

REVISTA

sobre

RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
CARACAS / VENEZUELA

EL 75° ANIVERSARIO DE LA O.I.T.

LEY ORGANICA DEL TRABAJO Y
FLEXIBILIZACION: UN DEBATE ¿INTERESANTE
O INTERESADO?

EL GREMIO DE ARTESANOS Y EL IMAGINARIO
COLECTIVO DE UN PENSAMIENTO POLITICO-
ECONOMICO

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO
ENTRE 1936 Y 1947

SIDA Y DERECHO LABORAL

ESTRATEGIAS DE COMPENSACION COMPATIBLES
CON EL CAOS

CREATIVIDAD EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA

ESTADISTICAS SOCIO-ECONOMICAS
Y LABORALES

BIBLIOGRAFIA

Enero / Diciembre 1994

30

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

Caracas, enero-diciembre, 1994

Nº 30

TEMARIO

5	EDITORIAL	
	LOS 75 AÑOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.), por Josué Bonilla García	12
13	ESTUDIOS	
	LEY ORGANICA DEL TRABAJO Y FLEXIBILIZACION: UN DEBATE ¿INTERESANTE O INTERESADO?, por Humberto Villasmil	15
	EL GREMIO DE ARTESANOS Y EL IMAGINARIO COLECTIVO DE UN PENSAMIENTO POLITICO-ECONOMICO, por José Edgardo Salerno	37
	LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO ENTRE 1936 Y 1947; (Aproximación cuantitativa a partir de fuentes oficiales), por Aracelis Tortolero	55
	SIDA Y DERECHO LABORAL, por Oscar Ermida Uriarte	65
75	COMUNICACIONES	
	ESTRATEGIAS DE COMPENSACION COMPATIBLES CON EL CAOS, por Robert Greene	77
	CREATIVIDAD EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO: UN REQUISITO PARA EL EXITO EN LA REINGENIERIA DE PROCESOS DE NEGOCIOS, por Carlos Parra P	83

89	CRONICA LABORAL CRONICA LABORAL DOCUMENTADA: JUNIO 1993 A JULIO 1994, por J.I. Urquijo y J. Bonilla	91
155	DOCUMENTOS UN COMPROMISO POR LA CTV (Acuerdo firmado en Ginebra por los Dirigentes Sindicales Federico Ramírez León y Carlos Navarro sobre las Elecciones en la CTV)	157
161	ESTADISTICA SECCION DE ESTADISTICA SOCIO-ECONOMICA Y LABORAL., por Aurora Brito Q. y Josué Bonilla	163
179	BIBLIOGRAFIA QUINCE AÑOS DE LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES	181

EDITORIAL

EL 75º ANIVERSARIO DE LA O.I.T.

Por: Josué Bonilla García

Con ocasión de celebrarse el 75º Aniversario de la Organización Internacional del Trabajo, consideramos conveniente destacar algunos rasgos de la evolución histórica de esta Organización que durante mucho tiempo ha contribuido con el desarrollo de las relaciones laborales en los distintos contextos de la comunidad internacional. El carácter tripartito que enmarca los propósitos de la OIT, tiene mucho que ver con el papel a macro nivel del profesional de las Relaciones Industriales, por cuanto sirve de referencia sobre lo que debería ser su participación en la elaboración de políticas y normativas laborales que por su formación socio-económica es capaz de aportar, partiendo de su saber y conocimiento teórico-práctico.

Orígenes de la OIT.

La OIT fue creada el 11 de Abril de 1919 por 45 países miembros, al quedar aprobada su constitución por el Título XIII del Tratado de Versalles.

En 1818, el empresario inglés de la industria textil, Robert Owen, había presentado la idea, a los dirigentes del grupo de países que conformaban la llamada La Santa Alianza, de crear un organismo que coordinara las relaciones obrero-patronales. Años más tarde (1855), la iniciativa de otro industrial francés, Daniel Legrand, sienta los primeros pasos de la Legislación Internacional del Trabajo, mediante la presentación de cuatro proyectos de Ley a diversos gobiernos y representantes diplomáticos. Otras personalidades, pertenecientes a los medios intelectuales y económicos de la burguesía industrial, entre las que se encuentran políticos (Charles Hindley), médicos higienistas (Louis René Villermé) o economistas (J.A. Blanqui, padre, y Daniel Mareska) figuraron como antecesores de esta corriente de pensamiento. En el año 1864, se crea en Londres la Primera Internacional Obrera (disuelta en 1876); durante su primer congreso, este organismo reclamó una legislación internacional del trabajo (1866). Posteriormente, en 1889, se crea en París la Segunda Internacional.¹

¹.Cfr. Victor-Yves Ghebali; "De filántropos a fundadores: las raíces de la OIT en la revista de la OIT, "Trabajo"; N°8, especial aniversario; Ginebra; Junio, 1994; p.8 y ss.

Suiza tuvo la voz cantante en el proceso hacia la internacionalización de la Legislación de las Normas Laborales seguido por Alemania, país que se sumó poco después. El primer esfuerzo de estas naciones se centró en la intención de organizar una conferencia internacional del trabajo, la cual se llevó a cabo en 1890 con la participación de 12 países, pero sus resoluciones no tuvieron mayor acogida.

La idea que progresó y se afianzó a lo largo del siglo XIX era la de mejorar la suerte de la clase obrera mediante acuerdos sociales internacionales. Esta idea presidió la creación de la OIT.

En 1905 y 1906 se reunió un grupo denominado "Asociación para la Protección Internacional de los Trabajadores", el cual entre sus proyectos presentó una serie de resoluciones que posteriormente serían adoptadas por la mayor parte de la comunidad internacional. En 1914 estalla la primera guerra mundial impidiendo la adopción de otros convenios internacionales.

La participación de las organizaciones de trabajadores toma fuerza entre 1914 y 1919, en el contexto de la primera guerra mundial, cuando el movimiento sindical francés, en primer término y luego el belga ejercieron la presión suficiente para que en el Tratado de Paz de Versalles se incluyera una disposición que daba nacimiento a la OIT bajo la tutela de la Liga de las Naciones. En 1946, luego de la disolución de la Liga de las Naciones, la OIT pasa a formar parte de las Naciones Unidas como la primera institución internacional especializada que se asocia a este organismo.

La sede de la primera oficina de la OIT tuvo lugar en un país neutral, Suiza, con el objeto de mantenerla alejada de las influencias de los grandes centros industriales y de los grandes frentes sindicales ubicados en la Europa de la Post-Guerra.

Propósitos iniciales de la OIT.

De acuerdo a Víctor-Yves Ghebali, los argumentos de los precursores de la OIT fueron tres: el primero, partía de consideraciones humanitarias (filantrópicas) y desembocaba en la necesidad de mejorar la difícil situación de las masas trabajadoras; el segundo, más político, subrayaba la importancia de consolidar la paz social en los países industrializados para evitar los disturbios sociales que ocurrirían cuando las masas trabajadoras se negaran a seguir aceptando su condición de parias; el tercero, de carácter económico, señalaba que una reglamentación internacional del trabajo igualaría las condiciones de la competencia internacional pues tendría el mérito de evitar que los países con una legislación nacional protectora en materia de trabajo pagaran con descalabros económicos su política social.²

Las ideas de los precursores fueron ignoradas por los gobiernos pues chocaban demasiado con los principios de la no intervención del estado en la vida de los individuos y en la inconciliable diversidad cultural de los pueblos; sin embargo, fueron penetrando lentamente sirviendo de base a los propósitos iniciales de la OIT, entre los que destacan: 1.-promover y contribuir al establecimiento de la justicia social a fin de lograr "la paz universal y permanente"; y, 2.-mejorar, a través de la

².Victor-Yves Ghebali; O.c.; p. 8 y siguientes.

acción internacional, las condiciones de trabajo y el nivel de vida mediante la estabilidad social y económica. Ambos objetivos parten del consenso entre los representantes de los tres protagonistas de las relaciones laborales; gobierno, empleadores y trabajadores; los cuales participan en la Conferencia Internacional del Trabajo, en el Consejo de Administración y en muchas otras reuniones regionales y de otra índole.

Estos objetivos básicos son reafirmados por la OIT en 1944, antes que terminase la segunda guerra mundial, cuando la Conferencia de Filadelfia aprobó una declaración conocida universalmente como la "Declaración de Filadelfia".

Algunos momentos históricos de la OIT.

La OIT, concebida desde un principio en forma de sistema, como un organismo intergubernamental de derecho internacional público, financiado por los gobiernos de sus estados miembros; ha atravesado distintos momentos en su historia que tienen mucho que ver con el contexto político, económico y social, tanto de los países que la integran, como del orden mundial; cuyo resultado fue el establecimiento de ciertas políticas que afectaron, para bien o para mal, su función *directriz* dentro del mundo laboral.

En sus comienzos, y así opinan algunos de sus funcionarios, la OIT elaboró una serie de normas internacionales de trabajo que poco a poco fueron pasando a formar parte de la legislación en distintos países. "Su labor fue de extrema importancia para aquellos territorios que entonces eran colonias, vastas zonas donde no llegaba la protección social..."³ Toda su actividad estaba rodeada de un ambiente, si se quiere, favorable, donde la mística, el interés y el trabajo constructivo de empleadores, gobierno y trabajadores, facilitaban el consenso, plasmado en los distintos acuerdos emanados de su seno.

Esta misma fuerza y mística caracterizó a la organización luego de la segunda guerra mundial, gozando de gran respeto por la comunidad mundial y afianzando su papel en la comunidad internacional.

El 50º Aniversario de la OIT. Paz o conflicto en su seno.

Con ocasión de la celebración del 50º Aniversario de la OIT, el organismo fue recompensado con el reconocimiento internacional a su labor, mediante el otorgamiento del premio Nobel de la Paz.

³.Exposición del Dr. Daniel Bendahan, Presidente de la Cámara de la Industria del Petróleo y Director Ejecutivo de Fedecámaras, publicada bajo el nombre de "Venezuela y la OIT"; en Cuadernos ANRI, 1967; s/p

La visita del Papa Pablo VI el 10 de Junio de 1969, ratifica la marcada similitud entre los objetivos de la Iglesia Católica y los de la OIT, que fuera mencionada en la Encíclica *Quadragesimo Anno* (1931) por el Papa Pío XI, cuando subrayaba la coincidencia entre los postulados constitutivos de la OIT con los principios recogidos en la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII (1891), y en la *Mater et Magistra* del Papa Juan XXIII. No obstante, la situación por la que atraviesa el organismo en el umbral de los 70' augura momentos de gran dificultad.

Ruptura del consenso.

A finales de la década de los 50' Rusia, como miembro de las Naciones Unidas, solicitó su ingreso a la OIT, abriendo paso a nuevas solicitudes por parte de otros países de la órbita comunista (Polonia, Rumania, etc.). La participación de estos países trajo consigo un nuevo matiz, donde el trípede sobre el cual descansa el consenso de la organización se vio afectado por la estructura de las relaciones laborales en países donde la iniciativa privada y la libertad sindical son concebidas en forma radicalmente distinta. Los representantes empleadores libres objetaban la participación de Rusia, por cuanto su delegación "tripartita" estaba compuesta exclusivamente por la representación gubernamental.

Este suceso, la aparición de múltiples Estados afro-asiáticos que habían logrado su independencia y la notable tensión existente por la llamada "Guerra Fría", traen consigo la pérdida del equilibrio que había existido hasta entonces en la OIT, distorsionando su propósito fundamental referido al campo laboral y haciéndola partícipe de problemas ajenos a su finalidad tales como: el problema húngaro, los refugiados árabes de Palestina, el Apartheid en Africa, el problema racial del sur de los Estados Unidos y la Guerra de Vietnam, convirtiéndose en una tribuna para la propaganda ideológica y perdiendo credibilidad y presencia internacional.⁴

Esta difícil situación se extiende durante más de veinte años y su punto más crítico lo alcanza hacia finales de la década de los 70' (1977), cuando los Estados Unidos, principal contribuyente a las finanzas de la organización (la cuarta parte de su presupuesto anual, 60 millones de dólares en 1975 y 81 millones en 1976),⁵ amenaza con su retiro, argumentando varias razones entre las que resaltan: 1).-la politización de la organización; 2).-la ruptura del tripartismo; y, 3).-el predominio de algunos países europeos en su seno. Sin embargo, numerosos países, incluyendo a Venezuela, manifestaron su apoyo irrestricto a la OIT, inclinándose por la búsqueda de soluciones concertadas y modificaciones en la estructura de la organización.

La amenaza de la nación americana se cumplió con ocasión de la designación de un subdirector soviético que había sido vetado por el gobierno de EEUU, quienes a través de su Embajada, daban el preaviso de dos años, según lo estipulado en las normas de la OIT.

⁴.Cfr. Daniel Bendahan, O.c.

⁵.El Nacional, Caracas, Viernes 7 de Noviembre de 1975, A-11

Esta situación de inestabilidad generada por la salida de Estados Unidos, termina con el retiro de las tropas Soviéticas de Afganistán. Luego de ocurrido este hecho, Estados Unidos se reincorpora a la Organización.

La OIT se consolida como Organismo Internacional.

La OIT, a pesar de atravesar momentos difíciles, ha logrado mantener su prestigio internacional como órgano directriz en materia laboral basando su estrategia de trabajo en tres grandes frentes: la legislación laboral, la cooperación técnica y la publicación de investigaciones del área laboral.

Su amplia labor en materia de legislación laboral, traducida en convenios y recomendaciones acogidas por una gran cantidad de naciones. "Las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) no son simplemente uno de los resultados de la acción de la OIT, sino su verdadera razón de ser...". Durante sus 75 años de existencia, la OIT adoptó 173 convenios y 181 recomendaciones. Entre los convenios más importantes están los siguientes: *la Libertad Sindical* (1948-1949); *la Abolición del Trabajo Forzoso* (1930-1957); *la Discriminación* (1958); *la Igualdad de Remuneración* (1951); *la Política de Empleo* (1964); *la Seguridad Social* (1952); *Trabajadores Migrantes* (1949-1975); *Inspección del Trabajo* (1947-1969); y *la Consulta Tripartita* (1976).⁶

Su apoyo y cooperación técnica a los países que lo solicitan en campos como: formación, promoción de empleos, desarrollo de cooperativas, seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, educación obrera y relaciones profesionales. Aunque existen ciertos precedentes,⁷ esta política es adoptada luego de la segunda guerra mundial, en virtud de los cambios y transformaciones por las que atraviesa el mundo. Su finalidad era, según palabras del propio Director General de la OIT para el año 1948, David Morse, "... intensificar los programas de acción en materia de fuerza de trabajo y formación profesional para Europa, Asia y América Latina..."⁸

⁶.Cfr. Nicolas Valticos; "La gran época de las normas" en la revista de la OIT, "Trabajo"; N°8, especial aniversario; Ginebra; Junio, 1994; pp.12-15

⁷.Según afirma Alejandro Flores, médico, especialista en seguridad social, contratado en la OIT en 1941 en Montreal, Jefe de la sección de Relaciones Exteriores después de la Guerra; primer Jefe de Servicio de Cooperación Técnica (1952-1960) y del Departamento de Condiciones de Trabajo y de Vida (1961-1963), antes de ser destinado a la ONU; la función que desempeñaron antes de la guerra hombres como Wilfred Jenks (futuro Director General), en la génesis de legislaciones laborales; o Tixier, Stein o Staak en el campo de la Seguridad Social. "Estas misiones se financiaban ad hoc, no había ninguna partida presupuestaria prevista para ellas...". Al efecto, véanse las opiniones recogidas por Michel Fromont en el artículo titulado; "La aventura de la cooperación técnica"; publicado en la revista de la OIT, "Trabajo"; N°8, especial aniversario; Ginebra; Junio, 1994; pp. 16-22

⁸.Michel Fromont, "La aventura de la cooperación técnica"; O.c.; p. 16

De acuerdo a las propuestas de estilo, planteadas por Michel Hansenne, actual Director General de la OIT, para sus mandantes y todos aquellos que se dedican cotidianamente a las cuestiones sociales y a los problemas del trabajo, este organismo constituye una fuente insustituible de información y análisis; lo cual se logra a través de su política de investigación e información recopilando y difundiendo datos, sobre las cuestiones más diversas; y, generando publicaciones periódicas y no periódicas editadas por el Organismo en diferentes idiomas, entre las cuales se citan: publicaciones estadísticas; manuales prácticos, guías técnicas, recomendaciones prácticas, libros educativos, además de actas e informes de la conferencia.⁹

En las revistas de la OIT, se ha dado cabida a distintas opiniones y estudios en materia laboral. Michel Hansenne, además de subrayar el interés de esos trabajos para los gobiernos y los interlocutores sociales, señala que los comentarios y las ideas elaboradas por la OIT pueden "*esclarecer los problemas complejos, conferir mayor vigor y precisión a los debates y fomentar las discusiones con mayor conocimiento de causa...*"¹⁰

En este mismo orden de ideas, se considera que la OIT no debería temer abordar cuestiones delicadas sobre las cuales se espera su opinión (las consecuencias sociales de la mundialización de la economía, el riesgo de conflicto entre la protección de los trabajadores y la promoción del empleo, la reforma de los sistemas de seguridad social, los problemas de exclusión social, los efectos de las migraciones de mano de obra y el desarrollo de sociedades multiculturales). Esto implica infundir nuevo vigor a los programas de investigación. Además, agrega el Director General, que los trabajos de la OIT no deben limitarse a describir los problemas sino también a proponer opciones y soluciones de política general. En lo que respecta a su método, el principal objetivo de la organización es fomentar el trabajo interdisciplinario a fin de evitar enfoques demasiado parciales y de sugerir soluciones más pertinentes. Para lograr estos objetivos se hace necesario que exista flexibilidad en las modalidades de su programación y, en consecuencia, en la confección del presupuesto.¹¹

Durante los últimos años, la polémica ideológica y las luchas políticas han disminuido su intensidad, dando paso nuevamente al espíritu de consenso y a la búsqueda de las raíces que fundamentaron el propósito de la organización, la paz, la justicia y la equidad en materia laboral, a los cuales se suman actividades en el campo de la investigación que permiten acceder a un conocimiento cabal de la realidad con el objeto de establecer sus estrategias de acción.

La progresión del número de Estados miembros de la OIT ha ido creciendo gradualmente, con el correr de los años: 49 (1919); 62 (1943); 49 (1944-Declaración de Filadelfia); 96 (1960); 121 (1969-50º Aniversario); 139 (1979); y 170 (1994-75º aniversario).

⁹. Véase el artículo "Al servicio de quienes la constituyen", basado al parecer en la Memoria del Director General y publicado en la revista de la OIT, "*Trabajo*", N°8, especial aniversario; Ginebra; Junio, 1994; pp.64-65

¹⁰. Citado en el artículo "Al servicio de quienes la constituyen", Art.cit.; p.65

¹¹. Cfr. "Al servicio de quienes la constituyen"; Art.c.; pp.64-65

Los 170 estados miembros¹² que integran actualmente a la organización concentran esfuerzos en la búsqueda de mecanismos eficientes para la solución de los problemas que aquejan a la comunidad internacional interesándose especialmente en tres derechos humanos inherentes a los trabajadores: 1).-la libertad sindical; 2).-el derecho a no ser sometido al trabajo forzoso y, 3).-el derecho a no ser víctimas de discriminación en el empleo y la ocupación.

De igual forma, se preocupan por otros problemas como: la pobreza, el desempleo, la economía informal, y en toda aquella materia que tenga que ver con las relaciones laborales a nivel internacional: a).-el empleo (*prioridad de las autoridades*): política de empleos, colocación de los trabajadores, orientación y formación profesional; b).-condiciones de trabajo y política social: salarios, condiciones generales de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas; c).-seguridad e higiene en el trabajo: disposiciones generales, protección contra riesgos específicos, protección en determinadas ramas de actividad, enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización; d).-servicios sociales, vivienda y tiempo libre; e).-política social.¹³

La OIT y las nuevas realidades.

La OIT celebra su 75º Aniversario en un mundo en plena transformación. La desaparición del bloque comunista, simbolizado por la caída del muro de Berlín, en Noviembre de 1989, significa un cambio radical en el quehacer de la OIT; por cuanto acarrea la desaparición de la estructura de relaciones internacionales que regía desde 1945. De igual forma, este hecho trae consigo la consolidación de la economía de mercado. Otro factor decisivo es el movimiento en favor de la democracia que vio luz en la Europa Meridional de la década de los 70' y que se ha extendido a todos los continentes.

Además de los factores señalados, se debe tomar en cuenta el fenómeno de la mundialización de la economía, lo que hace más difícil la negociación colectiva debido a la creciente influencia de las empresas internacionales. La mundialización del comercio trae problemas sociales inéditos y de gran envergadura, en virtud de las desigualdades derivadas del fenómeno. Ante estas realidades, la OIT tiene la responsabilidad de consolidar esta evolución fomentando la Justicia Social y consolidando los procesos democráticos.¹⁴

Dada la envergadura que han adquirido en estos últimos años, el problema del empleo y el conjunto de cuestiones relativas a la relación entre el trabajo y la sociedad, la OIT debería desempeñar un papel protagónico en el proceso de

12. Véase el artículo "Al servicio de quienes la constituyen"; publicado en la revista de la OIT, "Trabajo"; N°8, especial aniversario; Ginebra; Junio, 1994; p.64

13. Cfr. Ministerio del Trabajo, Relaciones Internacionales y enlace con la OIT; "Información General sobre la Organización Internacional del Trabajo"; informe preparado por la oficina de relaciones internacionales y de enlace de la OIT; Dic. 1984.

14. Cfr. Michel Hansenne; "Las nuevas sendas de la justicia social" en la revista de la OIT "Trabajo"; N°8, especial aniversario; Ginebra; Junio, 1994; pp.4-6

mundialización de la economía; convirtiéndose en un engranaje esencial en la regulación del comercio internacional. Según lo afirma su Director General actual, Michel Hansenne la OIT "...debe estar dispuesta a tomar riesgos, incluso el de ser impopular en determinados medios."¹⁵

El éxito de la OIT como organización radica en su capacidad para reorientar y adaptar sus actividades a las nuevas exigencias contemporáneas. Su modernización y apertura a los protagonistas de la esfera social debe avanzar a un ritmo vertiginoso que le permita tomar parte de una manera eficiente en los problemas y conflictos laborales en el mundo entero.

¹⁵ Citado en el artículo "El papel de la OIT en el escenario internacional"; publicado en la revista de la OIT "Trabajo"; N°8, especial aniversario; Ginebra; Junio, 1994; p. 63

Estudios 

LEY ORGANICA DEL TRABAJO Y FLEXIBILIZACION; UN DEBATE ¿INTERESANTE O INTERESADO ?.

Humberto Villasmil Prieto¹

“Sonando a oscura tropa de mulos insistentes, que rebasan las calles e impiden las aceras, van los hombres del campo como inmensas simientes a sembrarse en los hondos surcos de las trincheras.

Muchos no saben nada, mas con la certidumbre del que corre al asalto de una estrella ofrecida, de sol a sol trabajan en la nueva costumbre de matar a la muerte, para ganar la vida”.

(Rafael Alberti, “De un Momento a otro”, 1937)

“Al profesor Hugo Mármol Marqués, in memoriam”.

SUMARIO: I.Introducción. Juicio de Valor sobre la “Reforma”. Los Antecedentes “Flexibilizadores” en el Derecho Laboral Venezolano. II.El doble rasero de la flexibilización en la Ley Orgánica del Trabajo: La flexibilización en la Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo. III.Un comentario urgente a los Decretos Nº123 y 124 del 13 de abril de 1994. IV.A modo de Conclusión.

I.INTRODUCCION. JUICIO DE VALOR SOBRE LA “REFORMA”. LOS ANTECEDENTES “FLEXIBILIZADORES” EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO.

La reforma de la Ley del Trabajo posibilitó un debate, aún inconcluso y necesario después de 54 años de vigencia de la Ley anterior, determinado en parte por las consecuencias económicas de toda legislación del trabajo y seguramente por la crisis, cuyo contenido social aún no termina de evaluarse, que ha vivido el país desde inicios de la década pasada. Fue razonable entonces la expectativa creada y acaso el revuelo que en todos los sectores de la opinión pública provocó la discusión de la Ley Orgánica del Trabajo, en lo adelante LOT, sancionada en 1990.

Por supuesto que se hace necesario un juicio de valor sobre la reforma y en tal sentido diremos, de una vez, que se perdió una oportunidad histórica y posiblemente irrepetible para una revisión a fondo de nuestra legislación del trabajo.

¹.Profesor de Derecho del Trabajo de la UCAB

Hemos concurrido, más bien, a una experiencia fundamentalmente compilativa de la legislación laboral vigente y ciertamente dispersa hasta 1990. Ello explica el haber pasado de una Ley de 290 artículos a otra de casi 700 lo que sugiere, además, el carácter reglamentario de esta última, que de tal modo incorporó disposiciones de la Constitución Nacional, del Reglamento de la Ley del Trabajo del 31 de diciembre de 1973, del Decreto 440 sobre Contratos Colectivos por Rama de Industria de 1958, del Decreto Nº 125 sobre Revisión de Inventarios y Balance para la Determinación de Utilidades, del Decreto Nº 540 del 16 de enero de 1959 que aumentaba la multa por la infracción del porcentaje de trabajadores venezolanos, de la Ley Contra Despidos Injustificados y su Reglamento, del 8 de agosto de 1974 y del 19 de noviembre del mismo año, respectivamente, entre otros tantos.

Al mismo tiempo, fue aquél un debate ciertamente maniqueo. De alguna manera, cualquier oposición frontal a la Ley, y a veces no tanto, hacia opinar que actitud semejante seguía el juego del sector empresarial que, con FEDECAMARAS a la cabeza, desarrolló una de las campañas más agresivas, injustificadas y, en casos, incierta, que recuerde el país en los últimos años. En el fondo, parece la explicación más sugerente, obró con éxito en un sector de la dirección empresarial el deseo de evitar una real reforma de la legislación del trabajo.

"FEDECAMARAS está brava" se repitió insistentemente y si lo está es porque la Ley es buena, juicio del cual con simplismo inexcusable se hizo eco parte representativa de la dirección política del país, de su intelectualidad y de la mayoría de la dirección sindical. Muy al contrario, FEDECAMARAS no tenía razones para una campaña de opinión pública de las características de la adelantada en 1989, a propósito de la reforma de la Ley del Trabajo.

La Ley viene a mantener tendencias claramente restrictivas y aún regresivas en materias fundamentales como los Derechos Colectivos; la cuestión salarial; el régimen de estabilidad; el de jornada; las modalidades de contratación, entre otras. Ello se verifica dejando vigentes disposiciones que lo están por mera reproducción de normas de la Ley anterior, o en su caso, porque se introducen disposiciones nuevas que vienen precisamente a militar en la tendencia restrictiva anotada.

Por tanto, es útil evaluar los distintos comportamientos de la Ley a propósito de la regulación de la relación de trabajo; cómo se comporta frente al empleador, cómo frente al trabajador y cómo entiende el tramado de relaciones individuales y colectivas que rigen los distintos sujetos de la relación laboral.

En este sentido, y aún sin admitirlo sus proyectistas, la LOT vino a apuntalar, de algún modo, la "flexibilización de las relaciones de trabajo". Entendemos por ello, fundamentalmente, un fenómeno de desregulación progresiva de las condiciones de trabajo, de una parte; de la otra, una tendencia hacia la moderación de las "rigideces normativas" que regulan el mercado de trabajo.

Con todo, dicho sea de una vez, las "rigideces" en la regulación de las condiciones de trabajo en Venezuela difícilmente podrían explicar cómo es que para un sector amplísimo de la fuerza de trabajo -el sector informal urbano, en lo adelante SIU- la legislación del trabajo pura y simplemente no rige, con lo que un vasto sector del mercado de trabajo se desenvuelve al margen de toda regulación legal.

De tal manera y más allá de juicios valorativos que se adelantarán oportunamente, es necesario revisar cómo la flexibilización opera o ha operado en nuestro sistema de relaciones laborales y cuál de sus modalidades esta Ley recoge.

1.-Las manifestaciones flexibilizadoras

a.-El primer y más eficaz modo de flexibilización se muestra con el incumplimiento de la legislación del trabajo en aquéllos sectores del mercado laboral nacional donde las condiciones de empleo y su protección no reproducen el diseño normativo de la Ley.

b.-Un segundo modo conductor de la flexibilización surge con la informalización del mercado del trabajo, y muy particularmente, con el crecimiento desmedido del SIU. En este último debemos incluir algo más que relaciones de trabajo precarias, pues algunos empleos de este sector, por razones derivadas de los ingresos salariales medios, de ciertas formas de estabilidad o del tipo de jornada que reproducen, difícilmente pueden entenderse como empleos precarios. Con todo, buena parte del hilo conductor de la flexibilización en Venezuela, desde un punto de vista fáctico y no normativo se muestra, precisamente, en y con la informalización del mercado de trabajo.² Por cierto que es el sector informal urbano del empleo uno de los fenómenos laborales a los cuales la Reforma no dedica, prácticamente, ninguna disposición a lo largo de sus casi 700 artículos.

c.-Una tercera manifestación viene dada por el surgimiento de contrataciones de trabajo atípicas.³ Entendemos por tales, entre otras, los contratos temporales, las modalidades de pluriempleo, los de fraccionamiento de jornadas de trabajo "part o half timer" con incidencia en el salario, modalidades, todas ellas, de esta tendencia de flexibilización que gana espacio creciente en el mercado de trabajo venezolano.

d.-Por fin, la flexibilización apunta en procura de superar "rigidices" en el plano estrictamente normativo, signo que puede apreciarse con claridad a partir de la crisis económica de inicios de la década pasada en relación a la cuestión salarial, la estabilidad en el empleo y, casi diez años luego, la propuesta de reforma del régimen de prestaciones sociales, se apunta decididamente hacia el abaratamiento de los costos laborales persiguiendo una mayor competitividad del país en el mercado externo.

Si se evalúan disposiciones surgidas a partir de 1980 en materia salarial o de estabilidad y acerca del régimen de prestaciones sociales, es notorio que la

².Sobre el tema Vid "Economía Informal " AA.VV. compiladores Gustavo Márquez y Carmen Potelá. Ediciones IESA, Caracas 1991. En particular, sobre la evolución de la economía del mercado de trabajo y su relación con la pobreza y a propósito del crecimiento del SIU, Vid en misma obra : "Pobreza y Economía Informal: ¿Casualidad o Causalidad?" de Vanessa Cartaya; Febres, pp. 97 a 131.

³.Sobre los Contratos de trabajo atípicos, Vid por todos, Córdoba, Efrén, "Nuevas Formas y Aspectos de las Relaciones de Trabajo Atípicas" ponencia general presentada al 11o Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, Caracas del 17 al 20 de septiembre de 1985, Tomo I (Memorias), pp. 69 y ss.

flexibilización ha obrado manifiestamente sobre las "rigideces normativas" de las condiciones de trabajo.

2. La Flexibilización Reglamentaria; la Ausencia de Experiencias de Flexibilización Negociada en Venezuela; Estabilidad, Salarios y Régimen de Prestaciones Sociales.

Entre nosotros, las experiencias de flexibilización han sido más bien reglamentarias en desmedro de concertación o de acuerdos de flexibilización negociada entre los actores sociales, que procurase diseñar o prever su derrotero.⁴

Muy al contrario, la flexibilización comienza a manifestarse mediante disposiciones dirigidas a atenuar las inconvenientes "rigideces" de nuestra legislación laboral, rigideces que no terminan por demostrarse, ni menos sirven para probar las disfunciones de nuestro mercado de trabajo y lo que parece más trascendente, ahora, el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores venezolanos en los últimos tiempos.⁵

Revisemos tres tópicos que pretenden probar el juicio anterior: el derecho a la estabilidad en el empleo, la política salarial y particularmente el régimen de fijación de salarios y, por fin, el marco de la propuesta sobre el nuevo régimen de prestaciones sociales.

A) En el primer caso, transcurriendo los primeros meses de ejecución de las políticas económicas de ajuste estructural del Gobierno Nacional (1989), el Presidente de la República decreta inamovilidad general de trabajadores.

