriales y Laborales.
- ♦ Medios Electrónicos, denominados también Infografías, con información de ayuda para la elaboración del presente estudio. Entre otras, incluyen artículos de prensa electrónicos.

Adicionalmente a las fuentes de documentación anteriormente expuestas, para obtener mayor información relacionada con las variables medidas, que permitiera realizar este estudio, se llevaron a cabo entrevistas a informantes claves, cuyo conocimiento sobre el tema aquí tratado y sobre los períodos históricos en los cuales se circunscribe el mismo, constituyeron un aporte para el logro de los objetivos planteados en esta investigación.

Para Grawitz (trans. 1975), la entrevista puede ser definida como la conversación que se establece entre dos o más personas en un lugar específico, acerca de un tema determinado; dicha conversación reviste carácter confidencial y su propósito principal es la transmisión de información del entrevistado al entrevistador.

Particularmente, 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).

Dentro de las entrevistas cualitativas, el tipo empleado en la presente investigación fue el referido a las entrevistas semiestructuradas, las cuales se caracterizan por el hecho de que el entrevistador posee una guía de los temas que serán tratados durante la entrevista, pero los mismos pueden ser abordados sin un orden específico, lo cual ocurre también con las preguntas

sobre un determinado tema. A partir de ello, 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 I).

A juicio del investigador, el concepto de entrevista semiestructurada planteado por Corbetta (trans. 2003), se asemeja al de entrevista centrada desarrollado por Grawitz (trans. 1975), quien considera que el entrevistador selecciona como entrevistados solo a aquellas personas que han estado presentes o han vivido muy de cerca la situación concreta que se desea analizar. Por otro lado, al momento de realizar la entrevista, el entrevistador posee un cuadro de preguntas a realizar o una guía de entrevista, que constituye lo que la misma Grawitz denomina el cuestionario, que no es más que la serie de preguntas relacionadas con el tema que se pretende estudiar.

Según Grawitz (trans. 1975), es el entrevistador quien decide la cantidad de preguntas que tendrá el cuestionario (lo cual dependerá de la naturaleza del tema que se trate; es importante evitar la duplicación de preguntas), la redacción de las mismas (una buena pregunta es aquella que da paso a una respuesta que contiene la información buscada) y el orden en que serán realizadas al entrevistado; lo importante es recopilar la mayor cantidad de información requerida para la investigación, información que tendrá una gran carga de subjetivismo, puesto que depende de las reacciones del entrevistado a la situación objeto de estudio.

En relación al cuestionario de la entrevista, debe contener preguntas que se ocupen de todos los temas o de todas las variables que intentan ser estudiadas con la investigación. Dichas preguntas, deben ser preguntas abiertas, con lo cual se deja libre al entrevistado para que responda de acuerdo a como él entienda la pregunta; con ello el entrevistador tiene la oportunidad de obtener la mayor información posible, sin dejar de lado puntos importantes, para

lo cual es importante tomar en cuenta que las preguntas consideradas más esenciales, se les debe dar prioridad en la entrevista, puesto que elementos como el tiempo del cual dispone el entrevistado u otros imprevistos, pueden constituirse en verdaderas limitantes en la realización de la entrevista (Grawitz, trans. 1975).

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

Para esta investigación, se consideró de importancia la clasificación de las fuentes de información expuestas anteriormente en primarias y secundarias, con el objeto 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 recurre, para conseguir la información directamente de la realidad, utilizando sus propios instrumentos, fueron las siguientes: las alocuciones del Presidente de la República (1999 – 2003), Hugo Chávez Frías; los documentos producidos por FEDECAMARAS; las Gacetas y Estadísticas Oficiales y las entrevistas a informantes claves.

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

6. Recolección de la Información

Con el fin de facilitar la recolección de la información necesaria para la realización del presente estudio, se elaboró una matriz, en la cual se muestran los documentos que aportaron dicha información, tomando en cuenta las variables definidas y la clasificación de los documentos anteriormente realizada.

6.1. Matriz de Información

Variables	Medio de Verificación
Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral.	♦ Libros y enciclopedias. ♦ Documentos emitidos por organismos gubernamentales, patronales o de trabajadores. ♦ Discursos y alocuciones presidenciales. ♦ Estadísticas y Gacetas Oficiales. ♦ Entrevistas semiestructuradas/centradas a informantes claves. ♦ Revistas especializadas, como por ejemplo Revistas sobre Relaciones Industriales y Relaciones Laborales. ♦ Artículos de prensa. ♦ Infografías.

Variables	Medio de Verificación
Imperativos del Mercado y del Presupuesto.	♦ Libros y enciclopedias. ♦ Documentos emitidos por organismos gubernamentales, patronales o de trabajadores. ♦ Discursos y alocuciones presidenciales. ♦ Estadísticas y Gacetas Oficiales. ♦ Entrevistas semiestructuradas/centradas a informantes claves. ♦ Revistas especializadas, como por ejemplo Revistas sobre Relaciones Industriales y Relaciones Laborales. ♦ Artículos de prensa. ♦ Infografías.
Situación y Distribución de Poder en la Sociedad.	♦ Libros y enciclopedias. ♦ Documentos emitidos por organismos gubernamentales, patronales o de trabajadores. ♦ Discursos y alocuciones presidenciales. ♦ Entrevistas semiestructuradas/centradas a informantes claves. ♦ Revistas especializadas, como por ejemplo Revistas sobre Relaciones Industriales y Relaciones Laborales. ♦ Artículos de prensa. ♦ Infografías.

7. Procedimiento para la Ejecución de la Investigación

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

- a. Recolección de la información: en esta parte se procedió a la búsqueda y obtención de la mayor cantidad de información considerada necesaria para llevar a cabo el estudio, lo cual se realizó, 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 contempla la aplicación de entrevistas semiestructuradas/centradas a informantes claves.
- b. Análisis de la información recolectada: una vez recopilada la información necesaria, la misma fue estudiada, haciendo uso de la técnica de análisis de información seleccionada que será presentada en el próximo capítulo de esta investigación. Dicho estudio fue realizado tomando en cuenta la definición conceptual y operacional de las variables medidas en esta investigación.
- c. Redacción del informe final: consistió en plasmar en el papel los resultados obtenidos luego de realizado el análisis de la información. Dicha redacción estuvo dirigida a describir el Contexto del Sistema de Relaciones Industriales en los períodos de estudio, y a la comparación de dicho contexto entre ambos períodos, lo cual constituyó el objetivo general de la presente investigación. Además, fueron expuestas las conclusiones a la que se llegó una vez realizada la investigación; se completaron las referencias con la bibliografía de los documentos que fueron usados y citados durante la investigación y se incluyeron los anexos elaborados, de manera de ayudar al lector a comprender la información contemplada en la investigación.

CAPÍTULO III

TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Dados los objetivos, el diseño y tipo de esta investigación, la técnica de análisis de la información seleccionada para su realización 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].

A juicio de Grawitz (trans. 1975), con la aplicación del análisis de contenido, los materiales utilizados (fuentes de documentación) son estudiados en función de las palabras o ideas contenidas en el mismo, las cuales son seleccionadas dependiendo del objetivo que se ha planteado conseguir con la realización de la investigación. Dichos materiales, se encuentran mayormente integrados por comunicaciones orales (discursos, entrevistas, conversaciones, etc.) y por comunicaciones escritas (libros, artículos de periódico, cartas, entre otros).

Para Krippendorff (1980/1990), el análisis de contenido tiene como finalidad aportar nuevos conocimientos, representar fenómenos y ser una guía práctica para realizar una determinada acción. En opinión de Bardin (1977/1986), el análisis de contenido persigue la inferencia o la deducción lógica, de conocimientos relativos a un determinado fenómeno a partir del tratamiento de ciertos datos.

Se decidió emplear el análisis de contenido como técnica para analizar la información, debido a que presenta ciertos aspectos característicos, considerados de uso necesario para llevar a cabo este estudio. Dichos aspectos son tratados a continuación.

El desarrollo de la presente investigación, se basó en el uso de datos, que poseen estructura propia y coherencia y que fueron tomados de una realidad que se encuentra plasmada en los diversos documentos utilizados, la cual no fue objeto de observación directa por el investigador durante su estudio, debido a que la misma ocurrió en el pasado, por ende 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 o documentos que fueron consultados.

En relación a este último punto, Krippendorff (1980/1990), sostiene que, “*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].

Para Krippendorff (1980/1990), la principal tarea en todo análisis de contenido tiene que ver con la formulación de inferencias, partiendo de datos, los cuales son tratados como susceptibles de proporcionar al investigador información referente al tema o problema que pretende resolver. En función de ello, la descripción y posterior comparación del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano durante los períodos considerados, así como las conclusiones a las que se llegó, fueron establecidas mediante inferencias, basadas en los datos que proporcionaron información acerca del fenómeno en estudio, logrando así los objetivos planteados, tanto a nivel general como a nivel específico.

Por otro lado, el análisis de contenido debe estar “(...) vinculado con el contexto al que pertenecen los hallazgos” (Krippendorff, 1980/1990, p.35), lo que constituye una forma de delimitar la investigación, más allá de cuyos límites no podrá extenderse. Los límites contextuales de la presente investigación, se encuentran inscritos dentro de la sociedad venezolana, por cuanto los hechos y acontecimientos estudiados constituyeron su realidad, durante los períodos objeto de investigación.

En relación al procedimiento seguido para realizar el análisis de la información, a través de la aplicación del análisis de contenido, en primer lugar se seleccionaron aquellas fuentes de información contentivas de datos inherentes al problema objeto de estudio. Dichas fuentes se encuentran constituidas por todos aquellos documentos obtenidos por el investigador, con información relacionada con los objetivos y variables definidas en la investigación, a los cuales pudo tener acceso, así como también por las entrevistas realizadas a informantes claves.

Para seleccionar los documentos, fue necesario realizar una lectura superficial de los mismos, con el único fin de verificar que aportaran los datos requeridos por el investigador. De acuerdo a Bardin (1997/1986), dicha lectura y la selección definitiva de las fuentes de información, constituyen las dos primeras actividades a ser llevadas a cabo en el análisis de contenido. Las fuentes de información que fueron seleccionadas, han sido presentadas anteriormente en el apartado referente a la recolección de la información.

Luego de la selección de las fuentes de información a ser utilizadas, fue necesario determinar los datos contenidos en las mismas, a partir de los cuales pudieron ser descritas las variables objeto de estudio, mediante la realización de inferencias. El establecimiento de dichos datos fue posible solo a través de la determinación de las denominadas unidades de análisis, definidas por Krippendorff (1980/1990), como los datos que son objeto de observación,

registro y análisis en una investigación; a su vez, el mismo Krippendorff señala que un dato constituye una unidad de información, diferenciable de otros datos y altamente relacionada con un problema determinado.

Grawitz (trans. 1975), califica dichas unidades de análisis como unidades de registro, definiéndolas como “el segmento determinado de contenido” (p. 172).

Dependiendo de su naturaleza y tamaño, las unidades de análisis o registro pueden variar; según Bardin (1977/1986), dichas unidades pueden ser palabras, frases, temas, párrafos, objetos, personajes, entre otros. En la presente investigación, las unidades de análisis estuvieron representadas por todos aquellos párrafos presentes en los diversos documentos, que fueron consultados a lo largo del estudio, los cuales en sí mismos constituyeron datos de importancia inherentes al problema objeto de esta investigación. Asimismo, las unidades de análisis para las entrevistas realizadas a informantes claves, estuvieron constituidas por extractos de testimonios dados por dichos informantes.

Las unidades de análisis determinadas, fueron organizadas en función de categorías de análisis, las cuales según Grawitz (trans. 1975) sirven para clasificar el contenido. Dichas categorías son presentadas posteriormente en este mismo capítulo.

Para Grawitz (trans. 1975), las categorías de análisis presentan un conjunto de características que deben ser tomadas en cuenta a la hora de su determinación; estas características son las siguientes:

- ♦ Exhaustividad: deben abarcar todo el contenido del tema que se ha decidido estudiar.

- ♦ Exclusividad: las unidades de análisis no deben pertenecer a diversas categorías.
- ♦ Objetividad: deben ser lo suficientemente claras como para poder ubicar sin dificultad, en cada una de ellas, las unidades de análisis que corresponda.
- ♦ Deben ser pertinentes, tanto con el objetivo a ser alcanzado con la aplicación del análisis de contenido, como con el contenido tratado.

En función de lo anteriormente expuesto, las categorías de análisis para cada una de las variables definidas en el presente estudio, son las que a continuación se presentan:

Variables	Categorías de Análisis
Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral.	♦ Implementación de Nuevas Tecnologías en Venezuela, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003. ♦ Características de la Fuerza de Trabajo venezolana, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003.
Imperativos del Mercado y del Presupuesto.	♦ Situación de la Economía Venezolana, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003.
Situación y Distribución de Poder en la Sociedad.	♦ Apreciación de cada Actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003. ♦ Negociaciones y acuerdos alcanzados por los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante los períodos 1994 - 1998 y 1999 - 2003.

Grawitz (trans. 1975), plantea que adicionalmente a las unidades de análisis o registro, en el análisis de contenido existen también las denominadas unidades de contexto, definidas por la misma Grawitz como “el *mayor segmento de contenido*” (p. 173) [cursiva en el original], al que el investigador se refiere, dentro del cual se encuentra inmersa la unidad de análisis o registro.

Con base en lo anterior, y tomando en consideración que las unidades de análisis o registro, están constituidas en esta investigación por párrafos y extractos de testimonios con datos inherentes al problema investigado, las unidades de contexto, están representadas por todos aquellos documentos y entrevistas de los cuales fueron extraídas las unidades de análisis o registro.

Para aquellos documentos que contenían una gran cantidad de unidades de análisis, se les aplicó un muestreo, de manera de facilitar el proceso de análisis de los datos obtenidos. En referencia al muestreo, Krippendorff (1980/1990), sostiene que cuando el volumen de material importante para la realización del análisis sea demasiado grande, se “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).

En consecuencia, y dada la gran cantidad de unidades de análisis identificadas, el tipo de muestreo seleccionado por el investigador, aplicado en su estudio, fue el Irrestricto Aleatorio o Aleatorio Simple, el cual en opinión de Seijas (1999), es el procedimiento que se realiza, con el fin de 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.

A juicio del investigador, todas las unidades que conformaban la población de la cual se extrajo la muestra, presentaban la misma importancia para llevar a cabo el presente estudio, y por lo tanto consideró que todas debían

tener igual posibilidad de selección. Todo ello constituyó el motivo por el cual se hizo uso del tipo de muestreo señalado.

La fórmula estadística que a continuación se presenta, fue aplicada para determinar el tamaño de la muestra:

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

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 tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado.

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, el investigador recurrió al uso de una tabla de números aleatorios, presentada por Meyer (1992), para determinar cuáles unidades de análisis formarían parte de dicha muestra.

Es importante acotar que con el objeto de facilitar el manejo de los datos con que se contó para el desarrollo del estudio, el muestreo anteriormente descrito fue aplicado 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 señalar que para aquellas fuentes de información 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).

Por otro lado, también es necesario aclarar que a las unidades de análisis obtenidas de las entrevistas realizadas a los informantes claves, no se les aplicó muestreo, puesto que la información proporcionada por dichos informantes fue considerada por el investigador de sumo valor para el estudio, por lo que en consecuencia las unidades de análisis obtenidas fueron consideradas en su totalidad.

Los resultados obtenidos en el muestreo realizado se encuentran contenidos en dos cuadros presentados en la sección de Anexos de este estudio; para los documentos consultados, se elaboró un cuadro por cada período estudiado, en los cuales se muestra no solo los documentos pertenecientes a esos períodos dada su fecha de edición (cronológicamente ordenados), sino también los datos relativos a la población y muestra correspondiente a cada uno de esos documentos (Ver Anexo II). En cuanto a las unidades de análisis obtenidas de las entrevistas realizadas a los informantes claves, para las mismas solo se registró el total de unidades obtenidas de cada entrevista, sin presentar los resultados del muestreo, dado que como se indicó anteriormente, las mismas no fueron objeto de muestreo alguno (Ver Anexo III).

Es oportuno señalar, que durante la realización de la investigación fueron consultados documentos que presentaban las siguientes particularidades:

- ♦ Documentos editados durante el período 1999 - 2003, con información perteneciente al período 1994 - 1998, los cuales fueron ubicados en el cuadro correspondiente al período 1994 - 1998.
- ♦ Documentos editados durante años posteriores al período 1999 - 2003, con información perteneciente al período 1999 - 2003, los cuales fueron ubicados en el cuadro correspondiente al período 1999 - 2003.
- ♦ Documentos editados con posterioridad a ambos períodos estudiados, con información perteneciente a uno u otro período, los cuales fueron ubicados en el cuadro correspondiente al período al que se refería la información. Igual tratamiento se le dio a aquellos documentos editados durante el periodo 1999 - 2003, los cuales contenían información de ambos períodos. Como consecuencia de esta particularidad, un mismo documento puede aparecer reflejado dentro del cuadro de cada período que ha sido objeto de estudio.

En lo que a las entrevistas a informantes claves se refiere, los resultados de las unidades de análisis se encuentran en un cuadro adicional, puesto que las mismas no fueron clasificadas de acuerdo a los períodos estudiados, debido a que fueron realizadas con posterioridad a la culminación de los mismos (Ver Anexo III).

Una vez determinadas las unidades de contexto, realizado el muestreo y seleccionadas las unidades de análisis, se llevó a cabo el registro de tales unidades de análisis; el proceso seguido para tal fin fue el que se expone a continuación: se elaboró un cuadro para cada uno de los períodos estudiados, los cuales contienen 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 seleccionada. 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. Para el registro de dichas unidades de análisis, se tomó en consideración las particularidades mencionadas anteriormente (Ver Anexo IV).

El registro de las unidades de análisis extraídas de las entrevistas, no se realizó por períodos como se hizo con el resto de las fuentes de información, sino que las mismas, de acuerdo a los datos contenidos en ellas fueron ubicadas en la categoría de análisis correspondiente, tal y como se puede apreciar en la sección de Anexos de esta investigación (Ver Anexo V).

Posteriormente, las unidades de contexto, en las que se encuentran contenidas las unidades de análisis fueron presentadas en dos cuadros (uno por cada período considerado) elaborados para tal fin. Para ello se tomó en cuenta la numeración asignada en la columna de Referencia del Anexo IV (Ver Anexo VI). Esta etapa del proceso de la técnica de análisis de la información también fue aplicada para las entrevistas a informantes claves (Ver Anexo VII).

Una vez presentadas las unidades de contexto y de análisis de la manera como fue descrita anteriormente, 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 a las cuales tuvo acceso.

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.

Tomando en cuenta las unidades de análisis seleccionadas y con el objeto de facilitar la realización de inferencias acerca del problema en estudio, 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, considerando cada una de las variables previamente definidas.

Dentro del análisis de contenido, diversidad de técnicas han sido desarrolladas para establecer lenguajes de datos, como una manera de realizar un manejo sencillo de los datos obtenidos. Específicamente en la presente investigación, la técnica utilizada ha sido la de Árboles o Jerarquías Ramificadas, la cual, de acuerdo a Krippendorff (1980/1990), consiste 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.

La técnica mencionada fue aplicada a cada una de las variables definidas, en cada uno de los períodos estudiados; fue así como se obtuvo un total de seis árboles (Ver Anexo VIII). A partir de la elaboración de tales árboles, la tarea de inferencia y posterior redacción del documento definitivo de esta investigación, se precisó con mayor facilidad.

En opinión de Krippendorff (1980/1990), un aspecto importante 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. Concretamente, 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 todas aquellas fuentes con información valiosa para la realización del presente estudio.

Fue así como el investigador llevó a cabo el tratamiento de todas las fuentes de información con las que contó, para de esa manera poder alcanzar los objetivos planteados en este estudio y proveer nuevos conocimientos acerca de los acontecimientos o hechos que caracterizaron el Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano a lo largo del período que transcurre entre 1994 y 2003.

CAPÍTULO IV

RESEÑA HISTÓRICA DE LOS HECHOS MÁS IMPORTANTES OCURRIDOS EN VENEZUELA DURANTE LOS PERÍODOS 1994 – 1998 Y 1999 – 2003

1. Período 1994 – 1998

Tras su triunfo en los comicios electorales celebrados el 5 de Diciembre de 1993, el Dr. Rafael Caldera toma posesión, por segunda vez, del gobierno nacional (de manos del Presidente saliente, Ramón J. Velásquez), el 2 de Febrero de 1994, luego de ser reconocido por las diversas instituciones políticas del país y de 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 cuales obtuvo 1.410.422 votos, de un total de 5.616.699 votos válidos, lo que representa un 30,45%, dejando en segundo lugar a Claudio Fermín, quien obtuvo un 23,59% de dichos votos (Urquijo y Bonilla, 1994). En esta oportunidad, la candidatura de Caldera, fue apoyada por Convergencia, un partido fundado por él mismo el 5 de Junio de 1993, luego de su separación del partido Comité de Organización Política Electoral Independiente (COPEI); adicional a Convergencia, Caldera recibió el apoyo de otros partidos entre los que cabe mencionar el Movimiento al Socialismo (MAS) y La Causa R (LCR).

Como consecuencia de los diversos acontecimientos que habían venido ocurriendo en Venezuela en años anteriores, plasmados en el estallido social y

la revuelta popular del año 1989 y los intentos de golpe de estado ocurridos en 1992 (solo por mencionar algunos hechos), el país se encontraba debilitado en lo económico, político y social; es por ello que el nuevo presidente tuvo ante sí 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 que la abstención en los comicios electorales de 1993, según Hernández-Caballero (1998) alcanzó un 39,8%.

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

Pocos días antes de iniciar el nuevo período presidencial, estalló una grave crisis financiera. Para el momento en que Caldera asume la presidencia, el Banco Latino, el segundo del país, había sido intervenido. Asimismo, 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 Banco Central de Venezuela (BCV), a través del Fondo de Garantía de Depósitos (FOGADE) otorgó varios cientos de miles de millones de bolívares (Bautista, 1997).