El régimen, inicialmente rígido, sancionó que ningún trabajador podía ser despedido sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, al tiempo que excluyó a los trabajadores temporeros, eventuales, domésticos, entre otros. Luego y mediante los Decretos Nº 346 y 499 de Julio y Septiembre de 1989, respectivamente, el mencionado régimen fue flexibilizado. Sin derogar la inamovilidad decretada se permitieron reducciones de personal concertadas en aquellas empresas particularmente afectadas por las políticas de ajuste.

Además, se sancionaba la obligatoriedad de la información y la consulta a los Sindicatos para de esa manera jerarquizar su participación en las reducciones de personal, sistema que retomó luego el Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo y la LOT, en definitiva, pero exclusivamente referido al caso de los despidos masivos (Art. 34).

4. Un magistral estudio comparativo acerca de la flexibilización es el de Arturo Bronstein que puede leerse en la obra colectiva: "La Flexibilización del Trabajo, un estudio Internacional" publicado en edición conjunta por la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, el Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, Fundacultura, CONAC y el Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo bajo la coordinación del profesor Oscar Hernández Álvarez, Barquisimeto, 1990, pp. 13-51.

5. De los estudios nacionales a propósito de la flexibilización, sin duda el más completo y sugerente es el del profesor Oscar Hernández Álvarez: "La Flexibilización del Derecho del Trabajo" Apud: "La Flexibilización del Trabajo. Un Estudio Internacional" Op cit. pp. 227 al 285.

B) En materia salarial, la aparición de la tendencia debe situarse en 1980, año de aprobación de la última Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios. A partir de entonces, el Ejecutivo Nacional ganó un indudable protagonismo a propósito de la fijación de salarios y recurrió, sistemáticamente, a los aumentos salariales por decreto ejecutivo. En ellos fueron generalizándose, progresivamente, disposiciones que permitían al Gobierno Nacional ordenar imputaciones entre los aumentos que el decreto acordaba y los que hubiesen recibido determinadas categorías de trabajadores por vía de la contratación colectiva, antecedente y prerrogativa que cristaliza definitivamente en la LOT, Art. 138, que sanciona las atribuciones del Ejecutivo en relación a la fijación de salarios, entre ellas la que se acaba de referir. De tal modo, a partir de la LOT, el Ejecutivo Nacional puede decretar aumentos de salarios respecto de todos los trabajadores; establecerlos, más bien, por categorías o por regiones geográficas o tomando en cuenta una combinación de los dos elementos señalados.

Puede acordar, además, que los aumentos, en cuanto excedan del 30% sean considerados en todo o en parte para el salario de base a tomar en cuenta para el cálculo de las prestaciones, indemnizaciones o cualquier otro beneficio que pueda corresponderle al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, disposición ésta que vino a destiempo a salvar la inconstitucionalidad del Decreto N° 1538, del 29 de abril de 1987, conocido como el del Bono Compensatorio, que representó, precisamente, la primera oportunidad en que estableciéndose por vía ejecutiva un aumento salarial, se le desagregaba de la base de cálculo de las prestaciones sociales.

Entonces, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 8 de marzo de 1988, acordó la nulidad del Art. 7 del referido Decreto que había establecido que el Bono Compensatorio no debía ser considerado a los fines del pago correspondiente a las prestaciones sociales. Como se muestra, esa tendencia que había iniciádose con el régimen del Bono Compensatorio en 1987, resurge y ahora parece que de modo definitivo, con el parágrafo B del Art. 138 de la LOT que precisamente viene a generalizar ese particular antecedente.

Por último, la posibilidad de imputar los aumentos -ajustes en la terminología de la Ley- recibidos por los trabajadores en los tres meses anteriores o siguientes a la vigencia del Decreto de aumento de salarios a los que hubiesen podido recibirse por otra vía de carácter colectivo o individual, consagra un tratamiento obviamente desfavorable respecto de los amparados por la contratación colectiva. Con arreglo a la letra del literal "C" del mencionado Art. 138, soportarían la imputación de ambos aumentos, lo que no ocurriría con el trabajador que por vía convencional no reciba aumento alguno.

La constitucionalidad de una disposición de este tipo acaso deba ceder frente al mandato constitucional que ordena favorecer el desarrollo de las relaciones colectivas (Art. 90 Constitución Nacional).

C) Finalmente, la propuesta dirigida al cambio en el régimen de las prestaciones sociales -que en el fondo no hace otra cosa que reducir la base de cálculo para su liquidación final o parcial y para las demás indemnizaciones exigibles a la terminación de la relación de trabajo- comienza a surgir aún mucho antes de conocerse la propuesta del sector empresarial de 1989.

La apresurada reforma de la Ley del Trabajo en 1983 vino a poner término al estado de "zozobra" social que había generado muy poco antes una sentencia de la Corte Suprema de Justicia (in re Bozo-Finol, 1983), que en Sala de Casación Civil había ordenado el pago interanual de sus prestaciones sociales.

La reforma de la Ley de ese mismo año (1983), año electoral aquél, vino a establecer definitivamente que las Prestaciones Sociales debían calcularse en base al último salario y que el abono a cuenta interanual que ordenaba la Ley anterior respecto de las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía, debía ser reajustado o recalculado en base al salario devengando para el momento de la terminación de la relación de trabajo.

La "reforma" de entonces vino a significar, por tanto, la absoluta imposibilidad de discrepar del criterio de la Corte. Tanto así, que pocos parecieron dudar de la perentoriedad de modificar la Ley, antes que discutir el parecer del máximo tribunal que de este modo vio reforzado el punto de vista expresado en la sentencia.

La Ley de Política Habitacional, bajo similar orientación, estableció que el aporte del patrono o empleador al fondo de vivienda, 2% de la remuneración del trabajador, no se consideraría a los fines del cálculo de las prestaciones e indemnizaciones sociales contempladas en las Leyes de la materia. Ese precepto, incluso, alimentó en su momento el criterio, por demás infundado, del carácter no salarial del aporte.

La Ley en comentario estableció que dicho aporte porcentual no se considerará a los fines anotados arriba, nunca así que no tendría carácter salarial. En el fondo reapareció la política, desautorizada en su momento por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 8 de marzo de 1988 (Bono Compensatorio), por la cual no todos los activos salariales son imputables a las prestaciones sociales.

Como se muestra, la flexibilización de carácter normativo respecto de la cuestión salarial es una tendencia que viene ganando influencia a partir de los primeros años de la década pasada.⁶

En la misma orientación la LOT ratifica, en su Art. 133, que los aportes del patrono a las Cajas de Ahorro o Instituciones semejantes, tampoco se considerarán parte del Salario, por lo que la desagregación de la base de cálculo de las prestaciones sociales en los ejemplos anotados y en otros tantos, (Decretos relativos a los Bonos de Transporte y de Alimentos, posteriormente legislados), muestran un cúmulo de antecedentes que han militado en favor del convencimiento de que el costo de la mano de obra asalariada (salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, etc), es el principal responsable de la incompetitividad de las empresas y, además, de la dificultad en la generación de empleos a niveles satisfactorios, todo lo cual justificaría entonces la dicha "desagregación" de la base salarial para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones.

⁶.Al respecto de la flexibilización y sus manifestaciones en Venezuela, Vid: "La Flexibilización Laboral en Venezuela: ¿Nuevo nombre o nueva realidad?" Galin, Mantero, Villasmil et altri, Ildis. Editorial Nueva Sociedad, primera Edición, Caracas, 1991.

A partir de la sanción de la LOT esta tendencia de flexibilización se nota más intensamente en el plano individual que en el colectivo, fenómeno éste que se evidencia de dos maneras distintas: a) porque con la LOT se desaprovechó la oportunidad de facilitar el surgimiento de organizaciones sindicales, y b) porque algunas manifestaciones de derecho colectivo siguen siendo manifiestamente rígidas en cuenta de que el legislador se limitó a reproducir disposiciones normativas que regían desde antes. Es el doble rasero de la flexibilización, el curioso sentido de equilibrio que la LOT hace suyo. Las líneas que siguen pretenden demostrarlo.

II.-El doble rasero de la flexibilización en la Ley Orgánica del Trabajo: La flexibilización en la Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo.

El ejercicio comparativo propuesto en el número anterior debe ahora verificar las distintas manifestaciones de la flexibilización. La selección muestral de algunas disposiciones cruciales de la relación individual con poca incidencia en lo colectivo; por todas, la jornada, la estabilidad, la modalidad de contratación, etc. Veamos entonces:

1.-En el Plano Individual.

1.a.-Extensión del límite de jornada.

La ley permite la extensión del límite de jornada por acuerdo entre las partes con lo que se legitima la nefasta práctica del "redoble", en la terminología más generalizada. De tal modo, no sólo se flexibiliza el régimen de jornada, con lo que ninguna garantía efectiva persiste respecto del límite de 8 horas de jornada máxima, que tiene rango constitucional entre nosotros (Art. 86 CN), sino además que se desconocen así disposiciones de los Convenios 1 y 30 de la OIT sobre limitación del tiempo de trabajo en la industria, ambos ratificados por Venezuela.

El Art. 206 de la LOT admite la modificación de los límites máximos de jornada por acuerdo entre patronos y trabajadores, siempre y cuando se establezcan provisiones compensatorias en caso de exceso y a condición de que el total de horas trabajadas, en un lapso de 8 semanas, no exceda en promedio de 44 horas por semana.

De tal suerte, y en la práctica, la ley viene a legitimar la compensación de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales con sobre tiempo de trabajo, contribuyendo a la reducción de los períodos de descanso y a incrementar, virtualmente, los límites máximos de jornada.

1.b.-Contratos Temporales; Obreros Calificados:

Los contratos temporales que la legislación anterior evidentemente no favorecía encuentran en la LOT un manifiesto estímulo; en sus arts. 44 y 76 se establece que los contratos temporales para los obreros calificados podrán tener hasta 3 años de duración.

El punto de reflexión más importante, aparte del que supone reiterar el carácter limitado y temporal de este tipo de relaciones de trabajo, debe considerar la amplia y permisiva definición que del obrero calificado hace suya el Art. 44: "Obrero calificado es el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor". La ambigua y expansiva definición de la Ley, en tal sentido, flexibiliza y facilita en la práctica el surgimiento de contratos a tiempo determinado.

En la misma orientación, el Art. 70 de la LOT suprimió la obligatoriedad de la forma escrita en este tipo de contratos, como lo exigía el Art. 35 del Reglamento de la Ley de 1973 que en este particular debe entenderse derogado por disposición en contrario de la LOT que parece entender tal requisito innecesario para los contratos a tiempo determinado, con lo cual facilita su surgimiento. Muy al contrario, la Ley derogada favoreció los contratos a tiempo indeterminado lo que, a no dudarlo, apuntala de mejor manera el principio constitucional de la estabilidad en el trabajo (Art. 88).⁷

1.c.-La desagregación del salario de base para el cálculo de las prestaciones sociales y de las indemnizaciones; atribuciones del Ejecutivo en la fijación de salarios:

Las tendencias contrarias a la integralidad del salario se muestran, por ejemplo, con los artículos 133 y 138 de la LOT.

En el primero se establecen, en la misma orientación del Art. 107 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, los conceptos excluidos del salario, mientras en el 138, tal cual se apuntó, se sancionan las atribuciones del Ejecutivo en ese particular y específicamente respecto del ámbito de validez personal de los aumentos salariales que pueda decretar. Además, la prerrogativa reconocida al Ejecutivo de establecer, cuando se trate de aumentos que excedan del 30% del salario, si los mismos se tomarán o no en cuenta para el salario de base a los fines del cálculo de las prestaciones o indemnizaciones surgidas de la relación de trabajo, o la anotada facultad de decidir la imputación entre los aumentos otorgados por el Decreto y los que hubiese podido obtener el trabajador por otra vía.

Así, el Art. 138 no es más que el corolario de las tendencias que en relación a la cuestión salarial vienen configurándose en Venezuela desde la década pasada, tendencia que se sirvió desde entonces de la generalización de la vía ejecutiva como instrumento normal de fijación de salarios.

Conviene advertir acerca del impacto que las atribuciones dadas al Ejecutivo por la LOT en esta materia- por todas, la posibilidad de ordenar imputar los ajustes recibidos en los 3 meses anteriores y posteriores a la sanción de los distintos decretos de aumento salarial -pudiese tener en el desestímulo de la negociación colectiva en momentos de una fuerte tendencia a la baja de las tasas de trabajadores amparados por ella.

⁷.Además, los contratos a tiempo determinado en la industria de la construcción no se desvirtúan cualquiera sea el número sucesivo de ellos.(LOT, Art. 75).

1.d.-El régimen de preaviso en la LOT viene a apuntalar, de otro modo, un favorecimiento de los contratos temporales porque obra en la práctica en detrimento de los trabajadores más antiguos.

El mismo es particularmente muestral de las manifestaciones flexibilizadoras de la LOT : para el trabajador que sea despedido luego de un mes de trabajo, se ordena cancelar por preaviso omitido una semana de salario; 15 días si pasa de 6 meses y 1 mes si pasa de un año. Si excede de 5 años, correspóndele 2 meses y 3 si excede de los 10 años (Art. 104).

Por su parte, el Art. 125 ordena el pago doble de la indemnización por preaviso omitido en los 3 primeros casos, o lo que es lo mismo, el doble de una semana (15 días); el doble de 15 días, (un mes), y el doble de un mes (60 días). No así en los dos últimos casos con lo que la tarifa legal por preaviso omitido para un trabajador con un año y un día de antigüedad será exactamente igual a la de un trabajador a quién falte un día para cumplir diez años de servicio, pues en aquel caso, se establece el doble de un mes -60 días- y en este último el pago simple de la indemnización referida en el artículo 108 de la misma ley, es decir, los mismos 60 días. Como se muestra, con arreglo a esta disposición particular, devendría tarifariamente más barato despedir al trabajador de más antigüedad que al de reciente ingreso.

1.e.-De la Suspensión de la Relación de Trabajo.

Los supuestos de suspensión de la relación de trabajo devienen manifiestamente flexibilizados en la LOT. Si se compara la redacción del Art. 94 con la del 52 del Reglamento de 1973 que se reproduce, casi textualmente, en los Art. 93 y siguientes de su Capítulo V dedicado a la suspensión de relación de trabajo, se nota que el agregado "literal H" establece como causal de suspensión: "los casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de las labores".

La necesaria restricción de los casos de suspensión y su consideración como de derecho estricto se explica por la gravedad y trascendencia que sus efectos determinan, más aún cuando las dos principales obligaciones de la relación de trabajo devienen suspendidas; la obligación de prestar servicio y, por parte del patrono, la de pagar los salarios correspondientes. Con la LOT queda consagrada una muy peculiar modalidad del riesgo patronal, pues de producirse un caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancias en nada imputables al trabajador, le acarrearía la pérdida de los salarios correspondientes. Diríase que también determina para el patrono que no se le preste el servicio, pero, lo que resulta un contra sentido, en franca contradicción de la más elemental concepción del riesgo del empleador, es que sea el trabajador quien soporte la eventualidad de una suspensión por razones que le resultan ajenas, como ajena le es la percepción de la renta o utilidad exclusivamente dispuesta en favor del empleador en virtud del derecho propietario de qué disfruta.

Bajo orientación similar resuelve la LOT otros supuestos de riesgo. Cuando el accidente de trabajo sea debido a fuerza mayor se exceptúa al patrono de

responsabilidad y, en beneficio suyo, se remite la solución del asunto al derecho común, con lo que no rige, en tal caso, un riesgo objetivo patronal que eximiría al trabajador de probar la culpa, como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 1986, en lo adelante LOPCYMAT, ha venido a consagrar para determinados supuestos. Esta disposición del Art. 563 de la LOT reproduce, como otras tantas veces ocurrió, el 143 de la Ley derogada. Por lo tanto, se flexibiliza sirviéndose de la vía posiblemente más efectiva; dejar intacta la norma que ha podido y debido revisarse.

1.f.-Prevención y Medio Ambiente de Trabajo.

Con intención de confirmar la tendencia que venimos comentando y, ahora, a propósito de la higiene y seguridad en el trabajo o, más técnicamente, de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, la LOT virtualmente deroga buena parte de las disposiciones, quizás las más importantes, de la LOPCYMAT.

En efecto, la Ley reconoce competencia al Inspector del Trabajo en materias que esta última había otorgado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Conviene, a efectos demostrativos, revisar el Título VIII de la LOT, "De los Infortunios en el Trabajo..." y compararlo con las disposiciones que en la LOPCYMAT tratan de la Administración. Si se considera, por ejemplo, la definición de "enfermedad profesional" que trae la LOT se nota la eliminación de la referencia a los trastornos de orden psicológico o emocional los que se incluyen expresamente en la definición de la LOPCYMAT. En su Art.28 se trata de los "trastornos funcionales o desequilibrios mentales" disposición ésta que desapareció, igualmente, del Art. 562 de la LOT.

En materia de sanciones, las que surgen del Art. 633 de la LOT resultan mucho más bajas, cuantitativamente hablando, a las previstas en la LOPCYMAT. Establece la LOT multas por infracción a las normas sobre condiciones de higiene y seguridad industrial que van desde 1/4 a 2 salarios mínimos, con el agravante de que estas pudieran interpretarse como sustitutivas del régimen sancionatorio de la LOPCYMAT, en atención a principios de modernidad (lex posterior) y de especialidad (lex specialis). Al fin y al cabo son ambas leyes orgánicas y la LOT posterior.

Por descontado que los muy bajos montos de indemnización por la pérdida de la vida y la salud de los trabajadores, un máximo de 25 salarios mínimos según el Art.567 de la LOT, sugerirían un comentario desesperanzado si se les compara con los precios actuales de ciertos productos de consumo masivo.

En conclusión, si alguna materia justifica el pensar que la LOT vino a militar en favor de la flexibilización de la Legislación Laboral Venezolana es precisamente la relativa a las condiciones y medio ambiente de trabajo, denominada en la LOT "Infortunios de Trabajo", con precaria técnica que paga tributo, como tantas veces, a

lo antiguo y a la idea de que el accidente de trabajo es asunto de más o menos fortuna.⁸

1.g.-A propósito de la estabilidad en el empleo.

En esta materia se muestra claramente la tendencia. El Convenio 158 de la OIT sobre "Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador", que Venezuela tiene ratificado, establece el derecho del trabajador a la defensa previa en caso de despido. Esa disposición no fue recogida por la LOT.⁹

El derecho a consulta de los trabajadores, que también establece este Convenio para los casos de reducción de personal por razones técnicas o económicas tampoco es recogido por la LOT; más bien se hace remisión a la "vía conflictiva" por la cual se legitima al empleador para que en caso de pretender una reducción de personal, sin concierto de la representación de los trabajadores, pueda introducir un pliego con ese carácter.¹⁰

Hemos pretendido hasta ahora y en atención a la metodología anunciada, sugerir una comparación entre disposiciones flexibilizadoras en el plano de las relaciones individuales, frente a otras claramente restrictivas en el plano de los derechos colectivos, como veremos de seguidas. De nuevo, se impone una selección muestral que permita confirmarlo:

2.-En el Plano Colectivo.

2.a.-La Estabilidad como Derecho Colectivo.

La idea de la estabilidad como, en fin de cuentas, un problema de derecho colectivo fue apuntalada de modo invalorable por la Ley Contra Despidos

⁸."La denominación del título VIII de la LOT (de los infortunios del trabajo) nos luce anacrónica, escribía el Dr. Rafael Alfonso Guzmán en 1991, hasta el punto de recordarnos aquel género de cosas fatales que las viejas doctrinas jurídicas conocían como [los actos de Dios o el Derecho Infortunistico] de fines del pasado siglo..." (Apud, " Observaciones de forma sobre la LOT, Revista N°42 de la Facultad de Derecho de la UCAB, junio, 1941.) p.p. Los subrayados son nuestros.

⁹.Un comentario nacional sobre el convenio 158 de la OIT puede leerse en: Villasmil Prieto, Humberto: "La Cuestión de la Estabilidad en el Empleo y el Anteproyecto de Ley Orgánica de Trabajo de 1985". Apud, Revista de la Fundación de la Procuraduría General de la República # 1,1986.

¹⁰.A propósito del reconocimiento de la vía conflictiva para los empleadores (Cfr. Arts.480 y 34 LOT). De cualquier manera el artículo 34 de la LOT al imponer el arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo en el tenor y amplitud de la reducción de personal, muestra, como otras tantas veces, que el reconocimiento de la vía conflictiva al empleador no necesariamente le suma el derecho al cierre patronal. En este caso si bien obra el empleador en sede conflictiva el modo de solución del conflicto será, "ex officio", el arbitraje.

Injustificados de 1974, en lo adelante LCDI, que si bien estableció modos de reparación frente al despido "ad nutum", en un plano meramente individual, sancionó un adicional régimen de estabilidad colectiva que constituyó, a no dudarlo, la específica novedad de esa Ley.¹¹

La LCDI no fue innovadora, comparativamente, por establecer a favor del trabajador indemnizaciones, por importantes que fuesen, en caso de despidos injustificados o por ordenar el reenganche en el supuesto de despidos incausados, reincorporación que podía evitar el empleador mediante el pago de las prestaciones sociales calculadas en forma doble. Lo fue, más bien, porque estableció un mecanismo de "estabilidad numérica" por el cual en el lugar del trabajador despedido debía incorporarse otro en igual condición.

Esta modalidad de estabilidad colectiva fue suprimida por la LOT; entre tanto, el procedimiento de reducción de personal, que en su exposición de motivos se lee "desapareció para una mejor regulación de los despidos masivos", lo hace sólo aparentemente porque en el Art. 34 de la LOT se alude expresamente a la reducción de personal. Por supuesto, queda servido el problema de determinar a qué procedimiento se refiere la LOT cuando aquél regulado en la LCDI está derogado porque derogada quedó esta última.

El artículo 34 de la LOT permite al patrono, en caso de reducción de personal, acudir a la vía conflictiva, con lo que parece quedar ratificado el derecho al cierre patronal, juicio si bien sugestivo, sólo aparente, pues la necesaria distinción entre conflicto y huelga -la huelga no es más que una exteriorización del conflicto- obliga a concluir que el reconocimiento de la vía conflictiva no acarrea necesariamente el derecho de cierre patronal, única interpretación coherente con el Art.92 de la Constitución -"Los trabajadores tienen el derecho de huelga..."- que dejó establecida la titularidad de la huelga en exclusivo favor de los trabajadores.¹²

2.b.-Exclusión de los no sindicalizados del derecho de negociación colectiva.

Los grupos de trabajadores no pueden más negociar condiciones colectivas de trabajo, ex Art. 507 de la LOT. Se privilegia, así, el rol del Sindicato en la negociación colectiva, lo que no estaría mal en un país de alta tasa de sindicación, exactamente lo contrario de lo que viene ocurriendo en Venezuela en los últimos años.

Conviene apuntar, de una vez, que el que existan legalizadas en el Ministerio del Trabajo, a la fecha, más de diez mil organizaciones sindicales, es un dato que por sí

¹¹.A propósito de la estabilidad como derecho colectivo, Vid, Villasmil Prieto, Humberto: "La Cuestión de la Estabilidad..."; op. cit.

¹².En tal supuesto, además, se impone el arbitraje con lo que se imposibilita el cierre patronal. Ver lo apuntado en la cita número 9.

solo nada aporta a propósito de la tasa de trabajadores amparados por negociaciones colectivas en Venezuela.¹³

Con todo, no es posible sostener a este respecto un juicio de inconstitucionalidad de la LOT, pues la Constitución Venezolana así como estableció la titularidad de la huelga " uti singuli" en favor de los trabajadores, no hizo lo propio, ni ninguna otra disposición de este tipo sancionó a propósito de la negociación colectiva.

2.c.-De la titularidad de la huelga.

El Art. 62 de la Constitución Nacional optó por reconocer a la huelga como un derecho de titularidad de los trabajadores, pero tratándose de un derecho de necesario ejercicio colectivo, material y prácticamente es un derecho de la coalición de trabajadores, lo que en nada impide que los trabajadores, titulares del derecho, ejerzan la huelga por intermedio de sus organizaciones sindicales.

De tal modo, los Arts. 475 y 497 de la LOT devienen inequívocamente inconstitucionales. El primero, por cuanto exige que el procedimiento conflictivo dé inicio con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato expondrá sus planteamientos, etc, y el último que en su literal "b" establece que el sindicato, la federación o confederación que plantee la huelga, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento.

Se muestra así un régimen que vendrá a hacer más rígidas las disposiciones en materia de huelga y que coloca su titularidad, materialmente, en cabeza de las organizaciones sindicales. No dará inicio a la vía conflictiva, requisito previo a la huelga, si el procedimiento fuese incoado por un grupo de trabajadores no sindicalizados o al margen de sus propias directivas sindicales. ¿Qué habría de concluirse, por ejemplo, si la base de trabajadores en desacuerdo con actuaciones de la dirigencia sindical plantea directamente un conflicto a su empleador?: en principio su improcedencia, por no cumplirse los requisitos anotados antes o, en su defecto, procedería desaplicar las normas anotadas -475 y 497 de la LOT- por violatorias del artículo 62 Constitucional, única solución jurídicamente conciliable con esta última.

2.d.-Del objeto de la Huelga: La Huelga Contractual.

El objeto de la huelga permanece regulado en los mismos términos de la legislación derogada y así no supera -y en ello la LOT es absolutamente restrictiva como lo fue el Reglamento de 1973 que le sirvió de inspiración y base literal (Art. 386)- el ámbito de las huelgas contractuales. El objeto del conflicto y en su caso de la huelga será por tanto lo relativo a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo (Art.497 LOT, literal "a"). Se trata de las huelgas contractuales o convencionales porque su objeto no excede del ámbito de las condiciones de trabajo y

¹³.Sobre ello había advertido el Dr.Rafael Alfonzo Guzmán, apud "Un juicio de valor sobre la nueva LOT ", Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello No.42, junio de 1991, p.84.

se intenta solo ante el empleador por ser él, exclusivamente, el llamado a atender el objeto de lo reclamado.

Por fin, la definición que hace suya la LOT (Art.494), que se traslada textualmente del Reglamento de 1973 (Art.385), entiende la huelga como una suspensión colectiva de labores, con lo cual se perdió la oportunidad de establecer alguna orientación legislativa sobre modalidades de huelga, lícitas en otros países, que no acarreen la suspensión de labores o que lo hacen de forma peculiar, por todas: las huelgas intermitentes, de brazos caídos, a la inversa o que suponen, por contra, una sobre-producción de bienes y servicios, huelgas de celo y reglamento, etc.

2.e.-Las Huelgas de Solidaridad.

Las huelgas de solidaridad devienen imposibles en la práctica a no ser, como reza el artículo 502 de la LOT, que se produzcan en la jurisdicción de la Inspectoría donde esté planteado el conflicto principal. De tal modo, un conflicto de carácter colectivo podrá tener manifestaciones de solidaridad en las propias categorías profesionales afectadas o en otras, siempre y cuando se verifiquen en la jurisdicción de la Inspectoría donde se planteó el conflicto principal, con lo cual el ejercicio de derechos colectivos se ve limitado en el espacio por divisiones administrativas o jurisdiccionales que distan de permitir la espontaneidad que cabe esperar de un conflicto colectivo y de la solidaridad que pudiese darse entre los distintos sindicatos.

Si a ello se añade que las huelgas deberán producirse en el ámbito exclusivo de la empresa, como se lee en el Art.497 Literal "b" de la LOT, en la práctica resultan virtualmente improbables las huelgas de solidaridad y las huelgas en el ámbito de la rama de industria o actividad.

2.f.-Huelga en las inmediaciones del lugar de Trabajo.

Parcialmente se reproduce el Art.385 del Reglamento de 1973 en el 495 de la LOT; en ambos dispositivos el ejercicio de la huelga pretende limitarse a la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo. Así pareciera negada la posibilidad de su permanencia en el lugar de trabajo, aun sin mediar violencia, situación que parece haber advertido el legislador. En efecto, la transcripción del Art.385 del Reglamento, a propósito de la definición de la huelga, no se hace en la LOT de modo literal.

El Reglamento reconocía el derecho de los trabajadores a suspender colectivamente la prestación del trabajo -en ello no hay cambio en la LOT- y el de no concurrir al local de la empresa donde debía prestar trabajo durante la huelga, disposición esta última que suprimió la Ley Orgánica de Trabajo. El derecho de no concurrir no puede acarrear la ilicitud de la concurrencia, más bien de la permanencia, aun sin laborar, en el lugar de trabajo, por lo que no pareciera haber en aquella norma reglamentaria, tampoco en la de la LOT, una prohibición de ocupación pacífica del lugar de trabajo por no sancionar la Ley una prohibición expresa en este sentido y en resguardo del principio de reserva legal, constitucionalmente sancionado, respecto de la regulación de la huelga.

Nos pronunciamos por la licitud de la permanencia de los huelguistas en los lugares trabajo, solución no ciertamente novedosa porque es práctica aceptada en varios países europeos.

Con todo, en el plano comparativo que estamos adelantando, surge la apariencia, no fácilmente desvirtuable, de que la huelga puede sólo producirse en la inmediaciones del lugar de trabajo con lo que obraría a partir de la LOT una adicional restricción respecto del ejercicio de la huelga.

2.g.-Requisitos para la constitución de organizaciones sindicales de trabajadores.

En este particular, tampoco se flexibilizan los requisitos para la organización de los trabajadores, específicamente, respecto del número requerido para constituir sindicatos. Ciertamente es que el número exigido para constituir sindicatos, producto de una presión sindical que a última hora cristalizó positivamente y de la cual da cuenta la exposición de motivos que se publica en la Gaceta Oficial del 20 de diciembre de 1990, Nº 4240 extraordinario, se dejó en 20 y 40 trabajadores, respectivamente, para constituir sindicatos de empresas y sindicatos profesionales.

Conviene insistir en que la determinante mayoría de las empresas en Venezuela no reúnen 20 trabajadores y por tanto se impone evaluar que los sindicatos de trabajadores no dependientes vean elevar a 100 el número necesario para su constitución y los sindicatos regionales o nacionales a 150 (cfr., LOT Arts.417 y 418).

Como otras tantas veces han podido "flexibilizarse" los requisitos para la organización de trabajadores en sindicatos de empresa, profesionales o de cualquier otro tipo. Al contrario, en algunos casos se reproducen normas vigentes -sindicatos de empresa o profesionales- y en otros se aumentan ostensiblemente el número de trabajadores requeridos para constituir, por ejemplo, sindicatos de trabajadores no dependientes, componentes muy importantes estos últimos del SIU.

2.h.-Favorecimiento del Fraccionamiento de Empresas; Despidos Masivos.

Algunas disposiciones de la LOT, en cierto modo, vienen a favorecer el fraccionamiento de las empresas o, en todo caso, de las relaciones de carácter colectivo en ese ámbito. En efecto, para que se verifique un despido masivo en empresas de menos de 50 trabajadores es menester que él afecte a 10 trabajadores.

El legislador parece no entender que lo que caracteriza a las empresas del SIU, independientemente de las formas de medición que respecto de él se asuman, es que en ellas con toda probabilidad no existirán 10 trabajadores en plantilla lo que haría virtualmente imposible que se produzcan despidos masivos en las empresas de este tipo, pues no habrá 10 trabajadores a quienes despedir, estimulando el fraccionamiento de empresas. Ello es particularmente relevante en tanto alguno de

los problemas que no merecieron de la reforma ningún tratamiento específico fue, precisamente, lo relativo a la situación jurídica de los grupos de empresas.¹⁴

2.i.- Sanciones a la Directiva Sindical; Sanciones por Incumplimiento Patronal.

Las sanciones a la directiva sindical, como la prevista en el artículo 640 de la LOT, surgen como un corolario de las tendencias que el ejercicio comparativo asumido trata de demostrar. Si se confrontara, como haremos inmediatamente, con algunas sanciones tipo que la LOT establece respecto de los empleadores podrá verificarse lo apuntado.

El artículo mencionado establece para las infracciones relativas a los conflictos colectivos, pena de arresto policial de 5 a 20 días; se trata de una disposición proveniente del Art.272 de la Ley derogada. Conviene pasar revista, ahora, de algunas sanciones por incumplimiento patronal establecidas en la LOT; veamos algunas:

El desacato a la citación del Inspector ocasionará una multa que va desde 1/8 a un salario mínimo (Art.658). Para el momento de la sanción de la Ley, (1989), el salario mínimo urbano era de Bs.4.000,00 mensuales.

El incumplimiento de la duración máxima de la jornada se sanciona con una multa que va desde 1/4 del salario mínimo a un salario mínimo. El incumplimiento a las normas de protección de la maternidad y a la familia se sancionan con multa de uno a 4 salarios mínimos.

Ahora bien, lo más sintomático del desequilibrio y de un sistema de sanciones hondamente flexibilizado, entre otras razones porque no persuade suficientemente frente a intenciones eventuales o concretas de incumplimiento patronal, es que la Ley no estableció la necesaria vinculación de la materia con el número de trabajadores afectados por el incumplimiento patronal, con el tamaño de las empresas o con el número de trabajadores pasibles de la violación imputada al empleador.

En una palabra, ¿de qué empresas estamos hablando?; porque al establecerse en la LOT un tratamiento igualitario entre microempresas y poderosas empresas del sector industrial o del comercio se estimula materialmente a incumplir la normativa, pues para las grandes empresas el dicho régimen viene a traducir un abaratamiento evidente del coste de la violación de la Ley.

A su lado, la LOT deja vigente una norma que prevé pena de arresto para los instigadores del conflicto. El tenor de su artículo 640 reproduce un caso típico de imputación aberrante, pues se sanciona a los instigadores de la infracción en caso de conflictos colectivos o, de no identificárseles, a los miembros de la respectiva Junta Directiva.

¹⁴ Con excepción del artículo 177 que establece que "la determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada". Salvo esta disposición ninguna otra de la LOT refiere al "holding" o al grupo de empresas.

Es cierto que la norma también puede tener como receptor a los patronos, no obstante y como la experiencia muestra, no suelen ser ellos quienes ejercitan el derecho de huelga en Venezuela, con lo que el dispositivo pende particularmente sobre las directivas sindicales.

2.j.-Actividad Sindical de los Colegios Profesionales y de las Cámaras de Comercio.

La nula incidencia de los sindicatos patronales en Venezuela llevó al legislador a reconocer la actividad sindical de la Cámaras de Comercio, disposición que, por lo demás, estimamos cónsona con el Convenio número 87 (OIT). No obstante, otras disposiciones como la del Art.405 LOT vienen a reconocer el derecho a la actividad sindical de los Colegios Profesionales con lo que se posibilitó un claro supuesto de competencia desleal de estos últimos respecto de los Sindicatos. El Colegio Profesional no conoce, ni está obligado a respetar, principios de libertad sindical, pues por Ley, opera sobre la base de afiliaciones obligatorias.¹⁵

La LOT vino a generalizar dos antecedentes sorprendentes y de dudosa constitucionalidad. Son ellos, el de la Ley de Ejercicio de la Farmacia de 1978 y, específicamente, el de la Ley de Ejercicio de la Medicina de 1982, que reconoció el derecho de la Federación Médica Venezolana a la negociación de condiciones colectivas de trabajo.

Competencia desleal ésta porque la actuación sindical del Colegio Profesional, que se sirve de la filiación obligatoria, vendrá a determinar que los sindicatos pierdan incidencia en capas medias profesionales. Así como la experiencia sindical prendió en algunos sectores profesionales como el de los periodistas y su Sindicato de Trabajadores de la Prensa (SNTP), la experiencia de organización de los profesionales de la salud del sector público privilegió siempre el rol de los Colegios Profesionales. Se pierde, además, la oportunidad de estimular más bien la concurrencia de Colegios y Sindicatos, cada uno en su particular ámbito de actuación.

El Colegio Nacional de Periodistas y el nombrado SNTP muestran una experiencia exitosa en tal sentido.

La Ley Orgánica del Trabajo no sólo no flexibiliza los requisitos para la formación de organizaciones sindicales sino que, además, generaliza el antecedente de las dos leyes anotadas, a propósito del ejercicio de típicas actividades sindicales por los Colegios Profesionales.

2.k.-Otras Situaciones de Carácter Colectivo.

Por fin, concluimos esta muestra de situaciones de carácter colectivo indicando que la LOT amplía los requisitos para las convocatorias de las Reuniones Normativas Laborales que no son otras que las Convenciones Obrero-Patronales

¹⁵.Un comentario antecedente sobre el tema puede leerse en Alfonso Guzmán, Apud, " Un juicio de valor sobre la reforma....", op cit., p.87.

reguladas en el derogado Decreto Ley 440 de 1958 como se muestra del literal "c" del Art.529 de la LOT. Se mantiene la incertidumbre sobre si se suprimió en efecto el "lock-out" o derecho de cierre patronal a propósito del tenor de los artículos 34 y 470 de la LOT.¹⁶

III.Un comentario urgente a los Decretos Nº123 y 124 del 13 de abril de 1994

Concluida la redacción de este artículo, el Ejecutivo Nacional promulgó los Decretos 123 y 124 del 13 de abril de 1994 por los cuales se fijó el salario mínimo en Bs.15.000,00 para los trabajadores urbanos y en Bs.12.500,00 para los trabajadores del campo, con lo que se mantiene una ya histórica discriminación en desmedro de estos últimos.

En ambos casos se estableció que en tanto el incremento del salario mínimo exceda del 30% del salario del trabajador, no se considerará en el salario de base para el cálculo de las prestaciones, indemnizaciones y beneficios concedidos de conformidad con la Ley..." (Art.2 de ambos decretos).

El grave antecedente que se deja sentado justifica hacer algunas consideraciones:

1) Por vez primera, la tendencia a la desagregación del salario de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones sociales, una de las más evidentes manifestaciones de la flexibilización del régimen salarial, afectó a los salarios mínimos con lo que se muestra el ámbito de influencia de esta tendencia.

2) El Ejecutivo, con exceso manifiesto, se abrogó la potestad de decretar que solo un porcentaje del incremento que resulte del nuevo salario mínimo fijado será imputado al salario de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones exigibles al término de la relación de trabajo, decisión que se fundamenta, según se lee en el texto de ambos decretos, en las facultades que dice el Ejecutivo le confieren los artículos 138 y 172 de la LOT.

Como se muestra, el Ejecutivo Nacional da a la fijación de un nuevo salario mínimo el mismo trato que a los aumentos generales de sueldos y salarios, por ello se sirve del artículo 138 LOT y de las atribuciones que éste le confiere respecto de los "... aumentos de salario que el Ejecutivo estime necesarios para mantener el nivel de vida de los trabajadores...".

En el supuesto de aumentos de salarios acordados por vía ejecutiva, asiste al Ejecutivo Nacional la potestad de establecer que si el aumento excede del 30% del salario del trabajador, pueda tal aumento ser considerado en todo o en parte para el

¹⁶.Otras tantas manifestaciones de flexibilidad en la LOT apunta Oscar Hernández Alvarez, Apud," La Evolución del Derecho del Trabajo en Venezuela" incluido en la obra "Las Ciencias Jurídicas Venezolanas en el Umbral del Siglo XXI", AA.VV, edición conjunta del Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, de la UCV, UCAB, UCLA y de la Academia de Ciencias Jurídicas y Políticas, Barquisimeto 1993. pp.45-50.

salario de base a los fines del cálculo de las prestaciones e indemnizaciones (Art.138 literal "b", LOT "Capítulo I. Del Salario").

Pero al mismo tiempo, ambos decretos se fundamentan, además, en el artículo 172 LOT que establece la potestad del Ejecutivo de "fijar salarios mínimos obligatorios", disposición esta última, que se halla el Capítulo III de LOT (Del Salario Mínimo) y que con arreglo a un criterio de especialidad sería, a no dudarlo, de aplicación preferente.

En el régimen legal de los salarios mínimos incluidas las potestades reconocidas al Ejecutivo en tal sentido, ninguna le autoriza a ordenar una imputación solo parcial del salario mínimo sobre las prestaciones e indemnizaciones.

Que cuando se fija por vía ejecutiva el salario mínimo se obra en distinto supuesto al del aumento de sueldos y salarios, lo prueba que la LOT al referirse a los salarios mínimos no usa la voz "aumento" sino "fijación". Con corrección la LOT reitera el carácter tarifario del salario mínimo (Arts.167, 169 y 171), esto es el establecimiento de una banda salarial por debajo de la cual nadie puede ser contratado. Es esa precisamente la razón por la cual en algunos países al salario mínimo se alude como salario vital o de subsistencia.

Por ello se explica que en el artículo 138 de la LOT se lea "...podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios..." y en el 172, por contra, "...podrá fijar salarios mínimos...". Lo mismo se lee en el artículo 167 LOT. Aún más, la voz "*aumentos de salarios*" no se lee en ninguno de los artículos del Capítulo II (Del Salario Mínimo) lo que explica que en el dicho régimen nada autorice al Ejecutivo a ordenar imputaciones solo parciales del salario a los fines del cálculo de las prestaciones e indemnizaciones. De tal manera, el Ejecutivo Nacional no puede abrogarse la prerrogativa de considerar la fijación del salario mínimo como si de un aumento general de sueldos y salarios se tratara.

3) Más grave aún resultan las distorsiones que en la ordenación general de los salarios en Venezuela iniciativas de este tipo suponen; demos por cierto que, al menos formalmente, ningún trabajador se supone podría subsistir con un salario por debajo del mínimo fijado. Pues bien, el Decreto viene a permitir que quien devengue el peor o más bajo de los salarios posibles, ni siquiera pueda aspirar a que sus prestaciones, indemnizaciones y demás débitos laborales sean calculados en base a ese salario.

4) A su lado, las discriminaciones que el Decreto posibilita parecen evidentes y seguramente impresentables en momentos en que el país atraviesa una muy seria crisis social y, con ella, un marcado deterioro de los salarios reales. Imaginemos que un trabajador devengaba el anterior salario mínimo de Bs.9.000,00. En virtud del nuevo salario mínimo fijado pasará a devengar Bs.15.000,00 con un incremento de Bs.6.000,00. Como quiera que el aumento "excede" del 30% a su anterior salario, no se imputarán al salario de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones el exceso del dicho 30%, con lo que el restante 70% de los Bs.6.000,00 de incremento, no irán al dicho salario. De tal modo, los empleadores podrán con creces

financiar el "aumento salarial" con lo que el decreto les permite ahorrar en virtud de que el 70% del incremento no impactará los pasivos laborales.

5) Ahora, imaginemos que el anterior salario de un trabajador fuese de Bs.14.000,00 mensuales. Si, ahora, en virtud del Decreto de Salario Mínimo devengará Bs.15.000,00, entonces en su caso el incremento fue de menos del 10% del salario anterior, lo que no autoriza al empleador, por tanto, para imputar al salario de base solo una parte del dicho "aumento". Si al trabajador aquí considerado le fuesen liquidadas las prestaciones sociales y demás indemnizaciones al término de la relación de trabajo, el salario de base a considerar será de Bs.15.000,00, mientras que en el caso examinado en el anterior número, el salario a considerar será de Bs.11.700,00, con lo que el Decreto posibilita que dos trabajadores de igual salario sean liquidados con arreglo a dos bases de cálculo diferentes, en abierta violación del principio de no discriminación.

6) Por fin, si se considera el efecto que normalmente toda fijación de salarios mínimos supone para la estructura general de sueldos y salarios, el Decreto sirve para apuntalar otras situaciones discriminatorias. Imaginemos, esta vez, que la política salarial de una empresa dicta que el supervisor devengue un salario de Bs.10.000,00, mayor al del supervisado y que este último devengaba el salario mínimo. Así, siempre en el ejemplo asumido, el supervisor ganaba Bs.19.000,00. Promulgado el Decreto 123, y en atención a la política de la empresa, el supervisor pasará a devengar Bs.29.000,00, con lo que operará el natural "efecto ascensor" que toda nueva fijación de salarios mínimos tiene sobre la ordenación general de los salarios.

Si el supervisado fuese liquidado por haber renunciado a su trabajo lo será con base a un salario de Bs.11.700,00, mientras que el supervisor lo sería con base a su salario íntegro, esto es Bs.29.000,00. De tal manera, quienes menos ganan tendrán liquidaciones, tendencialmente, en base a salarios más bajos aun cuando ellos mismos hayan contribuido a posibilitar, en fin de cuentas, el aumento de salarios de otros trabajadores con remuneraciones por encima del mínimo.

IV. A modo de Conclusión.

A) Si se compara el tratamiento de los derechos individuales y colectivos en la LOT se evidenciará que la flexibilización operó de desigual manera respecto de unos y otros. La flexibilización en el plano de los derechos individuales y particularmente los indudables avances que en esa materia la Ley determinó, por todos; la protección de la trabajadoras-madres, o la reducción de jornada para algunas categorías específicas, etc; fueron pagadas o compensadas, según se le mire, con derechos colectivos; bien que algunos de ellos permanecieron no convenientemente regulados, bien que otros vieron restringir, más aún, sus requisitos de ejercicio.

B) Si de algo no puede acusarse a la LOT es de no haber flexibilizado disposiciones llamadas a regular las condiciones de trabajo. Flexibilización que,

como se muestra, atendió de desigual manera a las relaciones individuales y colectivas.

De lo que sí podría responsabilizársele es de no "desregular" las condiciones de prestación de servicios dependientes o por cuenta ajena. La LOT no es ciertamente un instrumento para la desregulación de las relaciones de trabajo y no lo es, y ello quizás sea su principal que no único mérito, porque con seguridad atiende a la disposición constitucional que reconoce que "el trabajo será objeto de protección especial" (Art. 85), consagración a tal rango del principio de tutela.

Ello no es poco en momentos como los actuales donde no es usual que la legislación social resista a la moda de la desregulación y a la religión del mercado.

C) Las desventajas comparativas del país respecto del mercado externo difícilmente se expliquen por las excesivas "rigideces" de nuestra legislación laboral. Al contrario, las ventajas de Venezuela respecto de sus costos laborales comparativos con más probabilidad responden a sus niveles salariales actuales. El salario mínimo nacional que acaba de fijarse - que con todo lo ubica a menos de 100 US \$ al mes - derogó uno anterior con más de dos años y medio de vigencia en medio de la situación social conocida.

La exigencia de más flexibilización acaso esconda una real intención o aspiración de desregular el mercado de trabajo, lo que pasaría por derogar legislación social como un requisito inexorable, según, para salir de la crisis económica. Por ello la flexibilización ha dejado de ser un "debate interesante" para mostrarse como un "debate interesado".

EL GREMIO DE ARTESANOS Y EL IMAGINARIO COLECTIVO DE UN
PENSAMIENTO POLITICO-ECONOMICO.

José Edgardo Salerno¹

SUMARIO. Introducción. I. El principio de la Economía. II. El trabajo, un concepto vital. III. El manifiesto anticomunista. IV. La literatura comunista como el elemento integrador. V. Hacia una definición del pensamiento económico del Gremio de Artesanos. VI. Conclusiones. VII. Fuentes Consultadas: Bibliográficas y Hemerográficas.

INTRODUCCION

El siguiente estudio tiene como intención tratar de definir y conocer las corrientes ideológicas que estaban en el tapete de la vida nacional, en el momento en que se hacía necesario discernir sobre aquellos tizones provenientes del fuego ideológico de la "incendiada" Europa.

Pero para comprender ese tapete hay que voltear la mirada hacia las corrientes económicas que por muchos años habían señalado el camino de la modernidad europea en el siglo XIX, y que serán confrontadas por aquellas doctrinas socialistas que suponían un nuevo orden filosófico-político de la humanidad. Estas, por obligatoriedad, pretendían suplir y estructurar las viejas teorías económicas que regían a la antigua Europa. Se fundamentaron en el socialismo utópico y alcanzaron su clímax en las discusiones de los congresos de trabajadores conocidos como la *Primera Internacional*. No se pretende aquí hacer un estudio de la presencia de las doctrinas socialistas en Venezuela, simplemente reflejar y tratar de descifrar el pensamiento que transcurría en las mentes de algunos miembros del Gremio de Artesanos, en torno a las corrientes político-económicas que en Europa ya tenían mucho tiempo en difusión. Por consiguiente, este estudio se centra en lo que pudiera ser la proyección del pensamiento del artesanado: su órgano divulgativo, *El Obrero*, el cual fue impreso únicamente en el año de 1879.

Con ello, se procurará poner de manifiesto el imaginario de un sector socio-económico que cada vez iba adquiriendo más fuerza y mayor definición. Y,

¹ José Edgardo Salerno egresó de la Escuela de Educación Mención Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 1992. Actualmente está culminando el Postgrado de Historia de Venezuela en la UCAB. Este trabajo es parte de una investigación que está realizando para su Tesis de Maestría.

evidentemente, sus únicos paradigmas se hallaban, por identidad, en las consignas que, en su geografía, lanzaba la Primera Internacional como diligencias hacia el unionismo obrero.

No se les podría catalogar como nuevas ideas, pero para el ideario constructor de la segunda mitad del siglo XIX venezolano, aunque tardías en su crónica, se retoman y difunden (sin asimilárseles) en el momento justo en que la composición social y económica adquiere otras condiciones y características, producto de los cambios que profesa la transformación de la modernización guzmancista.

Decimos que se retoman, pues esta experiencia socialista no es innovación. Ya desde la década de 1850, ese aroma izquierdista impregna el panorama de la sociedad. Historiadores como Germán Carrera Damas, Julio Godio y Federico Brito Figueroa, se han dedicado a estudiar los orígenes del Socialismo en Venezuela.

Pero es a partir de 1870 cuando ese olor adquiere mayor concentración y se le otorga más significancia que en años anteriores. La razón estaría en que para este momento comienzan a llegar a América Latina algunos exiliados políticos de la Comuna de París, así como otros difusores del Socialismo. Países como Argentina, Chile, Brasil y Colombia habían internalizado las ideas de estos fugitivos, y, desde esta geografía, harían eco en Venezuela.

Sin embargo, esa resonancia será poco sonora si se le compara con las muy escuchadas corrientes liberales que, desde el inicio del ensayo republicano paecista, actúan como faro conductor del pensamiento económico nacional. Lo que a continuación se presenta es un ejemplo de ello.

I. El Principio de Economía.

Antes de entrar en profundidad al estudio del pensamiento económico que regía las mentes de los dirigentes y voceros del Gremio de Artesanos, es conveniente, además de necesario, detenerse en la particular definición que, de la ciencia económica, hacen los representantes de este sector. Sabiendo esto, es mucho lo que se logra en esta búsqueda por definir las ideas económicas por las que se inclinaban. La interpretación que de esta ciencia social hace el periódico *El Obrero*, es de gran ayuda, ya que puede evidenciar la significancia que le daban, el conocimiento que poseían y la utilidad que adquiriría la economía en el pensamiento de la sociedad, y, a su vez, puede servir de constructor de ese imaginario colectivo en pos de una reflexión económica, del siglo XIX. Este impreso, que sirvió de vocero al Gremio de Artesanos por no más de un año, logra precisar en el número 4, del 26 de abril de 1879, el discernimiento en torno a la Economía, la cual está considerada como el "...áncora de salvación de las clases menesterosas, y aun de las pudientes".² Estaría entonces predestinada la Economía a salvar el destino de la humanidad frente a todo infortunio y desventura. Sería tratada como una guía espiritual que "...apareció en la conciencia del hombre como una virgen tutelar, emblema de la esperanza."³

². "A los artesanos de Venezuela", *El Obrero*, Caracas, 26 de abril de 1879, N° 4.

³. Idem

Aunque en todo este imaginario se le considere a la economía como la salvación de las clases pudientes (?), la ciencia es, en especial, para los desamparados:

De sus manos piadosas caen constantemente las blancas flores de la virtud para hacer más halagüeño el áspero camino de los pobres.⁴

Ante tal responsabilidad, la economía casi se convierte en un ángel salvador que toma de la mano al miserable para hacer de su transición un camino de esperanza. La economía no tenía pues científicidad alguna. Se le veía directamente relacionada al trabajo remunerado, porque el sistema esclavista, según *El Obrero*, careció de todo principio económico:

...no ha habido pueblos económicos, porque la Economía es una virtud compañera del *trabajo*, y este fue siempre considerado como triste herencia de las razas esclavas.⁵

Quiere decir que no aparece la ciencia sino hasta después de abolida la esclavitud en las sociedades y, específicamente, cuando el hombre desarrolla las zonas urbanas, según lo indica el siguiente párrafo:

El trabajador abandona sus harapos y sus cadenas para vestir los arreos del ciudadano. Entonces fue cuando volvió al mundo la Economía, enviada por Dios...⁶

Se convierte así en una ofrenda que hace El Supremo a sus hijos preferidos: los pobres. Por otro lado, se le caracteriza al menos un principio social:

La Economía casi es más bien condición que consecuencia del trabajo. El hombre económico es enemigo de la ociosidad. (...) Una sociedad laboriosa, lo mismo que una familia, es naturalmente económica..., engendra en ella ciertas ideas de independencia y de bienestar que la hacen regularizar su vida...

En Venezuela falta ese hábito saludable de la Economía.⁷

Como se señaló anteriormente, esa condición es exclusiva del trabajo no esclavista y aunque "genere en ella ciertas ideas de independencia", más adelante la misma literatura del periódico reconocerá en sus artículos, de manera inconsciente, que son ciertas ideas vagas y lejanas.

4. Idem

5. Idem

6. Idem

7. Idem

Dentro de esta búsqueda de definición toma como paradigma al suicida Zenón, citando: La Economía es la práctica del estoicismo.⁸

A manera de paréntesis, la escuela de Zenón tenía como filosofía un sistema en el que la ética tiene como principio fundamental vivir abnegadamente en la práctica de la virtud. En el capítulo correspondiente al moralismo liberal, se profundizará sobre este factor ético, principio fundamental para la comprensión del pensamiento económico de *El Obrero*.

En definitiva, la búsqueda de una conceptualización en torno a la Economía, carece de toda razón, metodología, leyes, principios, requisitos, comportamientos y factores que pretendan una cientificidad. Se le puede tildar de retórica, para no hacerle parecer una vocación, una doctrina religiosa enviada por el mismo Dios.

II. El Trabajo, un concepto vital.

Como se vio en el capítulo anterior, la intención de esclarecer la economía, obligó a definirla como un principio inseparable de la actividad laboral remunerada. Con el fin de ir ilustrando la idea económica, o quizás la político-económica, que prevaleció en este cuerpo institucionalizado de los artesanos, este capítulo pretende centrarse en torno a un factor preponderante tanto para las ya establecidas doctrinas liberales, como para las "incipientes" doctrinas socialistas: el trabajo. En el epígrafe de un artículo del mes de abril, se lee:

El trabajo es una necesidad, porque sin él no se conserva la vida.
Cuanto más adelante la civilización, más honrado es el trabajo por la opinión y las leyes.

M.Colmeiro⁹

Esta distinción que encabeza el artículo titulado *El Trabajo*, como indica, es tomada de Manuel Colmeiro (1818-1894), un economista español miembro del partido fusionista (de corriente liberal), quien se distinguió por sus profundos conocimientos sobre los asuntos económicos y sociales. Con el fin de conocer su inclinación doctrinaria, citemos algunas de sus obras de orden económico: Memoria sobre el método más acertado de remediar el mal inherente a la extrema subdivisión de la propiedad territorial en Galicia (1840); Tratado elemental de Economía política ecléctica (1845); Tratado elemental de Economía política (4ta. edición 1873) y tradujo los Principios de Economía Política de Droz.¹⁰

⁸.Idem

⁹.LISIAS: "El Trabajo", en: El Obrero, Caracas, 5 de abril de 1879, N°1

¹⁰.Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana, Barcelona, Tomo 14, p.94.

Además de la supuesta influencia que refleja la intención de darle alguna significancia al término laboral, el artículo continúa dictando su relevancia:

El Trabajo. Bendito sea, sí, bendito sea, porque lleva en su seno el bienestar del hombre, la alegría de la familia y el engrandecimiento moral y material de la sociedad...es símbolo de progreso..., es el más poderoso sostén del orden en la libertad.

Y por eso los enemigos del trabajo son los más encarnizados enemigos de la sociedad. (...) ¿Cuál es una de las causas de esas guerras fatricidas que embrutece a los pueblos, sino el horror al trabajo, horror que trae por compañero al robo, sea cual fuere el disfraz bajo el que este se oculte?¹¹

Carga en fin, este factor, con calificativos que exaltan la moralidad, la felicidad, el orden y el progreso; y a través de ellos se podría ir moldeando el ideal que se pregona a través de las figuras del periódico.

En la misma cita es notoria la actitud que toman los articulistas de *El Obrero* frente a "los enemigos del trabajo", sin importar la forma en que estén representados. Seguramente se hace alusión aquí a los movimientos políticos-sindicalistas que en la Europa de la Asociación Internacional del Trabajo, estaban actuando desde hace ya muchos años, y que definían sus posturas como contrarias a todo tipo de represión de la libertad individual, entre ellas el trabajo.¹²

En otro artículo, se pretende hacer una reseña histórica de lo que ha sido la evolución del trabajo. Paseando por los parajes de sus condición servil y esclava, al cambio que condujo la transformación de la sociedad antigua a consecuencia de la Revolución Francesa, considerando al trabajo como el primer benefactor de este proceso.

En dicho artículo pretende una conceptualización al considerarlo como el plan moral de la Creación y una ley del orden moral del Universo.¹³ Como se nota, la moralidad va a estar presente siempre en el discurso económico, para defender la libertad individual al trabajo y negar a los "enemigos del sistema", a pesar de que esa negativa, en el discurso de *El Obrero* sea poco esclarecedora.

En el siguiente capítulo, la posición que adopta el Gremio frente al Comunismo determinará otras posturas en cuanto al trabajo, las cuales servirán de complemento en la definición de su concepto, y, supuestamente, descifrándolo por medio de la actividad laboral, su corriente ideológica para con el mundo económico.

11. LISIAS: "El Trabajo", en: *El Obrero*, Caracas, 5 de abril de 1879, N°1

12. Para este punto: Angel Cappelletti: "Bakunin y el Socialismo Libertario, Caracas, 1986.

13. "El siglo es nuestro", *El Obrero*, Caracas, 19 de abril de 1879, N°3.

III. El manifiesto anticomunista.

En la mayoría de los textos de *El Obrero*, la posición que se adopta frente al Comunismo es de total desprecio, aunque otras veces lo aclame y elogie. Se verá exclusivamente en este capítulo, la actitud de rechazo extremo ante esta doctrina, y una pretendida razón que intente explicar dicho contraste. En este sentido se lee en una columna titulada *El Trabajo*, lo que sigue:

Existe un sistema feroz, si así puede llamarse, un sistema que lleva consigo la muerte, la desolación, la ruina de todo derecho, y cuya funestísimas doctrinas y diabólicas tendencias han sembrado ya sus estragos en la culta Europa. Ese sistema es el Comunismo.¹⁴

Casi como una diabólica aparición, ese fantasma comienza a espantar en tierras americanas, quizá tardíamente, los efectos de la Comuna de París y la actuación de la Asociación Internacional de Trabajadores, que desde la década de 1860 había comenzado a preocupar a muchos intereses europeos, llegan a Venezuela en el momento en que la composición de las estructuras socio-económicas así lo ameritan. Los argumentos del rechazo lo justifican así:

El principio en que se basa no es posible que sea más absurdo, ni sus medios más asoladores, ni más terrible el fin que se propone.

Pues bien, ese principio, esos medios, ese fin, reconocen, á mi ver, un sol o origen: el horror al trabajo.

...si el Comunismo clama por la abolición del derecho de propiedad, alcanzado su objeto el trabajo se haría innecesario y odioso por infecundo, y sin él la sociedad se hundiría en el más desordenado caos, y todos los derechos desaparecerían, quedando el hombre, en sus relaciones con los demás de su especie, á la merced del más fuerte. Herida de muerte la propiedad, se hierde también de muerte el trabajo. Razón por qué el Comunismo tiene su origen en el horror al trabajo. Trabajar todos para todos es una idea que no sé como pueda realizarse. El hombre que trabaja tiene derecho perfecto é invulnerable á saborear el fruto de su trabajo...¹⁵

Se cree, entonces, en el derecho individual al trabajo, argüido por el derecho de propiedad y hasta por el de sociedad. No se concibe el horror al trabajo por el que clama el Comunismo; esto, pareciera más bien una confusión de ideas entre la doctrina en mención y la corriente colectivista del ácrata Alejandro Bakunin, quien sonaba como un hombre totalmente libre, que no estuviera atado, como ya se dijo, al trabajo opresor y limitante.

¹⁴. LISIAS: "El Trabajo", en: *El Obrero*, Caracas, 5 de abril de 1879, N°1

¹⁵. LISIAS: "El Trabajo", en: *El Obrero*, Caracas, 5 de abril de 1879, N°1

Tal vez no se podría hablar a ciencia cierta de una confusión que de las ideas socialistas tenían los voceros gremiales, quizá, se podría apreciar una falta mayor de información sobre sus intenciones. Si se lee el artículo del 2 de agosto de 1879, titulado *Socialismo*, dice:

....cuán pernicioso sería á los pueblos la adopción de tal sistema, que conocido también con el pomposo nombre de la Internacional, fueron á predicar á los países escandinavos tres fugitivos de la Commune: Pio, Geleff y Brix.¹⁶

Si bien eran muchas las vertientes e inclinaciones de los miembros dirigentes de la Internacional, para el resto del mundo, todo lo que representaba y significaba Socialismo estaba concentrado en ella. A lo mejor a ello se deba la relación Socialismo-Internacional.

Lo que llama la atención es el por qué se reniega de una institución que, como la Asociación Internacional de Trabajadores, brindaría al Gremio de Artesanos una propaganda gratuita que, en cierto modo, iría acorde con sus intereses de integración. Es además, un rechazo contradictorio pues, en el primer número que publicó *El Obrero*, se usa como epígrafe una cláusula de la Internacional de Ginebra:

La emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos. Congreso internacional de trabajadores de Ginebra 1866.¹⁷

De igual forma, los fugitivos en mención seguramente eran miembros de esa Internacional que la prensa propaga orgullosamente. A pesar de no haberse hallado alguna reseña biográfica de estos communards, es probable que hubieran sido partidarios de Proudhon, como lo fueron la mayoría.¹⁸

Como se indicara en líneas anteriores, la inclinación tomada por la Internacional había preocupado a algunos sectores de la sociedad europea, y luego de los acontecimientos de la Comuna de París, preocuparía a muchos. Hasta los mismos dirigentes de aquella institución se vieron pusilánimes ante los hechos; a partir de entonces, se inicia la decadencia de esta asociación obrera. Tal vez por este motivo,

¹⁶.LISIAS: "El Trabajo", en: *El Obrero*, Caracas, 2 de agosto de 1879, N°1

¹⁷.*El Obrero*, Caracas, 5 de abril de 1879, N°1

¹⁸.GDH Cole: "Historia del Pensamiento Socialista".México.1980.Tomo II,pp.141-150.

sería visto por los artesanos como una doctrina perniciosa, como apunta la cita antepuesta. Es así como no se pronuncia una bienvenida a esas ideas "revoltosas", pues conociendo sus medios, reclaman:

Maldecimos las revoluciones por lo que tienen de mortíferas y ruinosas para los pueblos.(...) No. No queremos revoluciones a mano armada.¹⁹

Y para que no le queden dudas al lector de *El Obrero*, seguirán sumándose otras justificaciones de su rechazo:

¿Qué consecuencias derivaría un gobierno que impusiese á los hijos de su nación la obligación ineludible de asociarse todos á nombre del principio que tratamos? Que ese vilipendio hecho á la libertad del hombre, que esa reglamentación absurda,...porque despertándose en la mayoría la desastrosa pasión de la envidia, cada cual trataría de arrebatar á su asociado el fruto de sus afanes ó la fortuna que le deparó una herencia, porque así quedaba autorizada..., la explotación del hombre por el hombre, que es el colmo de la inmoralidad; que es la muerte de la libertad por el desenfreno: la conculcación del derecho de propiedad, la abolición del principio de justicia, y la abrogación del sistema democrático, al que falsamente se le quiere asimilar...