Sin embargo, varias de las instituciones auxiliadas tuvieron que ser intervenidas, en medio de denuncias acerca de posibles irregularidades en el uso de los auxilios otorgados. Como consecuencia, el Gobierno procedió a la estatización de dichos bancos, para mantenerlos abiertos. Posteriormente, algunos de ellos fueron liquidados y otros privatizados (Hernández-Caballero, 1998).

Esta situación financiera, no prevista por Caldera al inicio de su mandato, trajo consigo un progresivo deterioro de la economía y la sociedad, aunque de acuerdo a Herrera-Luque (2000), el Presidente intentó todo tipo de acciones para evitar una “crisis abierta”. 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 los niveles inflacionarios se elevaban, lo cual hacía disminuir los ingresos reales y por ende el poder adquisitivo de la población; según Urquijo y Bonilla (1994) se produjo una devaluación del bolívar, lo que aunado a la crisis del sistema financiero, elevó 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, entre otros.

Ante este 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, entre las cuales se contemplaba: la suspensión de las garantías constitucionales referidas entre otras, a la restricción de las libertades económicas, el derecho a la propiedad, la libertad y la 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 ejercía control sobre las transacciones en moneda extranjera, con lo que se buscaba frenar la devaluación del bolívar y contener la disminución de las reservas internacionales; un bono de alimentación y transporte, con el objetivo de incrementar 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).

Según Hernández-Caballero (1998), el 15 de Abril de 1996, el Presidente de la República, anunciaba al país un nuevo programa económico, bajo el nombre de “Agenda Venezuela”, para cuya aplicación el Gobierno contó con el apoyo económico del Fondo Monetario Internacional (FMI). Este programa surge debido a la ineffectividad de las medidas anunciadas en 1994, para

contrarrestar los innumerables problemas que aquejaban a la sociedad venezolana.

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-Caballero, 1998).

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

En referencia al ámbito laboral, destacan diversos hechos: acuerdos alcanzados entre los actores Patrono, Trabajadores 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).

Por otro lado, y siguiendo la línea de los acuerdos establecidos por la Comisión Tripartita, figura la 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 (LOSSI), 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 acontecimientos, finalmente, Rafael Caldera culmina su período presidencial en Febrero de 1999.

2. Período 1999 – 2003

El 6 de Diciembre de 1998, Hugo Chávez Frías, uno de los principales líderes militares de la fracasada intentona golpista del 4 de Febrero de 1992 en contra del gobierno de Carlos Andrés Pérez, triunfa en las nuevas elecciones presidenciales realizadas en Venezuela para el período 1999-2004, tras obtener 3.673.685 votos, de un total de 6.536.304 votos, lo que representa un 56,20%, seguido por Henrique Salas Romer, con un 40,17%, quedando en tercer lugar Irene Sáez con un 2,82% (Morón, 2003). A raíz de ello, el 11 de Diciembre de 1999, es proclamado por el Consejo Nacional Electoral (CNE) como el nuevo Presidente de la República de Venezuela para el quinquenio antes mencionado.

De acuerdo a Morón (2003), Hugo Chávez llega a la Presidencia de Venezuela, apoyado por una coalición de partidos políticos, denominada Polo Patriótico, encabezada por el MVR, creado por el mismo Presidente Chávez, luego de su salida de prisión en 1994, tras 2 años de haber sido encarcelado por el levantamiento militar de Febrero de 1992. Entre otras organizaciones políticas que conformaban el Polo Patriótico, figuran el MAS y Patria Para Todos (PPT).

El 2 de Febrero de 1999, se llevó a cabo en el Congreso Nacional (actual Asamblea Nacional) la toma de posesión y juramentación del nuevo Presidente de Venezuela, luego de culminar el quinquenio para el que fuera electo Rafael Caldera. Según Morón (2003), al momento de la transmisión de la banda presidencial, causó suma extrañeza el hecho de que la misma fuera colocada al nuevo presidente de la república, por Luis Alfonso Dávila, máxima autoridad del Congreso para ese momento, y no por el presidente de la república saliente, Rafael Caldera, como era costumbre en Venezuela.

Resulta oportuno señalar lo trascendente de las palabras pronunciadas por Hugo Chávez al momento de su juramentación en el Congreso Nacional, al

expresar: “Juro ante Dios, ante la patria y ante mi pueblo, sobre esta moribunda Constitución, que haré cumplir e impulsaré las transformaciones democráticas necesarias para que la República nueva tenga una Carta Magna adecuada a los nuevos tiempos” (Morón, 2003). Con estas palabras afianzaba el inicio de profundos y trascendentales cambios que luego empezarían a tener lugar en la sociedad venezolana.

Efectivamente, dichos cambios comenzaron cuando el Presidente electo, en su discurso de toma de posesión, anunció su decisión de convocar de inmediato un referendo consultivo para conformar una Asamblea Nacional Constituyente (mejor conocida como La Constituyente), para modificar el texto de la Constitución vigente desde 1961, de manera de permitir el funcionamiento de una democracia social y participativa y transformar el Estado. Este anuncio se materializó en la firma por parte de Hugo Chávez del decreto que convocaba a dicho referendo, lo cual fue realizado el mismo día de la toma de posesión de la presidencia de la república y una vez juramentado su gabinete ejecutivo. Dicho referendo tuvo lugar el 25 de Abril de 1999, favoreciendo la propuesta de Chávez en un 87,75% (Morón, 2003).

En la campaña para la elección de los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente, Chávez participó activamente, a pesar de las duras críticas de la oposición que rechazaba dicha participación, y de las acciones tomadas por el CNE, el cual suspendió los programas de radio y televisión que mantenía el Presidente de la República, todo ello con el fin de contener su intervención en la contienda electoral. Sin embargo, el Polo Patriótico logró 122 de los 128 puestos disputados (Morón, 2003).

El 3 de Agosto de 1999, fue instalada la Asamblea Nacional Constituyente, con la potestad de decretar la disolución de los poderes vigentes bajo la normativa de la Constitución de 1961. Fue así como el poder judicial fue

intervenido y se nombró una comisión con facultad para destituir a todos aquellos jueces vinculados con actos de corrupción (Morón, 2003).

De acuerdo a Morón (2003), aún y cuando la Asamblea Nacional Constituyente disponía de seis meses para aprobar la nueva Carta Magna, la misma fue aprobada en menos de tres meses, dadas las constantes presiones del Ejecutivo. Luego de su aprobación por la Asamblea, fue sometida a consideración del electorado, en un nuevo referendo, realizado el 15 de Diciembre de 1999, en el cual el nuevo texto legal fue aprobado con un 71,78% de los votos. Algunos de los puntos aprobados en la nueva Constitución son los siguientes: se prolongó el período presidencial de cinco a seis años, así como también el de gobernadores y alcaldes, que fue ampliado a cuatro años, con reelección inmediata en ambos casos; se cambió el nombre del país por el de República Bolivariana de Venezuela; el Tribunal Supremo de Justicia reemplazó a la Corte Suprema de Justicia; se sancionó el voto de los militares; los poderes públicos pasaron de tres a cinco: Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Electoral y Ciudadano; se habilitó al presidente de la República para todo tipo de legislación, no solo la económica y financiera, tal y como se contemplaba en la Carta Magna anterior.

Según Morón (2003), los sectores opositores al Gobierno, rechazaban el nuevo texto legal, por considerar que concentraba demasiado poder en torno al Ejecutivo, y porque rechazaban la reelección y el voto de los militares, entre otros aspectos. A pesar de ello, la nueva Constitución fue publicada en Gaceta Oficial el 30 de Diciembre de 1999.

Otro hecho relevante ocurrido en este período, fue la ruptura definitiva ocurrida entre Chávez y el resto de los comandantes que lo acompañaron en el intento de golpe de estado de 1992, debido a que estos últimos se encontraban en desacuerdo con el rumbo tomado por el proyecto que ellos inicialmente se habían planteado el 4 de febrero de 1992, puesto que destacaban presuntos

actos de corrupción y tráfico de influencias durante el gobierno de Chávez, además de la negativa de Chávez de destituir a ciertos funcionarios del gobierno (Morón, 2003).

En lo político, destaca el enfrentamiento entre el MVR y el PPT, debido no solo a la imposibilidad de lograr acuerdos referidos a la candidatura de gobernadores para las elecciones del año 2000, en los que figuras del PPT ocupaban el cargo y aspiraban ser reelectos, sino también a la descalificación de los integrantes del PPT por el propio Chávez. Esto condujo a que el PPT le retirara el apoyo al Presidente Chávez, en vísperas de los nuevos comicios electorales de Julio de 2000, que serían realizados en virtud de relegitimar todos los poderes públicos, en los cuales una vez más Chávez salió vencedor con el 59,75% de los votos, a partir de lo cual el 19 de Agosto de 2000 se juramentó ante la Asamblea Nacional como Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, para el periodo 2000-2006 (Morón, 2003).

En opinión de Morón (2003), uno de los aspectos más fuertemente criticados por la oposición del Gobierno de Chávez, fue que el mismo se concentró en realizar transformaciones políticas, tal como se evidenció en el primer año y medio de su gestión, descuidando ámbitos tan fundamentales como lo es el económico, en el cual existían diversos factores que afectaban el desarrollo económico del país, como la incertidumbre producida luego del triunfo de Chávez y durante el proceso constituyente, lo que postergó las inversiones privadas nacionales y extranjeras en el país.

Adicionalmente a lo anterior, cuando Chávez asume el gobierno, la economía se encontraba en una fase de recesión, dados los recortes de presupuesto nacional realizados durante los últimos meses del gobierno de Caldera, debido a la caída de los precios del petróleo en el mercado mundial. Como consecuencia de ello la producción petrolera en Venezuela disminuyó,

produciéndose a su vez una disminución en el Producto Interno Bruto (PIB) y un incremento del desempleo y del empleo informal (Morón, 2003).

Toda esta situación fue reconocida por Chávez en un discurso pronunciado, con motivo de su primer año de gobierno, en el cual expresó su confianza en relación al control de la recesión, la recuperación del PIB y el crecimiento sostenido de la economía, destacando además el esfuerzo de su gobierno por poner al día la deuda social, para lo cual instrumentarían acciones como el incremento del salario mínimo, la creación del Fondo Único y Social y del Banco del Pueblo, y la puesta en marcha del Proyecto Bolívar 2000, el cual fue un plan concebido para prestar asistencia y mejorar áreas como la salud, educación, y recuperación y mantenimiento de infraestructuras (Morón, 2003).

En el plano laboral, el hecho que mayormente destaca por su impacto no solo en el ámbito laboral, sino también en lo económico y político del país, se encuentra constituido por los diversos paros cívicos generales, realizados a nivel nacional.

Durante el período, la primera paralización de actividades en el país se llevó a cabo el 10 de Diciembre de 2001 por doce horas, debido a la difícil situación económica por la que atravesaba el país, a partir de la cual se hicieron constantes los reclamos y protestas de diversos sectores de la sociedad, como por ejemplo el de salud y educación por incumplimiento de deudas salariales; los ganaderos y pescadores, en rechazo a la Ley de Tierras, aprobada por vía habilitante, la cual posibilitaba la expropiación de latifundios. Ante tal situación, los empresarios decidieron por unanimidad apoyar el paro, como una manera de presionar al gobierno, el cual consideraba que el objeto de dicho paro era conspirar contra el gobierno y desestabilizar el orden público. Sin embargo, la paralización contó con el 90% del apoyo de los venezolanos (García-Chacón, 2002).

De acuerdo a García-Chacón (2002), dada la insatisfacción de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), por la poca atención prestada por el gobierno nacional a sus peticiones, y en virtud de la violación por parte de este último de los derechos y libertades sindicales, se decidió convocar a un segundo paro nacional, una vez más con el apoyo del sector empresarial. La fecha acordada fue el 9 de Abril de 2002 y aunque la paralización en principio fue planificada solo por veinticuatro horas, la misma fue extendida, y el 10 de Abril fue declarada indefinida.

Para el día 11 de Abril fue convocada una marcha opositora al gobierno, la cual tenía como destino el Palacio de Miraflores, pero debido a enfrentamientos generados en la Avenida Bolívar de Caracas, entre opositores y oficialistas, la misma fue desviada, e interceptada una vez más por grupos armados oficialistas a la altura de Puente Llaguno, por lo cual varios venezolanos murieron y otros resultaron heridos. Como consecuencia de ello, y según declaraciones de quien fuera Inspector General de las Fuerzas Armadas Nacionales, General Lucas Rincón Romero, se le solicitó al Presidente de la República su renuncia al cargo, la cual aceptó (García-Chacón, 2002).

Es así como llegado el 12 de Abril, Pedro Carmona Estanga, quien era Presidente de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), asume la Presidencia de la República, pero su labor en la conducción del país duró muy poco tiempo, debido a un decreto del propio Carmona, mediante el cual eliminaba todos los poderes públicos, dejando a un lado los principios democráticos, lo cual condujo a que el 13 de Abril, Chávez regresara al poder, desmintiendo públicamente su renuncia al cargo de Jefe de Estado (García-Chacón, 2002).

Un tercer paro nacional, con una duración de 12 horas fue convocado para el 21 de Octubre de 2002. En esta oportunidad, el motivo del paro fue la petición de la población venezolana de la renuncia del Presidente Chávez y la

convocatoria a elecciones inmediatas, lo cual no se materializó (Bonilla, García y Lauriño, 2003).

Por cuarta vez, en menos de un año, se realizó el último de los paros nacionales ocurridos durante el periodo estudiado, el cual tuvo lugar el 2 de diciembre de 2002, extendiéndose por más de 2 meses, con el apoyo tanto del sector laboral como del empresarial. Dicho paro, se planteó como una manera de ejercer mayor presión sobre el Gobierno para buscar y encontrar una salida democrática a la situación del país. Para Febrero de 2003, una vez finalizado el paro, una ola de despidos comenzó a producirse mayormente en la industria petrolera, debido al apoyo dado por la misma al mencionado paro. Adicionalmente, Carlos Fernández, Presidente de FEDECAMARAS para el momento, denunció el inicio de procesos de intimidación y juicios en su contra y en contra de otros dirigentes, lo cual lo llevó posteriormente a separarse de su cargo (Bonilla, et al., 2003).

Por último, pero no menos importante, es importante resaltar que durante este período tuvo lugar todo un proceso de referéndum y elecciones sindicales dentro de la CTV.

El 3 de Diciembre del año 2000, se efectuó el referéndum sindical bajo la supervisión del CNE, con el cual se buscaba consultar a la población si estaba de acuerdo con la renovación de la dirigencia sindical, lo cual fue ampliamente defendido y promovido por el gobierno, dado que estaba a favor de dicho referéndum y de suspender de sus funciones a los directivos de la confederación. Sin embargo, el camino recorrido para la realización de dicho referéndum no fue fácil, puesto que Gobierno, partidos políticos, movimiento sindical, no se ponían de acuerdo sobre cuál o cuáles serían las preguntas a realizar en el mismo. En virtud de ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tuvo que intervenir, puesto que el movimiento sindical estaba convencido de que el Gobierno estaba incurriendo en violación de los derechos sindicales al

realizar cuestionamientos y acciones en torno al referéndum sindical. Finalmente, en Noviembre de 2000, fue aprobada la pregunta definitiva, se realizó el referéndum en la fecha pautada, ganando el Sí (aceptación de renovación de la dirigencia sindical) con el 66% de los votos escrutados y con 76,57% de abstención (Bonilla y García, 2001).

Luego de dichos acontecimientos, entre Agosto y Noviembre de 2001 se fueron realizando las elecciones sindicales de sindicatos, federaciones y confederaciones, hasta que finalmente el 25 de Octubre de 2001, se realizaron las elecciones de la CTV, con temor de que se produjera un sabotaje de las mismas por parte del gobierno, dada la derrota sufrida por el mismo en las elecciones sindicales de base. El 20 de Noviembre de 2001, se dio a conocer como ganador de los comicios de la CTV a Carlos Ortega, quien ocuparía la posición de Presidente de la confederación (García-Chacón, 2002).

Es así como a grandes rasgos, en medio de un ambiente de tensiones, conflictos y desacuerdos, se desenvolvió la historia de la sociedad venezolana a lo largo del período transcurrido desde 1999 y 2003.

Es importante resaltar, que aún y cuando los límites temporales de la presente investigación se circunscriben al período 1994 – 2003, resultaría interesante darle continuidad a este estudio, debido a que luego de este periodo, el Jefe del Estado Venezolano siguió siendo Hugo Chávez (actual Presidente venezolano), a partir de lo cual, se podría analizar si las características del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano continuaron siendo iguales o si por el contrario las mismas sufrieron variaciones. Esto podría constituirse en un foco de estudio para futuros investigadores, interesados en el área de las Relaciones Industriales.

CAPÍTULO V

CARACTERÍSTICAS TECNOLÓGICAS DEL LUGAR DE TRABAJO Y DE LA COMUNIDAD LABORAL

En el presente capítulo, es presentada la información concerniente a la variable Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral para ambos períodos en estudio, realizando una comparación de la misma entre dichos períodos, a través de la descripción de las categorías de análisis que integran esta variable, definidas previamente por el investigador, siendo éstas específicamente la Implementación de Nuevas Tecnologías y las Características de la Fuerza de Trabajo, elementos claves que definen el lugar donde se desarrolla la relación laboral y la comunidad que protagoniza dicha relación.

1. Implementación de Nuevas Tecnologías

En materia tecnológica, el período presidencial que se inició en Venezuela en 1994 y culminó en 1999, estuvo afectado, según los documentos consultados y los datos proporcionados por los informantes claves, por tres elementos fundamentales, a saber:

- ♦ La Globalización de la Economía, 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.

- ♦ La ampliación de los mercados internacionales, dada la competitividad existente entre los mismos.
- ♦ Los intereses de las grandes potencias geo-económicas, para las cuales la competitividad, el manejo estratégico de nuevas tecnologías, el dominio del mercado financiero internacional y el intercambio comercial e industrial con los más fuertes, constituían factores determinantes para alcanzar el éxito.

Estos tres elementos al conjugarse, dieron paso a dos factores tecnológicos característicos de este período, como lo constituyeron la Telemática y la Cibernética, desarrollados e implementados en países de vanguardia en materia tecnológica y que al llegar a Venezuela, lo hicieron para quedarse, afectando las relaciones de la sociedad en general en materia económica, política, social y no menos importante en materia laboral.

La Telemática, dio paso a la creación de las llamadas “Oficinas Virtuales”, las cuales dentro de su conceptualización establecen la innecesaria presencia de los Trabajadores en sus lugares de trabajo, puesto que la labor que antes debían realizar en los mismos, dada las herramientas existentes con las que contaban para ello, era posible realizarla a distancia gracias a los avances de la computación. A raíz de ello, se comienza a hablar de 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.

Por su parte, la Cibernética, plasmada en la aplicación de tecnologías punta a procesos productivos, de comunicación, comercialización de productos y servicios, y a procesos de conocimiento y/o enseñanza, significaron un gran

avance en los mismos, debido a que facilitaron su realización, el incremento de la calidad y la disminución de los tiempos de espera para la obtención de los resultados propios de cada proceso, sin embargo no escaparon de la mencionada flexibilización de la relación laboral y del consiguiente incremento de los niveles de desempleo.

Este vuelco dado a la relación de trabajo, producto de los cambios tecnológicos y de la flexibilización laboral, fue uno de los diversos factores que mayormente benefició el incremento de los niveles de desempleo presentes en este período, ya que muchos procesos productivos que antes se llevaban a cabo de manera manual o rudimentaria, fueron automatizados, lo cual generó una disminución de trabajadores manuales y empleados no cualificados o semi-cualificados y a su vez produjo un incremento de los Especialistas en Ordenadores, Técnicos, Ingenieros de Sistemas, Especialistas en Programación y Monitoreo y Funcionamiento de Redes.

En conjunto, la Telemática y la Cibernética llegaron a Venezuela provocando un cambio de paradigma en el empresariado venezolano, partiendo de los cambios generados a consecuencia de la Informática, donde los empresarios creyeron en que todos estos cambios demandaban una sólida preparación para el enfrentamiento de riesgos (económicos, productivos, sociales, laborales, entre otros), con capacidad, creatividad y planificación de diversos escenarios, lo cual se constituía en garantía del éxito.

En consecuencia, se hizo imperiosa la necesidad de adaptación de los Trabajadores a las nuevas tecnologías existente, buscando la mejor manera de amoldarse a las mismas, obteniendo el máximo provecho individual y conjunto. Los Trabajadores, debían adaptarse también a los nuevos empleadores, en el sentido de tomar conciencia de que los mismos llevaban adelante un cambio de paradigma que inevitablemente los arrastraría. Adicionalmente, debían estar abiertos y prepararse cada vez con más dedicación y ahínco para enfrentar un

mundo que se tornaba cada día más competitivo y en el que aquellos que no estuvieran conscientes de la necesidad de preparación, lamentablemente no serían exitosos.

Continuando con el tema de la implementación de nuevas tecnologías, se tiene que durante el período de gobierno de Hugo Chávez, que abarcó desde 1999 hasta 2003, la innovación tecnológica se hizo presente en un elemento de carácter universal, como lo fue las Telecomunicaciones, sobre todo en lo referente a la telefonía móvil celular, a diferencia del período 1994-1998, en el cual los avances tecnológicos estuvieron focalizados mayormente en la implementación de tecnologías punta para optimizar y/o facilitar diversos procesos, como los productivos. Si bien es cierto que se dieron avances en el mundo de las comunicaciones a través de la Telemática, no es menos cierto que el punto principal de los avances tecnológicos en el periodo 1994 – 1998, lo constituyó la automatización de los procesos productivos.