Copiaremos aquí la juicisa frase del eminente Bastiat, tratando del principio de propiedad: «Yo creo que *el* derecho de propiedad es eminentemente democrático; y que todo cuanto lo niega ó lo viola es fundamentalmente anárquico».²⁰

Se le desprecia porque anula prebendas como el sistema democrático, la libertad de asociación, el derecho de propiedad individual y la justicia. Según se indica, el socialismo señala hacia unos postulados de explotación que poseen una carga de inmoralidad.

Y en defensa del derecho de propiedad, alude a Federico Bastiat, un economista francés enemigo acérrimo del socialismo. Librecambista, republicano, refutó las principales obras de los socialistas Blanc y Proudhon. Entre su obra se encuentra: *Capital et rente y Armonías económicas*, la cual ha sido muy seguida por muchos economistas modernos.²¹

Así como el Socialismo es objeto de los más denegados adjetivos que tienen como intención crear una poca popularidad entre las clases trabajadoras caraqueñas,

19. "¡No y mil veces no!", *El Obrero*, Caracas, 19 de abril de 1879, N°3.

20. "Socialismo", *El Obrero*, Caracas, 2 de agosto de 1879, N°18

21. Enciclopedia Universal Ilustrada, op cit, Tomo 7, p.1105

contrario a ello, *El Obrero* pretende inculcar a sus lectores los beneficios del sistema democrático. Así lo manifiesta un escrito del 9 de agosto de 1879:

Veamos lo que nos dice ahora la Democracia: venid á ocupar el puesto que os corresponde á la sombra protectora del árbol de la Libertad: venid á asegurar sus derechos á la Industria; venid á dar vuelo á las Artes; venid á ejercitaros en las productivas transacciones del Comercio; venid á ilustrar vuestro espíritu y á dar alas al génio con que naciste [sic] favorecido, porque así hareis la felicidad de vuestros hijos y cumplireis los grandiosos designios del altísimo.²²

Como se observa, se utiliza un elemento religioso que pretende el convencimiento del lector devoto, pues, al no cumplir con El Supremo, se convierte casi que en pecado la negación de este sistema.

Tal vez el único texto al que se le pueda conferir mayor seriedad en su análisis sobre el sistema socialista, es uno publicado en el Diario *La Prensa* de Ciudad Bolívar, que se reprodujo en *El Obrero* el 26 de julio de 1879 y que a continuación transcribimos:

El Socialismo se presenta como una doctrina filosófica que tiene por objeto el desarrollo físico, moral é intelectual del individuo, el aumento de la producción, la satisfacción de todas las necesidades y la armonía de todos los intereses por medio de la asociación universal.²³

A pesar de no ser una conceptualización muy apegada al Socialismo Científico que Marx ya había definido, pareciera, en un principio, que esta explicación pudiera considerarse como una acogida ideal a los anhelados deseos de integración laboral que profesaba el Gremio. Sin embargo, y al estilo de manual de catequismo, con preguntas y respuestas irá rechazando su concepto:

...de la aplicación que se haga de tal sistema no puede resultar la felicidad de un pueblo.

Principiemos por conceder al hombre lo que realmente tiene otorgado por el Creador: la facultad inherente de proceder como mejor le parezca,...dueño y responsable de sus actos.

¿Y tienen los hombres en el Socialismo el uso de esa facultad? De ninguna manera; porque en él no existe el principio de asociación libre,...es una de las bases de ese sistema que los hombres deben necesariamente asociarse, y queda de hecho perdido en el hombre el más hermoso de los dones que ha recibido, la Libertad.

22. "Socialismo", *El Obrero*, Caracas, 9 de Agosto de 1879, N°19

23. "Socialismo", *El Obrero*, Caracas, 26 de Julio de 1879, N°17

¿Qué resultados se obtendrían en una nación cuyo gobierno impusiese por la fuerza el principio de asociación?... La nación que semejante doctrina acogiese, viviría en una continua anarquía legal.... Esa mentida fraternidad, predicada con tan pomposas frases, no viene á ser otra cosa que la proclamación del más absurdo y funesto despotismo.

Media un abismo insondable entre la asociación libre, base del progreso de los pueblos modernos, y el Socialismo; al favor de la primera, se establece el equilibrio de los intereses y se obtiene el bien seguro é infalible á que aspira el poderoso como el proletario, mientras que el segundo..., conduce á la ruina al uno y al otro.²⁴

Prevalece pues, en el pensamiento del vocero gremial, el principio de asociación libre al de asociación impuesta, debido a que ésta, según lo señala, iría en contra de la felicidad y no es capaz de equilibrar los intereses entre el rico y el pobre. Esta extensa documentación que expresa un manifiesto anticomunismo, será desechada en el momento de tratar de lograr lo que al Gremio de Artesanos más utilidad le rentaba: la asociación del sector artesanal.

IV. La literatura comunista como elemento integrador:

El discurso que toman los redactores de *El Obrero* es eminentemente liberal, democrático y anticomunista. Sin embargo, a pesar de su manifiesta condición doctrinaria, muchas veces la literatura de sus textos toman los lineamientos y el lenguaje usado por los socialistas, para tomarlos como bandera que intente lograr la cohesión de las clases trabajadoras, a tal punto que hasta el mismo Congreso de la Internacional de Ginebra es utilizado como paráfrasis. De este modo, se leerán en el vocero del sector laboral frases como estas:

...nada más natural que excitar á nuestros artesanos á repetir la consigna de todas las clases laboriosas del mundo...²⁵

Y esas consignas estaban representadas en los postulados de la Internacional, que desde 1864 luchaba por los intereses de la clase obrera europea.

Sus acontecimientos hacían eco en la Caracas Guzmancista. Las noticias que llegaban para informar sobre el acontecer internacional, tenían, de una u otra forma, su influencia en la gesta de un ideario político-económico en un sector social que

²⁴."Socialismo", *El Obrero*, Caracas, 26 de julio de 1879, N°17.

²⁵."El Siglo es nuestro", *El Obrero*, Caracas, 19 de abril de 1879, N°3.

poco a poco iba moldeando un incremento mayor. Una redacción del 25 de octubre de 1879, hace alusión de las convulsionadas ideas europeas:

El siglo XIX presencia una batalla en el campo de las ideas, como no la ha presenciado ningún siglo de la Historia.

Todas las naciones civilizadas de la época, se sienten agitadas por el soplo de ciertos principios sociales, que pugnan por abrirse paso por entre la multitud de dudas y de errores que impiden su desarrollo...esos principios sufrirán grandes persecuciones, serán condenados en los sanedrines de las clases burocráticas...Pero ellos al fin saldrán ilesos y victoriosos de la lucha, porque representan la más avanzada fórmula del progreso humano...; porque son la expresión genuina de la igualdad...²⁶

Nótese que el texto apoya con toda expresión esos principios sociales que representan una genuina igualdad entre los hombres, y los reconoce como la más avanzada fórmula del progreso humano.

El capital, dicen, es la causa que agobia a los obreros, su desdicha:

...los obreros no son grandes ni ricos, como se asevera: sino que son grandes, pero con la grandeza del despotismo; ricos, con la riqueza de la tiranía; y párias, porque obra sobre ellos el capital.²⁷

Es por ello que la lucha es contra aquel que afecte los intereses del obrero, contra el opresor que ensanche las desigualdades de clase:

El monopolio y el despotismo no pueden continuar por más tiempo cebándose en el inocente pária, por encarnar... la desigualdad del privilegio y el capital sobre el trabajo.

La parte sana de nuestra sociedad,...es la víctima más directa de esta terrible falanje de hipócritas y desatentados usurpadores que nada oyen, sino el ruidoso sonido del vil metal para pagar injustamente el sudor vertido de la frente del obrero...

Por eso es que los obreros deben asociarse, para estirpar de raíz el mal que los aniquila, y estudiar detenidamente los males sociales y sus causas.²⁸

²⁶."La Asociación. Como elemento de prosperidad para las clases laboriosas de Venezuela", El Obrero, Caracas, 25 de octubre de 1879, Nº 29

²⁷.Salvador González: "La verdad social", en: El Obrero, Caracas, 27 de agosto de 1879, Nº 20.

²⁸.Idem.

Ante los grupos monopolistas y los usurpadores capitalistas, no queda otra medida que asociarse, y son los obreros, esos párias del capital,²⁹ los que tiene en sus manos la solución a la miseria:

Quando los pueblos después de tantos siglos de sufrimientos carecen de lei natural, la miseria adultera todo lo santo y noble.... Por eso es que el trabajador debe buscar todos los medios que esté á su alcance, para estirpar de raíz ese cáncer que le devora.

...¿acaso no tienen los mismos derechos y deberes siendo iguales por lei divina del Creador, para que existan opresores y oprimidos?

...el día que operen su emancipación sin salirse de sus naturales límites, no serán explotados ni explotadores [sic].³⁰

Pero esa solución bien se hace contradictoria, pues supone en una parte, la búsqueda, por todos los medios que esté á su alcance de una ley de igualdad. Y a la vez implora una "cordura", sin salirse de sus naturales límites (?), en el proceso emancipador.

El enemigo se hace entonces manifiesto. En un artículo referido a la situación que vive el gremio de los zapateros, se divisa:

Esa inercia en que viven, separados los unos de los otros,...es contraria á toda aspiración de progreso y de emancipación, y favorece el espíritu absorbente de los industriales capitalistas.³¹

Aquí se afirma cierto rechazo hacia el espíritu absorbente de los industriales capitalistas, con lo que se comprueba nuevamente el discurso contradictorio de la prensa gremial. Tal vez no sea una contradicción ideológica, quizá se tomó de las doctrinas socialistas lo que se quería: esas voces que, por sus contenidos pasionales, despertarían los oídos de aquellos a quienes la dirigencia artesanal quería organizar. Y ésto, no para ir constituyendo un cuerpo político de lucha y antagonismo, simplemente para lograr estructurar y ordenar un sector que poca atención había recibido por parte del Estado. En definitiva, se puede decir entonces que, al transcribir los textos del socialismo y desechar la propaganda política que suponía, se caía en una contradicción que, seguramente, era muy consciente.

Esa transcripción llegaba al punto de obviar o confundir la participación de personalidades en el movimiento socialista. Tal es el caso de Fernando Garrido, a

²⁹.Salvador González: "Libertad, Conciencia, Asociación", en: El Obrero, Caracas, 26 de julio de 1879, N°17.

³⁰.Salvador González: "La verdad social", en: El Obrero, Caracas, 11 de octubre de 1879, N°27.

³¹."Los zapateros": El Obrero, Caracas, 9 de agosto de 1879, N°19.

quien se le alude para discurrir sobre las instituciones asociativas, y se le caracteriza por ser un "...eminente demócrata y economista español..."³²

Irónicamente, la verdad social que profesa el artículo es otra. Fernando Garrido y Tortosa (1821-1883) fue un propagandista del socialismo y fundó una serie de periódicos que demostraban una preferencia fourierista: La Asociación, La Organización del Trabajo y Las Barricadas. Tal fue su afición que redactó un escrito titulado *Defensa del Socialismo*, que motivó su encarcelamiento. Además de impresor reprimido se dedicó a la pintura y a las letras, pero nunca a la Economía.³³

V. Hacia una definición del pensamiento económico del Gremio de Artesanos:

En la construcción de ese imaginario del ideario económico, ya se han visto los postulados que, en pro o en contra, han presentado los escritos de los representantes de la vida artesanal. Pero la inclinación que más fuerza toma es la persuasiva idea que en este capítulo se desarrolla; Y esa idea, esa doctrina se inclina hacia el pensamiento liberal, según se nota en un artículo del 5 de abril de 1879:

Fuera de nuestras tendencias toda doctrina, toda utopía irrealizable que venga á envolvernos en el anatema general que ha caído sobre ciertas escuelas de la civilizada Europa. A nosotros nos bastan las liberales instituciones que tenemos para realizar cumplidamente, y entre los límites del orden moral de la sociedad, grandes transformaciones en favor de las clases obreras.³⁴

Queda desechada pues, el ala izquierda como posible concepto regente del desarrollo del pensamiento económico. Se declaran entonces a favor de las instituciones liberales, a pesar de que no reconozcan que la asociación, como institución social moderna para el beneficio de los trabajadores, proceda del humanismo socialista de Saint-Simon, Fourier y otros. Ese liberalismo, estará siempre inmerso entre los límites de la moral, porque es ésta la que regula las relaciones humanas; el hombre justo no es opresor de su hermano:

...El que es poderoso lo es para el bien del débil, y el rico para favorecer al pobre, siendo como es la justicia aliada de toda doctrina espiritual y compasiva.³⁵

Obligatoriamente, este texto debe tener influencias, directas o indirectas, del economista francés Federic Bastiat, nacido en 1801, debido a que es conocido y

³².Salvador González: "La verdad social", en: El Obrero, Caracas, 13 de septiembre de 1879, N°23.

³³.Enciclopedia Universal Ilustrada, op. cit., Tomo 25, p.897.

³⁴."A los artesanos de Venezuela", El Obrero, Caracas, 26 de julio de 1879, N°17.

³⁵."Socialismo", El Obrero, Caracas, 26 de julio de 1879, N°17.

citado por la prensa del Gremio. Su obra *Armonías Económicas*, fue paradigma de muchos colegas posteriores. En ella demuestra que por encima de todos los intereses particulares del obrero y del patrono, del salario y del capital, existen unas leyes morales preponderantes que rigen y regulan dichas relaciones. Entre sus fundamentos, afirma: "el bien de cada uno debe favorecer el bien de todos, como el bien de *todos* favorece á cada uno particularmente"; y "el resultado material del mecanismo social es una elevación constante del nivel físico, intelectual y moral para *todas* las clases con una tendencia á la igualdad."³⁶

Si se consideran las raíces de todos estos planteamientos, habría que hablar del citado estoicismo de Zenón, o del principio de la mayor *felicidad* para el mayor número de personas, en el que muchos teóricos, en especial Jeremy Bentham, dieron grandes aportes a estas doctrinas clásicas del pensamiento económico. Su discípulo, John Stuart Mill, quien fuera otro de los grandes representantes de la corriente clásica, profundizó sobre los postulados del principio de mayor felicidad de Bentham, otorgándole un mayor grado moralista. En este sentido, se cita a continuación la *Historia de la teoría política* de Sabine:

La ética de Mill fue importante para el liberalismo porque, en efecto, abandonó el egoísmo, supuso que el bienestar social concierne a todos los hombres de buena voluntad y consideró la libertad, la integridad, el respeto a la persona y la distinción personal como bienes intrínsecos aparte de su contribución a la felicidad. Convicciones morales de este tipo fundan toda concepción de una sociedad liberal de Mill.³⁷

También pudiera ser que por los elementos religiosos que dispersamente se encuentran en la hemerografía en estudio, conjuntamente con las ideas éticas ya expresadas, se hicieran sentir ya para esta época las influencias de Thomas Hill Green, un revisionista de la teoría liberal. Una de sus obras escrita antes de 1879, fue *Ethical Studies (1876)*.³⁸ Sin embargo, a pesar de que no se profundizó en este punto, suponemos que no pudo haber influido su obra, ya que ésta se desarrolla y adquiere renombre a partir de 1880. Pero en definitiva, esta mescolanza ideológica del imaginario del Gremio artesanal, iba en pos del fortalecimiento del sector. El periódico artesanal utilizó los textos comunistas como poemas de amor que despertaran el deseo de unión entre los asociados, para lograr un nexo de masas que facilitaran e impulsaran la actividad económica y enfrentaran juntos las vicisitudes de la vida social.

³⁶.Enciclopedia Universal Ilustrada, op cit, Tomo 7, p.1105

³⁷.George A. Sabine: *Historia de la Teoría Política*, México, 1970, p.514.

³⁸.Ibidem, pp. 525-531.

IV. Conclusiones

La prensa artesanal, utilizada como vocero defensor de los intereses del gremio, pretendió un ensayo que intentara cohesionar la acción de artesanos y trabajadores manufactureros, que comenzaron a proliferar a raíz de los cambios de la época. Muy cierto es lo afirmado por Morella Barreto en su introducción al libro "Un siglo de prensa laboral venezolana":

En los periódicos fundados en su mayoría por artesanos, supieron (...) captar el sentir de una época, y plantear los remedios (...) para mejorar la condición existencial de los trabajadores. Orgullosos de esa labor, se ligaron siempre a alguna doctrina, política en algunos casos, religiosas en otras, pero siempre con hondas connotaciones sociales, (...) Profesaron aspiraciones igualitarias, ideas de progreso, fueron profundamente reformistas y creyeron, algunos, que la regeneración moral presagiaba toda reforma social en beneficio de los intereses del trabajo, y otros, que la oposición entre el capital y el trabajo era la fuente de la desigualdad social.³⁹

Se puede hacer de esta conclusión, un caso específico en las redacciones de *El Obrero*, sin embargo, es conveniente detenerse en todo lo profesado, y complementarlo con lo que está oculto entre sus líneas. Ciertamente es que la escuela del socialismo utópico fue la que más imperó en función del paradigma de organización del trabajo, tanto en Europa como en América. En el caso venezolano ese conocimiento se dejó colar a través de la prensa internacional, que traía noticias frescas sobre el acontecer mundial. Pero hay que acotar que en esa labor social llevada a cabo por la dirigencia gremial, el pensamiento económico, proclamado liberal, se contradice al izar banderas del liberalismo, concretamente el individualismo y la libertad, mientras enaltece el unionismo y utiliza para ello toda la literatura socialista, sin pretender esconderla. Contrario a esto, citemos nuevamente a Barreto:

Los periódicos artesanales hacen referencias permanentes a los socialistas utópicos: Saint Simón, Owen, Fourier y Proudhon; casi ninguna de Marx, aunque sus ideas y las de la Primera Internacional aparecen subreticiamente.⁴⁰

³⁹ Morella Barreto: "Un siglo de prensa laboral venezolana." Hemerografía Obrero-Artesanal. 1846-1937. Caracas, pp. XI-XII.

⁴⁰ Idibem, p. XIV.

Del periódico *El Obrero*, ya se ha visto que muchos textos y autores socialistas, en especial de la Internacional, se les transcribe y refiere a medias, y a veces se les confunde.

Recalcamos que en nuestro caso exclusivo, no se pretendía usar este vocero como instructor de las ideas socialistas:

El nuevo criterio era educar a los trabajadores en las doctrinas sociales que habían generado en Europa los mismos trabajadores, en su reflexión de su condición de clase,...y de conquistar sus reivindicaciones sociales.⁴¹

En este punto, no coincidimos con la autora, pues el fin era otro. Únicamente se usaba la literatura socialista por lo pasional que se hacía, eran los argumentos idóneos para alcanzar el único objetivo del vocero: la asociación de los trabajadores. Y éstos, seguramente, nunca asimilaron o comprendieron el trasfondo y el conocimiento cabal de las propuestas difundidas por medio de la Internacional. Prueba de ello es que sus ideas, transmitidas por *El Obrero*, a manera intencional o no, eran entrecortadas, difusas y confusas.

Además, y como razón principal, se decían rotundamente anticomunistas, por lo cual, las influencias de la corriente clásica continuaban prevaleciendo en el pensamiento económico, en especial, las teorías de Bentham, Mill y Bastiat. Afanados, en la prensa resaltan irreductiblemente los principios libertarios y éticos como los reguladores entre las relaciones entre los individuos.

Por último, podemos decir que el imaginario colectivo del pensamiento económico, se construye a través de los paradigmas, tanto liberales como socialistas, pero gran parte está alimentado de una tergiversación y desconocimiento de las ideas europeas. Se le modifican, se le transforman, se le mezclan, porque no es importante su cabal seguimiento. Se diría que más bien parece un invento hecho con retazos ideológicos, donde se conjugan elementos foráneos con los autóctonos. Esto es lo que se asimila, y lo que se da de comer a una sociedad deseosa de consumo.

Pero no hay que sorprenderse, pues así se componen los imaginarios de Venezuela y de toda América Latina. Si se quiere una muestra de ello, el imaginario mágico-religioso latinoamericano es considerablemente pintoresco. También, retómense los modelos influyentes de la Revolución Francesa y compárese con el proceso independentista; confróntese el conflicto federal de los Estados Unidos con la Guerra Larga de 1859. En fin, en todos estos casos, y en muchos otros, se verá que América Latina, y en ella Venezuela, se ha formado un imaginario inventivo para satisfacer superficialmente sus necesidades, para acomodar a un esqueleto de diversos huesos étnicos y para complacer una psicología social, caracterizada por una dañina falta de madurez.

⁴¹.Idibem, pp. XIV-XV.

VII. Fuentes Consultadas

BIBLIOGRAFICAS

BARRETO, Morella : "Un siglo de prensa laboral venezolana." Hemerografía Obrero-Artesanal. 1846-1937. Monte Avila Editores. IABN, Caracas, 1986.

CARRERA DAMAS, Germán: "Temas de historia social y de las ideas." Ediciones de la Biblioteca. UCV. Caracas, 1969.

COLE, G.D.H.: "Historia del Pensamiento Socialista. Marxismo y Anarquismo. 1850-1890, Tomo II, Fondo de Cultura Económica. México. 1980.

GARCIA PONCE, Antonio: "Los Pobres de Caracas. 1873-1907.(Un estudio de la pobreza urbana)." Tomo I. Tesis para optar al título de Doctor en Historia. USM. Caracas, 1993.

Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana, Hijos de J. Espasa Editores. Barcelona, 1926

GODIO, Julio: "Historia del movimiento obrero latinoamericano". El Cid Editor. Caracas, 1979.

-----: "El movimiento obrero venezolano. 1859-1944". Editorial Ateneo de Caracas. Colección M.O.L.A.C. Serie Movimiento Obrero. Caracas, s/f.

MONTENEGRO, Walter: Introducción a las doctrinas político-económicas. Breviarios. Fondo de Cultura Económica. Madrid, 1985.

SABINE, George A.: "Historia de la Teoría Política". Fondo de Cultura Económica. 4ta. reimpresión. México, 1970.

HEMEROGRAFICAS

El Obrero, Caracas, abril-diciembre. 1879.



LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO ENTRE 1936 Y 1947.
(Aproximación cuantitativa a partir de fuentes oficiales)

Aracelis Tortolero¹

INTRODUCCION

El presente trabajo sobre los conflictos colectivos de trabajo, aborda la temática desde una perspectiva cuantitativa, consistente en la presentación y análisis de tablas y gráficas estadísticas elaboradas a partir de la aplicación de la Técnica del Análisis de Contenido, con la finalidad inmediata de ofrecer un perfil de los Conflictos Colectivos en el lapso que va desde 1936 a 1947.²

A tal efecto, se ideó y conceptualizó un sistema de categorías y sub-categorías de análisis que por razones de espacio no colocamos en este documento, pero que son fácilmente identificables a partir de las tablas presentadas, con las cuales procedimos a clasificar la información ofrecida en los registros de conflictos colectivos aparecida en las siguientes fuentes de información: Memoria de la Oficina Nacional del Trabajo de 1936, Memorias del Ministerio del Trabajo y de Comunicaciones de los años 1937 a 1945 y Memorias de Ministerio del Trabajo de 1946 y 1947.

En función de las fuentes utilizadas, queda claro que el alcance de este estudio se reduce a los conflictos tramitados ante las Inspectorías de Trabajo. Por otra parte, el tratamiento que se hace a la información es de carácter descriptivo, lo que no obsta para que se ofrezcan algunas ideas explicativas en torno al comportamiento de los datos, las cuales van dirigidas fundamentalmente a aportar posibles líneas de investigación en torno a esta rica e interesante temática.

1. BALANCE GENERAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS. 1936-1947.

El Cuadro I presenta el resumen cuantitativo de los conflictos colectivos acaecidos en el lapso 1936-1947, con indicación de aquellos que utilizaron la huelga como mecanismo de presión. Se observa un crecimiento sostenido en el número de conflicto; tanto en términos absolutos como relativos, con un salto abrupto en los años 1946 y 1947. Nótese además que del total de conflictos ocurridos en el sub-período 1936-1940 en el 46,94 % de ellos los trabajadores utilizaron la huelga como

¹ Aracelis Tortolero es Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 1976. Master en Relaciones Industriales, Mención Cum Laudem en el año 1986 de la misma Universidad. Actualmente se desempeña como Profesora a tiempo completo en la Dirección de Post-Grado de la UCAB.

² Mucho hubiera querido completar el lapso hasta el año 1948; sin embargo la búsqueda de la memoria respectiva resultó infructuosa, por lo cual sólo se logró encontrar la información hasta el año 1947.

medio de acción, proporción que es sensiblemente más alta que la correspondiente a los dos sub-periodos siguientes; 11,67% entre 1941-1945 y 14,75% entre 1946 y 1947.

Cuadro I. Venezuela 1936-1947: Balance General de los Conflictos Colectivos.

Sub-Períodos	Número de Conflictos	%	Utilizaron la Huelga	% Huelgas Sub-Período
1936-1940	49	9,02%	23	46,94%
1941-1945	60	11,05%	7	11,67%
1946-1947	434	79,93%	64	14,75%
Total	543	100,00%	94	17,31%

Fuente: El cuadro fue elaborado a partir de los datos recabados en: Memoria de la Oficina Nacional de Trabajo de 1936, Memorias del Ministerio del Trabajo y Comunicaciones de 1936 a 1945 y Memorias del Ministerio del Trabajo años fiscales 1946 y 1947.

En relación a cada sub-período del Cuadro anteriormente presentado tenemos:

a. De los 49 conflictos suscitados entre 1936 y 1940, el 74% se concentra en los dos primeros años del régimen de López Contreras (21 en 1936 y 15 en 1937) asimismo, de los 23 conflictos que utilizaron la huelga en este quinquenio 18 se produjeron en 1936 y 1937. Lo anterior coincide con todo el proceso de emergencia de las primeras organizaciones sindicales y políticas legalmente establecidas que tuvo lugar a raíz de la muerte de Juan Vicente Gómez, con la promulgación de la Ley del Trabajo (16-07-1936) que reconocía por primera vez el derecho a la huelga y regulaba el procedimiento para su declaratoria, en fin, con la apertura democrática del régimen en sus años iniciales. Dentro de estos conflictos el más importante por su impacto a nivel nacional y contribución a la organización del movimiento sindical venezolano, fue la huelga petrolera de 1936.

b. Al observar los datos del segundo sub-período (1941-1945) no encontramos notable diferencia cuantitativa con el sub-período previo, apenas 11 conflictos más; sin embargo, el balance de huelgas fue significativamente menor: en 11,8% de los conflictos los trabajadores fueron a la huelga, lo cual podría tener su explicación en la política de no huelgas practicada por la mayoría de los sindicatos existentes como parte del apoyo al régimen Medinista, para evitar en lo posible fricciones internas que pudieran afectar al país más de los que estaba por las repercusiones de la Segunda Guerra Mundial. Aún más, los 7 conflictos que aparecen en el sub-período 41-45 se suscitaron en los dos últimos años y esto coincide con la ruptura de la política de no huelga por parte del grupo denominado anarco-sindicalista liderizado por Luis Miquilena y Eduardo Machado.

c. Por último, durante los años 1946 y 1947 observamos 434 conflictos de trabajo, casi cuatro veces más que los habidos hasta 1945 (109 conflictos). Esto que a simple vista podría parecer como indicio de una explosión socio-laboral en los dos

años posteriores al derrocamiento del General Medina Angarita, creemos más bien se corresponde con una avanzada organizativa del movimiento sindical venezolano, que comienza en forma creciente a hacer uso de los derechos laborales consagrados en las leyes vigentes, actividad facilitada por el hecho de que el movimiento sindical en esos años estaba controlado por el partido Acción Democrática; este último tomó parte activa en el golpe que derrocó al general Medina y cuyos líderes integraron conjuntamente con los militares la Junta de Gobierno que se instaló a partir del 19 de Octubre de 1945, y para el cual las cuestiones relacionadas con la clase trabajadora eran de primer orden.

2.SOBRE LAS SOLUCIONES Y LOS TIPOS DE SOLICITUD.

En el Cuadro II que se presenta a continuación se ofrece la clasificación de los conflictos en función a la forma o modalidad como fueron solucionados durante los respectivos períodos.

Cuadro II. Venezuela 1936-1947: Conflictos Colectivos según Tipo de Solución

Tipo de Solución	1936-1940	1941-1945	1946 y 1947	Sub-Totales	%
Firma Convenio	7	1	82	90	16,57%
Arreglo Partes	21	28	258	307	56,54%
Arbitraje	2	5	39	46	8,47%
Decreto Ejecutivo	5	8	15	28	5,16%
Huelga Ilegal		2	19	21	3,87%
Otras Soluciones			7	7	1,29%
NSPS	14	16	14	44	8,10%
Totales	49	60	434	543	100,00%

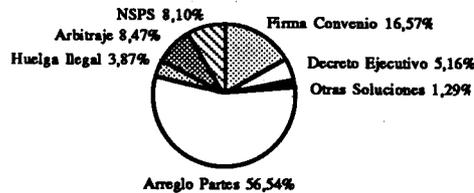
Fuente: El cuadro fue elaborado a partir de los datos recabados en: Memoria de la Oficina Nacional de Trabajo de 1936, Memorias del Ministerio del Trabajo y Comunicaciones de 1936 a 1945 y Memorias del Ministerio del Trabajo años fiscales 1946 y 1947.

Nota: NSPS= No se pudo precisar tipo solución.

Se observa cómo el tipo de solución predominante corresponde al arreglo conciliado entre las partes, 307 conflictos se solucionaron por esta vía. Siguiéndole, con amplia diferencia, 90 conflictos que solucionaron mediante la firma de convenios. Lo importante a resaltar es que en ambos tipos de soluciones encontramos un denominador común y es que tanto para llegar a un arreglo como a la firma de un convenio, los trabajadores y patronos involucrados deben llegar a acuerdos mutuos que les permitan dirimir sus disputas en forma satisfactoria. En consecuencia, si sumamos ambas categorías obtenemos que en el lapso de estudio

397 conflictos colectivos que representan el 73,1% del total se solucionaron sobre la base del mutuo acuerdo.

Gráfico I: Conflictos Colectivos. Tipo de Solución. Total del Período 1936-47



La Gráfica I muestra la representación porcentual de los conflictos clasificados por tipo de solución. En ella se corrobora descriptivamente lo expresado anteriormente. Véase que las áreas más grandes corresponden a arreglo entre las partes con un 56,54% y firma de convenio con 16,57% (ambas suman 73,11%). El resto de los conflictos se solucionaron por otras vías, y ninguna supera el 8,50%.

La circunstancia de que casi los tres cuartos de los conflictos finalizaran por vías del acuerdo entre las partes conciliado o negociado, puede obedecer al hecho de que la mayoría de los aspectos a dirimir giraban en torno a cuestiones muy puntuales. De una a tres peticiones (pocos casos llegaban a cinco o seis solicitudes) referidas en su mayoría a cuestiones económicas o a la estabilidad de sus órganos de representación, sobre las cuales resultaba relativamente fácil ponerse en acuerdo.

Al respecto en el Cuadro III se ofrece la clasificación de los conflictos colectivos en función al tipo de solicitud o reclamo hecho por parte de los trabajadores y que dieron origen a los conflictos colectivos planteados en el lapso 1936-1947.

Cuadro III. Venezuela 1936-1947: Conflictos Colectivos por Tipo de Solicitud.