Un elemento importante en el desarrollo de las Telecomunicaciones en Venezuela, en el periodo 1999 – 2003, lo constituyó el acceso y uso de Internet, el cual era considerado aspecto prioritario para llevar a cabo el desarrollo cultural, económico, social y político de la sociedad venezolana, hasta el punto que su uso era visto como indispensable en los diversos organismos del Estado para el intercambio de comunicaciones e información y para facilitar la realización por parte de la comunidad en general de diferentes trámites en dichos organismos. Esta nueva herramienta de fácil uso y manejo contó con gran aceptación dentro de la población, hasta el punto que los sectores más bajos de la sociedad (D y E) eran los que mayoritariamente la empleaban, lo cual se tradujo en un mayor desarrollo cultural, económico, social y político de la sociedad, generando elevación del nivel y calidad de vida de la población, en lo cual tuvo una participación preponderante la creación de los llamados Infocentros, donde la población podía acceder a la Internet gratuitamente.

Adicionalmente, los avances tecnológicos en el mundo de la Internet, hizo sentir su presencia en áreas relativas a la naturaleza, a través de la instalación de redes de banda ancha para la modernización de estaciones sismológicas, con el fin de ayudar a prevenir y controlar desastres naturales en el país. Por otro lado, fueron desarrollados sistemas que coadyuvaban la gestión de empresas turísticas, así como también el desarrollo de proyectos tecnológicos en materia agrícola, lo cual dio paso a la diversificación de rubros agrícolas, constituyéndose en garantía del mantenimiento de los niveles de nutrición de los venezolanos.

Al igual que en el periodo 1994 – 1998, los avances tecnológicos característicos del periodo 1999 – 2003 (Telecomunicaciones) se constituyeron en un proceso tecnológico exitoso, obligando a la población laboral a adaptarse a estas nuevas tendencias tecnológicas, preparándose profesionalmente con el fin de incrementar su competitividad, de manera de mejorar su desempeño. Este punto particularmente se hizo sentir en el mudo sindical, ya que las federaciones, sindicatos, centrales obreras también debieron adaptarse al mundo de la red, implementando la Internet para mantener una comunicación rápida, efectiva y de avanzada entre ellos y con los trabajadores que los conformaban.

De la manera descrita anteriormente, fue como se configuró la categoría de análisis referida a la Implementación de Nuevas Tecnologías en ambos periodos estudiados, lo cual proporcionó elementos significativos, gracias a los cuales se pudo determinar las diferencias o semejanzas entre dichos periodos.

2. Características de la Fuerza de Trabajo

En el segundo período presidencial de Rafael Caldera (1994 – 1998), diversidad de factores caracterizaron la fuerza de trabajo venezolana, a saber

las condiciones del salario mínimo, la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en 1997, la creación y establecimiento de la Comisión Tripartita y el Mercado Laboral propiamente dicho. A continuación, se detallan cada uno de los factores mencionados, destacando los elementos que los conforman, las consecuencias generadas por los mismos durante este período de gobierno, a partir de lo cual se intenta establecer la caracterización de la fuerza de trabajo venezolana.

Durante el segundo período presidencial de Rafael Caldera, dada la grave situación económica vivida en el país a lo largo de dicho período (los aspectos concernientes a la economía serán tratados con mayor nivel de detalle en el capítulo referido a los Imperativos del Mercado y del Presupuesto), al hablarse de un ajuste en los niveles de salario mínimo nacional, se alertaba sobre el peligro de un incremento de las tasas de inflación, lo cual no solo se alertaba, sino que realmente sucedía, afectando gravemente la calidad de vida de la población venezolana en general, dado que al ajustarse el salario nominal y producirse consecuentemente un incremento de los niveles inflacionarios, se deterioraba el salario real percibido por un trabajador, con lo cual su poder adquisitivo, su poder de compra se veía reducido, teniendo esto a su vez un efecto totalmente negativo en los niveles de demanda de compra de productos y servicios.

Con el deterioro del salario real, se produjo un círculo vicioso entre este factor, el exceso de oferta de productos y servicios, y el descenso de la inversión, ya que con la caída del salario real, los niveles de compra de la población disminuyeron, produciéndose un exceso de oferta de productos y servicios, con lo que consecuentemente los empresarios disminuyeron sus niveles de inversión.

Continuando en materia salarial, los incrementos de salario mínimo realizados durante el período 1994 – 1998, fueron bien recibidos por parte de los empresarios, dado que dichos incrementos se encontraban dentro de su

capacidad de pago; caso contrario sucedió con la parte sindical, debido a que los incrementos salariales producidos no fueron los esperados por los representantes de los Trabajadores, lo cual fue motivo de insatisfacción por parte de la CTV. Este ambiente de insatisfacción, generó un peligro de estallido social, debido al desacuerdo de los Trabajadores por los niveles salariales aprobados, lo cual acarrearía mayor desempleo. Por otro lado, y siguiendo en esta línea de salario, se realizó una homologación de la pensión percibida mensualmente por los pensionados del IVSS, sin embargo esto generó más descontento en la población, debido a que aún y cuando se decretó este ajuste en la pensiones, el Gobierno no cumplió con las mismas, debido a la falta de recursos económicos.

El mencionado deterioro del salario real, trajo como consecuencia la puesta en marcha por parte del Gobierno de medidas complementarias, que ayudarían a dilatar el efecto que el deterioro del salario real tuvo en el bolsillo de todos los venezolanos; dichas medidas estuvieron relacionadas con la aprobación de bonos y subsidios a la alimentación y el transporte, lo cual afectó la planificación de salarios y la economía de los empresarios, los cuales como medida para contrarrestar este efecto disminuyeron sus nóminas, a tal punto que el Gobierno tuvo que hacer frente a tal situación a través de decretos de inamovilidad laboral de manera de detener la ola de despidos generada en el país.

Un aspecto de mucha importancia característico de la fuerza de trabajo venezolana y que influyó sobre la misma, determinándola en diversos sentidos, fue la reforma llevada a cabo por el Gobierno a la LOT en el año 1997, en la cual se estableció la determinación y establecimiento del salario mínimo de una manera concertada, es decir, el salario mínimo se determinaría a raíz de las negociaciones y acuerdos establecidas por los tres actores principales de la relación laboral, como son Trabajadores, Patronos y Gobierno, los cuales considerando sus capacidades económicas (en el caso de Patronos y

Gobierno) y considerando sus necesidades y exigencias (en el caso de los Trabajadores), discutirían, negociarían y acordarían anualmente el salario mínimo nacional.

Otro punto importante dentro de la reforma de la LOT, por el impacto en las relaciones sociales de trabajo, lo constituyó la eliminación de la retroactividad en el pago de las prestaciones sociales, lo cual generó un profundo descontento en los Trabajadores, ya que consideraban que se verían desmejorados al efectuarse la terminación de la relación laboral, dado que las prestaciones sociales generadas ya no se cancelarían de forma retroactiva con el salario actual, sino que se empezarían a cancelar anualmente con el salario devengado para ese momento. Por el lado patronal, la reforma del régimen de prestaciones sociales fue recibida con total beneplácito, dado que ello reduciría en gran medida sus pasivos laborales. A raíz de estas modificaciones, y como un elemento más de la reforma del régimen de prestaciones sociales, los Trabajadores debieron decidir donde colocar sus prestaciones sociales, para lo cual se les presentaron tres opciones: en un Fideicomiso, en un Fondo de Prestación de Antigüedad o en la Contabilidad de la Empresa.

Hecho importante dentro del período 1994 – 1998, lo ocupó la creación de la llamada Comisión Tripartita, la cual reunió, en torno a una mesa de negociación, a los tres actores de la relación laboral (de allí su carácter tripartito), para discutir temas directamente relacionados con las relaciones de trabajo y el mercado laboral.

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.

En dicha Comisión Tripartita, se trataron y negociaron temas de interés nacional como fue el establecimiento del salario mínimo nacional, el desempleo, el incremento de la informalidad en la fuerza de trabajo, la salarización de los bonos decretados por el Gobierno Nacional, los cuales en un inicio fueron creados por el Gobierno para incrementar el ingreso monetario de los Trabajadores, pero que para ese momento no tenían carácter salarial, es decir, se podía decir que el Trabajador tenía un ingreso elevado, pero la mayor parte del mismo no era salario, por lo que a la hora de realizar ciertos cálculos de beneficios laborales, como por ejemplo liquidación de prestaciones sociales, no eran tomados en consideración. Con la salarización de los bonos, se generó un restablecimiento integral del salario. Adicionalmente, se estableció en el seno de la Comisión Tripartita un nuevo acuerdo denominado la Política de Empleo Concertada, la cual constituyó una propuesta para generar nuevos puestos de empleo y tratar con ello de contrarrestar el incremento de la desocupación y de la informalidad.

En lo referente al mercado laboral, para el período en cuestión se tiene como característica resaltante, la realización de manifestaciones y paros laborales por parte de los Trabajadores, dado el incumplimiento de los compromisos laborales asumidos por el Gobierno, ya que la crítica situación de la economía venezolana, le dificultaba responder a los compromisos asumidos, con lo cual se generaba descontento en dichos Trabajadores.

A raíz de la mencionada situación de la economía venezolana y los bajos niveles de inversión por parte del sector empresarial, que obstaculizaban la

creación de nuevos puestos de trabajo, se generó un crecimiento en la demanda de trabajo y en consecuencia se produjo una grave contracción del sector formal, con un consiguiente incremento de la fuerza de trabajo en el sector informal de la economía, lo cual se traducía en baja remuneración, bajo nivel de ingresos económicos, incremento de la pobreza y en la necesidad de un verdadero programa de empleo (a partir de ello se ideó la Política de Empleo Concertada).

Es innegable el esfuerzo realizado por el Gobierno Nacional durante este período, para tratar de sacar al país de la grave situación laboral en la que se encontraba. Ejemplo de ello, el establecimiento de la Comisión Tripartita y el establecimiento de acuerdos consensuados en materia laboral. Otra muestra de dicho esfuerzo, lo constituyó la reestructuración llevada a cabo por el Gobierno de las Empresas del Sector Público no financieras, reduciendo el número de cargos existentes para el ejercicio económico 1997, con lo cual se buscaba optimizar la operatividad de las mismas, sin embargo con ello se logró agravar aún más la situación de desempleo.

Para el período presidencial de Hugo Chávez Frías, que abarca desde 1999 hasta 2003, diversos fueron los elementos que asemejaron y que diferenciaron a este período con el que abarca desde 1994 hasta 1998 (período de Rafael Caldera), en torno a las características de la fuerza de trabajo venezolana. Solo por nombrar algunos ejemplos comunes a ambos períodos se tiene: contracción laboral producto de la recesión económica sufrida por el país y que en gran medida fue heredada por este último gobierno; el establecimiento de salarios mínimos insuficientes; niveles de desempleo en situación crítica; falta de inversión privada nacional; reestructuraciones llevadas a cabo en la Administración Pública Nacional. Entre los puntos que diferencian a ambos períodos presidenciales destacan: ausencia del modelo tripartito creado y aceptado por la sociedad en general durante el período 1994 – 1998; como consecuencia de lo anterior algunos actores se unieron para discutir aspectos

de interés común, estableciendo acuerdos bipartitos; aprobación de una nueva Carta Magna; propuesta de reducción de la jornada laboral vigente para el momento.

A continuación se proporcionará mayores detalles sobre los aspectos arriba mencionados, que caracterizaron a la fuerza de trabajo venezolana para el período 1999 – 2003.

Al tomar posesión del gobierno, en el año 1999, el Presidente Hugo Chávez Frías, tomo las riendas de un país, el cual venía de atravesar una grave crisis económica, la cual no parecía mejorar durante el nuevo gobierno.

Los efectos de esta recesión económica parecían ser muy similares a los obtenidos en el período presidencial anterior, a nivel de la fuerza de trabajo, puesto que la situación crítica de desempleo se mantuvo, la cual se vio mayormente reflejada en el sector formal de la economía.

Esta situación de recesión económica en el país, aunada a la consecuente situación crónica de desempleo en el sector formal de la fuerza de trabajo, estuvo altamente influenciada por diversos factores, como la incertidumbre política y económica reinante en el país, producto de la salida del gobierno nacional de un presidente que aún y cuando llevó a cabo esfuerzos por sacar al país de la profunda crisis económica en la cual se encontraba sumergido, no lo logró, y por la entrada al gobierno nacional de un nuevo presidente con un discurso político alentador para muchos venezolanos, pero que con el pasar del tiempo no eran notorios o significativos los signos de mejoría de la situación general reinante en el país.

Por otro lado, y en parte gracias a esa misma situación de incertidumbre política y económica presente en el país, y según lo expresado en las fuentes de documentación consultadas por el investigador, se produjo una paralización

de la inversión privada nacional, y de la entrada de capital extranjero al país, esto debido a que muchos inversionistas prefirieron retener su inversión o simplemente no invertir, dado que no se les proporcionaba en el país la garantía política y económica de que sus inversiones pudieran ser rentables u obtener el lucro esperado, por lo que invertir en esas condiciones significaba un gran riesgo y lamentablemente esto afectó la creación de nuevos puestos de trabajo o de nuevas fuentes de empleo en el país.

Adicionalmente, y como una forma de enfrentar la difícil situación de déficit fiscal del país, se tomó como alternativa la realización de reestructuraciones masivas en la administración pública, lo cual al traducirse en reducción de puestos de trabajo, agravaría aún más la situación de desempleo de la fuerza de trabajo venezolana, situación similar a la efectivamente efectuada durante el período presidencial 1994 – 1998.

Otro elemento de especial importancia por la significación y el impacto que tuvo dentro de las relaciones laborales venezolanas y que marcó ampliamente la diferencia entre ambos períodos presidenciales, lo constituyó la el diálogo tripartito, el cual fue creado y altamente empleado en el período presidencial 1994 – 1998, pero que sin embargo, en el período presidencial 1999 – 2003 se hizo sentir su ausencia, puesto que su importancia no fue valorada y no fue tomado en cuenta para la creación de propuestas o el establecimiento de acuerdos entre los actores principales de la relación laboral. En virtud de ello, solo algunos actores manifestaron la necesidad de establecer o realizar acuerdos bipartitos para establecer soluciones de gran impacto para la vida laboral del país; fue el caso, por ejemplo, de FEDECAMARAS, la cual durante el período 1999 – 2003 mostró estar abierta a discutir y negociar con la CTV la fijación del salario mínimo nacional. Sin embargo, es característica predominante de este período de gobierno, el establecimiento de, por ejemplo, salarios mínimos no concertados entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano.

Como otro efecto de la recesión económica, de mucha similitud con el período presidencial de Rafael Caldera (1994 – 1998), fue el hecho de que la misma provocó despidos de personal por parte de los Patronos, los cuales dada su poca o baja capacidad para responder a las necesidades de sus empleados y para continuar llevando adelante sus negocios, tuvieron que tomar como medida la reducción de sus nóminas. Un ejemplo del efecto causado por esta situación de despidos en las empresas, fue la congelación de actividades en el sector construcción, uno de los más destacados en la economía nacional. Para contrarrestar esta situación de despidos de la población de sus puestos de trabajo, el Gobierno se vio en la necesidad de establecer decretos de inamovilidad laboral, al igual que lo hizo Rafael Caldera en su gobierno, los cuales se mantuvieron continuos por lo menos hasta el final del período en estudio. Adicionalmente, el Gobierno como una medida para tratar de paliar la situación de reducción de nóminas aplicadas por los empresarios, les ofreció a estos últimos rebajas impositivas a cambio de que ellos incrementaran sus nóminas, lo cual fue considerado como una medida insuficiente para reactivar el aparato productivo y aliviar el desempleo.

Por otro lado, otra situación planteada en el período presidencial 1999 – 2003 similar a la planteada en el período 1994 – 1998, fue el desmejoramiento de las condiciones económicas de los Trabajadores, puesto que los incrementos de salarios mínimos resultaban ser insuficientes para la manutención de un Trabajador y su grupo familiar, ya que el mismo era minimizado por los efectos de la inflación, con lo cual la capacidad de compra de la población se veía reducida.

Los retardos e incumplimientos de las obligaciones laborales (cancelación de aumentos de incrementos salariales) por parte del sector patronal, acrecentaron la atmósfera de descontento vivida en el país, con lo cual comenzaron los conflictos laborales a través de marchas, paros generales de actividades, entre otras, hasta que el descontento llegó a su máxima

expresión en el 2002, cuando se produjo el paro cívico nacional, y en el cual el sector con mayor protagonismo fue el sector petrolero nacional, con lo cual a consecuencia de ello, el Gobierno Nacional produjo una ola de despidos en dicho sector, incrementando el desempleo en el mismo. Este es un dato que llama la atención y a la reflexión, dado que a diferencia de los despidos realizados durante el Gobierno de Rafael Caldera (1994 – 1998), los mismos durante el Gobierno de Hugo Chávez, fueron realizados por el propio Gobierno. Si bien es cierto que a consecuencia de este paro cívico nacional, los despidos en el sector privado también se incrementaron, el Gobierno Nacional sorprendió a la sociedad en general al efectuar despidos masivos en el sector petrolero.

Al igual que en el período de gobierno anterior de Rafael Caldera, el Gobierno de Hugo Chávez, realizó acciones que evidenciaron su preocupación por mejorar la situación laboral del país, a través de las cuales se buscaba aminorar los niveles de desempleo y las condiciones económicas generales de los Trabajadores. Algunas de estas acciones son las mencionadas a continuación:

- ♦ Creación del Plan de Empleo Directo, como parte de un Plan de Desarrollo Productivo que adelantaba el Gobierno Nacional, el cual a su vez se dividía en dos subprogramas: el Empleo Concertado, el cual iba dirigido a incrementar las nóminas en las empresas privadas a cambio de rebajas impositivas; las Bolsas de Trabajo, dirigido a captar jóvenes para capacitarlos en diversas áreas, de manera de insertarlos en el sector laboral.
- ♦ Creación de la Ley Programa de Alimentación en 1999, con la cual se le otorgaba una comida balanceada a los Trabajadores en aquellas empresas tanto públicas como privadas con más de cincuenta trabajadores, los cuales devengarán hasta dos salarios mínimos mensuales.

- ♦ Implementación del Plan Bolívar 2000, dirigido a la generación de empleos temporales, los cuales no constituían una fuente de ingresos segura y estable.

En el año 1999, fue aprobada por el Gobierno Nacional una nueva Carta Magna, la cual impactaba en las relaciones laborales, dado que se habilitaba al Presidente para legislar en todo tipo de área no solamente la económica y la financiera, a lo cual el área laboral no escapaba de su radio de acción.

Temas que estuvieron involucrados en las discusiones de la nueva Carta Magna promulgada en 1999, lo constituyen, el regreso a la retroactividad de las prestaciones sociales y la propuesta de reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas. Ninguno de los dos aspectos llegaron a concretarse, sin embargo este último fue muy poco aceptado tanto por el sector patronal como por los Trabajadores. En el caso del sector patronal, alegaban que la medida tendría un impacto en el costo de nómina y podría estimular la improductividad (con menos horas de trabajo), el desempleo en el sector formal (por el incremento de los costos de nómina) y el incremento de la informalidad en el país.

Como una forma de complementar la información aquí expuesta, a continuación se presentan ciertos datos sobre la fuerza de trabajo venezolana, durante los períodos 1994 – 1998 y 1999 – 2003, que permiten describir con mayor detalle la situación laboral de ambos períodos.

TABLA I. 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 1994 - 1998, cuya variación fue de 7% para 1995, 5% para los años 1996 y 1997 y de 4% para 1998.

TABLA II. TOTAL FUERZA DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL (1999 - 2003).

Año	Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional
1999	10.225.014
2000	10.326.642
2001	11.104.779
2002	11.673.915
2003	12.008.719

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

Para el período 1999 – 2003, la fuerza de trabajo venezolana continuó experimentando un incremento con el transcurrir de los años, mostrando una variación de 3% para 1999, 1% para 2000, 7% para 2001, 5% para 2002 y 3% para 2003. Aún y cuando para el año 2000, el crecimiento fue bajo en comparación con otros años, en general en ambos períodos presidenciales, se observa claramente que el crecimiento marcaba la pauta en la tendencia de la fuerza de trabajo venezolana.

Esta fuerza de trabajo, a su vez se divide en ocupada y desocupada, siendo sus datos los siguientes:

TABLA III. 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	91,5%	8,5%
1995	8.608.653	7.729.174	879.479	89,8%	10,2%
1996	9.024.627	7.902.508	1.122.119	87,6%	12,4%
1997	9.507.125	8.494.724	1.012.401	89,4%	10,6%
1998	9.907.276	8.816.195	1.091.081	89%	11%

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

Cálculos Propios

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

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

Estas cifras permiten observar que para el período 1994 – 1998, 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 1,8% en 1997 y manteniéndose prácticamente constante en el año 1998; contrario a esto, el porcentaje de desocupados aumentaba, disminuyendo solo 1,8% en 1997 y volviendo a incrementarse en un 0,4% en 1998.

TABLA IV. POBLACIÓN OCUPADA Y DESOCUPADA DE LA FUERZA DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL (1999 - 2003).

Año	Fuerza de Trabajo	Población Ocupada	Población Desocupada	Ocupación^a	Desocupación^b
1999	10.225.014	8.741.645	1.483.369	85,5%	14,5%
2000	10.326.642	8.960.890	1.365.752	86,8%	13,2%
2001	11.104.779	9.685.597	1.419.182	87,2%	12,8%
2002	11.673.915	9.786.176	1.887.739	83,8%	16,2%
2003	12.008.719	9.993.806	2.014.913	83,2%	16,8%

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

Cálculos Propios

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

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

Similar situación se presenta para el período 1999 – 2003, dado que se evidencia la tendencia de crecimiento tanto de la población ocupada como de la desocupada, experimentado esta última solo un descenso de 8% en el año 2000, para luego incrementarse en el 2001 en un 4%. En cuanto al porcentaje de la población ocupada con respecto al total de la fuerza de trabajo, se observa que para este período, el mismo no experimentó una tendencia única, puesto que luego de incrementarse 1,3 y 0,4 puntos porcentuales para los años 2000 y 2001 respectivamente, descendió en 3,4% y 0,6% para los años 2002 y 2003. Situación inversa se presenta con la población desocupada con respecto a la fuerza total, dado que para el 2000 y 2001 experimentó un descenso de 1,3% y 0,4%, mientras que para el 2002 y 2003 se incrementó en el mismo porcentaje en el que disminuyó la población ocupada para los mismos años.

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

TABLA V. 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%	49%
1995	7.729.174	3.985.413	3.743.761	*	51,6%	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 para el período 1994 – 1998, 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 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 experimentaron alzas y bajas a lo largo del período.

**TABLA VI. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA EN EL SECTOR FORMAL E
INFORMAL A NIVEL NACIONAL (1999 - 2003).**

Año	Población Ocupada	Ocupados Sector Formal	Ocupados Sector Informal	No Clasificables^a	Formalidad^b	Informalidad^c
1999	8.741.645	4.160.647	4.578.107	2.891	47,5%	52,4%
2000	8.960.890	4.212.409	4.747.800	681	47%	52,9%
2001	9.685.597	4.849.967	4.832.008	3.622	50,1%	49,8%
2002	9.786.176	4.755.505	5.022.973	7.698	48,6%	51,3%
2003	9.993.806	4.724.279	5.262.040	7.487	47,3%	52,6%

Fuente: Banco Central de Venezuela. (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 $(\text{Ocupados Sector Informal} / \text{Población Ocupada}) \times 100$

Situación similar a la presentada en el período 1994 – 1998, se registró en el período 1999 – 2003, donde los ocupados en el sector formal e informal de la economía mostraron iguales tendencias. Por su parte las tasas de formalidad e informalidad, mostraron una tendencia inversa a la registrada en el período 1994 – 1998.

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

TABLA VII. 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 ^a	B.T.P.P.V ^b
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.

**TABLA VIII. DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA A
NIVEL NACIONAL (1999 - 2003).**

Año	Población Desocupada	Cesantes	Buscando Trabajo por Primera Vez (B.T.P.P.V)	Cesantía^a	B.T.P.P.V^b
1999	1.483.369	1.340.182	143.187	90,3%	9,7%
2000	1.365.752	1.230.610	135.142	90,1%	9,9%
2001	1.419.182	1.279.385	139.797	90,2%	9,8%
2002	1.887.739	1.729.843	157.896	91,6%	8,4%
2003	2.014.913	1.849.863	165.050	91,8%	8,2%

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

Cálculos Propios.

^a(Cesantes / Población Desocupada)*100

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

Durante el período 1999 – 2003, la población cesante tuvo un comportamiento distinto al reflejado en el período 1994 – 1998, puesto que sufrió un descenso de 8% en el año 2000, volviendo a incrementarse en 4% para el año 2001 y continuando su ascenso hasta el final del período; en relación con la población que estaba buscando trabajo por primera vez, la misma tuvo similar comportamiento que los cesantes durante este período, puesto que para el año 2000 sufrió una caída de 6%, incrementándose luego continuamente a lo largo del período, experimentando un aumento de 3% en el 2001. Con respecto a las tasas de cesantía, durante este período la misma fue en ascenso a excepción del año 2000, año en el cual la misma sufrió un descenso de apenas 0,2 puntos porcentuales. Por su parte, las tasas de personas buscando trabajo por primera vez, fue cayendo a lo largo del período, alcanzando su nivel más bajo en el año 2003 con un 8,2% y sufriendo un pequeño incremento de 0,2% en el año 2000.

Los datos referidos a la fuerza de trabajo ocupada por sector económico y rama de actividad económica son los siguientes:

**TABLA IX. 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 Agropecuarias, Silvicultura, Caza y Pesca	1.075.916	1.032.289	1.030.700	792.482	880.706
- Hidrocarburos, Minas y Canteras	70.290	67.324	89.101	93.846	83.466
Sector Secundario	1.644.302	1.725.800	1.672.193	2.027.906	2.055.873
- Manufacturas	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
- Electricidad, Gas y Agua	53.648	68.652	64.360	71.399	58.521
Sector Terciario	4.551.087	4.887.320	5.098.256	5.556.779	5.777.036
- Comercio e Instituciones Financieras	2.021.782	2.205.669	2.314.873	2.522.777	2.686.485
- Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	460.641	474.282	547.046	551.947	574.554
- Servicios Comunes, Sociales y Personales	2.068.664	2.207.369	2.236.337	2.482.055	2.515.997
Actividades No Especificadas	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: Baco Central de Venezuela. (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.

Partiendo de las cifras registradas, se puede observar que para el período 1994 – 1998, el sector con mayor porcentaje de ocupación era el terciario con un 62% para 1994, 63% en el año 1995, 64% para 1996, 65% para 1997 y un 66% para 1998, lo cual conllevaba un incremento constante de un punto porcentual cada año. Dentro de este sector, dos fueron las actividades económicas que concentraban la mayor ocupación, éstas eran por un lado, la correspondiente a los servicios comunales, sociales y personales, la cual mantuvo el grueso de la ocupación del sector durante los tres primeros años de este período, para luego ser desplazada en los dos últimos años, por la actividad correspondiente al comercio e instituciones financieras.

**TABLA X. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO
Y RAMA DE ACTIVIDAD (1999 - 2003).**

Sector Económico - Rama de Actividad	Años				
	1999	2000	2001	2002	2003
Sector Primario	947.183	1.003.627	986.760	1.019.527	1.127.063
- Actividades Agropecuarias, Silvicultura, Caza y Pesca	890.122	950.179	934.109	973.207	1.072.213
- Hidrocarburos, Minas y Canteras	57.061	53.448	52.651	46.320	54.850
Sector Secundario	1.926.441	1.989.669	2.084.946	1.972.714	1.920.702
- Manufacturas	1.202.101	1.191.138	1.222.385	1.149.098	1.160.662
- Construcción	665.227	740.721	805.126	771.545	706.790
- Electricidad, Gas y Agua	59.113	57.810	57.435	52.071	53.250
Sector Terciario	5.860.537	5.957.809	6.603.239	6.768.229	6.910.501
- Comercio e Instituciones Financieras	2.741.622	2.752.084	3.021.809	3.097.842	3.036.048
- Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	604.483	608.017	676.863	715.597	748.895
- Servicios Comunes, Sociales y Personales	2.514.432	2.597.708	2.904.567	2.954.790	3.125.558
Actividades No Especificadas	7.484	9.785	10.652	25.706	35.540
TOTAL	8.741.645	8.960.890	9.685.597	9.786.176	9.993.806

Fuente: Baco Central de Venezuela. (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.

Igual situación a la presentada para el período 1994 – 1998, se registra para el período 1999 - 2003, ya que el sector terciario continúa concentrando el mayor porcentaje de ocupación con un 67% para 1999, cayendo un punto porcentual en 2000, ubicándose en 66%, retomando luego su ascenso en 2001 con un 68% para finalizar con un porcentaje de 69% para los años 2002 y 2003. Al igual que en el período 1994 – 1999, en general la tendencia siempre fue a elevarse en un punto porcentual cada año. Con respecto a las actividades que concentraban el mayor porcentaje de ocupación dentro de este sector, en la mayor parte del período dicha ocupación se concentró en el área del comercio e instituciones financieras, sin embargo en el último año del período dicho porcentaje estuvo concentrado en los servicios comunales, sociales y

personales, siendo esta situación lo inverso a lo ocurrido durante el período 1994 – 1999.

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

TABLA XI. 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 Agropecuarias, Silvicultura, Caza y Pesca	36.934	36.062	56.694	45.130	59.384
- Hidrocarburos, Minas y Canteras	7.918	6.301	10.747	16.167	10.171
Sector Secundario	186.647	244.571	297.786	254.312	344.034
- Manufacturas	82.270	111.109	135.382	118.894	161.717
- Construcción	101.388	126.502	154.942	128.479	175.855
- Electricidad, Gas y Agua	2.989	6.960	7.462	6.939	6.462
Sector Terciario	258.010	395.016	512.408	465.952	494.246
- Comercio e Instituciones Financieras	131.121	189.081	230.924	230.255	253.330
- Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	28.444	33.934	45.275	40.387	42.495
- Servicios Comunales, Sociales y Personales	98.445	172.001	236.209	195.310	198.421
Actividades No Especificadas	409	1.469	5.167	5.739	3.245
TOTAL	489.918	683.419	882.802	787.300	911.080

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

Oficina Central de Estadística e Informática. (1994).

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 para el período 1994 - 1998, 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, 58% en 1995 y 1996, 59% en 1997 y un 54% en 1998. La actividad económica con mayor porcentaje de cesantía en este sector, fue la referida al área de comercio e instituciones financieras, aún y cuando en el año 1996 fue desplazada por los servicios comunales, sociales y personales.

TABLA XII. FUERZA DE TRABAJO CESANTE SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y RAMA DE ACTIVIDAD (1999 - 2003).

Sector Económico - Rama de Actividad	Años				
	1999	2000	2001	2002	2003
Sector Primario	88.406	83.221	74.353	102.806	107.131
- Actividades Agropecuarias, Silvicultura, Caza y Pesca	76.739.	78.424	68.536	96.192	92.333
- Hidrocarburos, Minas y Canteras	11.667	4.797	5.817	6.614	14.798
Sector Secundario	460.783	406.807	396.049	504.061	500.369
- Manufacturas	196.531	176.761	166.266	204.156	209.722
- Construcción	257.095	223.370	222.119	293.595	282.650
- Electricidad, Gas y Agua	7.157	6.676	7.664	6.310	7.997
Sector Terciario	730.799	684.673	765.486	1.061.088	1.170.860
- Comercio e Instituciones Financieras	370.120	327.640	380.021	527.852	562.229
- Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	74.296	67.711	61.857	90.682	109.687
- Servicios Comunales, Sociales y Personales	286.383	289.322	323.608	442.554	498.944
Actividades No Especificadas	3.950	1.274	3.858	8.483	12.875
Desocupados que no buscan trabajo	56.244	54.635	39.639	53.405	58.628
TOTAL	1.340.182	1.230.610	1.279.385	1.729.843	1.849.863

Fuente: Banco Central de Venezuela. (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.

Durante el período 1999 – 2003, en similar situación a la ocurrida en el período 1994 – 1998, el sector con el mayor porcentaje de cesantes fue el terciario registrando un 55% en 1999, 56% en 2000, 60% en 2001, 61% en 2002 y un 63% en 2003. Dentro de este sector de la economía, la rama de

actividad con el mayor nivel de cesantía estuvo constituida, a lo largo de todo el período por la referida al comercio e instituciones financieras.

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

TABLA XIII. 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).

(**): Datos no presentados por la fuente. En este año, la OCEI, se encontraba modificando sus procesos de recolección de datos.

Se puede observar que en general para el período 1994 - 1998, la mayoría de la fuerza de trabajo ocupada poseía un nivel de instrucción de Básica, lo cual denota por un lado, un muy bajo nivel de instrucción y por otro lado, la imposibilidad o la dificultad de la población para continuar sus estudios y obtener un mayor nivel de instrucción. Los porcentajes de la población ocupada con un nivel de educación Básica con respecto a la fuerza de trabajo total ocupada fueron de 39% para 1994, 59% en 1995, 58% en 1996, 55% en 1997 y 57% para 1998; para 1994 la mayor parte de la población ocupada

obtuvo un nivel de educación de Media, Diversificada y Profesional, con un porcentaje de la fuerza de trabajo total ocupada de 39%.

TABLA XIV. FUERZA DE TRABAJO OCUPADA SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO (1999 - 2003).

Nivel de Educación	Años				
	1999	2000	2001	2002	2003
Analfabetos	445.915	444.889	477.030	508.808	484.997
Sin Nivel	84.830	146.881	106.604	112.173	102.680
Básica	4.881.021	4.982.822	5.252.414	5.261.116	5.362.527
Media, Diversificada y Profesional	1.840.206*	1.877.504	2.078.988	2.103.816	2.161.061
Técnico Superior	484.979	482.358	643.355	655.346	681.309
Universitaria	991.954	1.008.337	1.113.931	1.105.985	1.148.544
No Declarados	12.740	18.099	13.275	38.932	52.688
TOTAL	8.741.645	8.960.890	9.685.597	9.786.176	9.993.806

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática / Instituto Nacional de Estadística. (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).

Al igual que en el período 1994 – 1998, en el período 1999 – 2003, la mayoría de la población ocupada alcanzó un nivel educativo de Básica con un porcentaje de la fuerza de trabajo total ocupada de 56% en 1999 y 2000, y de 54% en 2001, 2002 y 2003.

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 XV. 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).

(**): Datos no presentados por la fuente. En este año, la OCEI, se encontraba modificando sus procesos de recolección de datos.

En general para el período 1994 - 1998, 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: 59% en 1995, 60% en 1996, 56% para 1997 y 59% para 1998. Idéntica situación a la presentada en 1994 para la fuerza de trabajo ocupada, se registra para la fuerza de trabajo desocupada, puesto que el nivel educativo mayormente alcanzado por este sector de la población fue el de Media, Diversificada y Profesional, con un 47% del total de la fuerza de trabajo desocupada.

TABLA XVI. FUERZA DE TRABAJO DESOCUPADA SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO (1999 - 2003).

Nivel de Educación	Años				
	1999	2000	2001	2002	2003
Analfabetos	47.235	47.521	48.612	71.591	70.648
Sin Nivel	7.217	13.762	10.774	14.333	15.849
Básica	858.201	743.923	763.376	1.007.823	1.058.812
Media, Diversificada y Profesional	356.229*	347.781	349.218	460.518	499.689
Técnico Superior	96.157	101.029	122.426	152.861	174.416
Universitaria	117.949	109.549	123.380	175.470	189.406
No Declarados	381	2.187	1.396	5.143	6.093
TOTAL	1.483.369	1.365.752	1.419.182	1.887.739	2.014.913

Fuente: Oficina Central de Estadística e Informática /Instituto Nacional de Estadística. (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).

Para el período 1999 – 2003, se registra la misma situación reflejada en el período 1994 – 1998, dado que la mayoría de la población desocupada alcanzó un nivel educativo de Básica con un porcentaje de la fuerza de trabajo total desocupada de 58% en 1999, 54% en 2000 y 2001, 53% en 2002 y 2003.

En relación con los decretos que sobre Salario Mínimo realizó el Ejecutivo Nacional en uno y otro período de estudio, se presenta la siguiente información:

TABLA XVII. SALARIOS MÍNIMOS POR SECTOR (1994 – 1998).

Año	Urbano		Rural	Gaceta / Decreto o Resolución
	Salario Mínimo ^a		Salario	
	Público	Privado	Mínimo ^a	
1994	15.000	15.000	12.500	35.441 / 123 y 124
1995	15.000	15.000	12.500	-
1996	15.000	15.000	12.500	35.900 / 1.052
1997	50.000	75.000	63.000	36.232 / 2.251
1998	100.000	100.000	90.000	36.399 / 2.846

Fuente: Banco Central de Venezuela (Varios Años)

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social
(<http://www.mintra.gov.ve>)

^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 Acuerdo Tripartito para la Revisión de los Salarios Mínimos (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 Acuerdo Tripartito de Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), con respecto al salario mínimo, ya que en dicho acuerdo fue incluida la salarización de los bonos y subsidios otorgados a los trabajadores y la fijación tripartita del salario mínimo.

TABLA XVIII. SALARIOS MÍNIMOS POR SECTOR (1999 – 2003).

Año	Urbano		Rural	Gaceta / Decreto o Resolución
	Salario Mínimo ^a		Salario Mínimo ^a	
	Público	Privado		
1999	120.000	120.000	108.000	36.690 / 0180
2000	144.000	144.000	129.600	36.988 / 892
2001	158.400	158.400	142.560	37.271 / 427
2002	190.080	190.080	156.816 (1er. Ajuste desde 01/05/02)	5.587 / 1.752
			171.072 (2do. Ajuste desde 01/10/02)	
			209.088 (1er. Ajuste desde 01/07/03)	
2003	247.104 (2do. Ajuste desde 01/10/03)	247.104 (2do. Ajuste desde 01/10/03)	188.179 (1er. Ajuste desde 01/07/03)	37.681 / 2.387
			222.394 (2do. Ajuste desde 01/10/03)	

Fuente: Banco Central de Venezuela (Varios Años)

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social
(<http://www.mintra.gov.ve>)

^aCifras expresadas en bolívares

Para el período 1999 – 2003, y a diferencia del período 1994 – 1998, el salario mínimo se fue incrementando año tras año; sin embargo y a consideración del investigador, es la diferencia más notable con el período anterior, dicho salario mínimo fue establecido de manera unilateral por el Primer Mandatario Nacional, sin recurrirse a la consulta tripartita, herramienta creada en el período 1994 – 1998, con la cual el salario mínimo era establecido por medio de negociaciones y acuerdos entre los tres actores principales de la relación laboral (Patronos, Trabajadores y Gobierno).

De acuerdo a los datos recabados de los documentos consultados y las entrevistas realizadas a los informantes claves, dichos ajustes salariales no llegaban a cubrir las necesidades de los Trabajadores y de la población en general, puesto que los mismos eran minimizados por el efecto de la inflación, por consiguiente se tenía que los trabajadores recibían un incremento del salario nominal, y al mismo tiempo obtenían un descenso de su salario real.

Los datos presentados en esta parte de la investigación, son reflejo de la situación que caracterizaba a la fuerza laboral venezolana en los períodos estudiados.

CAPÍTULO VI

IMPERATIVOS DEL MERCADO Y DEL PRESUPUESTO

En el presente capítulo es expuesta la variable Imperativos del Mercado y del Presupuesto para los períodos en estudio, partiendo de la categoría de análisis definida por el investigador (para esta variable) en la técnica de análisis de información utilizada. Así se tiene, que dicha variable es estudiada a partir de la categoría Situación de la Economía Venezolana, con lo cual se intenta describir los acontecimientos que mayormente impactaron al ámbito económico venezolano en los períodos 1994 – 1998 y 1999 – 2003, para luego establecer diferencias y semejanzas entre dichos períodos.

1. Situación de la Economía Venezolana

Para el período 1994 – 1998, la economía en Venezuela se vio seriamente afectada y debilitada por diversos factores que actuaron en su contra, los cuales tuvieron su origen en las gestiones y políticas mal aplicadas de gobiernos anteriores y los mismos se agudizaron durante este período.

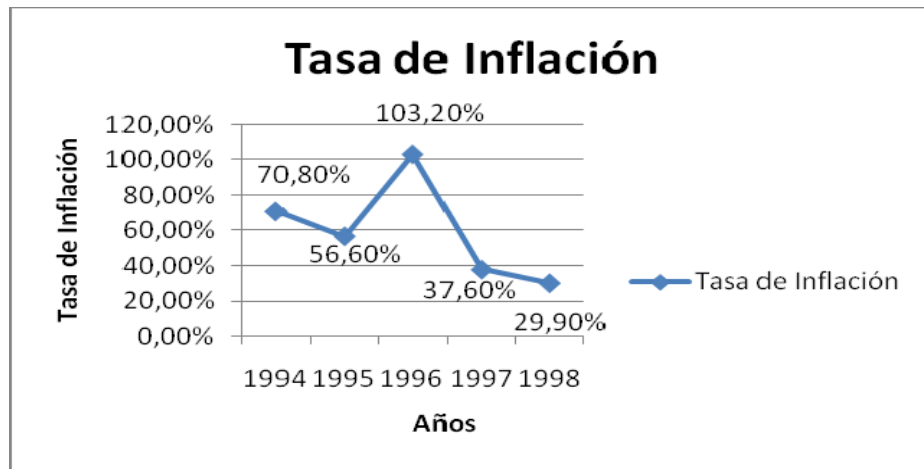
Al iniciarse el periodo gubernamental 1994 – 1998, ya había comenzado una grave crisis en el sector financiero, que continuó agudizándose hasta 1995, lo cual acentuó la situación de tensión y malestar social que caracterizaba los días en que se efectuó la transición de mando al nuevo Presidente. Ante tal situación, el Gobierno decidió 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 y consecuente liquidación de algunas de ellas (Progreso, Principal, Italo – Venezolano, por nombrar algunas), mientras que otras fueron privatizadas, a partir de lo cual pudieron mantenerse funcionando.

Con el deterioro del sistema financiero venezolano, se produjo una grave crisis económica, la cual se agudizó por otro elemento presente en este período como fue el constituido por los elevados niveles inflacionarios. Las tasas de inflación registradas cada año fueron las siguientes:

FIGURA 1. TASA DE INFLACIÓN (1994 - 1998).



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 debió, 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 o ingreso real, puesto que con tal inflación la capacidad de compra de la población se vio reducida y por tanto el consumo privado.

Esta crisis económica por la cual se encontraba atravesando la comunidad venezolana, generó a su vez fuertes protestas por parte de diversos sectores de la sociedad, como estudiantes, empleados, maestros, jubilados y pensionados, entre otros, lo cual avivó la situación de tensión social reinante en el país, debida a causas económicas y a la falta de solución de problemas acumulados. A nivel laboral, un elemento preponderante que contribuyó a profundizar la situación de descontento generalizada en el país, fue el hecho de que aún y cuando se pagaban subsidios al transporte y a la alimentación, fueron creadas una serie de bonificaciones, las cuales no tenían carácter salarial, con lo cual no eran tomadas en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales y demás beneficios, lo cual no era favorable para los Trabajadores, incrementando su descontento.

Por otro lado, se generó también inconvenientes y desacuerdos entre los actores de la relación laboral para el establecimiento del salario mínimo, dado que con la crisis económica que para el momento vivía Venezuela, un incremento del salario mínimo podría tener como consecuencia una escalada de precios, mayores niveles de desempleo y un aumento del gasto fiscal, tres elementos que lejos de ayudar a solventar la situación de crisis de la sociedad venezolana en general, la empeorarían.

Como una manera de contener y tratar de contrarrestar la inflación y el alto costo de la vida, varias fueron las medidas de emergencia tomadas por el Gobierno en 1994, entre las cuales destaca el control de cambio, debido a la devaluación registrada por el bolívar, para lo cual dentro de sus principales causas figuró la crisis del sector financiero, que llevó al Gobierno a establecer en 1994 dicho control de cambio (eliminado en 1996), para intentar frenar la pérdida de valor de la moneda venezolana, la consecuente fuga de capital, la agudización del mercado negro de divisas 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.