Tipo de Solicitud	1936-1940	1941-1945	1946 y 1947	Sub-Totales	%
Económicas	13	28	163	204	37,57%
Socio-Económicas	3	9	49	61	11,23%
Condic. de Trabajo	8	9	10	27	4,97%
Varias de las anteriores	7	1	59	67	12,34%
Adicionan Prerrogativa Sindical			105	105	19,34%
Otras Solicitudes	9	5	8	22	4,05%
NSPTS	9	8	40	57	10,50%
Totales	49	60	434	543	100,00%

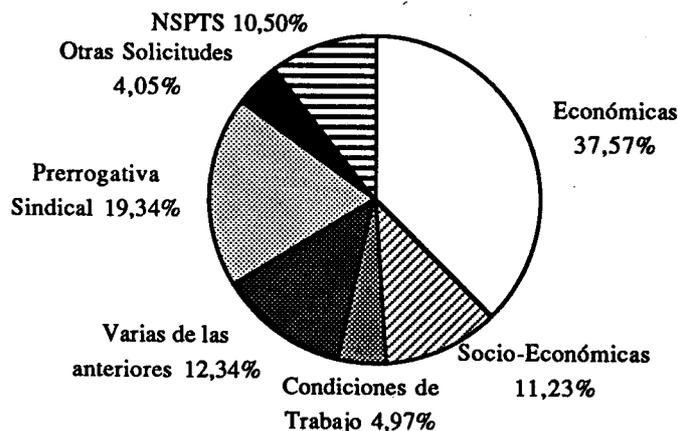
Fuente: El cuadro fue elaborado a partir de los datos recabados en: Memoria de la Oficina Nacional de Trabajo de 1936, Memorias del Ministerio del Trabajo y Comunicaciones de 1936 a 1945 y Memorias del Ministerio del Trabajo años fiscales 1946 y 1947. Nota: NSPTS= No se pudo precisar el tipo de solicitud.

Obsérvese que hay un marcado predominio de las solicitudes económicas, 181 reclamos se ubican en esta categoría lo que representa exactamente un tercio del total (33,3 %), reclamos referidos casi en su totalidad a aumento salarial, aunque encontramos algunos casos que incluyen otros aspectos económicos como: retribución de horas extras, pago de vacaciones y de días feriados y/o el pago de utilidades. Nótese además, que a nivel de cada uno de los sub-períodos, la solicitud de tipo económico predomina ampliamente en relación a los otros tipos de solicitud.

Le siguen en orden las solicitudes que adicionan prerrogativas sindicales; es decir, que combinan peticiones económicas o socio económicas (no la encontramos en combinación con otro tipo de solicitud) con aquellas dirigidas a la estabilidad del sindicato. Son 105 reclamos incluidos en esta categoría y que además notamos que aparecen en los dos últimos años del lapso de estudio, hecho que a nuestro juicio puede considerarse como síntoma del grado de madurez alcanzado por el movimiento sindical, luego de 10 años de experiencia adquiridos durante los regímenes de López Contreras y de Medina Angarita. En relación a los aspectos específicos reclamados como parte de las prerrogativas sindicales encontramos que la mayoría se refiere a la retención de las cuotas sindicales y en menos casos a la aceptación del comité de fábrica (o los delegados sindicales) por parte de los patronos y/o inamovilidad.

La gráfica II que aparece a continuación muestra en forma clara la distribución de los conflictos por tipo de solicitud sobre base porcentual.

Gráfico II: Conflictos Colectivos. Tipo de Solicitud. Total del Período 1936-1947.



Fuente: Cuadro III

3. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA.

La distribución de los conflictos colectivos por rama de actividad económica (Cuadro IV), nos indica que en las Industrias Manufactureras se suscitaron la mayor parte de los conflictos con 217. Las ramas de la Construcción, Transporte Almacenamiento y Comunicaciones y la de Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras le siguen y en ese mismo orden aunque con apreciables diferencias (80, 70 y 69 conflictos respectivamente).

Cuadro IV: Venezuela 1936-1947. Conflictos por Rama de Actividad.

Rama de Actividad	1936-1940	1941-1945	1946 y 1947	Sub-Totales	%
En Actividades Agrícolas	4		27	31	5.71%
Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras	8	6	55	69	12.71%
Industrias Manufactureras	15	27	175	217	39.96%
Electricidad, Gas y Agua			10	10	1.84%
Construcción	1	13	66	80	14.73%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7	9	54	70	12.89%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	7	5	45	57	10.50%
NSPR	7		2	9	1.66%
Totales	49	60	434	543	100.00%

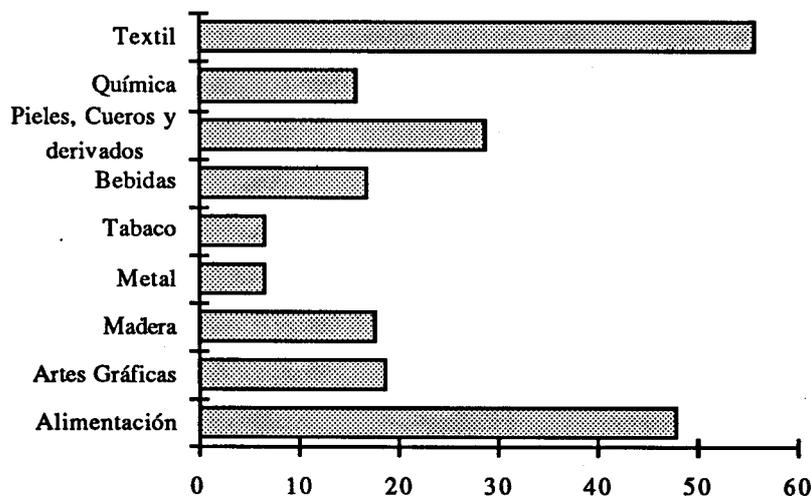
Fuente: El cuadro fue elaborado a partir de los datos recabados en: Memoria de la Oficina Nacional de Trabajo de 1936, Memorias del Ministerio del Trabajo y Comunicaciones de 1936 a 1945 y Memorias del Ministerio del Trabajo años fiscales 1946 y 1947. Nota: NSPR= No se pudo precisar la Rama.

La gráfica III es elocuente en lo antes descrito. Nótese como la barra correspondiente a la Industria Manufacturera sobresale significativamente en relación a las demás con el 39,9% de los conflictos. Incluso si sumamos los porcentajes correspondientes a las tres ramas que le siguen en orden apenas la supera en tres décimas (las tres suman 40,3%). Sin embargo, es menester acotar, que a pesar de que las ramas correspondientes a Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y la de Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras ocupan el tercero y cuarto lugar respectivamente, es en los sectores hidrocarburos y del transporte; pertenecientes a las ramas antes mencionadas donde la acción sindical fue más combativa y de mayor impacto a nivel nacional, quizás obedeciendo a la importancia

estratégica del petróleo por un lado y al carácter de servicio público del transporte por el otro. Lo cierto es que los sindicatos petroleros se encuentran entre los mejores organizados estructural y políticamente de la época, con un alto grado de madurez, patentizada con hechos tan importantes como la gran huelga petrolera de 1936 y el Contrato Colectivo de 1946 que mejoró substancialmente al convenio logrado en 1945. Por su parte, los gremios de los tranviarios y de autobuseros plantearon serios conflictos en pro de sus reivindicaciones.

En relación a los conflictos de la Industria Manufacturera, que reiteramos son la mayoría en el período de 1936 a 1947, al clasificarlos por tipo de industria tenemos que de los 217 conflictos: 56 se dieron en la industria textil, 48 en alimentación, 29 en pieles, cueros y derivados, 19 en artes gráficas, 18 en bebidas, 17 en maderas, 19 en artes gráficas, 18 en maderas, 17 en bebidas, 16 en la industria Química y 7 en las Industrias del Tabaco y del Metal respectivamente.³

Gráfico III. Venezuela 1936-1947: Conflictos en las Industrias Manufactureras.
(Valores Relativos)



Fuente: Cuadro IV

En la gráfica III se visualiza la distribución de los conflictos en la Industria Manufacturera. Nótese cómo resaltan los conflictos en textil y alimentación (la suma

³.La información se obtuvo a través de la tabulación de los datos insertos en la Memorias de la Oficina Nacional del Trabajo 1936, del Ministerio del Trabajo y de Comunicaciones correspondientes a los años fiscales que van de 1937 a 1945 y del Ministerio del trabajo de los años fiscales 1946 y 1947).

de ambos casi está cercana al 50%) ocupando el primero y segundo lugar respectivamente, le sigue la actividad industrial correspondiente a pieles, cueros y derivados cuyos conflictos alcanzan el 13,3%. En el resto de las industrias, el porcentaje de los conflictos no alcanza siquiera el 9%.

4.SOBRE LA DURACION DE LOS CONFLICTOS

Un último aspecto sobre los conflictos colectivos es lo referente a su duración, lamentablemente en el 24,68% de los conflictos no se pudo precisar el tiempo transcurrido desde su inicio hasta el cese del mismo, hecho que se constata en el Cuadro V. Sin embargo, en base a aquellos en donde si se pudo determinar el tiempo de duración desde su inicio hasta su finalización (409), podemos obtener una aproximación en relación a su duración.

Cuadro V: Venezuela 1936-1947: Duración de los Conflictos.

Lapsos de Duración	1936-1940	1941-1945	1946 y 1947	Sub-Totales	%
5 días y menos	12	5	112	129	23,76%
6 a 15 días	2	10	116	128	23,57%
16 a 30 días	1	9	67	77	14,18%
31 a 60 días	6	3	40	49	9,02%
Mas de 2 meses	1	6	19	26	4,79%
NSPD	27	27	80	134	24,68%
Totales	49	60	434	543	100,00%

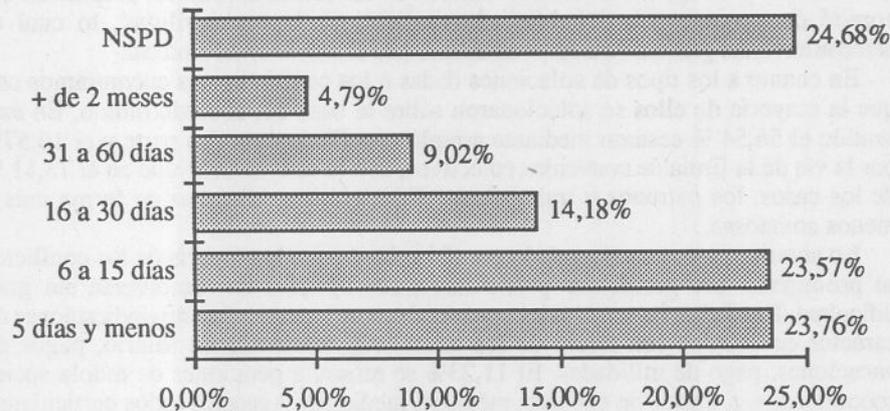
Fuente: El cuadro fue elaborado a partir de los datos recabados en: Memoria de la Oficina Nacional de Trabajo de 1936, Memorias del Ministerio del Trabajo y Comunicaciones de 1936 a 1945 y Memorias del Ministerio del Trabajo años fiscales 1946 y 1947.
Nota: NSPD= No se pudo precisar la Duración.

De acuerdo al Cuadro, más de la mitad de estos conflictos (257 de 409), finalizaron en el término de 15 días y menos y de estos 129 duraron cinco días y menos; es decir, que en general la mayoría fueron cortos o relativamente cortos, lo cual puede ser un reflejo de que los problemas o causas por los cuales se suscitaron fuesen susceptibles de solucionarse sin gran dificultad.

En el histograma que reproducimos en la gráfica IV, ofrecemos la representación de los conflictos colectivos por el lapso de duración. Obviando la barra superior correspondiente a aquellos conflictos para los cuales no se pudo establecer el tiempo

de duración, nótese cómo sobresalen las dos inferiores con amplias diferencias sobre las demás.

Gráfica IV. Venezuela 1936-1947: Duración de los Conflictos. Total del Período.
(Valores Relativos)



Fuente: Cuadro V

5. PERFIL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ACAECIDOS ENTRE 1936 Y 1947.

De acuerdo a los datos oficiales manejados en este estudio, encontramos un incremento sostenido en el número de conflictos colectivos de trabajo en el lapso que va desde 1936 hasta 1947, situándose la mayoría de ellos en 1946 y 1947 (434 conflictos: el 79,93% del Total). Tanto el aumento señalado como la mayor concentración denotada en los dos últimos años, es a nuestro juicio un síntoma positivo en cuanto al avance demostrado por parte de los trabajadores organizados en emprender acciones dirigidas a la obtención de sus justas reivindicaciones, lo cual está conectado por lo menos con tres circunstancias:

1.- El avance en materia jurídico laboral, tanto desde el punto de vista de la promulgación de leyes que reconocían los derechos socio-laborales de los trabajadores, como del de la creación de los órganos jurisdiccionales encargados de velar por su cumplimiento, con lo cual los trabajadores cuentan con el marco legal e institucional indispensables para hacer valer sus derechos.

2.- El ambiente democratizante; aunque con altas y bajas, que comienza a vivir la población venezolana a partir de la muerte del dictador Juan Vicente Gómez, que facilitó entre otras cosas, la libre aparición y actividad de grupos de presión, opinión y de tensión.

3.- Y por último y en conexión con los dos aspectos antes señalados la avanzada organizativa y madurez progresiva demostrada por los trabajadores organizados en sus sindicatos. En este sentido, en los datos relativos a los tipos de solicitud encontramos que en 19,34 % de los conflictos los trabajadores realizaban peticiones relacionadas con la estabilidad de sus organizaciones y que nosotros hemos denominado prerrogativa sindical: retención de las cuotas sindicales, aceptación del comité de empresa y/o del delegado sindical y/o la inamovilidad, lo cual es demostrativo del grado de madurez alcanzada por el movimiento sindical.

En cuanto a los tipos de soluciones dadas a los conflictos nos encontramos con que la mayoría de ellos se solucionaron sobre la base del acuerdo mutuo. En este sentido el 56,54 % cesaron mediante arreglo conciliado entre las parte y el 16,57% por la vía de la firma de convenios colectivos, con lo cual se tiene que en el 73,11 % de los casos, los patronos y trabajadores dirimieron sus disputas en forma más o menos amistosas.

Lo anterior parece estar avalado por el hecho de que la mayoría de los conflictos se produjeron por problemas particulares, susceptibles de resolverse sin gran dificultad. En efecto, las solicitudes corresponden en su mayoría a reivindicaciones de carácter económico (un tercio de los casos): v.g. aumentos de salario, pagos de vacaciones, pago de utilidades. El 11,23% se refiere a peticiones de índole socio-económica: v.g. gastos de entierro, médicos, medicinas. Aspectos todos particulares, en íntima relación con el contexto laboral inmediato de los trabajadores y por ende susceptibles de solucionarse sin mayores complicaciones. Incluso las solicitudes que denominamos prerrogativa sindical en su mayoría se refieren a la retención de la cuota sindical, aspecto que no creemos haya supuesto una gran barrera entre las partes que impidiera ponerse de acuerdo por vía más o menos amistosa.

En relación a la duración de los conflictos, los resultados apuntan hacia la limitación en la duración de los conflictos: un 23,8% (129 conflictos) finalizaron en el término de cinco días y un 23,6% (128 conflictos) entre seis días mínimo a quince días máximo. A pesar que puede haber reservas en torno a esta tendencia dada la alta proporción de casos en los cuales no se pudo determinar la duración, nos inclinamos a aceptar que la tendencia general observada es característica de los conflictos en el período en estudio, en vista de que una gran proporción de ellos se solucionaron por la vía del acuerdo mutuo, y como dijéramos anteriormente este tipo de solución puede ser reflejo de problemas susceptibles de dirimirse sin mayor dificultad y por ende en lapsos breves o relativamente breves.

Un último aspecto sobre el perfil de los conflictos colectivos en el lapso 1936-1947 tiene que ver con la rama de actividad económica. En relación a esto la mayor concentración se denotó en la Industria Manufacturera (39,96%) siguiéndole en orden; aunque con amplias diferencias, Construcción con 14,73% y más abajo las ramas del Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y de Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras cada una con cerca del 13% de los conflictos. Dentro de la Industria Manufacturera la rama textil fue la más activa con 56 conflictos que representan el 25,81% del total de la industria; le siguen los acontecidos en alimentación con 22,12% y en tercer lugar los de Pieles, Cueros y derivados con 13,36% de la actividad económica en referencia.

SIDA Y DERECHO LABORAL¹

Por Oscar Ermida Uriarte²

SUMARIO. Introducción y justificación. 1. Acceso al Empleo: 1.1. Principios de no-discriminación, 1.2. Los exámenes previos, 1.3. El principio de confidencialidad, 1.4. ¿Promoción del empleo?; 2. Estabilidad en el Empleo: 2.1. Proscripción del despido, 2.2. Derecho a conservar un "empleo apropiado", 2.3. Controles médicos, 2.4. Confidencialidad, 2.5. Terminación de la relación de trabajo sin despido; 3. Condiciones de Trabajo: 3.1. Exposición al riesgo de los trabajadores años, 3.2. El trabajador seropositivo como factor de riesgo para el personal sano, 3.3. Las condiciones de trabajo del trabajador seropositivo; 4. Información y Relaciones Colectivas de Trabajo; 5. Breves anotaciones de Seguridad Social. 6. Conclusiones

INTRODUCCION

1. Una aproximación a la consideración de las repercusiones del SIDA en el Derecho Laboral, se justifica por varias razones.

Por una parte, es común decir que el Sida afecta, preponderantemente, a personas en edad laboralmente activa: alrededor del 90% de los infectados por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) forman parte de la PEA o están en edad de integrarla.

Por otro lado, esta misma constatación instala, en materia específica de Sida, toda la problemática propia de la relación entre salud y trabajo: ausentismo, productividad, costos laborales, costos de la seguridad social, etc.

Al mismo tiempo, si salimos del campo estadístico y economicista para ingresar en otro más humano y social, se constata que el lugar de trabajo y el sindicato son ámbitos apropiados para llevar adelante parte de la labor de difusión e información que se reconoce como esencial para la prevención del mal en cuestión.

¹.Reconstrucción de la conferencia dictada por el autor en el Seminario sobre "El SIDA: Repercusiones en el ámbito laboral", celebrado en Montevideo, el 30 de noviembre de 1992.

².Profesor de Derecho del Trabajo y Director de Relasur/OIT. No obstante, este texto expresa opiniones personales del autor.

Finalmente, pero como aspecto más importante desde nuestro punto de vista, cuando el Sida es analizado en el marco de las Relaciones Laborales, aparecen en juego varios derechos fundamentales: el derecho al trabajo, a la no discriminación y a la salud.

2. Casi no existen normas laborales específicamente referidas al Sida. Cabe destacar, en primer lugar, la Declaración conjunta OMS/OIT, dada en el marco de la Reunión Consultiva sobre el Sida y el lugar de trabajo, celebrada en Ginebra, los días 27 y 28 de Junio de 1988.

En segundo término, si bien no hay normas internacionales del trabajo que expresamente se refieran al Sida, varios convenios y recomendaciones de la OIT son de aplicación. Entre otros, el convenio internacional del trabajo N°111 sobre protección contra la discriminación, el N°158 sobre terminación de la relación de trabajo, el 159 sobre minusválidos, así como los convenios sobre seguridad e higiene, seguridad social y libertad sindical, negociación colectiva y consulta y colaboración.³

Y en tercer lugar, es posible encontrar, a veces, disposiciones laborales aisladas en normas de salud pública sobre el Sida, como por ejemplo, en el decreto colombiano 559 de 22 de febrero de 1991, al que haremos alusión más adelante.

3. En todo caso, ante lo que aparentemente sería una falsa oposición entre el derecho al trabajo, a la libertad y a la dignidad del trabajador infectado, por un lado, y el derecho de la comunidad a la salud, por otro, parecería imponerse, como criterio rector, el principio de no discriminación. A partir de éste, se postulan otros criterios complementarios que se desarrollarán en el curso de esta exposición, tales como: (a) los trabajadores seropositivos pero asintomáticos deben ser tratados como cualquier otro trabajador sano; (b) los trabajadores afectados de Sida u otra enfermedad conexas deben ser tratados como cualquier trabajador enfermo; y (c) la confidencialidad de los resultados de las pruebas clínicas, salvo excepciones.

4. A continuación analizaremos algunos aspectos de Derecho del Trabajo que se ven afectados o entran en juego en relación con el Sida, a saber: el acceso al empleo, la conservación del empleo, las condiciones de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, el papel de la información y las relaciones colectivas, y algunos breves aspectos sobre seguridad social.

1.-ACCESO AL EMPLEO

5. El primer problema que se plantea es el del acceso al empleo por parte del trabajador afectado del VIH o sospechoso de estarlo. Este trabajador debería estar en igualdad de condiciones con los demás en tanto postulante para ocupar un puesto de trabajo.

³. Véase, con provecho, Anne, El SIDA y el lugar de trabajo. Orientación deducible a las normas internacionales del trabajo, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 1989, vol. 108, N°2, págs. 289 y sigs.

1.1.-El Principio de no discriminación.

6.El convenio internacional del trabajo N°111 establece el principio de igualdad de oportunidades de acceso al empleo y en éste, en normas que sin mencionar expresamente al VIH ni al Sida, se consideran enteramente aplicables a los trabajadores afectados.

Este principio de igualdad de trato podría admitir una excepción, prevista en el párrafo 2 del Art.1 del Convenio 111, que establece que "las excepciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación". Aplicado este criterio al VIH y al Sida, determinaría que el trabajador seropositivo tiene los mismos derechos que los otros para acceder al empleo, salvo que su estado de salud: (a) le impidiera desarrollar normalmente la tarea en cuestión (las normas no admiten distinciones sobre estados de salud pasados o futuros); o (b) supusiera un riesgo para los demás (véase infra, párrafo N°3).

1.2.-Los exámenes clínicos

7.Los exámenes clínicos de detección del VIH están en el centro de la tormenta cuando de no discriminación se trata. En efecto, estos exámenes suelen ser la vía, directa o indirecta, de limitación del acceso al empleo. Por eso, se tiende a postular la proscripción de la obligatoriedad de estos exámenes .

Así, el Art. 22 del decreto reglamentario sobre el Sida, en Colombia, dispone que "la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH queda prohibida en las siguientes circunstancias: (a) admisión o permanencia en centros educativos, deportivos o sociales; (b) acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma (...)".

Analógicamente, la Declaración de la OMS y la OIT establece que no debe exigirse la investigación del VIH-SIDA previa a la contratación como parte de las pruebas de aptitud para el trabajo (cláusula V-A), y una declaración de Ministros de Sanidad de los Estados miembros de la CEE, de 1988, descalifica el referido examen previo a los solicitantes de empleo.⁴

Los fundamentos de esta proscripción de la obligatoriedad del examen previo parecen claros: (1º) no hay relación directa entre la "seropositividad" de una persona y el trabajo que habrá de realizar, y (2º) son un poderoso instrumento discriminatorio.⁵

⁴Cfr. TREBILCOCK, Anne. cit., pág. 225.

⁵Por supuesto, hay excepciones de interpretación estricta: actividades en las cuales la afección del trabajador puede ser un riesgo para terceros.

1.3.-La confidencialidad.

8. Pero no alcanza con proscribir la obligatoriedad del análisis clínico, porque a pesar de la prohibición, a menudo los exámenes se hacen igual, y porque, en los casos de consentimiento, el problema se replantea con el destino de los resultados. Surge así el principio de la confidencialidad de los mismos, que entronca con una tendencia del Derecho del Trabajo a resaltar la protección de la intimidad del trabajador.

En efecto, la aparición o difusión del SIDA ha coincidido -aproximadamente-, con la difusión, en la ciencia jurídica en general, del concepto del *respeto a la intimidad*, como derecho de la persona humana, y en el ámbito específico del Derecho del Trabajo, con la profundización de los estudios sobre la protección de la intimidad del trabajador tanto ante el empleador, en el seno de la relación de trabajo, como ante sus compañeros, en el conjunto de la empresa o en el lugar de trabajo.⁶

9. De ahí derivan varias premisas que hoy se reconocen o se proponen, en relación con la difusión de los exámenes clínicos o del estado de salud del trabajador seropositivo.

La Declaración de OMS/OIT de 1988 postula la garantía de la índole confidencial de las pruebas del VIH: "Se debe respetar el carácter confidencial de toda información médica, inclusive, sobre la situación relativa al VIH/SIDA" (V-B, 2).

Correlativamente, el párrafo siguiente de la Declaración (V-B, 3), establece que "el trabajador no debe estar obligado a informar al empleador acerca de su situación en relación con el VIH/SIDA".

En idéntico sentido, el Art. 35 del Decreto colombiano de 1991, dispone que "los trabajadores no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) o su relación de riesgo con respecto al mismo".

Y antes, el Art. 32 establecía la obligación de confidencialidad para médicos y personal sanitario, sin perjuicio de las obligaciones de informar a organismos públicos y a personas expuestas a contagio (Art. 33).

1.4.-¿Promoción del empleo?

10. El Derecho Laboral es rico en medidas de promoción del empleo de sectores "débiles" o particularmente expuestos a la desocupación o a la discriminación de acceso: exoneraciones fiscales a la contratación de jóvenes, trabajadores de edad madura, desocupados o minusválidos, en España; exoneraciones fiscales a la contratación de desocupados que se sometan a programas de capacitación

⁶. PLA RODRIGUEZ, Américo, El derecho laboral y la protección de la intimidad del trabajador, en rev. Derecho Laboral, Montevideo, 1988, T. XXIV N°144, págs. 587 y sigs.

profesional, en la última Ley de Rendición de Cuentas de Uruguay, cuotas mínimas de contratación de minusválidos en la Administración Pública en Uruguay; otros tratamientos de favor a empresas que contratan minusválidos en España y otros países.⁷

¿Podría aplicarse este tipo de mecanismos para favorecer el acceso al empleo de los seropositivos? En todo caso, parece existir cierto grado de incompatibilidad entre, por un lado, la proscripción del examen obligatorio y la confidencialidad de los resultados, y por otro, el establecimiento de un régimen de promoción del empleo de los afectados por el VIH, que supone la identificación de éstos.

2.-ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

11.El riesgo de discriminación en el acceso al empleo existe también en el otro extremo de la relación de trabajo: para el "seropositivo" es tan difícil entrar como fácil que lo saquen.

Tomando prestada la expresión médica que habla de "grupos de riesgo" para referirse a sectores expuestos a contraer el virus, podríamos decir que los portadores del VIH y los "sospechosos" de serlo, constituyen un "grupo de riesgo laboral". Están particularmente expuestos a la discriminación y persecución en el empleo, incluido el despido. Otros "grupos de riesgo" son, por ejemplo, los dirigentes y activistas sindicales, los trabajadores enfermos en general, la trabajadora grávida o que ha dado a luz, para todos los cuales el Derecho Laboral ha elaborado mecanismos especiales de protección.

⁷.Cabe señalar, sin embargo, que al mismo tiempo, en el Derecho positivo laboral uruguayo existen dos tipos de trabajadores enfermos, respecto de los cuales se prevén formas de empleo supuestamente promovidas en base a mecanismos que hoy podrían ser considerados discriminatorios: cardíacos y diabéticos. En efecto, respecto de los primeros, la Ley 11.781 del 20 de Noviembre de 1951 exime a los empleadores que den trabajo a personas con afecciones cardíacas o vasculares certificadas por la Comisión Honoraria de Protección al Cardíaco, de la obligación de concederles licencias por enfermedad y preavisos o compensaciones en caso de despido o cese. Respecto a los segundos, la Ley 14.032 de 8 de Octubre de 1971, establece que los diabéticos que hayan sido declarados aptos para trabajar, no serán confirmados en el cargo hasta dos años después de su designación, agregándose que "a los efectos de usufructuar de los beneficios que establece la presente Ley, la persona diabética deberá comprobar su calidad de tal, por intermedio del Carnet de Diabéticos expedido por el Ministerio de la Salud Pública y sujeto en su forma y datos a lo que disponga la reglamentación pertinente". Como se ve, estas normas presentan varios elementos que hoy podrían ser tachados de discriminatorios: no confidencialidad de los datos clínicos, examen clínico que, si no es obligatorio es, sí, indispensable para acceder a ciertos derechos y, finalmente, condiciones menos favorables que las comunes.

2.1.-Imprudencia del despido.

12.Ser portador del VIH o padecer de SIDA o de una enfermedad conexas no es causa de despido. Así surge tanto de los principios generales, como del Art. 4 del Convenio Internacional del Trabajo y de la cláusula V-B, 8 de la Declaración de la OMS y la OIT.

Ese despido será injustificado. La consecuencia dependerá del respectivo régimen nacional. En algunos países será un despido nulo, con reincorporación real o ficta, según el caso; en otros, como en Uruguay, podrá constituir un despido abusivo, dado su carácter discriminatorio, sin perjuicio de la aplicabilidad eventual de las normas específicas sobre despido de trabajador afectado de enfermedad común o de enfermedad profesional o por un accidente del trabajo (véase infra, párrafos 5.2.y 5.3.).

2.2.-Derecho a conservar un "empleo apropiado".

13.Si el trabajador afectado tiene disminuida su capacidad para desarrollar su tarea habitual, pero la conserva para otras tareas, tiene derecho a que el empleador le asigne una nueva tarea, adecuada a su nueva capacidad laborativa (Declaración OMS/OIT, cláusula V-B, 7). Nos parece que en este caso la situación es análoga a (o coincide con) la del trabajador con capacidad laboral disminuida a raíz de una enfermedad común o profesional de un accidente del trabajo.

2.3.-Exámenes Clínicos.

14.Se replantea aquí la problemática de los exámenes clínicos de detección de la infección (supra, 1.2 y 1.3), reiterándose la importancia de su voluntariedad y confidencialidad, dado que, a menudo, sus resultados son el elemento desencadenante del despido.

Por eso, las limitaciones a la obligatoriedad del examen y a la difusión de sus resultados no se circunscriben al solicitante de empleo, sino que alcanzan también al trabajador ya empleado.

15.Debe consignarse, asimismo, que la confidencialidad de los resultados de los exámenes practicados lleva a considerar su difusión como hipótesis de abuso de derecho, independientemente del hecho mismo del despido, que podrá existir o no, y ser justificado o no.

2.4.-Terminación de la relación de trabajo por causa ajena al SIDA, pero sin despido.

16.Por supuesto que también pueden darse casos en los cuales el trabajador afectado de SIDA o de una enfermedad conexas vea terminada su relación de trabajo, sin despido. Tales serían los Casos en los cuales el trabajador alcanzara una incapacidad total para el trabajo o tuviera una ausencia cuya prolongación fuere incompatible con el mantenimiento de la relación de trabajo. Tales situaciones desplazarían la situación al área de la seguridad social (infra, 5).

3.-CONDICIONES DE TRABAJO.

17. Vistos el ingreso a la relación de trabajo (acceso al empleo, supra 1) y la salida de ella (estabilidad en el empleo, supra, 2), corresponde ahora enfocar el "durante": las condiciones de trabajo durante la relación de trabajo de un trabajador afectado o expuesto al riesgo de infección.

Este análisis admite tres enfoques, a saber: (a) la exposición al riesgo de los trabajadores sanos, (b) el trabajador infectado como factor de riesgo para los otros trabajadores y terceros que se relacionan con él o con su lugar de trabajo, y (c) las condiciones de trabajo apropiadas para el trabajador afectado.

3.1.-Exposición al riesgo de los trabajadores sanos.

18. Es éste un problema de seguridad e higiene laboral, en el cual el eje radica en la prevención.

Es sabido que el empleador es un deudor de seguridad: tiene la responsabilidad genérica -ante la colectividad y el Estado- y la responsabilidad contractual -ante el trabajador- de garantizar condiciones de higiene y seguridad a sus subordinados.

Ahora bien, normalmente, el lugar de trabajo no implica riesgo de infección ni para los trabajadores, ni para los clientes, ni para otros terceros que se vinculen con la empresa (por ejemplo, proveedores). Hay, por supuesto, excepciones, de dos tipos: (a) determinados "puntos de riesgo" en actividades comunes o no riesgosas (primeros auxilios), y (b) actividades laborales más propensas al riesgo (algunas de las de la salud).

19. Con respecto a los botiquines y otros servicios de primeros auxilios en los establecimientos "comunes", bastaría observar las precauciones habituales a toda enfermedad infecto-contagiosa. La cláusula V-B,9 de la Declaración OMS/OIT dice que "en toda situación que exija primeros auxilios en el lugar de trabajo, habrá que tomar precauciones para reducir el peligro de transmitir infecciones sanguíneas, entre ellas, la hepatitis B. Esas precauciones generales resultarán igualmente eficaces contra la transmisión del VIH".

Y en relación a las actividades de atención a la salud, puede considerarse que encierran -consustancialmente- un riesgo mayor que las actividades "comunes". Por más que esta afirmación pueda ser objeto de debate, parece obviamente recomendable que en el sector de la salud se extremen las medidas de prevención y protección que técnicamente correspondan. Más aún, si por un lado el trabajador de la salud no puede negarse a atender un paciente o a practicar los actos médicos o sanitarios que correspondan sin incurrir en omisión de asistencia, por otra parte es claro que ese trabajador puede negarse lícitamente si no se le proporcionan las medidas e instrumentos de seguridad apropiados.

3.2.-El trabajador "seropositivo" como factor de riesgo para el personal sano y los terceros.

20. Este es el punto en el cual aparece la oposición -generalmente falsa oposición- entre el derecho del trabajador infectado al trabajo, la libertad y la dignidad, y la protección de la salud de los demás.

Como punto de partida es necesario reiterar que normalmente el trabajador con VIH no entraña riesgo de contagio para sus compañeros ni para los clientes, proveedores, etc. Los casos excepcionales, ubicados en los "puntos" y sectores ya indicados -a los cuales aquí habría que agregar las actividades relacionadas con el ejercicio de la prostitución o, como dice elegantemente el decreto colombiano, "los establecimientos que ofrezcan facilidades para la realización de prácticas sexuales" (art 27)-, exigen la extremación de las medidas de prevención y de seguridad. El debate está abierto en cuanto a la procedencia -o no- del examen clínico obligatorio para estos trabajadores, la habilitación de la no-contratación y el despido⁸ o la reasignación de tareas.

3.3.-Las condiciones de trabajo del trabajador seropositivo.

21. De conformidad con la Declaración de OMS/OIT (V-B,7), "la infección por el VIH no entraña por sí misma limitación alguna de la aptitud para el trabajo. Si ésta se encuentra menoscabada por una enfermedad relacionada con el VIH, se deberán tomar medidas adecuadas para efectuar un cambio razonable de condiciones de trabajo".

Nos parece -como adelantáramos- que aquí se da una clara analogía -si no una plena coincidencia- con la situación de los otros tipos de trabajadores con quebrantos de salud, que tienen derecho a no estar sometidos a condiciones de trabajo perjudiciales para su específico estado de salud.

4.-INFORMACION Y RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

22. Existe un acuerdo generalizado acerca de la importancia que tiene una adecuada información de la sociedad en su conjunto, sobre un tema rodeado de prejuicios y aprensión. Esta afirmación general es igualmente válida en el ámbito de las relaciones laborales.

Así, debe comenzar por destacarse la importancia de la información en la empresa y en el sindicato: (a) para evitar actitudes discriminatorias o estigmatizantes, que pueden provenir del empleador, de los compañeros, del sindicato, de clientes, proveedores y otros terceros; y (b) para apoyar las campañas públicas de difusión general.

⁸. A favor del despido en estos casos: CANCINO, Miguel A., El Sida y el Derecho del Trabajo, en Revista Laboral Chilena, Santiago 1992, pág. 88. En contra: TREBILCOCK, Anne, ob cit., pág. 228.

Pero también es necesario subrayar la importancia de la consulta, participación y negociación colectiva: (a) con los mismos fines; y (b) para solucionar conflictos planteados por el personal sano contra el seropositivo. Existen, al respecto, algunos ejemplos prácticos: (1) convenios colectivos que incluyen cláusulas de no discriminación por VIH o SIDA en algunos países europeos; y (2) la Declaración conjunta sobre "El SIDA y el empleo" de la Confederación Británica de Industrias (CBI) y el TUC (Congreso de Sindicatos del Reino Unido).

En general, la materia "se presta, por supuesto, plenamente a la negociación colectiva"⁹

5.-BREVES ANOTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

23.Los principios emanados de la Declaración de OMS/OIT, de la aplicación de las normas nacionales del trabajo y de "la doctrina más recibida", parten de tres Premisas de interés en materia de seguridad social:

- a. los trabajadores seropositivos pero asintomáticos deben ser tratados como cualquier trabajador (sano);
- b. los trabajadores que tienen síntomas pero que están en condiciones de trabajar deben recibir el tratamiento de los trabajadores afectados de cualquier afección; y
- c. los trabajadores infectados cuya enfermedad les impide trabajar, con los que normalmente ocuparán a la seguridad social, sin perjuicio de que los otros también podrán hacerlo, ocasionalmente.

5.1.-Seguro de paro.

24.Como ya se vio, la afección no es, por sí sola, causa suficiente de despido. Por tanto, el trabajador afectado que, estando en condiciones de trabajar, haya perdido su empleo, tendrá derecho a percibir el subsidio por desocupación, en igualdad de condiciones con el común de los trabajadores.

5.2.-Enfermedad común.

25.El trabajador seropositivo o afectado de SIDA u otra enfermedad conexas cuyos síntomas le impidan trabajar en determinados períodos, recibirá el régimen laboral y de seguridad social correspondiente al trabajador afectado de una enfermedad común, tanto en cuanto a la licencia por enfermedad y a la percepción del salario o de un beneficio sustitutivo, como en cuanto a su derecho a ser reincorporado a su cargo habitual o a una tarea adecuada a su nueva capacidad laborativa.

Todo ello, siempre y cuando la afección haya sido contraída independientemente del trabajo, y no a causa o en ocasión del mismo.

⁹.TREBILCOCK, Ane, Loc cit.

5.3.-Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

26.Si la afección fue contraída a causa o en ocasión del trabajo, podría considerársele como accidente de trabajo o enfermedad profesional, y el trabajador en cuestión recibiría las prestaciones y el tratamiento jurídico correspondientes.

5.4.-Régimen jubilatorio.

27.La incapacidad laboral sobreviniente puede, también, poner en juego o ser cubierta por institutos tales como jubilaciones o pensiones por invalidez.

6.-CONCLUSIONES

28.Hoy por hoy, la opinión prevaleciente en los foros internacionales tiende a considerar que, en el ámbito estrictamente laboral, el tratamiento del trabajador afectado del VIH, del Sida, o de una enfermedad conexas, debe estar presidido por el Principio de no discriminación.

Si bien casi no existen normas específicas que regulen las repercusiones del VIH y del SIDA sobre el ámbito de las relaciones laborales, existen sí normas generales, como varios convenios internacionales del trabajo, que son de aplicación a este caso e inducen soluciones aparentemente adecuadas, sin perjuicio de algunos aspectos concretos sujetos a debate. El análisis del derecho nacional interno podría revelar algunos desajustes, sin perjuicio de la viabilidad de la construcción de soluciones doctrinales a partir de los principios.

Finalmente, es este un tema que se presta como pocos, al estudio multidisciplinario, un tipo de análisis cada día más necesario pero siempre poco practicado.



Comunicaciones

ESTRATEGIAS DE COMPENSACION
COMPATIBLES CON EL CAOS.

Robert Greene¹

En todas partes, las presiones ejercidas por la competencia creciente y los recursos limitados están impactando la forma de gerenciar las organizaciones. Debido a que provengo de los EEUA, es posible que tenga conjeturas poco realistas acerca del mantenimiento del liderazgo económico mundial. Cuando evalué el desempeño relativo de las economías nacionales, me siento lógicamente decepcionado al considerar que mi país ha perdido su posición. Por otra parte, cuando considero el estándar de vida del ciudadano promedio de los EEUA, encuentro muy poca base que respalde el desencanto que experimentan muchos de mis compatriotas.

Sin embargo, lo que me causa desesperación, es que las escuelas de administración de líderes de los EEUA por lo general exigen dentro de su currículum dos o más cursos en Finanzas y Contabilidad, pero no exigen ningún curso en el campo de la Gerencia de Recursos Humanos. Aun cuando esto aparenta ser un pequeño detalle superficial, envía un mensaje a los futuros líderes empresariales de que es muy importante ser capaz de contabilizar y valorar bien los activos, pero que Gerenciar Recursos Humanos bien no es algo tan crítico. La mayor parte de los procesos de redimensión a corto plazo que se están ensayando en la actualidad se debe a la creencia que este enfoque es una solución rápida y sencilla, sin embargo, cualquier persona capacitada en el campo de la Gerencia de Recursos Humanos debería estar muy preocupada por los efectos a largo plazo de esta creencia sobre la permanencia de los valores éticos, la pérdida de habilidades críticas y; la capacidad de aprendizaje e innovación de la organización. Razón esta por la que siempre resulta gratificante participar en una conferencia, en la que líderes empresariales y académicos reconocen la importancia crítica de la eficaz Gerencia de Recursos Humanos.

¿Qué elementos conforman una estrategia de Compensación "Eficaz"?

La prueba que utilicé para determinar la efectividad de la estrategia de compensación fue la de formular las siguientes preguntas: 1) ¿Se AJUSTA la estrategia a la organización (a su misión, cultura, ambiente, estrategia y estructura)?, 2) ¿Exige esa estrategia los comportamientos-resultados adecuados?, 3) ¿Recompensa los comportamientos/resultados?, 4) ¿Proporciona las recompensas adecuadas, justas y apropiadas en forma válida? y 5) ¿Es dicha estrategia capaz de generar cambios rápidos una vez garantizada?. Esta es una prueba difícil y no muchas estrategias

¹.Robert J. Greene, Ph.D., SPHR, CCP, especialista en Estrategias de Compensación / Recursos Humanos y en Evaluación de Programas. Actualmente es un director de James Scott & Asociados, Inc.

obtienen una puntuación del 100%. En tanto en cuanto la organización administre en forma continua la prueba y vigile las puntuaciones, no es posible esperar la perfección, en forma realista, en un contexto rápidamente cambiante como el que enfrentamos en la actualidad.

Existe otra evaluación vital que yo siempre recomiendo: saber si la estrategia de compensación está bien integrada con el resto de los componentes que conforman la estrategia de recursos humanos de la organización. Con demasiada frecuencia veo que la función de compensación desarrolla su estrategia y diseña programas, sin tomar en cuenta el impacto sobre las estrategias de personal y desarrollo, ya sea porque la comunicación entre las funciones de Recursos Humanos es deficiente o porque la naturaleza holográfica de la estrategia de Recursos Humanos no es reconocida. El siguiente ejemplo (el cual ocurrió en una organización) ilustra la interrelación entre los diversos componentes de la estrategia de recursos humanos (Greene, 1992-93): La función de personal ha venido buscando una estrategia de selección para la contratación de personal jubilado de las oficinas gubernamentales, tanto militar como civil, durante los últimos dos años, debido a la carencia de egresados de educación secundaria, quienes típicamente habían conformado el "pool" de aplicantes. Al mismo tiempo, la función de adiestramiento-desarrollo había estado diseñando un programa de adiestramiento para respaldar la nueva tecnología de servicios automatizados orientados al cliente. La nueva tecnología había sido adquirida dos años atrás por la unidad de atención al cliente, para compensar el deterioro de las habilidades verbales y matemáticas de los egresados de la educación secundaria, quienes por años habían sido la fuente principal de nuevos empleados. El programa de adiestramiento había sido diseñado bajo la suposición de que el trabajo se vería simplificado y los procesos se tornarían rutinarios. La función de compensación se encontraba dentro del proceso de poner en práctica un nuevo programa de remuneración por méritos, para reemplazar el sistema de remuneración basado en el tiempo de trabajo. Estos programas de recursos humanos resultaron ser ineficientes, principalmente debido a la incompatibilidad de los programas desarrollados en cada una de las áreas funcionales:

*Los jubilados recién contratados resintieron la tecnología "no-cerebral", con la cual debían trabajar, y el nuevo programa de adiestramiento basado en el enfoque de "alimentación por cucharaditas".

*Los jubilados no entendían el sistema de remuneración por méritos y sentían que sus métodos de jerarquización militar eran más aceptables que el sistema mediante el cual los aumentos salariales dependían del juicio subjetivo de algunos supervisores.

*El sistema de remuneración por méritos era probablemente inadecuado, dado el nuevo diseño de puesto de trabajo-lugar de trabajo y el impacto limitado de los individuos sobre la productividad y la calidad, al utilizar la nueva tecnología.

Qué sucedió aquí?. ¿Acaso no es considerado el nuevo sistema remunerativo como una práctica "innovadora"? ¿Acaso no se adapta el programa de adiestramiento al diseño de tecnología-trabajo?. ¿No es acaso la estrategia de selección una buena

forma de lidiar con el apretado mercado de trabajo? y ¿No podría cada función de Recursos Humanos defender apropiadamente su estrategia?

El problema en este caso no fue la incompetencia, sino una perspectiva demasiado estrecha. El aislamiento es inaceptable dentro de los sistemas abiertos, los cuales no pueden ser subdivididos en diferentes porciones que pueden ser evaluadas por separado. De hecho, analizar estos sistemas al nivel de los componentes genera "artefactos", que son la consecuencia de seleccionar un nivel de análisis inadecuado.

Debido a que los sistemas de gerencia de los recursos humanos no son sistemas cerrados, gran parte de la investigación conductual, sobre la cual se basan la mayor parte de las estrategias y programas actuales de recursos humanos, pueden ser inválidos o, por lo menos, dudosos. Sin embargo, los especialistas de recursos humanos no deben caer en la desesperación, adoptar una visión existencial o darse por vencidos, al planificar en respuesta a esta incertidumbre. En lugar de ello, deben reconsiderar los paradigmas que utilizan para tomar decisiones. Los profesionales de recursos humanos necesitan cambiar el enfoque prescriptivo por un enfoque adaptativo y deberían adoptar un punto de vista holístico en vez de uno programático.

De modo pues, que el primer paso hacia una gerencia efectiva de compensación es establecer una estrategia de compensación apropiada (a partir de la estrategia de recursos humanos, derivada de la estrategia de la organización, la cual, es una función de su misión, cultura y ambiente). (Greene, 1990). Se asume que virtualmente, todas las estrategias dictarán compensaciones que dependen del rendimiento en alguna forma.

¿Cómo ha de ser medido y recompensado el desempeño?

Un pre-requisito crítico (indispensable) para sentar las bases efectivas de la compensación de acuerdo al desempeño es la selección de una definición adecuada de desempeño y de una metodología para medir el desempeño en el nivel apropiado. Cada organización debe identificar los factores que conforman el desempeño (ventas; beneficios; participación del mercado; calidad; satisfacción del cliente; coeficiente de innovación, etc.), y deben asignarle pesos de su relativa importancia a ellos -lo cual resulta en una clara medición para determinar cuan bien está funcionando la organización. Debería ser identificado el o los niveles organizacionales en los que debe ser medido el desempeño.

Un número significativo de organizaciones están intentando diseñar el lugar de trabajo en una manera enfocada hacia equipos-grupos, mas que hacia individuos, y a determinar las recompensas a nivel del grupo. En muchos contextos, éste es un enfoque superior, debido a que el trabajo cada vez es mas interdependiente y existe una creciente demanda de trabajadores con amplias destrezas, quienes están mejor preparados para lidiar con las fluctuantes demandas de trabajo y nuevas tecnologías. Por otra parte, muchos de los empleos creados por la tecnología moderna funcionan de forma independiente: un ejemplo de ello sería el de un operador(a) a larga distancia que maneja las transacciones una por una directamente con los clientes.

Pretender que diversos individuos que laboran en forma independiente constituyan un equipo, no hace de ellos un verdadero equipo, además, pagarles lo mismo, basándose en alguna medida de rendimiento agregado, puede que no haga mas que eliminar su motivación de alcanzar un nivel elevado de excelencia individual. Encontrar el nivel en el que se manifiesta el rendimiento es, con frecuencia, una tarea difícil, un grupo de ingenieros pueden trabajar en un proyecto en calidad de contribuyentes individuales, mientras que el otro proyecto puede necesitar, que se apoyen unos en otros, sugiriendo así una medida de rendimiento agregado. Cualquier error en el nivel de medición puede ser muy costoso y puede impedir la formulación de una estrategia de compensación efectiva; por lo menos, puede generar que la organización asigne en forma deficiente los dólares de compensación y guíe en forma errada los esfuerzos de los empleados. (George Odiorne, una vez aconsejó lo siguiente: "si sus empleados van en la dirección equivocada, por favor no lo motive")

¿Cuáles son los tipos de programas de compensación que se utilizan y por qué?

Una de las principales desventajas competitivas que tienen la mayoría de las organizaciones de EEUA en una economía crecientemente transnacional es que tienen virtualmente todos sus costos de compensación directa bajo la forma de sueldos y salarios, los cuales son costos fijos (aún cuando se han dado casos altamente difundidos de reducciones/concesiones salariales, estos son raros y el concepto no es aceptado por los trabajadores estadounidenses). Esta es una desventaja muy grande en relación a otros países (por ejemplo, Japón), los cuales poseen un 1/4-1/3 de sus costos de compensación directa ligados al rendimiento de la organización, los cuales suministran en forma de incentivos eventuales. Dicha desventaja ha prevalecido particularmente durante la extendida recesión mundial y probablemente contribuyó a los mayores despidos masivos, ya que la reducción de personal es la única forma de disminuir estos costos fijos. Como un resultado del creciente reconocimiento de que los incentivos eventuales son variables, en vez de ser costos fijos, un número significativo de organizaciones se han dedicado a reemplazar parte de la remuneración base por planes de incentivos anuales o a congelar la remuneración base y añadiendo, en forma potencialmente creciente, los incentivos a la compensación.

Otra de las tendencias en Norteamérica es la de enfocar los niveles de remuneración base en la *persona* en lugar del *trabajo* realizado. Este es un reconocimiento a que los empleados son valiosos por lo que saben o son capaces de realizar, mas que por el trabajo que se les asigna ocasionalmente en un momento dado, y a menudo, es dictado por la nueva tecnología, la cual requiere de innovación en lugar de la adherencia a los procedimientos establecidos. Dos formas populares de remuneración enfocada hacia la persona, es la remuneración basada en las destrezas y la basada en el reconocimiento (Greene, 1993). Este enfoque de la remuneración individual se respalda en la teoría del "capital humano" de la Economía del Trabajo, la cual sugiere que todo empleado debe ser remunerado de acuerdo al "pool" de conocimiento, destrezas y habilidades disponibles para la organización. Una vez mas, ciertos diseños del lugar de trabajo y las tecnologías favorecen la implementación de la remuneración basada en la persona, (por lo general, aquellas

que exigen empleados con múltiples destrezas, diversas tareas y responsabilidades), mientras que otros están mejor equipados para implementar metodologías de remuneración basada en el trabajo.

El impulso mas prometedor en la estrategia de compensación, (según el punto de vista del autor), es el reconocer que ningún programa puede extraer y reforzar las conductas y resultados complejos y de múltiples niveles requeridas por las organizaciones. Como resultado, los programas están siendo combinados en gran variedad de formas creativas: 1)determinación de la remuneración focalizada en la persona integrada con los planes de compensación de incentivos de grupo-equipo, 2)determinación de la remuneración basada en el trabajo, integrada con los incentivos a nivel de grupo y/o de toda la organización, 3)planes de propiedad del empleado que suplementen los programas de remuneración basados en el rendimiento y los incentivos grupales, etc. Cada una de estas combinaciones se adecúa a un contexto de trabajo diferente y la verdadera prueba de adecuación es el encontrar "aquello que mejor se ajuste al entorno", tal vez implementando diferentes planes para diferentes unidades empresariales, diferentes funciones e incluso diferentes equipos dentro de la misma unidad.

CONCLUSIONES

En resumen, parece que los retos relacionados con la gerencia de compensación son significativos y la calidad de nuestra respuesta impactará sobre el buen rendimiento de nuestras organizaciones. Debemos garantizar que nuestras estrategias se adapten a los contextos dentro de los cuales deben funcionar. Y debemos constantemente afinar el diseño y la administración de nuestros programas de compensación, para así garantizar que estén alineados a nuestra estrategia y que contribuyan a satisfacer los objetivos organizacionales.

El cambio se ha convertido en una realidad significativa, rápida y continua. Podemos o convertirlo en un aliado o dejar que nos lleve por delante. Al actuar como comandantes de una legión romana, con una estrategia y un juego de reglas fijas dejamos el campo abierto para nuestra propia derrota por cambios no anticipados en nuestro entorno. Al actuar como timoneles de un bote que navega rápidamente podemos ajustar continuamente nuestro curso para así adaptarlo de la mejor forma posible a las condiciones del momento y llegar a nuestro destino, aun cuando lo hagamos transitando una ruta totalmente diferente a la que habíamos planificado.

No tenemos otra opción que la de convertirnos en cruzados y convencer a la alta gerencia de que la gerencia efectiva de Recursos Humanos es, por lo menos, tan vital para el éxito de la organización como la gerencia de los activos y la gerencia operacional. Después de todo, si el entorno requiere una innovación y redireccionamiento continuos ¿quién se lo proporcionará?, ¡Ciertamente, no serán ni las máquinas, ni los fondos de inversión!.

BIBLIOGRAFIA

GREENE, Robert J., "Chaos Systems; HRM Paradigm for the 90;s?". ACA Journal, Winter 1992/93, American Compensation Association, Scottsdale, Arizona.

GREENE, Robert J., "Effectively Integrating Compensation and Staffing Strategies, "Compensation & Benefits Management, Vol. 7, Nº 1, 1990, Panel Publishers, New York.

GREENE, Robert J., "Person-Focused Pay; Should It Replace Job-Based Pay?," Compensation & Benefits Management, Fall, 1993, Panel Publishers, New York.

CREATIVIDAD EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO:
UN REQUISITO PARA EL EXITO EN
LA REINGENIERIA DE PROCESOS DE NEGOCIOS

Cristóbal Parra Pocaterra¹

INTRODUCCION

Ahora más que nunca, el cambio y la incertidumbre parecen ser una parte inevitable del moderno ambiente comercial y de negocios. El énfasis en la calidad, la competencia global, edificar mercados más grandes, planificación estratégica, servicio al cliente y otros, han hecho que las organizaciones busquen formas rápidas, efectivas en costo y precisas para responder a los rápidos y diversos requerimientos de demanda cambiantes. Las organizaciones que buscan formas de obtener una mayor competitividad y flexibilidad en un mundo caracterizado por esos cambios políticos, económicos y tecnológicos, están encontrando la respuesta en la creación de equipos de trabajo de personas para rediseñar los procesos comerciales de sus compañías.

La Reingeniería de Procesos de Negocios (RPN) implica el uso de métodos y técnicas para lograr cambios creativos y radicales a los procesos antiguos a fin de satisfacer requerimientos futuros de procesos comerciales. Sin embargo, RPN no consiste esencialmente en disminuir los costos, eliminando actividades que no sean de valor agregado o acelerando las viejas formas de hacer las cosas, pero sí en inventar y desarrollar nuevos procesos comerciales. Esto requiere cierto grado de creatividad, innovación y un enfoque de pensamiento pionero que está inspirado, desafortunadamente en la mayoría de las compañías, solamente identificando y evaluando lo último en tecnología y/o usando una simulación sofisticada, flujogramas y herramientas de análisis de configuración de proceso de trabajo. Crear nuevas ideas para rediseñar procesos viejos en una forma radical e innovativa, no ocurre tan sólo porque el equipo de RPN identifica y usa tecnología avanzada y/o mecanismos de análisis avanzados. Estos enfoques solamente deberían ser usados como herramientas o vehículos para llegar a cambios de proceso más verdaderamente imaginativos y únicos.

La generación deliberada de nuevas ideas es siempre difícil. Uno no intenta y genera nuevas ideas porque uno sospecha que las nuevas ideas no pueden ser generadas intentando. La capacidad para pensar creativamente, que usualmente es

¹.El Ing. Cristóbal Parra Pocaterra, egresó de la Facultad de Ingeniería Civil de la Florida International University en Miami. Posee un Master en Gerencia de Informática en la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas. Actualmente reside en Canadá y es miembro activo de la Sociedad Americana de Calidad Total y la Sociedad de Procesamiento de Información Canadiense.

considerada como un activo en situaciones de problema es percibida frecuentemente como incompatible con el concepto de diseñar nuevos procesos comerciales. La creatividad es vista frecuentemente como un proceso no lógico que simplemente ocurre, y que rara vez puede ser invocado a voluntad en medio de un diseño de proceso comercial metódico. Al tratar de generar nuevas ideas uno puede esperar una oportunidad o inspiración o uno puede rezar para obtener el don de la creatividad. El hecho es que la generación de nuevas ideas es un proceso complejo que depende de varios factores obvios y tangibles, externos e internos. Los factores pueden afectar a los individuos y a los grupos de trabajo involucrados en los proyectos de RPN, en una forma tal que, no considerarlos como parte del proceso creativo, ocasionará una pobre y no efectiva generación de ideas y recomendaciones para cambiar los procesos comerciales actuales. Entre los factores mas importantes se encuentran los siguientes: gerencia, técnicas de generación de ideas, bloques de generación de ideas y estructuras organizacionales.

GERENCIA

Muchas compañías no están usando equipos de RPN tan efectiva y eficientemente como deberían. Una de las razones dadas incluye las acusaciones de que esos equipos han inventado ideas grises, seguras, en vez de ideas más creativas y atrevidas. Sin embargo, los gerentes no deberían mirar el concepto de equipo como un problema, sino más bien la forma en la cual los equipos son administrados. Las compañías deben darse cuenta de que los equipos que están dedicados al proceso de reingeniería deben ser administrados en una forma que les permita estar en capacidad de identificar los problemas con los procesos antiguos y generar ideas creativas para resolverlos.

Los gerentes necesitan encontrar una forma de estimular y mantener la creatividad del equipo RPN. La gerencia puede incrementar enormemente la eficiencia del proceso de descubrimiento desafiando constantemente la sabiduría convencional y estimulando el intercambio dinámico de ideas. Un gerente necesita promocionar continuamente dentro del equipo RPN situaciones en las cuales la originalidad es estimulada en vez de ser inhibida. El debería luchar por construir una atmósfera que estimule el cambio y las nuevas ideas. El equipo RPN debe sentir que aquellos responsables por su ambiente exhiben hacia ellos actitudes de permisividad y aceptación y estipular para ellos una libertad completa de expresión simbólica. Una forma de lograr esto es aislando parcialmente el equipo RPN de las presiones operativas diarias. Parece que la creatividad es alentada y es más evidente cuando, en un sentido, a la imaginación de uno se le permite una expresión completa sin estar restringido por normas y regulaciones, ya sean internas o externas. Otras formas en que la gerencia puede mejorar y sostener la generación de ideas en un equipo RPN es diciéndoles que las nuevas ideas son deseadas, qué tipo de ideas son deseadas, recompensar y reconocer la generación de ideas, y estableciendo metas a corto plazo y expectativas para la generación de ideas.

TECNICAS DE GENERACION DE IDEAS

El diseño de los nuevos procesos comerciales requiere creatividad e innovación. Si la innovación es primordial en el diseño del nuevo proceso, entonces debemos adoptar técnicas creativas. El uso de técnicas creativas debe proporcionar oportunidades formales para generar ideas y debería representar el fundamento para un enfoque sistemático. Probablemente, el mejor enfoque sistemático para generar nuevas ideas es usando el grupo de técnicas de pensamiento lateral. El pensamiento lateral es un grupo de técnicas que implica reestructurar el escape y la provocación de nuevas ideas destruyendo las antiguas y abriendo caminos para las nuevas. El principio básico del pensamiento lateral es que cualquier forma particular de mirar las cosas es solamente una entre muchas otras formas posibles.

El pensamiento lateral se basa en el hecho de que para que la mente produzca nuevas ideas, necesita un desafío, estimulación, ejercicio y acción, y que las ideas no provienen del vacío, sino más bien que las ideas provienen de técnicas tales como mejorar, combinar, modificar, exagerar y asociar ideas de otros campos, entre otras.

BLOQUEOS EN LA GENERACION DE IDEAS

Las ideas y las soluciones innovativas son impedidas de emerger de nuestro subconsciente a través de varias restricciones o bloques mentales. Estos bloques mentales afectan a los equipos RPN en diferentes formas. Algunas de ellas sólo podrían permitirles decir ideas cuidadosamente pensadas, mientras que otros bloques pueden trabajar a un nivel más profundo que éste, inhibiendo los propios procesos de pensamiento. Los problemas como la incapacidad para percibir los procesos actuales desde varios puntos de vista, saturación de información, y dificultad para aislar las actividades en el proceso, están entre los factores más significativos que impiden la creatividad del equipo. En forma adicional, nuestras emociones y deseos pueden interferir con nuestra capacidad para formar pensamientos e imágenes mentales. El deseo obsesivo de seguridad y orden, el miedo a cometer un error, tratar de resolver problemas con demasiada rapidez, y la no disposición a asumir riesgos, son igualmente bloques críticos que inhiben el proceso innovativo.

La sociedad coloca limitaciones sobre lo que es aceptable para nosotros hacer o decir. Estas limitaciones están tan inculcadas que afectan nuestro pensamiento, así como nuestras acciones. Las organizaciones a las cuales pertenecemos también tienen culturas que producen efectos similares. Los tabúes organizacionales, la falta de apoyo de grupo, la renuencia a poner en práctica ideas, y la resistencia a cambios, puede impedir el proceso de generar nuevas ideas. Los bloques ambientales como las distracciones, la monotonía y la falta de comunicación pueden causar dificultades en reconocer problemas en los procesos actuales. En forma similar, los bloques expresivos e intelectuales principales como el uso inflexible o inadecuado de técnicas de generación de ideas, la falta de información correcta, medios de expresión incorrectos o inadecuados, y el gran muro mental o síndrome de bloque mental pueden impedir la generación de ideas creativas.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Las estructuras organizacionales son ajustes formales que estimulan la generación de nuevas ideas proporcionando un marco para el uso de las técnicas de generación de ideas, y facilitando la administración de los equipos RPN. Su esencia es que pueden proporcionar terrenos fértiles para la empresa y la innovación. Sin embargo, en algunas estructuras organizacionales el grado de innovación y creatividad requerido para rediseñar procesos comerciales es más alto que en otras.

Los investigadores han concluido que las energías productivas y creativas de los trabajadores podrían ser aprovechadas más efectivamente en estructuras organizacionales para permitir un mayor grado de expresión individual que está típicamente presente en una estructura de organización jerárquica como la encontrada en un sistema burocrático. Se determinó que la excesiva especialización y el énfasis sobre el control y centralización de la autoridad en las organizaciones con equipos RPN contribuye a la apatía de los participantes del equipo y a evitar que los individuos logren su pleno potencial. Con mucha frecuencia, a los individuos del equipo RPN se les pide usar solamente una pequeña parte de su talento y capacidad, y no se les proporcionan retos suficientes para hacer su trabajo interesante. El equipo es colocado en un ambiente inferior que atrofia su crecimiento personal, intelectual y profesional, y obliga a sus miembros a actuar en una forma inmadura. La burocracia que sofoca la innovación debería ser recolocada en una cultura corporativa que estimule las nuevas ideas. Algunos proponentes incluso van más allá y predicen que la burocracia desaparecerá en su totalidad como resultado de acelerar el ritmo del cambio en los ambientes de todas las organizaciones públicas y privadas.

Sin embargo, posteriores hallazgos de investigación han desacreditado la noción simplista de que un marco burocrático es inherentemente destructivo de la innovación y creatividad del empleado. La división de la mano de obra y la especialización de funciones también puede crear oportunidades para que los equipos RPN ejecuten una experimentación especializada con las actividades de proceso actuales y para iniciativas para construir un mayor conocimiento acerca de las tareas que están siendo revisadas, proporcionando un ambiente caracterizado por la oportunidad empresarial. De acuerdo con el documento de Adam Smith de 1776 denominado "Investigación acerca de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones", una de las razones principales para el incremento de la cantidad de trabajo, como resultado de la división de mano de obra, fue la invención de un gran número de máquinas que facilitaron y redujeron el trabajo, y permitieron a un solo hombre hacer el trabajo de muchos. Smith creyó que el grado de innovación usado para inventar nuevas máquinas fue porque, era mucho más probable que los hombres descubrieran métodos más fáciles y a la mano cuando toda la atención de sus mentes estaba dirigida hacia un solo objetivo, que cuando se disipaba entre una gran variedad de cosas.