Otro elemento que caracterizó a la economía venezolana, en el período 1994 - 1998 fue el control de precios, a partir del cual los precios de los productos en el mercado pasaron a ser regulados por el propio Gobierno, como una manera de tratar de contener la inflación, pero que a su vez generó la desaparición de muchos productos del mercado, debido a que los productores de los mismos vieron disminuidas sus ganancias al tener que ofrecer en el mercado sus productos a un precio inferior al costo de éstos. Dicha medida fue calificada por el propio Caldera como inútil e incómoda, dado que serviría para contener la inflación por un tiempo, pero que a la larga debería ser eliminada por la escasez de productos, acarreada por la misma medida, y por la desmotivación planteada en algunos sectores de la economía como lo es el sector productivo.

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 tratar de obtener una situación económica menos desequilibrada, combatiendo 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, disminuir la fuga de capitales, y con todo ello contrarrestar el empobrecimiento de la población en general, para así lograr la recuperación de Venezuela, tratando de recuperar también la confianza de los inversionistas nacionales y extranjeros, todo ello gracias al apoyo prestado por el FMI.

Durante el período 1999 – 2003, varios fueron los elementos comunes con el período 1994 – 1998, en relación con la Situación de la Economía Venezolana, dado que la situación de crisis o de recesión económica persistió, con el consecuente incremento del desempleo, el cual a su vez se vio afectado por la caída del consumo privado, generada por la devaluación del signo monetario nacional, lo cual trajo consigo la depresión del sector comercial y el consecuente cierre de empresas privadas. A diferencia del período 1994 – 1998, la situación de deterioro de la economía venezolana, aún y cuando era considerada importante, no era vista como prioritaria, por cuanto la prioridad era el tema político, plasmado en el interés del Gobierno de realizar modificaciones a la Constitución Nacional vigente y en afianzarse políticamente en el poder.

De acuerdo con la información obtenida de los documentos consultados y de las entrevistas realizadas a informantes claves, uno de los efectos arrojados por la situación de recesión característica de la economía venezolana durante el período 1999 - 2003, similar a lo ocurrido durante el período 1994 – 1998, estuvo constituido por la baja inversión de empresarios en el país (a pesar de los constantes llamados del Presidente de la República hacia los empresarios para que invirtieran), producto de la incertidumbre económica vivida en el mismo, la cual no le garantizaba a dichos empresarios obtener ganancia alguna luego de realizadas sus inversiones. Ante esto, también la

CTV mantenía la idea de que la poca inversión en Venezuela, era debida al incremento de la situación de riesgo – país de Venezuela.

Por otro lado, gracias a esta situación de crisis económica planteada en el país para el período en cuestión, múltiples fueron los conflictos laborales tanto en el sector público como en el privado, dado el descontento de los Trabajadores ante las condiciones laborales y en virtud de la imposibilidad o dificultad de los Patronos de mejorar dichas condiciones, situación también vivida, durante el período 1994 – 1998.

Al igual que en el período 1994 – 1998, el Gobierno de turno para el período 1999 – 2003, trató de implementar estrategias en pro de la mejora de la situación económica nacional, siendo unas de las estrategias implementadas, el incremento de la inversión pública y la reducción del presupuesto destinado a algunas instituciones del Estado, como por ejemplo la Casa Militar y el Ministerio de la Secretaría, donde se redujeron gastos varios, destinados a servicios como teléfono, vehículos, entre otros. Adicionalmente, otra estrategia del Gobierno estuvo constituida por la pretensión del mismo de crear políticas económicas coherentes, dirigidas a estimular a los sectores productivos del país, mediante el desarrollo de nuevos procesos productivos o nuevas formas económicas, tendientes a incrementar sus ganancias y el bienestar de la población en general. Como hechos concretos que avalen de cierta manera esta pretensión del Gobierno, pudiera mencionarse el apoyo y promoción brindado por parte de dicho Gobierno a la creación de Cooperativas, así como también el apoyo a la cogestión y autogestión en microempresas, como una manera de incentivar y fortalecer el desarrollo económico de la sociedad en general, todo ello sustentado en la iniciativa popular, en la promoción del desarrollo endógeno (del desarrollo de productos dentro de la misma sociedad venezolana) y de la combinación de la economía privada y de la economía colectivista, lo cual constituía una prioridad del Gobierno, dada su posición de

que la economía debía ser una herramienta al servicio de la sociedad y de la justicia social.

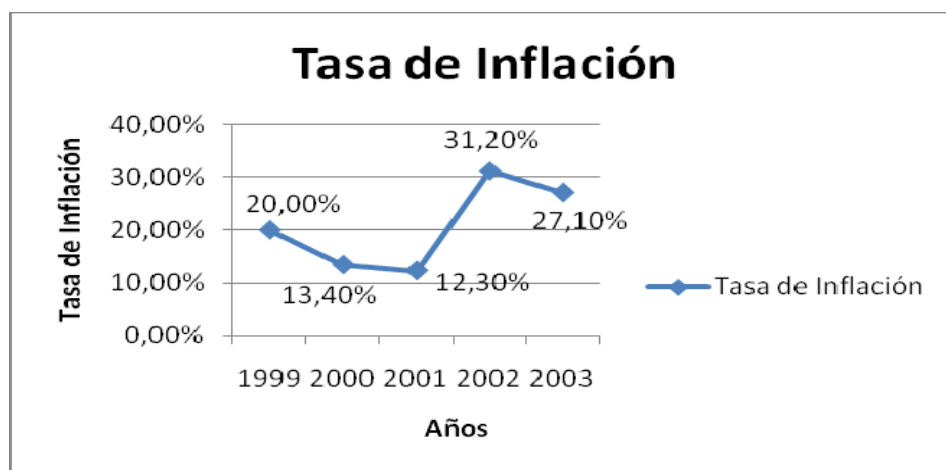
FEDECAMARAS, uno de los actores de la relación laboral venezolana, representante de la parte patronal, en relación con la situación de recesión de la economía nacional, estimaba que para que pudiera llevarse a cabo la reactivación del aparato productivo nacional, y por ende de la economía en general, era necesaria que se diera la salida del Gobierno del Presidente de la República para ese período, Hugo Chávez Frías, debido a que era visto como un elemento perturbador de la economía, dadas sus ideas y acciones radicales con respecto a los cambios que debían llevarse a cabo a nivel económico, político, social, lo cual podía ser considerado como dañino para el país, lejos de conducirlo a su recuperación. Por otro lado, FEDECAMARAS consideraba imperioso que se retomara el diálogo tripartito entre los actores de la relación laboral venezolana, creado e implementado exitosamente en el período 1994 – 1998, de manera de poder establecer concertadamente el salario mínimo, a partir de lo cual pudieran establecerse acuerdos conducentes a la generación de nuevos empleos, la reactivación del aparato productivo y la disminución de la inflación, lo cual es un elemento que golpea duramente la situación de empleo, la calidad de vida y el bienestar de la población en general.

Algunos elementos adicionales que caracterizaron la situación de la economía venezolana, durante el período 1999 – 2003, fueron los siguientes:

- ♦ La extensión del régimen cambiario, con la consecuente creación de la Comisión de Administración de Divisas (CADIVI), la cual establecía ciertos parámetros y procedimientos para la obtención de divisas extranjeras para la realización de trámites y transacciones, tanto para empresas como para personas naturales, con respecto a lo cual muchas eran las quejas de los empresarios, dada la poca capacidad de respuesta de dicho ente en la asignación de divisas a las empresas, lo que repercutía negativamente en la

producción de bienes y servicios, debido al retardo o a la imposibilidad de importar materia prima esencial para la elaboración de ciertos productos, lo cual consecuentemente afectaba de manera negativa el consumo nacional. Ello trajo consigo un incremento de la inflación, es decir, un aumento de precios, debido a la escasez de artículos en el mercado. Con respecto a los niveles alcanzados por la inflación se tiene lo siguiente:

FIGURA 2. TASA DE INFLACIÓN (1999 - 2003).



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

Partiendo de los datos presentados en el gráfico anterior, se puede observar, que al igual que en el período 1994 – 1998, a nivel general la tendencia de la inflación durante el período 1999 - 2003 era hacia la disminución, aunque igualmente los niveles continuaban siendo elevados. A diferencia del período 1994 – 1998, aún y cuando los niveles inflacionarios en el período 1999 – 2003, no sobrepasaron los 2 dígitos, tal y como ocurrió en 1996, se reitera lo elevado de los mismos. Sin embargo, se debe destacar que las tasas de inflación registradas durante el período 1999 – 2003, resultaron ser menores a las registradas durante el período 1994 – 1998.

- ♦ La aprobación de la Ley Habilitante, a partir de la cual se le daba la potestad al Presidente de la República para legislar en diversos aspectos de la vida

nacional y tomar medidas extraordinarias en materia económica y financiera. Con dicha Ley Habilitante, se pretendía crear un marco legal apropiado para estimular la inversión privada y así evitar la fuga de capitales hacia el exterior, y consecuentemente la merma de reservas internacionales. Adicionalmente, con la Ley Habilitante se perseguía modificar la Ley del Fondo de Estabilización Macroeconómica, de manera de implementar una disciplina fiscal y crear confianza en la economía. A través de la Ley Habilitante se creó también el llamado Impuesto al Débito Bancario, el cual consistía en retener un porcentaje de las transacciones bancarias realizadas, con el fin de incrementar los ingresos fiscales. Por otro lado, la Ley Habilitante le permitió al Presidente de la República, eliminar el Impuesto al Consumo Suntuario y Ventas al Mayor, crear y modificar el Impuesto al Valor Agregado, el cual era aplicado a transacciones comerciales y fue eliminada su aplicación en las transacciones realizadas en zonas francas y puertos libres.

Como fue expresado anteriormente en este capítulo, la difícil situación de la economía venezolana repercutió sobre los niveles de desempleo incrementándolos y para contrarrestarlo, tal y como sucedió en el período 1994 – 1998, fueron elaborados decretos de inamovilidad laboral de manera de intentar contener la situación de desempleo. Sin embargo, otro elemento que también influyó sobre este incremento fue la percepción de los empresarios venezolanos del nuevo Gobierno que se instauró en 1999, dada la incertidumbre manifestada alrededor del mismo, debida a que no se tenía del todo clara la tendencia política que seguiría a lo largo de su presidencia, lo cual incidía en la planificación del empleo realizada por los empresarios, con lo que al incrementarse el desempleo formal, se daba paso al incremento de la informalidad y a la caída del ingreso de la población en general, y por ende de su calidad de vida.

Adicional a lo que fue la inflación y el desempleo, existen ciertos indicadores que también describen la situación de la economía venezolana a lo largo de los períodos 1994 – 1998 y 1999 – 2003. Dichos indicadores son los siguientes:

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 los períodos estudiados, los niveles de dicha actividad, logrados en Venezuela fueron:

TABLA XIX. 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	545.087	-	130.203	24%	406.312	75%
1995	566.627	3,95%	139.418	25%	416.494	74%
1996	565.506	-0,19%	150.139	27%	406.046	72%
1997	601.534	6,37%	164.247	27%	423.284	70%
1998	602.558	0,17%	167.490	28%	419.533	70%

Fuente: Banco Central de Venezuela. (<http://www.bcv.org.ve>).

Cálculos Propios.

^aCifras en Millones de bolívares, expresadas a Precios Constantes (Año Base: 1984).

Se puede observar que a pesar de la difícil situación atravesada por el país en esta época, la actividad productiva total en general no decayó, sino que por el contrario año a año se fue incrementando, a excepción del año 1996, año en el cual dicha actividad cayó un 0,19%, porcentaje mínimo si se considera el incremento registrado por el PIB Total en 1997, el cual fue de 6,37%, el más elevado de este período. En lo que respecta a la actividad petrolera, la misma se fue incrementando año tras año, manteniendo un porcentaje del PIB Total entre 24% y 28%. Por su parte, la actividad no petrolera, tuvo un comportamiento variado durante este período, dado que registro alzas y bajas a lo largo de los años, sin embargo, resulta interesante observar como la

actividad no petrolera superó a la petrolera en el gobierno de Rafael Caldera, lo cual puede ser signo de incentivo a la inversión y diversificación industrial.

TABLA XX. PRODUCTO INTERNO BRUTO TOTAL; INCLUYE LAS ACTIVIDADES PETROLERAS Y NO PETROLERAS (1999 - 2003).

Año	PIB Total^a	Variación %	PIB Petrolero^a	% del PIB Total	PIB No Petrolero^a	% del PIB Total
1999	565.888	-6,08%	155.066	27%	396.905	70%
2000	584.195	3,23%	159.954	27%	408.801	70%
2001	600.488	2,78%	158.563	26%	424.961	71%
2002	547.175	-8,87%	138.640	25%	397.198	73%
2003	495.881	-9,37%	123.798	25%	365.588	74%

Fuente: Banco Central de Venezuela. (<http://www.bcv.org.ve>).

Cálculos Propios.

^aCifras en Millones de bolívares, expresadas a Precios Constantes (Año Base: 1984).

Por su parte la actividad productiva total, comenzó en el período 1999 – 2003 con un descenso significativo de 6,08% con respecto al año 1998, para luego recuperarse en los años 2000 y 2001, y volver a sufrir un descenso aún mas significativo en los años 2002 y 2003 de un 8,87% y 9,37% respectivamente, con lo cual la tendencia general en este período y a diferencia del período 1994 – 1998, el comportamiento de este indicador fue hacia la baja. Similar situación se presentó con la actividad petrolera y no petrolera, las cuales en general manifestaron tendencias hacia la baja, sin embargo, al igual que en el período 1994 – 1998, la actividad no petrolera continuó siendo superior a la actividad petrolera del país.

Exportaciones e Importaciones:

TABLA XXI. VALOR DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES (1994 - 1998).

Año	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.

TABLA XXII. VALOR DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES (1999 - 2003).

Años	Exportaciones^a	Variación %	Importaciones^a	Variación %
1999	2.283.620.533.185	-16%	7.549.601.569,3	-2,6%
2000	3.741.541.944.700	64%	9.862.111.985,3	30,6%
2001	4.155.782.339.200	11%	11.860.352.525,1	20,2%
2002	8.116.041.419.936	95%	13.144.027.354,8	10,8%
2003	8.462.574.169.435	4,2%	13.361.669.384,5	1,6%

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

Cálculos Propios.

^aCifras expresadas en bolívares.

Para el período 1999 – 2003, en relación con las exportaciones, se presentó un comportamiento similar al registrado para el período 1994 – 1998, dado que las mismas fueron elevándose año tras año, aún y cuando la proporción fue disminuyendo, con excepción del año 2002, cuando dicha proporción se incrementó en 95%. Es importante señalar que para 1999, año en el cual se da la transición de mando entre Caldera y Chávez, las exportaciones lejos de incrementarse, disminuyeron en un 16%. Esto último también ocurrió con las importaciones para el mismo año. A pesar de que las importaciones en el período 1999 – 2003, aumentaron en Bolívares, la variación porcentual de las mismas registró siempre una tendencia hacia la disminución, a diferencia del período 1994 – 1998, en el cual las mismas se incrementaron justo a la mitad del período.

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 XXIII. 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 1994 - 1998, 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%.

TABLA XXIV. SERVICIO DE LA DEUDA EXTERNA (1999 - 2003).

Año	Servicio de la Deuda Externa^a	Variación %
1999	6.251	-15,8%
2000	7.051	12,7%
2001	6.318	-10,3%
2002	6.416	1,5%
2003	8.701	35,6%

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

Cálculos Propios.

^aCifras expresadas en Millones de dólares.

Para el período 1999 – 2003, el comportamiento de este indicador fue similar al registrado en el período 1994 – 1998, ya que el mismo de forma general fue incrementándose a lo largo de dicho período, solo sufriendo una disminución de 10,3% en el 2001.

En cuanto a los ítems de los indicadores microeconómicos propuestos por el investigador en la sección “Variables: conceptualización y operacionalización”, de la presente investigación, la data que pudo ser obtenida por el investigador es la presentada a continuación. Es importante aclarar que aún y cuando dicha data no es exactamente la pretendida por el investigador, debido a la imposibilidad de obtener los datos precisos pretendidos y luego de considerar las asesorías prestadas por personal calificado empleado en las instituciones donde se obtuvo la data, el investigador decidió considerar la data presentada a continuación como un complemento de su estudio. Así se obtuvo lo siguiente:

TABLA XXV. PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN CONCEDIDOS AL SECTOR PRIVADO (1994 - 1998).

Año	Permisos Concedidos	Variación %
1994	3.537	-
1995	2.990	-15,4%
1996	3.010	0,6%
1997	3.408	13,2%
1998	3.165	-7,1%

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

Cálculos Propios.

En relación con el sector construcción, la cantidad de permisos para la construcción de viviendas otorgados al sector privado durante el período 1994 – 1998, no mantuvo un comportamiento estable, puesto que registró altas y bajas durante el período; esta variabilidad en la cantidad de permisos de construcción

concedidos pudo depender del nivel de inversión que el sector privado estaría dispuesto a realizar, a partir de los cual eran solicitados dichos permisos, o de la cantidad de solicitudes de permisos rechazadas por la o las instituciones encargadas de tramitarlos.

TABLA XXVI. PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN CONCEDIDOS AL SECTOR PRIVADO (1999 - 2003).

Año	Permisos Concedidos	Variación %
1999	2.106	-33,4%
2000	*	-
2001	*	-
2002	*	-
2003	*	-

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

Cálculos Propios.

(*): Información no registrada en la fuente.

Para el período1999 – 2003, no fue posible ubicar la data, dado que la fuente de información consultada no poseía registros al respecto. Tan solo fue posible ubicar la data correspondiente al año 1999, a partir de la cual se observa que la cantidad de permisos otorgados al sector privado para la construcción de viviendas, cayó en un 33,4%, lo cual posiblemente se debió a las razones especificadas anteriormente para el período 1994 – 1998.

TABLA XVII. SOLUCIONES HABITACIONALES TERMINADAS POR EL
SECTOR PÚBLICO (1994 - 1998).

Organismo Ejecutor	Años				
	1994	1995	1996	1997	1998
INAVI	*	*	17.028	31.329	7.936
FONDUR	*	*	6.448	15.908	13.250
Vivienda Rural	*	*	2.843	7.852	6.567
Gobernaciones	*	*	11.057	30.515	19.616
Fundabarrios	*	*	*	*	5.234
Otros	*	*	6	0	0
TOTAL	-	-	37.382	85.604	52.603
Variación %	-	-	-	128,9%	-38,5%

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

Cálculos Propios.

(*): Información no registrada en la fuente.

En lo que se refiere a la cantidad de viviendas culminadas por diversos organismos ejecutores del sector público, 1997 fue el año en el que mayormente fueron culminadas viviendas en Venezuela, experimentado un crecimiento bastante importante y significativo de 128,9%, para luego sufrir un también un importante descenso de 38,5% en 1998, último año del segundo período presidencial de Caldera, lo cual indica que durante este último año la importancia o la asignación de recursos por parte del Gobierno para la construcción de soluciones habitacionales fue menor que en años anteriores. Según la fuente de información consultada, para los años 1994 y 1995, no se registró data sobre este tema.

TABLA XVIII. SOLUCIONES HABITACIONALES TERMINADAS POR EL
SECTOR PÚBLICO (1999 - 2003).

Organismo Ejecutor	Años				
	1999	2000	2001	2002	2003
INAVI	7.936	8.219	8.832	4.177	*
FONDUR	13.250	8.358	7.477	*	*
Vivienda Rural	6.530	4.329	2.935	6.161	*
Gobernaciones	19.616	*	*	*	*
Fundabarrios	2762	2.581	1.000	1.344	*
Otros	13.703	11.987	*	*	*
TOTAL	63.797	35.474	20.244	11.682	*
Variación %	21,2%	-44,3%	-42,9%	-42,2%	-

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

Cálculos Propios.

(*): Información no registrada en la fuente.

Para el período 1999 – 2003, se presenta una situación similar a la presentada durante el período 1994 – 1998, en lo que a culminación de soluciones habitacionales por parte del sector público se refiere, ya que aún y cuando para el año 1999 se dio un incremento en el sector construcción en lo referido a este tema, fue el único año del período en el que se evidenció este comportamiento (tómese en cuenta que para el 2003, no se tienen datos, dada la inexistencia de los mismos en la fuente de información consultada), ya que para los años siguientes la cantidad de soluciones habitacionales culminadas fue descendiendo en porcentajes significativos.

**TABLA XXIX. ALUMNOS MATRICULADOS POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN
AÑO ESCOLAR (1994 - 1998).**

Nivel Educativo	Año Escolar				
	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98
Preescolar	695.320	716.529	696.362	738.845	759.372
Educación Básica (1-9 Grado)	4.217.283	4.249.389	4.120.418	4.262.221	4.367.857
Educación Media, Diversificada y Profesional	311.209	333.704	329.287	377.984	388.956
Educación Superior	599.366	563.258	708.039	719.192	765.989
TOTAL	5.823.178	5.862.880	5.854.106	6.098.242	6.282.174
Variación %	-	0,6%	-0,1%	4,1%	3,0%

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

Cálculos Propios.

En lo relativo al sector educativo, se pudo ubicar la cantidad de alumnos matriculados por nivel educativo, para ambos períodos estudiados.

Así se tiene que para el período 1994 – 1998, la cantidad de alumnos matriculados se fue incrementando en cada período escolar, sufriendo un pequeño descenso de 0,1% en el período escolar 95/96. Por otro lado, se observa que de todos los niveles educativos registrados, es el de Educación Básica, el que concentra la mayor cantidad de alumnos matriculados, lo cual demuestra que para el período, el nivel mayormente alcanzado por la población venezolana se encontraba entre 1° y 9° grado.

TABLA XXX. ALUMNOS MATRICULADOS POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN
AÑO ESCOLAR (1999 - 2003).

Nivel Educativo	Año Escolar				
	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03
Preescolar	737.967	800.885	835.074	863.364	882.095
Educación Básica (1-9 Grado)	4.299.671	4.448.422	6.645.209	4.818.201	4.786.455
Educación Media, Diversificada y Profesional	400.794	422.800	456.078	499.706	512.371
Educación Superior	743.715	858.957	879.394	910.468	*
TOTAL	6.182.147	6.531.064	8.815.755	7.091.739	6.180.921
Variación %	-1,5%	5,6%	34,9%	-19,5%	-12,8%

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

Cálculos Propios.