Las organizaciones estructuradas como una matriz han logrado una reputación para crear ambientes de trabajo que son más altamente estimulantes y productores de innovaciones. Estas cualidades emergen del intercambio de ideas que ocurre cuando los miembros del equipo RPN y diversos especialistas interactúan. Además, las organizaciones matrices son usadas comúnmente para enfrentar tareas difíciles y

exigentes, de modo que los miembros del equipo RPN son seleccionados en base a criterios muy competitivos; de esta manera, ellos proporcionaron un ambiente profesional rico que conduce a la creatividad y a la productividad.

En las compañías organizadas como grupos, los equipos RPN tienen más libertad para buscar ideas y obtener apoyo para ellos. En ausencia de la estructura burocrática de los formatos alternativos, la jerarquía y la matriz, el grupo permite un comportamiento innovativo y más empresarial. El propio grupo identifica muchas funciones administrativas, divorciándose de esta manera de una jerarquía administrativa extensa. Rompe las murallas artificiales que ahogan la creatividad, la innovación, las comunicaciones y la productividad.

CONCLUSION

Cada organización debe escoger el estilo de gerencia apropiado, así como las técnicas apropiadas de generación de ideas, estructura de organización e identificar todas las restricciones o bloques posibles que pueden inhibir a los equipos de rediseño de crear ideas innovativas.

El desarrollo de la creatividad en los equipos RPN, requiere no solamente las instalaciones apropiadas, estructuras de organización, técnicas y métodos; también requiere una administración apropiada. La tarea principal de la gerencia en las empresas es hacer que todos los miembros del equipo trabajen al más alto nivel de creatividad, estimulen el pensamiento contradictorio y actúen como un portavoz para las ideas del equipo. Es responsabilidad del equipo RPN y la gerencia proporcionar los mejores ambientes de trabajo y evaluar los bloques y restricciones que puedan inhibir el proceso de generar nuevas ideas. En forma adicional, el uso de técnicas de generación de ideas apropiadas es importante, ya que representan las herramientas que han de ser usadas durante el proceso creativo de reingeniería de procesos de negocios.

Algunas estructuras de organización aseguran que el conocimiento profundo y especializado, que es fundamental para la innovación a largo plazo sea preservado y mejorado. Otras enfocan las energías de la organización en el cliente y estimulan la riqueza de las funciones de comunicación. Los estudios sugieren que cualquier enfoque al diseño organizacional puede ser, como mucho, solamente una solución temporal. El éxito no es una función de una elección estructural organizativa particular o una forma particular de mecanismo de extensión de límites. En realidad, los equipos RPN más exitosos son aquellos que nunca estuvieron satisfechos con una sola respuesta.

Crónica Laboral 

CRONICA LABORAL DOCUMENTADA

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

Siglas de los periódicos de Caracas: EU, El Universal; EN, El Nacional; UN, Últimas Noticias; EM, El Mundo; DC, Diario de Caracas; EG, El Globo; EH, Economía Hoy; R, Reporte. Siglas de los periódicos del interior: CC; Correo del Caroní. Revistas: Crónica de la revista SIC.

Abril-Diciembre de 1993 a Enero-Agosto de 1994

- 1993 -

El año en que Venezuela tuvo cuatro Presidentes.
(Véase El Recuento de 1993, en El Nacional, lunes, 27-12-1993;D-4)

MAYO OBRERO DE 1993

Ante el Día del Trabajador.

Para finales del mes de abril de 1993, la CTV anunció la participación, en el acostumbrado desfile del 1ro de mayo, de 250.000 trabajadores, afiliados a 220 sindicatos de todo el país. La marcha partirá desde la sede de la CTV. Según lo afirmaron los propios dirigentes de esta organización obrera, los trabajadores desfilarán por "*un aumento salarial y la congelación de precios de la cesta básica de alimentos y medicinas*". Asimismo, los dirigentes manifestaron su intención de presentar, ante el Congreso Nacional, de no llevarse a cabo el Decreto de Aumento Salarial y congelación de bienes alimentarios y medicinal, un proyecto de Ley General de Aumento de Sueldos y Salarios. En este sentido, César Cedeno, Presidente (E) de la CTV, agregó: "si para el Sábado no se produce la decisión presidencial, nos vemos obligados a pensar en acciones conflictivas..."(EN;30-04-1993;D-14).

La Marcha del 1ro de Mayo.

Uno de los protagonistas principales de la marcha fue la lluvia, la cual posiblemente le restó brillo. Sin embargo, "los trabajadores no dejaron de asistir a lo que se ha convertido, más que en una acción de fuerza en un ritual de calendario." Este año, el desfile convocado por la CTV no culminó como es costumbre, en la

Plaza O'Leary, frente a los bloques de El Silencio, la finalización de ésta, y en consecuencia el lugar de los discursos, fue frente al Liceo Fermín Toro.(EU;2-05-1993;1-20).

Este desfile marcó el final de una época de multitudinarias movilizaciones que se aglomeraban en los alrededores de la Plaza O'Leary para escuchar los rimbombantes discursos de los Presidentes de la República, sus Ministros, dirigentes partidistas y sindicales.(EN;2-05-1993;D-1) Vale la pena resaltar que en la marcha no estuvieron presentes ninguno de los candidatos a la presidencia de la república, ni de los representantes del ejecutivo, los cuales según palabras de Gastón Vera, Presidente (e) de la CTV, "no habían sido invitados."(EU;2-05-1993;1-20).

Voceros de la CTV se atrevieron a decir que "unos 600 mil trabajadores" se desplegaron a lo largo de unas veinte cuadras.(EN;2-05-1993;D-1). Según las versiones de prensa, en el acto no ocurrió ningún hecho sensacional. Los principales temas de reivindicación fueron: el salario mínimo, el cual aspiran a que sea elevado a 20 mil bolívares mensuales; el paquete económico del Presidente Pérez, que según afirmó Gastón Vera sólo ha beneficiado a los empresarios y al sector financiero; y el aumento de la gasolina. En general, los trabajadores exigían a los candidatos presidenciales que se preocuparan por la defensa de sus intereses. Asimismo, los trabajadores protestaban y gritaban consignas en contra de la gestión del Alcalde de Caracas, Aristóbulo Istúriz. (EU;2-05-1993;1-20) y (EN;2-05-1993;D-1).

Entre los dirigentes sindicales presentes en la marcha se encontraban: Gastón Vera, Federico Ramírez León, Angel Zerpa Mirabal, Johan Perozo, Carlos León, Jesús Urbietta (AD) y Carlos Navarro (Copei), los cuales celebraban el éxito de la marcha. Delante de estos desfilaron los trabajadores de los sindicatos del Ministerio del Ambiente; de Transporte y Comunicaciones; de Agricultura; de la OCEI; de la OCI; del Ministerio de Sanidad; de la Federación Campesina de Venezuela, con Adolfo Parra al frente; del Banco Industrial de Venezuela, con su Presidente, Omar Estacio, al frente; del Sindicato de Expendedores de Jugos de Frutas Naturales; de los Topógrafos; de los Trabajadores Municipales y del Congreso, con Luis Benedicto al frente; de los Trabajadores de Puropan; de Inmerca; del INCE; del Sindicato de Metalúrgicos; del Ministerio de Relaciones Interiores; del Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento y Vigilancia; entre otros.

Según palabras del dirigente Cetevista (Copei), Carlos Navarro, la marcha demostraba tres cosas, a saber: 1).-La unidad del movimiento obrero; 2).-que la CTV sigue siendo el instrumento real de lucha de los trabajadores; y 3).-el pueblo está en la calle protestando por un incremento del salario mínimo rural y urbano y por un aumento general. "Se va a elaborar un proyecto en esta materia y en 15 días estará listo." Federico Ramírez León, Secretario Nacional Sindical de AD, y miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, y, José Beltrán Vallejo, Director de Contratación y Conflictos de la CTV, calificaron la marcha como buena, deplorando a los detractores del movimiento sindical. El acto finalizó a las doce a.m.(EU;2-05-1993;1-20).

La marcha disidente.

Paralelamente, unos diez mil trabajadores, marcharon en protesta contra el paquete de medidas económicas del Gobierno de Carlos Andrés Pérez. La marcha fue

organizada por la Confederación Unica de Trabajadores de Venezuela (CUTV), identificada con el partido comunista de Venezuela, y cuarenta organizaciones sindicales no afiliadas a la CTV. Los manifestantes, desfilaron desde la redoma de la India hasta la plaza San Martín.

La protesta intentó establecer diferencias entre las actividades programadas por la CTV y los grupos disidentes que planteaban la realización de una marcha distinta al oficialista desfile de la CTV. La orientación de la marcha estuvo a cargo de Jesús Pérez, Secretario General de Sindicato de Trabajadores de la Prensa (SNTP); Gustavo Ladino, de la CUTV; y Luis Figueroa, de la Federación de Centros Universitarios de la UCV (FCU); así como de Daría Vivas, de la Coordinadora Popular de Caracas, quienes pidieron el *enjuiciamiento y destitución de Carlos Andrés Pérez*. De igual forma, exigían la realización de elecciones directas para escoger a los representantes de la CTV y de una asamblea constituyente. La marcha concluyó con la quema de un muñeco gigante que representaba a Carlos Andrés Pérez.(EU;2-05-1993;1-20).

Según otra versión de la prensa capitalina, la marcha alternativa contó con unas 5 mil personas y estuvo integrada por la representación de diversas organizaciones sindicales de Sutiss, Cadafe, Metro de Caracas, Banco Central de Venezuela, Cantv, Ferrominera, Alcasa, Venalum y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa; a los cuales se sumaron los familiares de los presos civiles y militares de los sucesos del 4 de Febrero y 27 de Noviembre. La defensa de la retroactividad de las prestaciones sociales, de la estabilidad laboral, del derecho a la huelga, de la contratación colectiva y de la libertad sindical, la mejora de la seguridad, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, el aumento y la protección del salario en base al control de precios, la descentralización y saneamiento del Seguro Social; constituyeron parte de sus reclamos. De igual forma, protestaron por el cobro ilegal de costas en las discusiones contractuales, por parte de los sindicatos afiliados a la CTV; y, por el rescate y democratización de las organizaciones sindicales.(EN;2-05-1993;D-1).

Tercera marcha: la protesta de los ancianos.

A pesar de la lluvia, los pensionados y jubilados, también marcharon en protesta por la mejora de sus condiciones socio-económicas. A partir de las diez de la mañana, desde el Panteón Nacional, los ancianos, armados de paraguas, bastones y claveles rojos, desfilaron hasta la plaza Bolívar. Al paso de la marcha, la gente de la calle se bajaba de los carros y les gritaban consignas como: "Dios mío, si a esta edad protestan cómo serían cuando jóvenes...", o frases como "los jóvenes no tienen excusas para no protestar..." Enrique Ochoa Antich, del Comité de Derechos Humanos y Edgar Silva, del Comité de Pensionados y Jubilados, se encontraban preocupados por la salud de los manifestantes. Los manifestantes alzaban sus bastones, sus claveles rojos y gritaban: "acuerdos firmados deben cumplirse"; "pensionados y jubilados jamás serán vencidos"; o, "pensiones miserables no queremos". Algunos de los familiares de los ancianos acompañaban la marcha.(EU;2-05-1993;1-20).

Otras marchas de protesta en el área capitalina.

Un reducido grupo de personas marcharon desde la parroquia 23 de Enero hasta la Avenida Sucre, donde quemaron un muñeco de trapo con la figura de CAP y un maletín que tenía inscrito 250 millones de bolívares. Desde tempranas horas la gente se congregó en la redoma del bloque 37, Sector el Mirador y caminó por la Zona Central hasta llegar al sector de Agua Salud en la Avenida Sucre, donde cerraron el tránsito de vehículos en ambos sentidos al atravesar un autobús. El muñeco fue colocado en una pasarela cercana a la estación del Metro y fue quemado. Luego de ser consumido por las llamas recibió el impacto de un "niple" que terminó de destruirlo. Cuando los manifestantes se habían dispersado se presentaron funcionarios de la Policía Metropolitana quienes pusieron fin a la protesta disparando perdigones. (EN;2-05-1993;D-1).

La marcha fue organizada por diferentes organizaciones deportivas, culturales y vecinales del 23 de Enero para protestar contra el alza del pasaje y exigir un aumento general del salario. Algunos efectivos policiales informaron sobre la presencia de francotiradores en el lugar de los hechos. Durante la protesta circularon volantes firmados por el Movimiento Venezolano Revolucionario 200 que hacían referencia al significado del día del trabajador. El MBR-200 culminó el saludo a los trabajadores con el llamado a una huelga general. (EN;2-05-1993;D-1).

El Día del Trabajador en la "Zona del Hierro".

Con motivo de celebrarse el Día del Trabajador, diversos actos fueron organizados en esta importante zona industrial del país. Uno de los actos de mayor relevancia fue la Sesión Solemne del Concejo Municipal de Caroní, realizada en el auditorium de la Alcaldía de este Municipio, que contó con la presencia de un número considerable de trabajadores de las distintas empresas básicas de Guayana.

El Presidente de la organización de trabajadores Sutiss, José Milazzo, fue el encargado de pronunciar el *discurso de orden*, durante el cual formuló duras críticas contra la CTV y dio a conocer la actual situación que atraviesan los trabajadores de Sidor. Con relación a estos particulares, José Milazzo agregó: "...Nosotros afirmamos que el descalabro en que se encuentra nuestro país es por culpa de una clase política corrompida que no ha podido deslastrarse de sus culpas, ni esconder sus malas mañas que han venido acumulando durante los últimos 34 años... La CTV ha sido inoperante e ineficiente y sólo ha servido a los partidos políticos del estatus. Como representante de los trabajadores siderúrgicos, no puedo dejar de enfrentar a una CTV donde, los que la han dirigido hasta ahora están cuestionados por corrupción... Una CTV que ha sido complaciente con los patronos, aceptando una política de privatización que ha significado la entrega de los activos del país, y, por ende, la entrega al sector neoliberal de lo poco que nos queda... Una CTV que acepta alegremente la ola de despidos que se viene aplicando en el país, sin ni siquiera levantar su voz de protesta, es de hecho el aniquilamiento de un instrumento de lucha de los trabajadores que perfectamente pudieran estar en manos o dirigidos por verdaderos dirigentes salidos de las bases... El movimiento obrero siderúrgico no ha escapado de las irresponsabilidades de la CTV, cuando hemos tenido que enfrentar la aplicación de políticas por parte del Gobierno nacional, donde han tratado de aniquilar

a la dirigencia sindical de Sutiss, y la CTV no ha dado, ni siquiera un pronunciamiento en favor... En el año de 1990, la empresa anunció un plan de reconversión, con el cierre de las instalaciones y el despido de trabajadores ¿Cómo justificó Sidor las medidas que afectaban a los trabajadores en aquel entonces? Sidor reiteró, una y mil veces que los objetivos fundamentales de esas medidas tan drásticas contra los trabajadores, obedecían a razones de tipo económico y a la necesidad de modernizar a la empresa para hacerla más competitiva en los mercados internacionales, lograr su rentabilidad y de esa manera, superar los problemas económicos que arrastraba. A la luz de los resultados obtenidos, y ante la situación actual de Sidor, una vez que la empresa puso en práctica su manido plan de reconversión *que fue vendido como la panacea para resolver todos los problemas de la planta...* Efectivamente, todo era una gran mentira. Los propósitos eran otros, como lo ha demostrado la realidad. Hace más de tres años afirmamos que lo que se perseguía realmente era tasajear la planta en varios segmentos para adecuarla al plan de privatización. Todo el plan de reconversión consistía en una operación para ponerle *manos a las sobras* como parece ser en verdad el slogan presidencial. A las sobras que va dejando su política económica y la corrupción de su Gobierno... La siderúrgica amenaza con mil quinientos nuevos despidos, ¿Cuál es la justificación ahora? La reconversión ha sido una bombita de jabón, nada quedó, la planta empeoró, ninguna modernización ni adaptación a las nuevas tecnologías se han realizado. Tal como lo señaló el sindicato, Sidor pierde: 1)-por sus gerencias anacrónicas; 2)-por la corrupción; 3)-porque produce y produce sin atender suficientemente la calidad de sus productos y esto lo hace menos competitivo y a veces utilizables como producto final; 4)-por los subsidios a los empresarios del transporte; 5)-porque gasta en contratistas un alto porcentaje del presupuesto sin considerar los precios y los trabajos no efectuados; 6)-por ineficiencia en la distribución racional del personal; 7)-porque mantuvo sumideros de dinero como HyL II, por amistad de CAP y Salinas de Gortari; 8)-por los desestímulos a los trabajadores. En todos estos años Sidor no corrigió ninguno de los problemas, muy por el contrario, parece que hubo un propósito deliberado de hacer quebrar la planta, malintención que también fue denunciada por Sutiss, cuando constatábamos la desidia manifiesta en relación al mantenimiento de las instalaciones. En esta ocasión, la empresa quedó desnuda. ¿Qué carajo van a reconvertir ahora? Sencillamente esa gerencia abúlica, ineficaz, indolente y corrupta quedó sólo para raspar la olla y entregar lo que queda rentable de la empresa al mejor postor, a precio de gallina flaca y para ello tiene que prestar un último servicio antipatriótico y contra los trabajadores; hacer una razzia contra miles de padres de familias para complacer a los nuevos amos de lo mejor de Sidor..." (CC.;Cdad. Guayana;2-05-1993;A-4).

FIN DEL CASO SIDOR-SUTISS SOBRE PRESTACIONES SOCIALES

En el Número 29 de la Revista, se reseñó el reportaje publicado por la periodista Alida Vargas León, en la sección *vida sindical y gremios* del diario "El Correo del Caroní", del día 11 de mayo de 1992, sobre el problema de las prestaciones sociales

en SIDOR. A continuación, ofrecemos nueva información sobre este asunto. Según se señala en el Correo del Caroní, del 12 de mayo de 1993, para Luis Malavé, directivo de SUTISS y representante del Partido Laborista, el Laudo obtenido no pasaba de ser un logro de regular envergadura. Alida Vargas, a través de una entrevista con el mencionado dirigente, recoge la historia de los orígenes del problema sidorista, que data de 1974. Malavé, nos dice, era Presidente del sindicato ATIS, ahora Sutiss, en 1974, cuando se inició la *pelea jurídica* por la definición de salario para los trabajadores de Sidor.

En ese año, 1974, comenzó el juicio y dos años después el tribunal falló a favor de los trabajadores. La empresa apeló y en Agosto de 1979, la Corte Suprema de Justicia dictó sentencia definitiva.

Esa sentencia establece textualmente que, *"además del salario básico, los elementos que integran el concepto de salario para los efectos del pago de las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía para el personal amparado por el contrato colectivo, son los siguientes: horas extraordinarias, bono nocturno, día de descanso trabajado, horas trabajadas en día de descanso, prima por trabajo en el día de descanso, remuneración del día de descanso compensatorio, prima dominical, día feriado de remuneración obligatoria no trabajado, horas trabajadas en días feriados de remuneración obligatoria, prima por trabajo en día feriado de remuneración obligatoria, tiempo de viaje, pago adicional por sustitución temporal, pago temporal por el tiempo de reposo y/o comida trabajado, valor de la comida y del salario y pago de utilidades (fracción mensual)"*.

La decisión de la Corte Suprema de Justicia fue determinante para los efectos del Laudo Arbitral... Para Malavé, según sus propias palabras, "no fue ninguna sorpresa el contenido del laudo porque estaba y estoy convencido que esa Comisión Tripartita no iba a echar para atrás una decisión y una sentencia de tanta trascendencia... Esa es la primera sentencia y la primera demanda que se hizo en el país con esa característica. Fue una sentencia meramente declarativa. Pienso que esa es la reivindicación más importante que han tenido los sidoristas en toda su historia, porque fueron clarificados los elementos que conforman el salario en la contratación colectiva. Es lamentable que hayan transcurrido estos catorce años y el movimiento sindical haya sido mezquino con los trabajadores, al no dar a conocer perfectamente el contenido de esta sentencia... Una demostración de esa mezquindad es que esa decisión de la CSJ fue desincorporada de la cláusula N° 1 del contrato colectivo vigente... Considero que esa cláusula tenía que ser ampliada, incorporando los intereses de prestaciones sociales, que de acuerdo a instrucciones administrativas eran calculados por mes, a salario íntegro y acumulado, mientras que ahora, con el laudo arbitral, se deja sin efecto y le da la razón a la empresa... En el país no existe jurisprudencia sobre este particular porque no ha sido llevada a la Corte, pero si hubiera sido incorporada al contrato colectivo ya se hubiera convertido en ley. Esa es una falla de la dirigencia sindical de Sutiss, responsable de la discusión de contratos colectivos... Sidor viola la Ley del Trabajo desde el 1º de mayo de 1990, porque no ha incorporado al salario normal los días domingo, días feriados en las vacaciones... En el laudo no se especifica la retroactividad en el pago de las prestaciones sociales... no hay nada nuevo. Pero al mismo tiempo, eliminan gran parte de lo que los

trabajadores recibieron durante catorce años, por concepto de intereses sobre prestaciones sociales". (CC.;Cdad. Guayana;12-05-1993;A-4).

FEDECAMARAS.

En la Asamblea Extraordinaria convocada por Fedecámaras, el día 12 de mayo de 1993, fueron aprobados los estatutos para su descentralización, que según palabras de su Presidente, Freddy Rojas Parra, "...tiene que ver con la aprobación definitiva de la nueva figura que surge ahora a nivel de cada estado, que llamaríamos ahora Fedecámaras Estadales y que aglutina y congrega a todas las cámaras y entidades gremiales de cada una de las respectivas circunscripciones estadales venezolanas." (DC;12-05-1993;pág.18). En un comunicado de fecha 27 de mayo de 1993, publicado dos días después en los periódicos citadinos, Fedecámaras se pronunció en torno a la situación política del país: "El directorio de Fedecámaras hace un llamado enérgico a los que tienen la responsabilidad en sus manos, para que a la brevedad se elimine al país la incertidumbre y la indefinición que está afectando seriamente la confianza y la tranquilidad ciudadana y con ello atentado contra el buen desempeño de la economía..." (EU;29-05-1993;2-3).

CONFLICTO DEL MAGISTERIO

Comando Intersindical de Maestros decide mantener la huelga.

En una reunión realizada el jueves 13 de mayo de 1993, el Comando Nacional Intersindical del Magisterio, luego de obtener el apoyo de la CTV, acordó mantener la huelga de maestros hasta las últimas consecuencias. Cerca de 180 mil docentes estarían involucrados en la acción. ...No habría acuerdo de ningún tipo mientras el Ministerio de Educación no les devuelva los días de salario que les han descontado a los educadores (incluso a los que están de reposo). La reunión, realizada en la sede de la CTV, contó con la presencia de los Presidentes de las federaciones sindicales del magisterio: Pfr. Rudecindo Oberto Martínez, Presidente de Fetramagisterio; Pfr. Cruz López, de la Federación de Educadores de Venezuela; Pfr. Antonio Chirivella, Presidente de la Federación de Colegios de Licenciados en Educación; Pfr. Jesús Ramírez, de Fetraenseñanza; Pfr. Gilberto López del Colegio de Profesores de Venezuela; Carlos Andueza de la Federación Venezolana de Maestros; Teolindo Giménez, de Fetramagisterio; entre otros. (EU;14-05-1993;1-18).

Mientras el conflicto tomaba calor, el veterano profesor y actual Vicepresidente del Congreso, Felipe Montilla, advertía que la huelga no sólo había desbordado al Gobierno "*sino también a la dirigencia gremial, porque los grupos anárquicos se han colocado a la cabeza....*"(EU;14-05-1993;1-18).

La crisis del magisterio llega a su punto más crítico.

El 22 de mayo, a las diez de la mañana, los educadores de Fenatev del Distrito Federal, tomaron las entradas del Ministerio de Educación y de Fetramagisterio, secuestrando a Rudecindo Oberto, Presidente de esa Federación y jefe del comando

intersindical que discute con el Gobierno la firma del contrato de los maestros. Aunque la firma del contrato presuntamente estaba fijada para ese día, Oberto, después de seis horas de retenido, negó rotundamente que la intención fuera esa: "no pensábamos firmar ningún contrato sino reunirnos en Fetramagisterio para revisar las cláusulas y las condiciones impuestas por la asamblea en Maracaibo, donde se aprobó por mayoría el proyecto presentado". Según lo informó, de las 23 seccionales regionales, 19 aprobaron el contrato, 2 se acogieron a la mayoría, Monagas puso como condición que se cancelara este mismo año el retroactivo del 50% de aumento y no en 1994, mientras que Táchira rechazó el contrato. Esta situación planteada por Rudecindo Oberto, es totalmente contraria según Ronald Golding, Presidente de Fenatev (gremio que condujo la huelga de hambre y los secuestros, para ellos, "hay rechazo total y unánime al acuerdo del comando nacional con el Gobierno, realizado a espaldas de los trabajadores". Mientras esto sucedía, el Ministro del Trabajo, Rubén Rodríguez, le informó al Presidente Octavio Lepage, que el contrato efectivamente se firmaría la semana próxima por un monto de 62 mil millones de bolívares.(DC;23-05-1993;pag.1).

Firma del IV Convenio Colectivo de maestros.

El 25 de Mayo de 1993, el titular del Ministerio de Educación, Pedro Augusto Beauperthuy, anunciaba que el despacho a su cargo había firmado la IV convención colectiva de los trabajadores de la educación, con seis de las federaciones que agrupan el magisterio venezolano y con ello la finalización de la huelga de maestros decretada por los gremios. La Convención Colectiva fue firmada por los representantes de: Fetramagisterio, FESLEV, Fetraenseñanza, FVM, Fenaprodo y FEV. El anuncio en prensa por parte de los educadores lo hizo el Coordinador del Comando Nacional Intersindical del Magisterio y Presidente Fetramagisterio, Rudecindo Oberto, quien rodeado de ciertas medidas de seguridad informó que el contrato beneficiaba a más de 178 mil educadores y que el mismo era el mejor contrato jamás firmado; "...quienes han tratado de tergiversar la verdad, están acostumbrados a eso desde hace mucho tiempo..."(EN;26-05-1993;C-1).

Mientras tanto, José Vicente González, uno de los huelguistas y directivo del Colegio de Profesores de Venezuela, señaló que "...la firma, hecha en forma irresponsable por un grupo de directivos nacionales de algunas Federaciones y que vienen a representar algo indigno para el magisterio, no les sorprende, porque lo venían denunciando desde la semana pasada. Estábamos ejerciendo toda la presión para evitar que esa burocracia corrupta e inmoral firmaran a espaldas de los trabajadores..."(EN;26-05-1994;C-1).

Comité Coordinador de la Huelga se opone a condiciones del Contrato.

El Comité Coordinador de la Huelga de maestros, encabezó el grupo de trabajadores que se oponía a aceptar las condiciones establecidas en el IV Contrato Colectivo, argumentando un supuesto engaño por parte de algunos dirigentes pertenecientes al Comando Intersindical. En tal sentido, luego de una reunión en la sede del Liceo Fermín Toro, decidieron elaborar una contraoferta que tenga como objetivo fundamental resarcir el daño económico que ha generado la firma del

contrato. En cuanto a la legitimidad de la decisión, se pudo conocer que el 31 de mayo de 1993, se llevaría a cabo un Referendum en el que participarán todos los trabajadores involucrados en el contrato, con el fin de determinar hasta qué punto la firma es aceptada o rechazada por la base.(EN; 28-05-1993;C-1).

Posición del Ministerio del Trabajo.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo emitía un decreto de Reanudación de Faena dirigido a los maestros que se encuentran en huelga. Una vez que el decreto sea publicado en Gaceta Oficial, según el Ministro Rubén Rodríguez, el Ministerio de Educación quedaría autorizado para sustituir a los maestros que no se reincorporen a las actividades.(EN;28-05-1993;C-1).

Finaliza conflicto de maestros.

Los docentes se reincorporaron de manera definitiva a sus actividades, luego de una paro de más de un mes en todo el país en los planteles del Ministerio de Educación. La vuelta a clases fue apoyada por los propios docentes luego de ser realizado el Referendum.(CC;2-06-1993;A-5).

ENCUENTRO NACIONAL DE LA SOCIEDAD CIVIL

En la semana del 10 al 15 de mayo de 1993, se celebró en el Auditorio de la Universidad Católica Andrés Bello el Primer Encuentro Nacional de la Sociedad Civil, organizado por la Conferencia Episcopal Venezolana y la UCAB. (EN, 17-05-1993; C-1) Al mismo asistieron más de un millar de personas a lo largo de las exposiciones, reflexiones y debates. Los resultados del evento fueron recógidos en dos Tomos bajo el título "Encuentros y Alternativas, Venezuela 1994" (ediciones UCAB, Centro Gráfico IMAGO, Caracas, 1994). En el mismo se recogen todas las Ponencias y Aportes de los participantes.

CORRUPCION EN EL IVSS POR NEGOCIACION HOTELERA

El resultado de una investigación titulada "La corrupción viajó a la playa", llevada a cabo por el diario El Nacional, fue publicada en este diario el 5 de junio de 1993. La investigación se refiere a un proceso de negociación hotelera sin precedentes en la historia del Seguro Social, resumida en los siguientes términos: "...en septiembre de 1990, los administradores de las cuentas pertenecientes al IVSS terminaron de pagar, previa autorización del Consejo Directivo encabezado por Pedro Izquier, la inicial fraccionada que requería Inversiones Río Guapo C.A. para construir dos módulos hoteleros, pertenecientes al Club Villa del Río. Hasta el día de hoy, la empresa constructora, perteneciente al arquitecto Jack Dornsbusch (conocido por los proyectos de la Urbanización Juan Pablo II e Isla de Oro) no ha concluido las obras. Se esperaba que lo hiciera para 1989. A pesar de semejante retraso, tampoco ha retornado los bs.13.474.579,74, más las ganancias que tal cantidad hubiera producido en una cuenta... El caso fue investigado por las pasadas administraciones de la

institución: la de Euclides Moreno y la de Jorge Kangkoff. No obstante, permanece engavetado, en medio de la más sospechosa indefinición..."(Javier Ignacio Mayorca;EN;6-06-1993;D-4).

CRISIS PRESIDENCIAL

La Corte Suprema decide el enjuiciamiento de Carlos Andrés Pérez.

En un hecho sin precedentes en Venezuela, el jueves 20 de mayo de 1993, nueve de los quince magistrados de la Corte Suprema de Justicia votaron a favor del enjuiciamiento del Presidente electo Carlos A. Pérez, por el caso de los 250 millones de bolívares de la partida secreta. "Tal decisión fue tomada luego del tiempo prudencial transcurrido, desde el momento cuando el Fiscal General de la República, Ramón Escovar Salom, entregara al mencionado organismo, documentos relacionados con el caso de los 250 millones de bolívares, tomados de la partida secreta y que luego fueron cambiados a dólares preferenciales un día antes de la eliminación definitiva de Recadi. Se considera que es un presunto caso de peculado, y por eso, el alto funcionario, solicitó antejuicio de mérito contra CAP y dos de sus ex-Ministros: Alejandro Izaguirre (Relaciones Interiores) y Reinaldo Figueredo Planchart (Secretaría de la Presidencia)".(CC; 21-05-1993;A-4).

Lepage Presidente Encargado.

La falta generada por la suspensión en el cargo del Presidente de la República, luego de ser aprobado por la Corte y ratificado por el Congreso Nacional su Enjuiciamiento, generó un verdadero debate constitucional protagonizado por los más importantes abogados constitucionalistas del país. Estos se debatían entre los conceptos de "falta temporal" y "falta absoluta" del Presidente en el cargo. Sin embargo, alguna persona debía ocupar el cargo y como lo señala expresamente la constitución, esa responsabilidad recayó sobre el Presidente del Congreso Nacional, en ese momento Octavio Lepage, quien debía permanecer en el cargo mientras el Congreso, por votación, eligiera un nuevo Presidente que se ocupara del cargo hasta las elecciones previstas para diciembre de 1993, donde el pueblo elegiría un nuevo Presidente.