(*): Información no registrada en la fuente.

Para el período 1999 – 2003, la cantidad de alumnos matriculados en este período experimentó un crecimiento de 5,6% para el período escolar 99/00 y de 34,9% para el período 00/01. Sin embargo, a diferencia del período 1994 - 1998, dicha cantidad comenzó a caer para finales del período 1999 – 2003. Asimismo, y al igual que para el período 1994 – 1998, la mayor cantidad de matriculados se concentró en el nivel de Educación Básica.

CAPÍTULO VII

SITUACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PODER EN LA SOCIEDAD

A lo largo del presente capítulo, se presentará la información relativa a la Situación y Distribución de Poder en la Sociedad, variable no menos importante considerada por el investigador, dentro del Contexto del Sistema de Relaciones Industriales definido por Dunlop.

Dicha variable, fue estudiada por el investigador a través de dos categorías que no solo dan muestra de la concentración de poder que cada actor mantenía en uno y otro período estudiado, sino también que caracterizan las relaciones y negociaciones establecidas entre ellos. Dichas categorías, son los referidos a la Apreciación de cada actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, y las Negociaciones y acuerdos alcanzados por los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, cuya descripción es la presentada a continuación.

1. Apreciación de cada Actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano

De acuerdo a la data recopilada de los documentos consultados y de las entrevistas realizadas a los informantes claves para la realización de la presente investigación, y a juicio del investigador, durante el período 1994 – 1998, la apreciación que los actores tenían de cada uno de ellos varió notablemente, pudiéndose dividir en dos fases.

La primera de dichas fases, fue la transcurrida entre 1994 y 1997, en la cual la concepción que cada uno de los actores tenía de los otros, tendía a reflejar el clima de tensión y conflicto reinante en el país, sobre todo de parte del actor Patrono y del actor Trabajador hacia el actor Gobierno, dado en buena parte a la imposibilidad o a la dificultad demostrada por el Gobierno de turno para no solo manejar, sino también resolver la grave crisis económica, laboral y social atravesada por Venezuela para el momento, lo cual afectaba directamente por un lado al actor Patronal, debido a que en un país donde no se tenga estabilidad económica y no se proporcione garantías al sector productivo sobre el rendimiento y retorno de sus posibles inversiones, difícilmente se dará un nivel de productividad acorde para cubrir las necesidades de la población, en cuanto a subsistencia y calidad de vida. Por otro lado, se afectaba también al actor Trabajador, dado que al no tener un empleo que le garantizara los recursos suficientes para su subsistencia y la de su familia y que aún teniendo un empleo, el mismo no le proporcionaba un nivel de ingreso real para su manutención; eso creó un ambiente de descontento en la población, agravando la mala concepción de estos actores hacia el Gobierno en cuanto a su gestión, lo cual a juicio del investigador es totalmente justificado, ya que no existe nada peor para un Trabajador que sentir y darse cuenta de que aún con poner su mayor esfuerzo y dedicación en su empleo, el mismo no es bien remunerado, y por tanto no puede tener para sí mismo un nivel de vida holgado, y por consiguiente no poder proporcionárselo a su familia.

Asimismo, esta concepción caracterizada por el conflicto y el descontento, no solamente se presentaba de parte de los Trabajadores y Patronos hacia el Gobierno, sino también entre los mismos Trabajadores y Patronos, ello debido al retardo en las repuestas o a la imposibilidad que el actor Patrono manifestaba frente a los requerimientos y/o reclamos de los Trabajadores, en cuanto a mejoras laborales, salariales, de infraestructura, entre otros, lo cual generaba duras críticas y en ocasiones diversidad de manifestaciones de los Trabajadores contra los Patronos. Por otro lado, muchas

de las exigencias y requerimientos de los Trabajadores hacia los Patronos eran considerados por este último como inalcanzables imposibles de llevar a la realidad, ya que para ellos podía significar un alto nivel de desembolso monetario, lo cual en esos momentos era difícil de realizar, dada la precariedad de sus márgenes de ganancias, lo que venía dado a su vez por la dura situación económica reinante en el país que golpeaba sus capacidades y niveles de producción. Ante ello, el actor Patrono criticaba prioritariamente la poca disposición de los Trabajadores para comprender su situación, y que a partir de ella no podían responder y cubrir idóneamente sus requerimientos vinculados con la relación laboral.

Por su parte, el Gobierno evidenció una posición más de apoyo y cautela ante las acciones de los otros dos actores de la relación de trabajo, y a juicio del investigador ello era debido a que el Gobierno asumía que era el mayor responsable de la gravedad de la situación del país y de diseñar e implementar de la mejor manera posible aquellas estrategias necesarias para sacar el país a flote y mantenerlo en un camino que generara el mayor nivel de satisfacción y comodidad posible para todos los venezolanos (Trabajadores, Patronos y sociedad en general). Esa actitud de apoyo pudo evidenciarse por ejemplo cuando el Gobierno resaltó la importancia del sector empresarial en la creación de puestos de trabajo, mayores oportunidades de empleo, generación de riquezas y superación de crisis económica.

Partiendo de lo antes expuesto, durante el período 1994 - 1998 se presentaron situaciones de críticas y de confrontación entre los actores. Así se tiene que se generaron situaciones de votos de censura por parte del actor Trabajador hacia el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, por declaraciones dadas, las cuales fueron calificadas anti – obreras por el actor Trabajador. Adicionalmente, el Gobierno fue criticado en general, por la manera que éste tuvo de conducir la situación venezolana; por otro lado, el actor Patrono criticó al Gobierno por anunciar un plan de empleo, sin realmente

tenerlo; tanto el actor Patrono como el Trabajador resaltaban la necesidad de la creación de organismos, instituciones y mecanismos que canalizaran el conflicto entre ellos.

A juicio del investigador, la segunda fase que denota la apreciación de cada actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, es la comprendida entre 1997 y 1998, puesto que 1997 fue el año en el cual se creó y consolidó la denominada Comisión Tripartita, comisión constituida por los tres actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, la cual reunió a dichos actores en torno a un diálogo social, para discutir temas directamente relacionados con las relaciones de trabajo y el mercado laboral; fue una comisión altamente reconocida y aceptada por la sociedad venezolana, la cual demostró que más allá de los roces, enfrentamientos y duras críticas entre los actores, es posible llegar a un consenso, realizar negociaciones y establecer acuerdos en pro del bienestar de los actores y del bienestar conjunto de la sociedad venezolana.

Con la creación de la Comisión Tripartita, la apreciación y las relaciones entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales, se tornaron mucho más sutiles, más de consenso y menos conflictivas, aún y cuando los desacuerdos y posiciones encontradas no desaparecieron, puesto que cada parte por más que quisiera lograr acuerdos sobre diversos tópicos en materia laboral, dado sus intereses tenían sus propias percepciones y posiciones sobre dichos tópicos, de manera que tratar de conciliar estas posiciones en una sola, común para todos, significaba superar posiciones encontradas y desacuerdos.

La Comisión Tripartita fue considerada el mayor logro del Gobierno de Caldera, en su período 1994 - 1998, ya que con ella el Gobierno se propuso y logró crear relaciones de trabajo caracterizadas no por la confrontación y la lucha de clases, sino por el diálogo, por la asociación, por la cooperación, por el respeto al diálogo social y al planteamiento del conflicto por Trabajadores,

Patronos y Gobierno, a través de vías legales. A juicio del investigador, esto se logró, ya que creó toda una atmósfera de optimismo entre los actores, en donde de parte de cada uno de ellos existía disposición para escuchar y entender a los otros y llegar a acuerdos que conllevaran el beneficio conjunto; en el seno de la Comisión Tripartita, surgió la idea de crear organismos, instituciones y mecanismos que canalizaran el conflicto.

Es así como entonces, el diálogo social se va planteando como una obligación del Gobierno para tratar de mantener la unión y la cohesión entre los actores, de manera de poder solventar más fácilmente sus conflictos. A partir de ello, se dieron manifestaciones de apoyo al Gobierno por parte del resto de los actores, dado que con la Comisión Tripartita si fue posible que los Trabajadores plantearan sus problemas, que pudieran ser escuchados y buscar una solución conjunta (con respecto a esto, hubo la intención de crear una Comisión de Enlace entre Trabajadores y Gobierno). Lo mismo sucedió con el sector Patrono, ya que sus planteamiento también fueron escuchados y tomados en cuenta a la hora de definir soluciones a problemas surgidos entre los actores.

La Apreciación de cada actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales, durante el período 1999 – 2003, se tornaron nuevamente conflictivas y de confrontación, dado que no se mantuvo y no se le dio continuidad al diálogo social creado en el período 1994 – 1998.

Esta característica de vuelta al conflicto y al enfrentamiento constituye una similitud a la situación planteada en la primera fase del período 1994 – 1998, descrita anteriormente. Sin embargo, una característica que diferencia notablemente a ambos períodos y que el investigador pudo constatar a lo largo de su estudio, fue la poca disposición por parte del Gobierno de turno en el período 1999 – 2003, para buscar, identificar e implantar mecanismos y vías en pro de la solución de los conflictos creados y en pro de la unión de los actores del Sistema.

Es así como, diversas situaciones tuvieron lugar durante el período 1999 – 2003, las cuales dieron muestra de la atmósfera de conflicto que caracterizó la apreciación que cada actor del Sistema de Relaciones Industriales tenía del resto de los actores, durante el período 1999 – 2003, las cuales lejos de mantener un ambiente de diálogo social, de concertación y cooperación, se tornaron en atropellos, represiones, hostilidad y violencia.

En el período 1999 – 2003, la CTV fue declarada en situación de emergencia por parte de su Comité Ejecutivo, debido a la creciente ola de conflictos laborales presentes en el país, y como consecuencia de los atropellos por parte del Gobierno hacia la confederación, los cuales se reflejaban en las negociaciones de contratos colectivos de los diversos sectores amparados por la misma, el asalto por parte de defensores del Gobierno a sedes sindicales, y el hostigamiento y detención de los cuales fueron objeto algunos dirigentes obreros, lo cual constituye un reflejo de la situación de intolerancia, falta de atención y persecución de la que fue objeto el sector de los Trabajadores por parte del Gobierno.

La intervención por el Gobierno y sus defensores, de los Sindicatos que conforman la CTV, y a la CTV en general, a través de ataques verbales, asaltos a sedes sindicales y violación de convenios y recomendaciones establecidos con la OIT y estipulado en la Constitución Nacional, fue considerada por los Trabajadores como una muestra evidente del autoritarismo que el Gobierno pretendía ejercer sobre ellos, en un país que por décadas enteras había sido libre y democrático y totalmente anti – autoritario. Ante ello, y ante la situación de desconocimiento que según la CTV el Gobierno manifestaba hacia ella, esta central obrera se vio obligada a buscar apoyo en instancias internacionales como la OIT, la cual ejerció presión sobre el Gobierno, tratando de contener su actitud autoritaria, la cual era considerada como violatoria de ciertos tratados y convenios de dicha organización; con dicha presión se logró abstener un poco

la actitud agresiva manifestada por el Gobierno en contra del sector de Trabajadores.

Por otro lado, la CTV consideraba que el Presidente de la República, Hugo Chávez, quería imponer su pensamiento y tendencia política a como diera lugar, haciendo saber que los acuerdos y la concertación entre los actores de la relación laboral, solo sería posible si ellos aceptaban y realizaban todo aquello que el Gobierno quería hacer, lo cual fue rechazado por la CTV, dado que la misma no toleraba y consideraba inaceptable la forma de actuar del Gobierno y de enfrentar las situaciones de conflictos, ya que para la confederación, el Presidente siempre se refería a ella a través de un discurso belicoso y de poco consenso.

Es importante acotar, que por parte de los Trabajadores se planificaron y llevaron a cabo manifestaciones de calle (caso de los educadores y empleados públicos), debido a la falta de atención y solución a los problemas que aquejaban a dicho sector, ello como una respuesta a la actitud terca y hostil del Ministro de Educación, la cual, de acuerdo a los educadores era una directriz del Gobierno, lo cual se constituye en un grave elemento, ya que evidencia la falta de disposición del Gobierno en general para buscar soluciones a los problemas que aquejaban a la sociedad venezolana en general, en pro de su bienestar.

Ante tales hechos, para la CTV era lamentable la no consideración y el poco o nulo apego mostrado por el Gobierno hacia la concertación socio – laboral, desarrollada en años anteriores (específicamente, durante el período 1994 – 1998), la cual era considerada como un instrumento de mucho valor para alcanzar el diálogo entre los actores.

Por su parte, FEDECAMARAS acusaba sistemáticamente al Gobierno de dictador por su actitud antidemocrática y anticonclidora para la solución de los problemas que aquejaban al sector laboral.

Adicionalmente, FEDECAMARAS consideraba que el Gobierno actuaba de manera represiva y hostil contra el empresariado venezolano con el objeto de intervenir, limitar y entorpecer el ejercicio de la libertad cívico sindical y la libre asociación del sector empresarial. A pesar de ello, la cúpula empresarial, dejaba en claro que su intención no era apostar o apoyar la salida del Presidente Hugo Chávez del gobierno venezolano, sino que en su lugar esperaban que el Gobierno y su tren ministerial rectificaran la implementación de la ideología cubano – comunista, la cual a juicio de FEDECAMARAS, era apoyada por el Gobierno venezolano y que además de ser obsoleta, no era la más idónea para solventar los problemas y conflictos de la nación y sacarla adelante.

Al igual que la CTV, FEDECAMARAS consideraba, por una parte que el Gobierno y sus grupos afectos eran los responsables de los ataques violentos que contra ambas organizaciones y contra la sociedad venezolana en general se habían producido durante el período 1999 – 2003, lo cual tendía a desestabilizar aún más la sociedad venezolana. Por otra parte, coincidía FEDECAMARAS con la CTV en que era lamentable que se perdieran todos los adelantos logrados a raíz de la creación de la Comisión Tripartita en años anteriores, por lo que le pedían al Gobierno y a la Asamblea Nacional respeto al modelo de Seguridad Social acordado por los actores de la relación de trabajo en la Comisión Tripartita.

Tanto para la CTV como para FEDECAMARAS, era el Gobierno el que propiciaba ese clima de confrontación y conflicto entre todos los actores de la relación de trabajo. Diversas eran las acciones realizadas por el Gobierno que justificaban esta concepción.

El Gobierno venezolano, representado por el Presidente Hugo Chávez tenía la concepción de que tanto la CTV, FEDECAMARAS y los empresarios dueños de los medios de comunicación eran los grupos que principalmente buscaban y propiciaban la inestabilidad política en el país, con el fin de propiciar un golpe de estado contra él.

Adicionalmente, el Gobierno descalificaba tanto a la CTV como a FEDECAMARAS, tildando por un lado a FEDECAMARAS como una organización opositora a su ideología y sistema político, y por otro lado a la CTV, calificándola de interlocutor no válido para representar los intereses de los Trabajadores venezolanos, lo cual era considerado por la cúpula sindical como una provocación por parte del Gobierno para descabezarla y sacarla del contexto laboral venezolano.

El Gobierno venezolano, representado por el Presidente de la República, constantemente propiciaba un ataque político en contra de la central obrera, a través, por ejemplo, de mensajes descalificativos relacionados con la suerte de la central en general y de sus dirigentes (mensajes como: “candanga con burundanga” y “a cada cochino le llega su sábado”). Por otro lado, exhortaba a la OIT a no defender a la CTV, porque serían señalados como bandidos, lo cual da muestra de una concepción totalmente descalificativa, de poco reconocimiento, y anti – concertación del Gobierno, el cual en lugar de defender a la organización que por años ha sido la más representativa de los Trabajadores venezolanos, promovía y apoyaba la creación de un movimiento sindical bolivariano paralelo a la CTV, que estimulara la división sindical y que a larga tendiera a desplazar a la central obrera.

Como consecuencia de lo anterior, se reafirma, que aún y cuando al igual que en el período 1994 – 1998, en el período 1999 – 2003, se produjeron innumerables enfrentamientos entre los principales actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, a diferencia del período 1999 – 2003, en el

período 1994 – 1998, no se evidenciaron hechos que revelaran posiciones de descalificación e irrespeto tan marcadas entre los actores. Por otro lado, no se puede dejar de mencionar la poca o casi nula importancia dada en el período 1999 – 2003 del diálogo social y la concertación creada en el período 1994 – 1998.

2. Negociaciones y acuerdos alcanzados por los actores Sistema de Relaciones Industriales Venezolano

En el presente apartado se describirá la variable Situación y Distribución de Poder en la Sociedad tanto para el período 1994 – 1998, como para el período 1999 – 2003, partiendo de la descripción o caracterización de las Negociaciones y acuerdos establecidos entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, de manera de poder establecer semejanzas y diferencias entre ambos períodos.

En el período 1994 – 1998, los cuestionamientos y discursos entre los actores protagonistas de la relación laboral venezolana (Patronos, Trabajadores y Gobierno), se hicieron presentes en los predios de las negociaciones y acuerdos establecidos entre ellos; dichos actores influyeron en las negociaciones realizadas a través de la búsqueda, por un lado, de la satisfacción de las demandas de cada uno de ellos, 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, prevaleció la disposición de cada uno de ellos a dialogar y reflejaron los objetivos por los cuales cada actor particularmente luchaba. Los Patronos, centraban su interés en las negociaciones, en el hecho de que los acuerdos a los que se llegaran, 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. Para el actor Trabajador, 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 Trabajadores.

Todo ésto 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.

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, lo cual resaltaba la perspectiva de democratización de las relaciones laborales en Venezuela; las mismas se encontraban inmersas en una actitud cargada de positivismo de los actores, lo

que manifestaba su capacidad para enfrentar y resolver conflictos laborales, teniendo como principal motor para ello el diálogo.

A partir de la mesa de negociación, los actores en conjunto llegaron al establecimiento de acuerdos, llamados también tripartitos, los cuales tal y como se mencionó anteriormente, 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 reforma de la LOT y su reglamento. Acuerdos y normas como el ATSSI, el ATSAM, la PEC y el Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios (ATES), fueron logrados entre los actores, gracias a la oportunidad de concertación ofrecida por la Comisión Tripartita.

A continuación se expondrán más detalladamente dichos acuerdos:

Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y el Régimen de Prestaciones Sociales:
este régimen fue objeto de reforma durante el periodo 1994 - 1998 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 Patronal, Trabajadores y Gobierno, 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.

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 legal y obligatorio 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.

Sin embargo, cuando dicha reforma fue planteada, el actor Trabajador 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, lo cual hizo ceder al actor Trabajador en su posición, inicialmente asumida; con esta reforma se perseguía mejorar los sueldos y salarios de la época, de manera de consecuentemente mejorar los niveles de ingreso de la población y su poder adquisitivo. 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 debía 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 Trabajador y al Patrono 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 Trabajador 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, 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, estableció que los mismos deben ser liquidados al finalizar el segundo año de servicio y que el Trabajador podía decidir recibir el pago anual de esos 2 días adicionales o capitalizarlos (artículo 97).
- ♦ Inasistencia injustificada al trabajo: se contempló 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 estableció 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 contempló 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 contempló que de lo correspondiente al Trabajador por concepto de beneficios o utilidades, no se podía 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 podía tener carácter centralizado (por rama de actividad) o descentralizado (a nivel de empresa). Así mismo, se estableció 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, estableció 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, Trabajadores 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 Patronos 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 – 1998, 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; con la concertación del salario mínimo se buscaba tratar de disminuir el costo de vida de la población, mantener relaciones de intercambio entre los actores, conocer y compartir experiencias vividas por ellos en materia laboral, hacer comparaciones para así lograr perfeccionar conjuntamente conocimientos y sistemas en el ámbito laboral venezolano; 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.

Cabe destacar que para el año 1998, en materia de incremento del salario mínimo 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, 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.

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 estableció 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 los actores Patrono, Trabajadores y Gobierno, que más tarde dio paso a la promulgación por el Presidente de la República de la 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 contempló 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 organizaría en subsistemas, sería obligatorio y contributivo, regido por principios como la universalidad, la solidaridad y la integralidad. Su financiamiento, estaría a cargo de organismos o instituciones públicos, privados o mixtos y su dirección, control, regulación y supervisión corresponden al Ejecutivo Nacional.

Este sistema debía ser aplicado a todos los habitantes de la república venezolana, a excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales, quienes se regirían por sus correspondientes leyes especiales y reglamentos. Los Patronos tendrían la obligación de afiliar a sus Trabajadores y aquellas personas que no posean una relación de dependencia lo podrían hacer directamente.

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

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

- ♦ Pensiones: constituido para cubrir las contingencias de invalidez, vejez, muerte, asistencia funeraria, nupcialidad y sobrevivencia. Este subsistema estaría 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. Estaría 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 estaría 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 era facilitar la obtención de una vivienda digna y adecuada a sus afiliados y beneficiarios. Estaría 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 encontraría 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.

Política de Empleo Concertada (PEC): esta política estuvo contenida dentro del ATES, firmado por los actores Patrono, Trabajadores 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 las de sus familiares.

Para el diseño de la PEC, la Comisión Tripartita, nombró una Comisión Técnica integrada por representantes del Ejecutivo Nacional, actor Trabajador 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 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. Esto 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 sobre tiempo, a fin de propiciar la contratación de nuevos trabajadores; entre otras recomendaciones.

Adicional a los acuerdos antes mencionados, resulta importante resaltar la disposición que tuvieron los actores para apoyar al Gobierno al inicio de su período en la elaboración de informes que el mismo debía presentar ante el FMI para buscar aprobación y apoyo económico y tratar de solventar la situación de crisis vivida en todo el país. Para la elaboración de dichos informes, los actores crearon equipos de trabajo, dirigidos a tratar temas vinculados con la reforma institucional planteada en el país, su situación financiera y su situación macroeconómica.

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. Sin duda alguna estos acuerdos fueron posible gracias a la Comisión Tripartita, en el seno de la cual fueron legitimados y se estableció el compromiso entre los actores para realizar estudios y negociaciones sobre otras variables del ámbito económico, social y laboral, tal fue el caso del compromiso anti – inflacionario, el cual se derivó de un estudio concertado sobre la inflación realizado entre los actores.

La Comisión Tripartita para el gobierno venezolano de la época, se constituyó en un orgullo para la democracia del país.

A lo largo de la realización de la investigación, en el proceso de recolección y análisis de la data recopilada, contemplada en las diversas fuentes de información, el investigador pudo darse cuenta que más notoria y de mayor cantidad fueron las diferencias que las semejanzas entre el período 1994 – 1998 y 1999 – 2003, en materia de Negociaciones y acuerdos entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano.

A juicio del investigador, la semejanza fundamental entre ambos períodos, en esta materia, lo constituye el hecho de la existencia de desacuerdos y conflictos entre los tres actores del sistema en materia laboral. Así se tienen la presencia de reclamos y conflictos en diversos sectores de la sociedad venezolana, como fue el petrolero, el educativo, el de energía, el sector de los empleados públicos, el de la salud y el tribunalicio. Sin embargo, a diferencia del período 1994 - 1998, período en el cual los conflictos entre los actores se hicieron presentes mayormente en los primeros años del mismo, en el período 1999 – 2003, dichos conflictos y desacuerdos se hicieron presentes prácticamente a lo largo de todo el período, ello debido a la falta de negociaciones y disposición de algunos de los actores a dialogar y a establecer acuerdos.

Por otro lado, la Comisión Tripartita, creada y ampliamente reconocida y exitosa durante el período 1994 – 1998, en el período 1999 – 2003, fue relegada y no fue tomada en cuenta para la canalización y resolución de conflictos laborales entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, ello gracias a la actitud hostil del Gobierno, que no permitía la reconciliación y reencuentro entre los actores, puesto que como se dijo antes en la presente investigación, para el Gobierno lo más importante no era el tema laboral, social y económico, sino el tema político, lo cual le restó amplia

importancia a dicha comisión, con lo cual fue perdiendo posición y vigencia en la sociedad venezolana. Con ello, las decisiones en materia laboral eran tomadas de manera autoritaria por el Gobierno y su gabinete, sin tomar en consideración las opiniones del resto de los actores.

Uno de los ejemplos más representativos que demuestran la unilateralidad en las decisiones tomadas en materia laboral, fue el establecimiento del salario mínimo nacional, el cual era establecido solo por el Gobierno a través de decretos, a diferencia del Gobierno del Caldera, donde a raíz de la Comisión Tripartita, el mismo era establecido concertadamente por los tres actores, partiendo de las negociaciones previamente realizadas y tomando en cuenta las necesidades y exigencias de cada parte.

Con la falta de consideración de la Comisión Tripartita, se produjo una fuerte fractura en las relaciones entre el Gobierno, Patronos y Trabajadores, lo cual afectó el clima de acuerdos y concertaciones que empezó a reinar en Venezuela desde 1997.

Dado que las decisiones en materia laboral, eran tomadas de manera inconsulta y unilateral solo por el Gobierno, el resto de los actores consideraba que todas y cada una de las consecuencias de las acciones y decisiones realizadas en esta materia serían responsabilidad del Gobierno, ya que era lógico pensar que si tanto Patrono como Trabajadores no habían participado en la concepción y establecimiento de las mismas, no tendrían porque asumir las consecuencias generadas.

A juicio del investigador, es imposible dejar de mencionar que una de las consecuencias que tuvo la falta de diálogo y concertación entre los actores, fue el paro nacional producido entre los años 2001 y 2002, en el cual CTV y FEDECAMARAS unieron esfuerzos para presionar al Gobierno a que actuara para solventar la dura crisis que aquejaba al país en materia económica,

laboral, social y política. Sin embargo, dicho paro no obtuvo el objetivo deseado y contrariamente la situación del país empeoró, ya que muchas fueron las pérdidas del sector económico, se produjo enfrentamientos entre la misma sociedad, la situación política empeoró, así como también la laboral, puesto que a raíz de las pérdidas en el sector económico, muchos fueron los Trabajadores que luego del paro se quedaron sin empleo, aunado a la situación de despido masivo que tuvo lugar en el sector petrolero. Como consecuencia del paro y del empeoramiento de la situación del país, se produjo la intervención de la OEA para tratar de mediar entre los actores y buscar soluciones al conflicto, sin embargo, los dirigentes de la CTV y FEDECAMARAS fueron objeto de persecución por el Gobierno, por considerarlos promotores de la situación, con lo cual Carlos Ortega (Presidente de la CTV) pasó a la clandestinidad y se produjo la detención de Carlos Fernández (Presidente de FEDECAMARAS).

A pesar de la falta de concertación, negociaciones y acuerdos entre los actores durante el período 1999 - 2003, algunos de ellos estaban dispuestos a volver a ese estado de conciliación y de búsqueda de soluciones conjuntas a los problemas laborales. Tal fue el caso de la CTV, la cual hizo saber su disposición para lograr el renacimiento del diálogo tripartito, como una manera de volver a integrar a los actores, en beneficio no solo de cada uno de ellos, sino también en beneficio de cada integrante de la sociedad venezolana. Para ello, la CTV contó con el total apoyo de FEDECAMARAS, quien también dejó saber su disposición a participar en el establecimiento de acuerdos con los Trabajadores y el Gobierno. Sin embargo, ello no fue posible, ya que aún y cuando la CTV y FEDECAMARAS estaban de alguna manera unidas en torno a esta tema, no era posible lograr el diálogo tripartito, dada la falta de disposición del actor Gobierno, el cual lejos de mostrar una actitud en pro del acercamiento de las partes en torno al diálogo, sus acciones dejaban ver una actitud amenazadora en contra de los actores.

Ejemplo de lo anterior, lo constituye la intención del Gobierno de demoler la CTV, puesto que la consideraba poco representativa de los intereses de los Trabajadores. En virtud de ello, el Gobierno planteó la eliminación o reducción de las asignaciones presupuestarias para la confederación, así como también introducir ante la Asamblea Nacional Constituyente un proyecto para el análisis de declaración de emergencia sindical, con el objeto de eliminar la CTV y por tanto la defensa de los Trabajadores amparados por ella y prohibir la salida del país de los dirigentes de la confederación. Ante ello, la CTV, se vio en la necesidad de defender sus derechos y los de sus afiliados, y fue entonces cuando recurrió a la OIT, ya que consideraba que el Gobierno no está considerando los acuerdos suscritos con dicha organización en materia de libertad sindical y derecho a la libre asociación. Fue así como la OIT trató de establecer un diálogo con el Gobierno para allanar la situación, salvaguardar los derechos de la CTV y generar una oportunidad de cambio en el mundo laboral venezolano. Dichos esfuerzos no fueron fructíferos, ya que a pesar de ello, el Gobierno continuó su ataque contra la CTV.

Solo se generó un hecho planteado por la CTV, en el cual el Gobierno estuvo de acuerdo, y fue el referido a la petición de elaboración de un decreto de inamovilidad laboral como una manera de disminuir o frenar el desempleo en Venezuela, ante lo cual se le giró instrucciones al Ministerio de Desarrollo Social para estudiar el tema y presentar posibles soluciones al mismo. Sin embargo, el sector Patronal cuestionó dicha petición, ya que era precisamente el momento en el cual ellos se encontraban evaluando la manera de reactivar el aparato productivo y poder generar así nuevos puestos de trabajo.

Más allá de la imposibilidad de establecer acuerdos entre los tres actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, durante el período 1999 – 2003, tanto FEDECAMARAS como la CTV no cesaban en su lucha por recuperar el diálogo. Fue así como ambos sectores lograron retomar de cierta forma los acuerdos y negociaciones iniciados en el período 1994 – 1998, ya que

en esta oportunidad solo se trató de un diálogo bipartito, en ausencia del actor Gobierno, a diferencia del período 1994 – 1998 donde el diálogo establecido fue tripartito con la plena participación de los tres actores del Sistema.

Consecuentemente, se generaron alianzas entre FEDECAMARAS y la CTV en torno al tema de desempleo y la seguridad, ya que era su objetivo ejercer presión conjunta ante la Asamblea Nacional Constituyente, para que se generaran normas que garantizaran la seguridad social integral y la generación de puestos de trabajo en pro del bienestar de la colectividad venezolana.

Aún y cuando, el Gobierno siempre se mostró opuesto a la concertación y el diálogo con el resto de los actores, se produjo un acercamiento entre el actor Patrono, representado por FEDECAMARAS y el Gobierno, al que algunos calificaron más de apariencia por parte del Gobierno, que de una verdadera disposición a dialogar. Ese acercamiento entre ambos actores estuvo caracterizado por reuniones para discutir temas como la reactivación económica, el impulso a la inversión, el empleo y la agenda legislativa. Adicionalmente, entre Patronos y Gobierno se produjo un acuerdo, el cual fue aceptado por el sector patronal un incremento en las nóminas de sus representados, lo cual se traduciría en creación de nuevos puestos de trabajo, a cambio de incentivos o rebajas fiscales.

Sin embargo, más allá de ello, no se produjo un acuerdo formal entre los actores con trascendencia e impacto en la sociedad, como lo fue en el período 1994 – 1998, el ATSSI, el ATSAM, la PEC, entre otros.

Fue así como entonces se configuró el tema de las Negociaciones y acuerdos entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano en los períodos 1994 – 1998 y 1999 – 2003.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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

Los períodos transcurridos entre los años 1994 – 1998 y 1999 - 2003, fueron períodos en los cuales el Contexto del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, estuvo caracterizado por diversidad de acontecimientos y hechos que determinaron y caracterizaron su desenvolvimiento, hechos que también fueron decisivos en el establecimiento de las semejanzas y diferencias entre ambos períodos.

En cuanto a las Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral, en lo referente a la Implementación de Nuevas Tecnologías en el mercado laboral venezolano, durante el período 1994 – 1998, se dieron avances notables a nivel tecnológico, los cuales impactaron grandemente el sector laboral, ya que producto del desarrollo de ramos como la Telemática y la Cibernética, se comenzó a notar en Venezuela la desaparición o la disminución de los Trabajadores Manuales y Empleados No Cualificados, para dar paso a los Especialista en el área de la Computación, Sistemas y / o Informática. Fue así como se generó una mayor presencia de Técnicos e Ingenieros en el área de Sistemas, Programación y Redes, con lo cual se fue reduciendo la labor manual realizada por los Trabajadores, y ello conllevó mayores niveles de desempleo en el sector formal de la economía, así como también ayudó a incrementar los niveles de empleo informal.

Por otro lado, a juicio del investigador, otro elemento de importancia relacionado con los avances tecnológicos ejecutados en Venezuela en el período antes señalado, que se constituyó en causa relevante del incremento del desempleo en el sector formal, tiene que ver con la creación de las denominadas oficinas virtuales, dado que con la flexibilización laboral englobada en las mismas, no se hizo imperiosa la necesidad de la presencia física de los Trabajadores en sus puestos de trabajo, generándose otras modalidades de empleo como lo fue y lo continúa siendo el empleo a distancia o el Teletrabajo, el cual gracias a los mismos avances tecnológicos y a las mejoras implementadas por los mismos en los procesos productivos ni siquiera era necesario. Consecuente y rápidamente, la competencia laboral empezó a ocupar un lugar privilegiado en las empresas, ya que el Trabajador mejor preparado y actualizado no solo en las competencias técnicas inherentes a su actividad laboral, sino también en el mejor uso y manejo de las nuevas herramientas tecnológicas, sería quien tendría mayores posibilidades de perpetuarse en su puesto de trabajo y de mantenerse activo en el mercado laboral.

Por su parte, en el período 1999 – 2003, un elemento que definitivamente marcó su similitud con el período 1994 – 1998, en materia de Implementación de Nuevas Tecnologías en el mercado laboral, lo constituyó el hecho de que se dio continuidad a los avances que en materia tecnológica se empezaron a generar en el período 1994 – 1998, los cuales continuaron gestándose en materia de Sistemas, así como también de desarrollo de nuevos softwares. Sin embargo, el elemento fundamentalmente diferenciador de ambos períodos, fue el avance dado en materia de Telecomunicaciones, con la instalación, el acceso y uso del Internet, el cual se constituyó en una herramienta usada a nivel no solo laboral, sino a nivel de toda la sociedad en general, debido a la gran cantidad de información que a través del denominado World Wide Web podía ser ubicada, la cual contribuyó al desarrollo cultural, económico, social y político de dicha sociedad.

Continuando en el tema de las Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral, en lo que se refiere a las Características de la Fuerza de Trabajo para el período 1994 – 1998, diversos fueron los elementos que mejor definieron este aspecto. Así se tiene, la contracción del mercado laboral, en lo referente al sector formal y el incremento de los niveles de “empleo” en el sector informal, dada la incapacidad presentada por el actor Patrono para responder a las demandas, necesidades y exigencias del actor Trabajador y por ende a sus compromisos laborales, lo cual generó un estado de tensión y descontento tal entre este último actor, que desató una serie de manifestaciones y conflictos en reclamo por sus derechos, expresados a través de paros laborales y manifestaciones de calle.

Por otro lado, el problema presentado a la hora de realizar incrementos en el salario mínimo, debido a que por un lado, se incrementaba dicho salario y por otro lado, se incrementaba también la inflación, a través del aumento de los precios de los productos, lo cual deterioraba el salario real de los Trabajadores y por ende, reducía la capacidad de compra de la población y su calidad de vida, lo cual a juicio del investigador, fue uno de los mayores detonantes de la crisis social que tuvo lugar en el período 1994 – 1998.

Un elemento de vital importancia que fue creado durante el periodo 1994 – 1998, y que pareció definir el camino que seguirían las relaciones laborales en Venezuela, y que marcaría a la fuerza de trabajo venezolana desde ese período en adelante, lo constituyó la creación de la Comisión Tripartita, su implementación en el desarrollo de las relaciones laborales y el impacto que la misma tuvo sobre la fuerza de trabajo, dada la concertación que sobre temas laborales se logró en el seno de la misma y los acuerdos alcanzados; así se tiene el establecimiento del incremento salarial concertado, la eliminación de la retroactividad en las prestaciones sociales, la salarización de los bonos, entre otros.

A juicio del investigador, durante el período presidencial del Presidente Hugo Chávez (1999 – 2003), dos fueron los elementos que marcadamente caracterizaron a la fuerza de trabajo venezolana, constituyéndose en aspectos que pautaron la similitud y la diferencia entre el período 1994 – 1998 y 1999 – 2003, en esta materia.

Por un lado, como aspecto presente en ambos períodos, figura la situación poco alentadora en los niveles de empleo del sector formal, producto principalmente de los efectos de la recesión económica vivida en el país y de la incertidumbre tejida a nivel nacional en torno al tema político y económico, lo cual conllevó a su vez un desmejoramiento de las condiciones socio – económicas de los Trabajadores, generando un incremento de la fuerza de trabajo ocupada en el sector informal.

En cuanto al elemento diferenciador de ambos períodos, se observó durante el período 1999 – 2003, la poca presencia de concertaciones y acuerdos entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, lo cual exacerbó el nivel de conflictividad en el ámbito laboral, la imposibilidad de lograr acuerdos en pro de las exigencias y necesidades de cada actor y el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, lo que a su vez fue un aspecto relevante que contribuyó al incremento de los niveles de desempleo en el sector formal.

En referencia a la Situación de la Economía Venezolana, categoría a través de la cual se caracterizó la variable Imperativos del Mercado y del Presupuesto, a lo largo de la realización del presente estudio se evidenció en ambos períodos (1994 – 1998 / 1999 – 2003) la activa presencia de una grave crisis económica, generada en un caso (1994 – 1998), por una crisis en el sector financiero, y en el otro caso (1999 – 2003), por herencia de situaciones económicas difíciles generadas en el pasado. Sin embargo, más allá de ello, la diferencia entre ambos períodos radica, en el nivel de importancia y

compromiso que ambos gobernantes asumieron ante tal situación para tratar de solventarla o minimizarla.

Por su parte, en el período 1994 – 1998, Rafael Caldera, en los primeros momentos de la crisis económica, trató de aminorarla, a través de la aplicación de diversas medidas como control de cambio, control de precios, entre otras. Sin embargo, al no tener el efecto deseado y la situación económica de Venezuela continuar en crisis, se ideó la Agenda Venezuela, con la cual se intentó mejorar la situación económica del país, con un poco más de éxito.

A diferencia del período 1994 – 1998, en el cual sí se notó no solo la intención, sino también el esfuerzo a través de hechos por sacar el país adelante, en el período 1999 – 2003, dichos esfuerzos no resultaron tan evidentes, puesto que para el Gobierno de turno, la economía del país no era lo relevante, sino la situación política, el tratar de afianzarse en el poder y contar con el reconocimiento y apoyo de la colectividad venezolana. Solo hubo un hecho evidente por parte del Gobierno, en relación al tema económico, como fue el apoyo e incentivo dado a la creación y afianzamiento de microempresas y cooperativas, las cuales fueron concebidas como elemento o vía de desarrollo económico. Sin embargo, las mismas no constituyeron una medida que se implantara para resolver de fondo el problema económico de toda la sociedad, sino que a juicio del investigador, las mismas resolverían o aplacarían parcialmente los problemas económicos individuales.

En cuanto a la Apresiasión de cada Actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales venezolano, categoría de la variable Situación y Distribución de Poder en la Sociedad, durante el período 1994 – 1998, si bien es cierto que dicha apreciación estuvo caracterizada mayormente durante los primeros años del período, por enfrentamientos , críticas negativas, votos de censura, entre los actores, este ambiente conflictivo luego se empezó a sentir aminorado, tornándose en un ambiente de diálogo y disposición a la

negociación y a la concertación, lo cual hizo que la apreciación que cada actor tenía del resto comenzara a dejar de lado las cosas negativas, para dejar ver lo positivo de la actitud de cada actor en pro de la identificación de soluciones al problema laboral venezolano de la época, para lo cual jugó un papel trascendental la Comisión Tripartita, sin ella, a juicio del investigador, dicho diálogo y dicha concertación no hubiese sido posible, o quizá hubiese tardado más tiempo en llevarse a cabo.

En este mismo orden de ideas, fue gracias a la Comisión Tripartita, a la disposición al diálogo que tenían los actores y a la importancia que le atribuyeron al tema laboral en Venezuela, que durante el período 1994 – 1998, se firmaron diversos acuerdos en materia laboral, con lo cual se pudo observar que las Negociaciones y acuerdos entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano fue totalmente posible, más allá de los desacuerdos y diferencias que existían entre los actores.

Por su parte, durante el período 1999 – 2003, si bien es cierto que al igual que para el período 1994 – 1998, las diferencias entre los actores se hicieron presentes en sus relaciones y en sus apreciaciones, para el período 1999 – 2003, dichas diferencias no dejaron de hacerse sentir a lo largo de todo ese período y en opinión del investigador, eran muchos más graves, por cuanto en este período se hicieron frecuentes los insultos, el hostigamiento, las descalificaciones y los ataques verbales entre los actores, lo cual dio cuenta de que una reconciliación entre ellos, sino era imposible, sería muy difícil de lograr.

En relación con las Negociaciones y Acuerdos entre los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano, para el período 1999 – 2003, fueron escasos los acuerdos planteados entre ellos, lo cual en parte se debió a que por un lado se tenían dos actores (Trabajadores y Patronos) dispuestos a rescatar y mantener una relación de diálogo y concertación, pero por otro lado, se tenía un tercer actor (Gobierno) con una actitud hostil y de enfrentamiento,

que en nada beneficiaba las relaciones de concertación que pudieran darse entre ellos, por lo que en consecuencia las relaciones fueron mayormente bipartitas, en lugar de tripartitas, tal y como fueron concebidas y ejecutadas durante el período 1994 – 1998.

Partiendo de lo anteriormente planteado, y como una manera de esquematizar las conclusiones, a las cuales llegó el investigador, luego de la realización de su estudio, se tiene lo siguiente:

Variable	Categoría	Período 1994 - 1998	Período 1999 – 2003
Características Tecnológicas del Lugar de Trabajo y de la Comunidad Laboral.	Implementación de Nuevas Tecnologías.	Desarrollo de Telemática y Cibernética; creación de Oficinas Virtuales; reducción de trabajos manuales; mayor competencia laboral.	Continuidad en avances tecnológicos; avances en Telecomunicaciones; desarrollo cultural, económico, social y político de la sociedad.
	Características de la Fuerza de Trabajo	Contracción del empleo en el sector formal; incremento del empleo en el sector informal; crisis social; concertación en temas laborales.	Continuidad en la contracción del empleo en el sector formal; incremento del empleo en el sector informal; ausencia de concertación en temas laborales.
Imperativos del Mercado y del Presupuesto.	Situación de la Economía Venezolana.	Crisis económica en Venezuela, producto del deterioro del sector financiero; diseño y aplicación de medidas y planes económicos para superar la crisis de la economía.	Crisis económica en Venezuela, heredada de situaciones de contracción del pasado, desinterés por gravedad de situación económica; interés por ámbito político; apoyo a microempresas y cooperativas.
Situación y Distribución de Poder en la Sociedad.	Apreciación de cada Actor del resto de los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano.	Existencia de enfrentamientos, críticas negativas y conflictos entre los actores, durante los primeros años del período; diálogo y disposición de los actores a la negociación y a la concertación al final del período; prevalencia de actitud positiva y apoyo de cada actor hacia el resto de los actores.	Presencia de graves enfrentamientos, conflictos, ofensas y descalificaciones entre los actores, lo cual se mantuvo a lo largo del período.

Variable	Categoría	Período 1994 - 1998	Período 1999 – 2003
Situación y Distribución de Poder en la Sociedad (cont.).	Negociaciones y acuerdos alcanzados por los actores del Sistema de Relaciones Industriales Venezolano	Creación de la Comisión Tripartita, la cual dio paso a la concepción, firma y aplicación de acuerdos en materia laboral, en pro del bienestar de la colectividad; compromiso de los actores por aplicar y dar continuidad a los acuerdos logrados.	Escasez de negociaciones y acuerdos tripartitos entre los actores; actitud hostil y de enfrentamiento por parte del Gobierno; presencia de algunos acuerdos bipartitos.

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 a lo largo de la misma se identificaron los elementos que caracterizaron a cada una de las variables definidas para ambos períodos estudiados, a partir de lo cual se establecieron comparaciones en cada una de dichas variables entre los períodos estudiados, logrando con ello los objetivos planteados al inicio de la investigación.

Luego de la realización del presente estudio como recomendación, el investigador pudo establecer que es necesario crear mayor conciencia a nivel de instituciones y organismos públicos con respecto a la necesidad que presenta la población estudiantil al momento de realizar estudios como este y estudios a nivel general, de menor o mayor impacto, dado que al momento de intentar obtener información en dichos lugares, muchos de ellos, en ocasiones, no brindan el apoyo requerido para la obtención de información, y por consiguiente culminar el trabajo de investigación que se esté realizando se hace mucho más difícil.

Por otro lado, la recomendación del investigador se orienta a motivar a todos aquellos que deseen estudiar el mundo de las Relaciones Industriales, a que lo hagan, dada la variedad de temas interesantes que el mismo tiene, lo cual constituye una manera de profundizar temas ya estudiados, y de empezar a investigar y descubrir sobre temas aún no explorados del área.

GLOSARIO DE ABREVIATURAS

ATES: Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios.

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.

CADIVI: Comisión de Administración de Divisas.

CANTV: Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela.

CNE: Consejo Nacional Electoral.

COPEI: Comité de Organización Política Electoral Independiente.

CTV: Confederación de Trabajadores de Venezuela.

CVG: Corporación Venezolana de Guayana.

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

FMI: Fondo Monetario Internacional.

FOGADE: Fondo de Garantía de Depósitos.

IDB: Impuesto al Débito Bancario.

ISLR: Impuesto Sobre la Renta.

IVA: Impuesto al Valor Agregado.

IVSS: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

LCR: La Causa R.

LOSSI: Ley Orgánica de Seguridad Social Integral.

LOT: Ley Orgánica del Trabajo.

MAS: Movimiento al Socialismo.

MVR: Movimiento Quinta República.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PEC: Política de Empleo Concertada.

PIB: Producto Interno Bruto.

PPT: Patria Para Todos.

RLOT: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

SENIAT: Servicio Nacional Integral de Administración Tributaria.

BIBLIOGRAFÍA

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

Así quedó el nuevo impuesto al débito bancario. (2003, Marzo del 21 al 28). *Quinto Día*, p. 28.

Banco Central de Venezuela. (1995a). Anuario de Estadística Precios y Mercado Laboral 1994. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1995b). Informe económico 1994. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1996a). Anuario de Estadística Precios y Mercado Laboral 1995. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1996b). Informe económico 1995. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1997a). Anuario de Estadística Precios y Mercado Laboral 1996. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1997b). Informe económico 1996. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1998a). Anuario de Estadística Precios y Mercado Laboral 1997. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1998b). Informe económico 1997. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1999a). Anuario de Estadística Precios y Mercado Laboral 1998. Autor.

Banco Central de Venezuela. (1999b). Informe económico 1998. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2000a). Anuario de estadística precios y mercado laboral 1999. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2000b). Informe económico 1999. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2001a). Anuario de estadística precios y mercado laboral 2000. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2001b). Informe económico 2000. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2002a). Anuario de estadística precios y mercado laboral 2001. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2002b). Informe económico 2001. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2003a). Anuario de estadística precios y mercado laboral 2002. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2003b). Informe económico 2002. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2004a). Anuario de Estadística Precios y Mercado Laboral 2003. Autor.

Banco Central de Venezuela. (2004b). Informe económico 2003. 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* (1ª ed.). Fundación Centro Gumilla.

Bonilla-García, J., García-Chacón, G., y Lauriño-Torrealba, L. (2003). Crónica laboral documentada. [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 39.

Bonilla-García, J., García-Chacón, G., y Lauriño-Torrealba, L. (2004). Crónica laboral documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 40.

Bonilla, J., y García G. (2001). Crónica laboral documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 37.

Brando, J. E. (2001, Abril 30). Día del trabajador en Venezuela. Hay siete millones entre desempleados y buhoneros. *El Globo*, p.4.

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.

Díaz, E. (2004). *El sistema de relaciones industriales venezolano, su caracterización durante el período comprendido entre 1999-2003*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Dunlop, J.T. (1978). *Sistemas de relaciones industriales* (1ª ed. En español). 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.

Ellner, S., y Hellinger, D. (2003). *La política venezolana en la época de Chávez: Clases, popularización y conflicto* (1ª ed.). Editorial Nueva Sociedad.

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

Francia, N. (2003). *Qué piensa Chávez. Aproximación a su discurso político* (1ª ed.). Venezuela.

García-Chacón, G. (2002). Crónica laboral documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 38.

Gómez, I., y Alarcón, L. (2003). Los nudos críticos de la política social venezolana de 1989 a 2001. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 9 (2), 13-35.

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.

Grawitz, M. (1975). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales (Tomo II)*. Barcelona, España: Editorial Hispano Europea. Versión en español realizada por Enrique Muñoz Latorre.

Gutiérrez-Briceño, T. (2002). La política social en situaciones de crisis generalizada e incertidumbre en Venezuela. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. N° 18, 220-236.

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

Hernández-Caballero, S. (Ed.). (2001). *Gran enciclopedia de Venezuela* (Vol. 11). Caracas: Editorial Globe.

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

Herrera-Luque, F. (2000). *Cinco siglos de historia irreverente* (1ª ed.). Caracas: Grijalbo S.A de Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística. (2002). *Anuario estadístico de Venezuela 2000*. Caracas: Autor.

Instituto Nacional de Estadística. (2003). *Anuario estadístico de Venezuela 2001*. Caracas: Autor.

Instituto Nacional de Estadística. (2004). *Anuario estadístico de Venezuela 2002*. Caracas: Autor.

Instituto Nacional de Estadística. (2005). *Anuario estadístico de Venezuela 2003*. Caracas: Autor.

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* (1ª ed. En español). España: Ediciones Paidós. Versión en español realizada por Leandro Wolfson, de la obra original denominada *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*, publicada por Sage Publications, en el año 1980, en Newbury Park.

Locke, R., Kochan, T., y Piore, M. (1995). *Employment Relations in a Changing World Economy*. Estados Unidos de América. Massachusetts Institute of Technology.

Maza-Zavala, D. (1994a). Fin de un período. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Maza- Zavala, D. (1994b). Las culpas del estado. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Maza-Zavala, D. (1995a). El informe Morgan. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Maza-Zavala, D. (1995b). La otra orilla. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Maza-Zavala, D. (1995c). La vía dolorosa. En Maza Zavala, D. (1996). *Crisis y política económica*. Caracas. Academia Nacional de Ciencias Económicas/UCV/LUZ.

Medina, M. (2001). *El elegido presidente Chávez. Un nuevo sistema político*. (1ª ed.). Bogotá D.C.: Ediciones Aurora.

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 Stastiscal Applications por Addison-Wesley Publishing Company, en el año de 1970, en Massachusetts.

Morón, G. (2003). *Los Presidentes de Venezuela 1811 – 2003*. (6ª ed.). Editorial Planeta Venezolana, S.A.

Mujica-Chirinos, N. (2002). Estado y políticas sociales en Venezuela ¿La quinta república o el regreso al pasado?. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. N° 18, 237-266.

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. (1998). Anuario estadístico de Venezuela 1997. Caracas: Autor.

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

Oficina Central de Estadística e Informática. (2001). Anuario estadístico de Venezuela 1999. Caracas: Autor.

Oficina Internacional del Trabajo OIT. (1996). *Empleo, productividad e ingreso*. Lima: Atenea Impresores – Editores SRL.

Peña, A. (2005). *El sistema de relaciones industriales de Venezuela durante el periodo 1994-1999*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

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

Rodríguez-Pons, C. (2003, Noviembre 5). PNUD: Sin empleo Venezuela no revertirá situación de pobreza. *El Nacional*, p. A16.

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., Jiménez, Y., Bonilla, J., García G., y Urquijo, J.I. (2000). Crónica laboral documentada [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 36.

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.

Santistevan-Gastelu, B. (2002, Marzo 31). Solo esperan que el organismo sindical fije la fecha. Fedecámaras apoyará paro general de la CTV. *El Globo*, p.11.

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

Seis discursos del presidente constitucional de Venezuela Hugo Chávez Frías. (2000). Ediciones de la Presidencia de la República.

Suárez-Molero, A. (2003, Mayo 2). Salario mínimo en dos partes anunció Chávez. *El Globo*, p. 2.

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.

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

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

Urquijo, J. I. (1998). Evolución histórica de las relaciones laborales [Sección Especial]. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 34.

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

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

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.

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

Infografía Consultada:

Acciones gubernamentales. Gobierno cumple 5 años aplicando la agenda social. (2005). Recuperado en Junio 04, 2005, de http://www.portal.gobiernoenlinea.ve/gobierno_al_dia_5anos.html

Anunció Min-Trab. En 4 semanas estará listo proyecto social de prestaciones sociales. (1996, Julio 16). *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1996/07/16/p1621.shtml>

Banco Central de Venezuela. (2007). *Producto interno bruto por clase de actividad económica*. Recuperado en Diciembre 12, 2007, de <http://www.bcv.org.ve>

Barreiro, R. (2002, Marzo 26). Se redujo el nivel de informalidad. Desempleo se ubicó en 12,1% a fines de 2001. *El Universal*. Recuperado en Mayo 31, 2005, de http://www.eluniversal.com/2002/03/26/eco_art_26202AA.shtml

Barreiro, R. (2004, Diciembre 27). Tasa de desocupación no bajó a 5% como anunció Chávez. Desempleo no cree en misiones. *El Universal*. Recuperado en Mayo 31, 2005, de http://www.eluniversal.com/2004/12/27/eco_art_27116A.shtml

Cadena nacional. Alocución del presidente Hugo Chávez Frías con motivo de los cien primeros días de gobierno. (1999). Recuperado en Junio 04, 2005, de <http://www.analitica.com/biblioteca/hchavez/100dias.asp>

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

Chiappe, G. (1996, Septiembre 03). Ayer durante el seminario “economía solidaria”. Reconoce Caldera: “El sistema de regulación de precios es incómodo y resulta ineficiente”. *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de [http:// archivo.eluniversal.com/1996/09/03/C3RE.shtml](http://archivo.eluniversal.com/1996/09/03/C3RE.shtml)

CIDOB. (2005). *Hugo Rafael Chávez Frías. Venezuela*. Recuperado en Mayo 31, 2005, de <http://www.cidob.org/bios/castellano/lideres/c-063.htm>

Clausura del tercer período de sesiones del congreso. Presidente Caldera propone retomar el tema de la reforma constitucional. (1996, Diciembre 07). *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://www.eluniversal.com/1996/12/07/07112D.shtml>

COFIDES. (2000). *Venezuela*. Recuperado en Marzo 2, 2004, de <http://www.cofides.es/venez1.htm>

CONATEL. (2000). *Decreto N° 825, sobre internet como prioridad*. Recuperado en Junio 04, 2005, de http://www.analitica.com/biblioteca/conatel/decreto_internet.asp

Concheso, A. (2000, Mayo 11). La crisis de empleo. *El Universal*. Recuperado en Mayo 31, 2005, de http://www.eluniversal.com/2000/05/11/opi_art_OPI9.shtml

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

CUTV pide sincerar el diálogo. (1997, Febrero 07). *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de [http:// archivo.eluniversal.com/1997/02/07/07201C.shtml](http://archivo.eluniversal.com/1997/02/07/07201C.shtml)

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

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

Equilibrio económico. (2005). Recuperado en Mayo 31, 2005, de <http://www.gobiernoonlinea.gob.ve/docMgr/sharedfiles/logrosEconomicos2003.pdf>

Escalante, L. M. (1996, Junio 06). Propone discusión de respetables. CTV dispuesta a desentrañar discusión sobre prestaciones. *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1996/06/06/p0621.shtml>

Escalante, L. M. (1998, Febrero 04). Irán a un paro nacional después del 18 de febrero sino se alcanza un acuerdo. La CTV dispuesta a volver a la comisión tripartita. *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1998/02/04/04201EE.shtml>

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

García-Otero, P. (1996, Agosto 06). La crisis financiera desbordó al gobierno. *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1996/08/06/C6CR.shtml>

García-Otero, P. (1997, Marzo 20). Mientras se acelera la modificación del régimen de prestaciones. Decretada inamovilidad laboral. *El Universal*.

Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1997/03/20/20201A.shtml>

Gómez, C. R. (1996, Diciembre 09). 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. *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://www.eluniversal.com/1996/12/09/09201D.shtml>

Hernández, G. A. (1997, Julio 24). Proponen algunos parlamentarios ante ola de despidos. Piden al gobierno emergencia laboral. *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1997/07/24/22204EE.shtml>

Inicio de la presidencia de Hugo Chávez Frías. (2005). Recuperado en Mayo 31, 2005, de <http://www.nodo50.org>

La democracia. (1999). Recuperado en Marzo 2, 2004, de <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm>

Lucena, H. (2005). *La relación gobierno y movimiento sindical en Venezuela (1994-2004)*. Recuperado en Junio 04, 2005, de <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/lucena.pdf>

Mandatario aboga por moneda única latinoamericana. Chávez será 'ceniza' antes que neoliberal. (2000, Febrero 24). *El Universal*. Recuperado en Mayo 31, 2005, de http://www.eluniversal.com/2000/02/24/pol_art_24114DD.shtml

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

Márquez, T. (1997, Mayo 02). La ley del trabajo y el congreso. *El Universal*. Recuperado en Marzo 16, 2004, de <http://archivo.eluniversal.com/1997/05/02/55117.shtml>

Martín, A. (2005). *¿Vuelve el populismo a América Latina? (el caso venezolano)*. Recuperado en Mayo 31, 2005, de <http://www.analitica.com/van/1999.05/documentos/01.htm>

Méndez, G. (2001, Octubre 10). Informe anual de los derechos sindicales. Denuncian política antisindical del gobierno. *El Universal*. Recuperado en Mayo 31, 2005, de http://www.eluniversal.com/2001/10/10/pol_art_10208DD.shtml

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2007). *Salario mínimo nacional*. Recuperado en Diciembre 12, 2007, de <http://www.mintra.gov.ve>

Presidencia del Dr. Rafael Caldera (1993 – 1998) 2do periodo. (2004). Recuperado en Marzo 13, 2004, de <http://www.nodo50.org/alerta/rafael.htm>

Programa de gobierno. (2000). Recuperado en Junio 04, 2005, de <http://www.analitica.com/biblioteca/hchavez/programa2000.asp>

Quejas contra el gobierno de Venezuela presentadas por la organización internacional de trabajadores (OIE) y la federación de cámaras asociaciones de comercio y producción de Venezuela (FEDECAMARAS). (2005). Recuperado en Mayo 31, 2005, de <http://www.ort.org.pe/sindi/casos/ven/ven200404.htm>

Rafael Caldera (segundo periodo, 1994 – 1999). (2004). Recuperado en Marzo 13, 2004, de <http://www.mipunto.com/venezuelavirtual/000/000/007.jsp>

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

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

ANEXO I

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 (1994 - 1998).
4. Cargo / funciones desempeñadas durante los primeros cinco años de gobierno de Hugo Chávez Frías (1999 - 2003).

Preguntas de interés para la realización de la investigación:

1. En materia económica, social y política, ¿cuáles constituyeron los hechos más resaltantes de los períodos en estudio?.
2. A nivel laboral, ¿cuáles fueron los hechos más resaltantes de los períodos en estudio?.
3. ¿Qué motivó tales hechos?; ¿cuál fue su desarrollo y cuáles sus consecuencias?.
4. ¿ Cuáles actores estuvieron involucrados en estos hechos?.
5. ¿Sabe usted si Venezuela experimentó algún avance tecnológico durante los períodos en estudio?; ¿cuáles?.
6. ¿Cuál fue la repercusión de dichos avances en la vida laboral del país?.
7. En relación a la fuerza laboral venezolana, ¿cómo estaba compuesta la misma, durante los periodos en estudio?.
8. ¿Cuál sector de la economía concentraba la mayor cantidad de la fuerza laboral venezolana durante los períodos en estudio?; ¿por qué dicha fuerza laboral se concentraba más en un sector que en otro?.
9. ¿Qué medidas fueron implementadas tanto individual como conjuntamente, por el Gobierno, Patronos y Trabajadores, en pro del incremento de la fuerza

laboral venezolana del sector formal de la economía, durante los períodos en estudio?.

10. ¿Cuál era el nivel de instrucción mayormente alcanzado por la fuerza laboral venezolana, durante los períodos en estudio?.
11. ¿Cuál fue el comportamiento del empleo y del salario, durante los períodos en estudio?.
12. ¿De qué manera afectó el salario y la inflación el poder adquisitivo y la calidad de vida de la población, durante los períodos en estudio?.
13. ¿El salario mínimo nacional se incrementó anualmente, durante los períodos en estudio?.
14. ¿Cuántos decretos sobre incremento de salario mínimo nacional fueron realizados, durante los períodos en estudio?.
15. En caso de no haberse incrementado el salario mínimo nacional en algún año de los períodos en estudio, ¿cuál fue el motivo por el cual no se incrementó?.
16. ¿Cuáles actores intervinieron en la fijación del salario mínimo nacional, durante los años de los períodos en estudio?.
17. ¿Considera que el salario mínimo nacional de cada año era suficiente para cubrir las expectativas de sobrevivencia de la población?.
18. ¿Cuál fue el comportamiento de la economía venezolana, durante los períodos en estudio?.
19. ¿Cuál fue la repercusión del comportamiento de la economía en el ámbito laboral (niveles salariales y de empleo), durante los períodos en estudio?.
20. ¿Existió algún tipo de limitaciones o restricciones financieras o de presupuesto en los períodos en estudio, que frenara el desarrollo de la economía y en consecuencia repercutiera en el ámbito laboral?.
21. ¿Cómo fue el comportamiento del mercado, durante los períodos en estudio, en lo referente a las importaciones, exportaciones, deuda externa, etc?.
22. ¿Cuál fue el comportamiento de la demanda en los sectores construcción, servicios y educación en Venezuela, durante los períodos en estudio?.

23. ¿Cuáles estrategias fueron diseñadas e implementadas por el Gobierno, Patronos y Trabajadores para mejorar o mantener la situación económica de Venezuela, durante los períodos en estudio?.
24. ¿Cuál fue el elemento principal que caracterizó las relaciones entre Gobierno, Patronos y Trabajadores, durante los períodos en estudio?.
25. ¿Cómo era concebida por cada actor las relaciones entre ellos?.
26. ¿Cómo influyó el comportamiento de la economía en las relaciones entre los actores, durante los períodos en estudio?.
27. ¿Durante los períodos en estudio, se realizaron negociaciones o acuerdos entre los actores?.
28. ¿De qué manera influyó cada actor en tales negociaciones y acuerdos?.
29. ¿Qué repercusión tuvo dichas negociaciones y acuerdos en la economía y en la situación laboral venezolana, durante los períodos en estudio?.

Tiempo Entrevista:

Hora Comienzo: _____

Hora Culminación: _____

Guía de preguntas: apoyo para la realización de las entrevistas

Períodos Preguntas	1994 – 1998	1999 - 2003
Hechos resaltantes, en lo económico, social y político.		
Hechos resaltantes, en lo laboral.		
Motivo, desarrollo y consecuencias de tales hechos.		
Actores involucrados.		
Avances tecnológicos ocurridos en Venezuela.		
Repercusión de dichos avances, en lo laboral.		
Composición de la fuerza laboral venezolana.		

Sector de la economía con mayor fuerza laboral / Motivo.		
Medidas implementadas por los actores, para incrementar la fuerza laboral en el sector formal de la economía.		
Nivel de instrucción de la fuerza laboral venezolana.		
Comportamiento del empleo y el salario.		
Influencia del salario e inflación en el poder adquisitivo y calidad de vida de la población.		
Incremento anual del salario mínimo nacional.		
Cantidad de decretos sobre salario mínimo nacional.		
Motivo por el cual no se incrementó dicho salario.		

Actores involucrados en la fijación de dicho salario.		
Suficiencia del salario mínimo para la sobrevivencia de la población.		
Comportamiento de la economía.		
Efectos del comportamiento de la economía sobre el salario y el empleo.		
Existencia de limitaciones financieras o de presupuesto.		
Comportamiento de las importaciones, exportaciones y deuda externa.		
Comportamiento de la demanda en los sectores construcción y educación.		
Estrategias implementadas por los actores en pro de la economía.		

Elementos característicos de las relaciones entre los actores.		
Concepción de cada actor de las relaciones entre ellos.		
Efectos del comportamiento económico en las relaciones entre los actores.		
Realización de negociaciones o acuerdos.		
Influencia de los actores en tales negociaciones y acuerdos.		
Efectos de dichas negociaciones y acuerdos en lo económico y laboral.		

ANEXO II

RESULTADOS DE MUESTREO REALIZADO: DOCUMENTOS CONSULTADOS

ANEXO III

RESULTADOS DE MUESTREO REALIZADO: ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES

ANEXO IV

REGISTRO DE LAS UNIDADES DE ANALISIS OBTENIDAS EN EL MUESTREO: DOCUMENTOS CONSULTADOS

ANEXO V

REGISTRO DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS OBTENIDAS EN EL MUESTREO: ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES

ANEXO VI

DOCUMENTOS CONTENTIVOS DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS OBTENIDAS EN EL MUESTREO: DOCUMENTOS CONSULTADOS

ANEXO VII

DOCUMENTOS CONTENTIVOS DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS OBTENIDAS EN EL MUESTREO: ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES

ANEXO VIII

ÁRBOLES O JERARQUÍAS RAMIFICADAS