A finales de mayo, luego de ser juramentado Octavio Lepage como Presidente encargado; la CTV, a través de su Presidente (e) César Olarte, exhortaba al nuevo Presidente a decretar un aumento general de sueldos y salarios y a congelar los precios de los productos de la cesta alimentaria. "Si el Presidente encargado Octavio Lepage no quiere pasar por Miraflores sin pena ni gloria podría atreverse a decretar una Ley de aumento salarial y otra de congelación de precios de la cesta básica..."(EU;20-05-1993;1-15).

Se busca un Presidente.

Mientras tanto, en los pasillos transitados por la clase política, se empiezan a escuchar nombres tentativos de algunos de los candidatos a ocupar el cargo que próximamente cedería Octavio Lepage al nuevo Presidente interino, el cual ocuparía el cargo hasta después de realizadas las Elecciones Nacionales. La responsabilidad de

la elección recaía sobre el Congreso Nacional. En este sentido se manejaron distintos criterios como los propuestos por el Movimiento Ayacucho, presidido por Ernesto Santos Maldonado en lo que respecta al "perfil idóneo" con que se debe contar para ejercer la máxima magistratura: "1.-Independiente genuino; 2.-Estudioso de la historia *para no incurrir en errores constantes sobre circunstancias semejantes que han costado tanto a nuestras generaciones;* 3.-Incuestionable y respetado por la Fuerzas Armadas y la Iglesia; 4.-Tener experiencia gerencial de alto nivel en la Administración Pública; 5.-Cabal e incorruptible para ser tomado como ejemplo ciudadano; 6.-Respetado como compañero y participante intelectual en los medios de comunicación, tanto por los periodistas como por los propietarios de las empresas audiovisuales y de la prensa escrita; 7.-Debe tener el tino para designar un gabinete de unidad y reconciliación nacional, sobre las bases meritocráticas. *La capacidad de convocatoria es esencial, ya que figuras importantes aceptarían si y solo si el Presidente es de alta investidura.* Tales condiciones hicieron pensar en el nombre de Ramón J. Velásquez, según lo afirma el periodista Wilfer Pulgarín en su columna "El Nacional en Palacio". (EN;29-05-1993;D-4). Por otra parte, el Presidente (e) Octavio Lepage, señaló que el sustituto definitivo de CAP está entre Ramón J. Velásquez y Delgado Chapellín.(EN;29-05-1993;D-4)

Proclamado Ramón J. Velásquez, Presidente de la República.

El 4 de junio de 1993 fue proclamado por el Congreso Nacional, con 205 votos de un total de 236, Ramón J. Velásquez como Presidente (int.) de la República de Venezuela. (EN;15-06-1993;D-1).

PROCESO JUDICIAL A DIRIGENTES DE LA CTV.

Juicio Oral en Tribunal de Salvaguarda a Antonio Ríos y Sánchez Piña.

Dentro del caso de los créditos "blandos" del Florida Cristal, asistieron a la primera audiencia del juicio oral los acusados Antonio Ríos, ex-Presidente de la CTV y el ex-Presidente del BTV José Vicente Sánchez Piña, ambos mostraron un optimismo renovado y manifestaron que no son culpables de delito alguno. Este hecho constituye el primer juicio oral de altos funcionarios detenidos, que se lleva a cabo en el Tribunal de Salvaguarda. (CC., Cdad. Guayana, 06-07-1993, A-4)

Comienza juicio a Antonio Ríos y Sánchez Piña.

Los ex-Presidentes de la CTV y BTV declararon ante el Tribunal de Salvaguarda, dando inicio al juicio oral por el supuesto delito de tráfico de influencia. Durante su presencia en el tribunal ratificaron su deseo por obtener la libertad por cuanto los delitos no habían sido probados. No obstante, el acusador, Rafael Tosta Ríos, dijo que a medida que siga el debate se probará que no se respetaron normas de la política financiera del BTV. Ante el Juzgado se presentaron tres testigos: Dilia Alvarado, ex consultora jurídica del BTV desde 1989 a 1991; Edmundo Lugo, ex gerente general de Coracrevi y María de los Angeles Ocando, directiva del BTV en representación del Ejecutivo. (EN;7-07-1993;D-2).

El miércoles 7 de julio prosiguió el juicio y se presentaron a declarar los siguientes testigos: Ab. Sonia Martínez Marcano López (compradora de uno de los apartamentos del Florida Cristal); Carlos José Perronet Acosta, ex gerente general de Coracrevi; Jesús Rafael López Carvajal, ex auditor de Coracrevi y comisario de ese ente en la actualidad; Atilio Píos Puppio, comprador de un apartamento en el Florida Cristal; y Jesús Urbieto González, ejecutivo de la CTV y abogado externo del BTV. (EU;8-07-1993;1-23).

El 27 de julio de 1993; Antonio Ríos renunciaba a su actividad en la política, sin embargo, afirmó que permanecería en la lucha sindical. (EU;28-07-1993;1-20) El 29 de julio había concluido el juicio oral contra los dirigentes sindicales, con las declaraciones de: Blanca Báez., perito de la PTJ; Jorge Torres Madrid, ex director ejecutivo del BTV y Antonio Enrique Ríos Pirela, quien hizo el evalúo del edificio Florida Cristal. A pesar de haber concluido el juicio oral, se conoció que la decisión tardaría algún tiempo. (EN;30-07-1993;D-6)

Reunión sindical en la cárcel de El Junquito.

En una reunión celebrada en la Cárcel de el Junquito, el Presidente de la CTV, Antonio Ríos, entregó un documento de 23 páginas a un nutrido grupo de Presidentes de federaciones y sindicatos que lo apoyan. Ríos afirmó que con ello no estaba proponiendo un movimiento políticamente autónomo de los trabajadores; ni predicando el apoliticismo de la clase obrera. "Los trabajadores deben tener sus referencias políticas e ideológicas, pero por encima de ello, tener presente los intereses de clase. Según la opinión del dirigente sindical, "el relanzamiento del movimiento sindical venezolano descansa en cuatro pilares: 1).-Medidas Organizativas: a.-reducción del tamaño del Comité Ejecutivo de la CTV y federaciones nacionales estadales, b.-incorporar a los principales dirigentes a las principales decisiones, c.-el Congreso Nacional de Trabajadores debe ser un evento para la discusión, no para elegir; 2).-Hacer una reforma electoral que garantice: a.-que el mayor poder de decisiones debe estar en la clase sindical, b.-que el principal conductor de un organismo sindical debe ser electo por los afiliados, c.-conservar la pluralidad sindical y la representación de las minorías, d.-un poder electoral autónomo, imparcial y equilibrado para transmitir confianza en el proceso de reformas sindicales; 3).-transparencias administrativas a través de: a.-la defensa de los fundamentos éticos del sindicalismo, b.-Absoluto respeto a los derechos de los controladores y fiscalizadores de los miembros de la organización sindical, c.-separación nítida de las funciones sindicales de las empresariales, d.-distinguir las funciones parlamentarias de las sindicales, prevaleciendo las últimas por encima de las anteriores; 4).-Autonomía frente a los partidos políticos orientada a: a.-que cada sector sindical amplíe su autonomía frente al partido que le sirve de referencia o militancia, b.-hacer prevalecer los intereses sindicales por encima de los intereses partidistas, c.-Discutir la conveniencia o no de la doble función de parlamentarios y dirigentes sindicales..." (EU;8-08-1993;1-12)

Polémica en torno al regreso de Antonio Ríos.

Según opinó Carlos Navarro, dirigente del FTC, el partido Copei no puede impedir a Ríos su regreso a la presidencia de la máxima central obrera, ya que éste fue elegido y ratificado en un Congreso de trabajadores, y sólo pidió un permiso para ausentarse del cargo. (EU;13-08-1993;1-12)

XLIX ASAMBLEA ANUAL DE FEDECAMARAS.

En la Instalación de la XLIX Asamblea Anual de Fedecámaras con sede en la ciudad de Maracaibo, el Presidente saliente, Freddy Rojas Parra, afirmó que en los últimos años "la filosofía política y la demagógica han formado una alianza formidable, que ha podido lograr (ha llevado a) una redistribución anormal del ingreso..." Por su parte, Edgar Romero Navas, nuevo Presidente, planteó la necesidad de crear leyes financieras y anunció la conformación de una comisión anti-inflacionaria para ayudar a solucionar el grave problema del déficit fiscal. (DC;7-07-1993;1). El nuevo directorio de Fedecámaras, está integrado de la siguiente manera: Edgar Romero Nava (Presidente); Jorge Serrano (primer Vice-Presidente); Oscar Zamora (segundo Vice-Presidente); y Angel García (Tesorero) (EN; 7-07-1993;A-1).

Claudio Fermín, dirigente acción democratista, al momento de presentar su exposición ante la Asamblea Anual de Fedecámaras, señaló que el actual régimen de prestaciones sociales constituye "un verdadero autogol para los trabajadores, porque les está frenando alcanzar mejores salarios, al tiempo que no les queda nada para cuando se retiren de sus trabajos... Estoy seguro que si cambiamos el actual régimen de prestaciones sociales estaremos invitando a miles de inversionistas a que traigan sus capitales". En tal sentido, vale recordar que existen dos propuestas para sustituir el actual sistema de prestaciones: La primera, que lanzó hace algún tiempo el empresariado, que consiste en liquidar anualmente a los trabajadores, y con esos recursos más los que se tienen hasta ahora por prestaciones, abrir un fondo de retiro para que posteriormente puedan acceder a una pensión de vejez. La segunda propuesta es la del Gobierno, lanzada hace aproximadamente tres años y nuevamente tomada en consideración por ser un método flexible, al cual el trabajador podría meterse o salirse, y consiste en liquidar anualmente al trabajador, con ajustes trienales, pero dándoles solamente el 50% de sus prestaciones y el otro 50% iría a un fideicomiso y con un aporte del 10% del patrono, empezar a crear los fondos de retiro. (EU;8-7-1993;2-1).

En su intervención, el expresidente Rafael Caldera señaló que para la reforma del actual sistema de prestaciones sociales "tendrán que lograr algo muy difícil que es el consentimiento de los trabajadores".(DC;9-7-1993;1).

El Presidente, Ramón J. Velásquez, también tuvo oportunidad de participar en la Asamblea de Fedecámaras y durante su discurso de clausura manifestó que el país ha llegado a un momento en que ya ningún sector debe tener reserva para ir a un acuerdo que conduzca a la solución de la crisis.(EU;10-7-1993;2-4).

Conclusiones de Fedecámaras. En el documento central de la Asamblea, se insistió en que más que eliminar el programa económico, deben hacerse los ajustes necesarios. Freddy Rojas Parra, manifestó que todos los programas son flexibles y que estos aceptan modificaciones. Entre las estrategias a largo plazo manifestaron que era indispensable mejorar el Recurso Humano y el combate frontal contra la inflación. (EU;10-7-1993;2-4)

CONFLICTO DE LOS TRABAJADORES TRIBUNALICIOS

Paro indefinido.

Los trabajadores tribunalicios dieron inicio a un paro indefinido de actividades por violación del acta convenio suscrito el 29 de abril del presente año con el Consejo de la Judicatura, en el cual se estableció un lapso de 45 días para el inicio de las discusiones del Contrato Colectivo. Transcurrido el tiempo, se llevaron a cabo conversaciones con el Ministerio del Trabajo, en las cuales los representantes del Gobierno alegaron que no podían discutir contrato colectivo según los lineamientos del Ministerio del Trabajo, sino de la Procuraduría General de la República, con el fin, como lo manifestó Hilda Quintana, presidenta de la seccional Caroní de la Organización Nacional de Trabajadores Tribunalicios, de "obligarnos a aceptar el contrato marco del Ejecutivo Nacional", el cual al parecer desmejoraría a los trabajadores tribunalicios porque contienen cláusulas impositivas. (CC., Cdad. Guayana, 08-07-1993, A-4)

Nombramiento de una Comisión.

Mediante el nombramiento de una Comisión que estudiará la situación del paro del Tribunal de Salvaguarda, aspira el Consejo de la Judicatura resolver el conflicto, pero del otro lado la solución no parece tan clara, ya que los trabajadores tribunalicios, agrupados en tres sindicatos, anunciaron que continuarán con la huelga indefinida pese a que ya comenzaron las conversaciones. (CC., Cdad. Guayana, 9-07-1993, A-4). Frente al paro de trabajadores tribunalicios, el Ministro del Trabajo, Horacio Vivas Peña, se mostró optimista y estimó que la solución del problema se lograría próximamente. No obstante, exhortó a los trabajadores de la administración pública, quienes por solidaridad amenazan con sumarse al paro, a dialogar antes de realizar cualquier acción. (CC;14-07-1993;A-5). El 14 de julio los trabajadores tribunalicios realizaron una marcha pacífica hasta la Inspectoría del Trabajo donde entregaron un documento al Dr. Frank Silva (Inspector del Trabajo), solicitando su intervención ante las autoridades nacionales del Ministerio del Trabajo. Aunque los jueces se mostraron en desacuerdo con la paralización de actividades, expresaron su solidaridad con los trabajadores. (CC;15-07-1993;A-5)

Tribunal Declara con lugar Recurso de Amparo

El Tribunal V de Primera Instancia del Trabajo, a través de su titular Antonio Reyes Sánchez, declaró con lugar el amparo presentado por el Consejo de la Judicatura y les ordenó a los trabajadores tribunalicios reintegrarse a sus labores. La Secretaria de ONTRAJ, María Elena Sanabria, calificó de ilegal e inconstitucional

dicho fallo. Ni la judicatura ni el Estado disponen de dinero para los aumentos solicitados, las peticiones de los tribunales ascienden a 12,7 mil millones de bolívares y el Estado ha dicho que sólo dispone de unos 400 millones.(EN; 16-07-1993;D-3). Los trabajadores decidieron, por medio de referéndum, desacatar el amparo dictado por el juez Antonio Reyes y la Federación Unitaria de Empleados Públicos amenazó con paralizar las actividades de un millón 300 mil funcionarios de todo el país en solidaridad con los trabajadores del Poder Judicial. (DC; 17-07-1993;5)

Desacatamiento.

Los dirigentes de ONTRAT declararon a la prensa, el domingo, primero de agosto de 1993, su disposición de no acatar el llamado del Consejo de la Judicatura a reintegrarse el lunes a sus actividades por "su posición reacia a la discusión del contrato colectivo." Por el contrario, anunciaron la radicalización de la huelga.(EU,1-08-1993;1-1)

Críticas al convenio de los tribunales.

En opinión de los técnicos de la OCP, el proyecto de convenio presentado por los trabajadores tribunales es incuantificable y se puede prestar a fraudes, dada la excesiva amplitud de algunas de sus cláusulas. Por ejemplo, la protección familiar se extiende a cualquier pariente que viva o dependa del funcionario; hay duplicación de beneficios por alimentación, transporte, seguro de vida, servicio médico y otras. Además se aspira un incremento salarial del 50%, sin excluir cualquier aumento que decreta el Ejecutivo (EU;3-08-1993;1-20)

Ratificación del amparo de los trabajadores tribunales.

El Juez VI del Trabajo, Alberto Martínez Urdaneta, basándose en el artículo 92 de la Constitución Nacional, ratificó, por su parte, el amparo que solicitaron los tribunales para ejercer el derecho de huelga, explicando además que su decisión no tiene apelación ni recurso de casación, de tal manera que, en definitiva, tendrá que ser la Corte Suprema de Justicia la que diga si el Ejecutivo actuó correctamente o no. Señaló, además, que este amparo ratifica el artículo 8 de La Ley Orgánica del Trabajo, vigente desde 1991, que señala que los funcionarios o empleados públicos de carrera tienen la posibilidad de tramitar, de conformidad con el título séptimo de la Ley, todo lo relativo al contrato colectivo, a la tramitación de su conflicto y al derecho a huelga, siempre que no atente contra los principios generales del derecho y de la administración pública.(EU;3-08-1993;1-20)

Radicalización del conflicto.

Desde el día 2 de agosto, el Secretario General de ONTRAT, Rafael Rondón, se declaró en huelga de hambre para radicalizar el conflicto, en tanto que los trabajadores tribunales se concentraban en el edificio José María Vargas y en la sede de la judicatura.(EU;3-08-1993;1-20) En ese mismo día, el Consejo de la Judicatura, hizo conocer una Carta Pública en el diario El Nacional (EN;3-08-1993; Avisos económicos-12).

El Ministerio anuncia solución por laudo arbitral.

El Asesor Jurídico de los Sindicatos Tribunalicios, Fabián Chacón, denunció ante el Despacho del Trabajo que la Guardia Nacional, bajo supuestas órdenes de Delia Estava Moreno, Presidente del Consejo de la Judicatura, tomó los tribunales del país con el fin de amedrentar a los trabajadores. El Ministro del Trabajo, Horacio Vivas Peña, anunció, por su parte, un posible Laudo Arbitral para resolver definitivamente el conflicto. Afirmó que no estaba parcializado por los trabajadores. Si bien reconocía que no se trataba de un paro subversivo sino de una justa utilización del derecho a huelga, no obstante el artículo 530 de la Ley Orgánica del Trabajo preveía la acción del Gobierno en caso de no hallarse solución al conflicto. (DC;3-08-1993;D-7)

Continúa el problema con los trabajadores tribunalicios.

La Convención Colectiva de los trabajadores tribunalicios, cuya firma mantiene paralizadas las actividades de los tribunales, contiene algunas cláusulas que son consideradas por la Oficina Central de Personal como ilegales o definitivamente inaceptables, debido a que estas harían imposible la cuantificación y planificación de los recursos necesarios para respaldarlas. El monto de las peticiones por parte de los trabajadores asciende a los 12 mil millones de bolívares y el Gobierno Nacional cuenta sólo con 300 millones. (EU;9-08-1993;1-14).

Según otra información de prensa, se pudo conocer que los representantes que agrupan a los trabajadores tribunalicios, acompañados de la CTV, acudieron al Despacho de la Secretaría de la Presidencia, para entregar al Ministro Ramón Espinoza, el último recorte que han hecho al contrato, con el cual su nuevo monto asciende a 1.400 millones de bolívares. (EN; 10-08-1993;D-4).

Solución mediante arbitraje.

Días más tarde se pudo conocer que el conflicto sería solucionado por la vía del arbitraje, lo cual generó nuevos conflictos en torno a la constitución de la junta de arbitraje. En este sentido, los trabajadores acordaron por referendun no reanudar sus labores. (EN;13-08-1993;D-6). El día martes 24 de agosto aparece publicado en prensa el decreto presidencial N°3.098 de fecha 6 de agosto de 1993, mediante el cual el Presidente de la República Ramón J. Velásquez ordenada a los trabajadores tribunalicios la reanudación de sus labores en las mismas condiciones existentes a partir de su interrupción y somete el conflicto a la decisión de una Junta Arbitral, integrada por un representante del Consejo de la Judicatura, otro de las organizaciones sindicales y un tercero escogido en común acuerdo por los representantes designados quien la presidirá. (EU;24-08-1993;2-20)

PROBLEMATICA SALARIAL

El Presidente Ramón J. Velásquez y los salarios.

Según enfatizó el Presidente Ramón Velásquez, su gobierno no decretará aumento de sueldos y salarios; incluso se maneja la posibilidad de reducir los sueldos en un 10% a los altos empleados públicos entre las medidas de emergencia

estudiadas por el Ejecutivo para enfrentar la aguda crisis en las finanzas públicas. Esta medida se llevaría a cabo como parte de un esfuerzo ejemplarizante que daría inicio a sacrificios del sector público en medio de un acuerdo nacional que involucraría a todos los sectores. (EU;5-08-1993;2-1) y (EN;5-08-1993;A-1). Tal planteamiento encontró rápida respuesta por parte de la CTV. Su Presidente José Beltrán Vallejo indicó que el problema fiscal no se resolvía congelando los contratos colectivos ni rebajando los sueldos a los empleados públicos. (DC;6-08-1993;19).

Igualmente, la Asociación de Empleados Públicos, Fedeunep, a través de su Presidente, Atilio Noguera Ayala, señaló que no permitirá la reducción de sueldos y que ya se están pensando en las acciones en contra de esta medida. (DC;6-08-1993;7). Días más tarde, el Director Ejecutivo de la Oficina Central de Personal, Alejandro Arratia, rechazó de plano la propuesta de la disminución del salario a los altos empleados públicos por cuanto esto generaría un nivel de ahorro "insignificante". Según su opinión "esa medida no responde a una buena política de personal y, al contrario, lo que está planteado en estos momentos, es mejorar la remuneración de los funcionarios públicos, pero no a quienes más protestan, sino como producto de un estudio de las necesidades reales de recursos humanos en la administración". (EU; 13-08-1993;2-22).

El sector empresarial también se pronunció a este respecto apoyando la rebaja de sueldos al personal. En este sentido, el Presidente de Fedecámaras, Edgar Romero Navas, destacó que es necesario que el Ejecutivo dé señales claras, precisas y firmes de su disposición a reducir la inflación. (DC;20-08-1993;20). Meses atrás el Colegio de Economistas había sostenido, en base a un estudio realizado por la Unidad de Análisis de esta organización gremial, que la implantación del salario mínimo debe regionalizarse. (EN.,26-04-1993;D-10).

El Ministerio de Educación cancela aumentos salariales.

El Ministerio de Educación inició el pago a todo su personal docente, administrativo y obrero de los conceptos derivados de la IV Convención Colectiva. Entre las modalidades destaca un nuevo mecanismo de pagos donde en cada cheque entregado se detallarán los aportes recibidos como sueldo básico, primas y bonos; así como las deducciones fijas, variables y gremiales con el objeto de que cada persona sepa los montos que recibe. Según se pudo conocer, a los profesionales de la docencia les serán ajustados los sueldos básicos según la categoría que ocupen, a saber: 21.000 bs (categoría I); 24.500 bs. (categoría II); 27.000 bs. (categoría III); 28.500 bs. (categoría IV); 31.000 bs. (categoría V) y 35.000 bs. (categoría VI). De igual forma, el "Docente Beneficiado" (art. 139) será remunerado de la siguiente forma: 17.500 bs. (categoría I); 18.000 bs. (categoría II); 18.500 bs. (categoría III); 19.000 (categoría IV); 19.500 bs. (categoría V) y 20.000 bs. (categoría VI). Con respecto a los "Docentes no graduados de Educación Pre-escolar y Básica (1º a 6º grado)", su sueldo básico se fijó en 17.000 bolívares; mientras que para los "Docentes no graduados de educación Básica de 7º a 9º grado y Media Diversificada y Profesional" el nuevo sueldo básico asciende a 20.500 bolívares mensuales. (EU;10-08-1993;1-15)

DIVISION EN LA CUTV

En los primeros días de agosto, los dirigentes Rafael Silva y Oscar Villegas, Presidente y Secretario General del Comité Ejecutivo de FESINLARA (de la Federación de Obreros y Empleados del Estado Lara) acordaron desafiliar esta organización de la CUTV y constituirse en central sindical independiente, ante la actitud gopista, antidemocrática y reaccionaria de Pedro Abarca, en complicidad con el Dr. Pedro Ortega Díaz y Pedro J. Machado, miembros del "cogollo" de la CUTV. (EN,2-08-1993;2-Economía).

EL TERRORISMO

El día primero de agosto, la prensa reportó un nuevo atentado terrorista perpetrado en Caracas, con la explosión de una bomba de alto poder, a las 6:30 de la tarde anterior, en la sede de Fedecámaras. El Presidente Velásquez dijo en Miraflores que este era un atentado no contra el Gobierno sino contra la democracia y sus instituciones. (EN,1-08-1993;D-8).

Al día siguiente se reunió el Directorio de Fedecámaras para analizar el problema de la inseguridad en el país, en vísperas de las elecciones, que pudieran ser boicoteadas con los atentados terroristas. Romero Navas, informó a los periodistas sobre los avances de la reforma del organismo empresarial, con la creación de presidentes regionales.(EU,2-08-1993,1-14). En su reunión el empresariado condenó el atentado contra Fedecámaras, aun cuando señalaron que la economía del país no se verá afectada (DC,2-08-1993;20)

Por su parte, la CTV, a través de su Presidente (e) Gastón Vera, solicitó también del Gobierno Nacional que se profundicen las investigaciones sobre la ola desestabilizadora de atentados, al tiempo que a nombre de la Central Obrera, repudiaba tanto el lamentable caso del sobre bomba que costó la mano a un empleado de la Corte Suprema de Justicia, como el atentado contra la sede de Fedecámaras. (EN;3-08-1993;6-Economía).

La Directiva de Fedecámaras presentó a consideración del Ejecutivo Nacional un esbozo de lo que podría ser una Ley Anti-terrorismo, debido a que en Venezuela las acciones de este tipo no se encuentran tipificadas como delito ni se contemplan castigos severos en función de la gravedad de estos hechos. (EN;19-08-1993;E-7).

Treinta días después de la bomba que explotara en la sede de Fedecámaras, una nueva bomba estalló en el CEN de AD. (EU,31-08-1993;1-1).

(Semanas más tarde, a través de procesos de investigación policial se supo que los autores del terrorismo eran personas vinculadas o relacionadas con la Bolsa de Valores y los sectores económicos privados del país. Se les denominó con el término norteamericano "yuppies", pero en verdad actuaron como verdaderos delincuentes, buscando beneficiarse del impacto desestabilizador del terrorismo y su efecto en las alzas y bajas bursátiles.)

ACTIVIDAD LABORAL EN LA ZONA DEL HIERRO

Paros y acuerdos.

En la zona del hierro se registró gran actividad laboral: paro de los trabajadores de Alcasa ante el proyecto de contrato colectivo (CC;3-06-1993;A-4); paro en Venalum (CC;14-07-1993;A-4); paro en la Industria de la Construcción (CC;27-07-1993;A-4); paro de enfermeras en Ciudad Guayana que laboran en los Centros Asistenciales del Ministerio de SAS.(CC;14,08,1993;A-4); paro en el IVSS- Bolívar(CC;4-11-1992;A-4); conflicto del Sindicato de la Construcción (CC;15-10-1993;A-4; R.Malagón); paro de médicos (CC.;8-10-1993,A-3,R.Malagón)

Militarizada Sidor.

En un reportaje de la periodista Alida Vargas León, se pudo conocer que las instalaciones de Sidor habían sido completamente militarizadas, a causa de la posibilidad de un conflicto laboral como consecuencia de la interpretación que la alta gerencia y el sindicato han dado al laudo arbitral. Ramón Machuca y José Milazzo, dirigentes del sindicato Sutiss, denunciaron que a la par de la militarización, la empresa inició un proceso violento de despidos masivos donde a cerca de 800 sidoristas se les notificó la drástica medida. En tal sentido, el Presidente de Sidor, Ingeniero Angel Barreto, indicó que en la empresa no se estaba haciendo nada distinto a lo convenido en el Plan de Reconversión Industrial. "La empresa necesita desincorporar personal, y lo hace, recurriendo a fundamentos donde se garantizan mayor protección social para el personal que deberá salir de la planta; este personal será transferido al Fondo de Protección al Empleo..." (CC; 5-06-1993;A-4).

Un paro de 24 horas fue iniciado el 10 de junio por los trabajadores de Sidor, en protesta por el despido de los trabajadores, sin embargo, concluyó ese mismo día cuando las partes lograron un acuerdo y la empresa ordenó el reenganche de estos trabajadores. Para ello se hizo necesaria la intervención del Presidente de la CVG. Leopoldo Sucre Figarella. (CC;11-06-1993;A-4).

El día 24 de junio del mismo año, en un reportaje realizado por la periodista Nadia Pérez, del Diario de Caracas, se detallan los hechos ocurridos en Sidor mediante una entrevista realizada al Presidente de la Asociación de Juristas del Estado Bolívar, Edwin Zambrano, quien señaló que el reenganche de 815 trabajadores que iban a ser despedidos de SIDOR, fue una muestra más del manejo que se ha venido haciendo con los trabajadores de esa empresa, en función de los intereses electorales de Andrés Velásquez; agregó que en realidad sólo se había reincorporado en Sidor 215 trabajadores. (DC;24-06-1993;48).

Paro de trabajadores de ALCASA deja fuera de servicio la línea II.

El Ministro de Estado, Presidente de la CVG, Francisco Layrisse, aseguró que el paro indefinido declarado por los trabajadores de Alcasa, iniciado el jueves 5 de agosto en horas de la tarde, dejará fuera de servicio la línea II por un lapso aproximado de un año. Lapso durante el cual la empresa dejará de percibir alrededor de 25 millones de dólares. El titular de la CVG, consideró "inaudita" la actitud de los

trabajadores de abandonar totalmente sus labores. Se pudo conocer que las celdas de tratamiento de aluminio operan en condiciones específicas de temperatura y electricidad "...si estas variables se ven alteradas por falta de control, pueden producirse las siguientes consecuencias: congelamiento de celdas (lo que obligaría a adquirir nuevas celdas), aumento del contenido de silicio o hierro y la producción se puede perder..." La línea II posee 180 celdas a un costo de 15 millones de bolívares cada una. Tal circunstancia laboral, y así lo afirma el Ministro Layrisse, nos obliga al cierre de la Línea II, lo cual no se había decidido anteriormente para evitar un problema laboral, sin embargo, de adoptar esta medida los 540 trabajadores pasarían al Fondo de Protección al Empleo.(EU;7-08-1993;2-4).

Como parte del Plan de Reconversión Industrial, Sidor ha venido reduciendo la plantilla laboral en 5.000 trabajadores.(EU, 6-08-1993; 2-1) Mientras que en Alcasa, la línea II colapsaba, la Presidenta del sector aluminio de la CVG, María Elena Posada, aseguró que se mantendrá el proceso de reorganización de las empresas (Bauxiven, Interálumina, Venalum y Alcasa) que ya comenzó con la unificación de las Juntas Directivas y de las áreas operativas. Aseguró que la reducción de personal sería a nivel gerencial alto y medio, pues se mantienen las nóminas operativas. La crisis de ALCASA: 1-pérdida de 9.188 millones de bolívares en 1992 y de 12.647 millones de bolívares proyectada para 1993; 2-Déficit de caja esperado para 1993 de 20.500 millones de bolívares; 3-Deuda de 58 mil millones de bolívares contra un patrimonio de 28 mil millones de bolívares; 4-pasivo circulante de 33 mil millones de bolívares contra activo circulante de 12 mil millones de bolívares. (EN;7-08-1993;E-2)

La CTV y la Privatización de las empresas de Guayana.

Según palabras del Presidente (E) de la CTV, Angel Zerpa Mirabal, la Confederación a su cargo "no debatirá más con el Presidente de la CVG sobre el tema de la privatización de las empresas básicas, por cuanto desde hace muchos años se ha venido gestando la idea de que las empresas básicas no son rentables para el Estado...lo que se pretende es descalificar a las empresas básicas..." la CTV tocaría próximamente el tema con el Consejo de la Economía y con las comisiones respectivas del Congreso. Asimismo indicó que "Velásquez nos aseguró que no privatizarían las empresas". (CC;15,08,1993;A-1). Por otra parte, en una reunión sostenida con representantes del Comité Ejecutivo de Fetrabolívar y Fetrmetal, así como también con los representantes de las empresas del Estado, una *Comisión* especial nombrada por la CTV analizará profundamente la situación planteada con las empresas básicas, especialmente: Bauxiven, Interálumina, Venalum y ALCASA. (CC;15-08-1993;A-1).

Firmada Convención Colectiva de los trabajadores de Alcasa.

La Directiva Sindical de Sintralcasa, viajó a la ciudad de Caracas para ultimar los detalles sobre la firma de la Convención Colectiva de la Empresa Aluminios del Caroní. Entre las reivindicaciones logradas por los trabajadores están: "un aumento salarial.; 90 días de utilidades.; 55 días de vacaciones.; bono vacacional de 6.500 bs. más un aporte de 11 bolívares por concepto de plan vacacional.; bono por

nacimiento de 11 mil bs.; bono por matrimonio de 8.500 bs.; aumento cada tres meses por evaluación...; bono nocturno: un 55 por ciento...; horas extras: un 80 por ciento...; prima por trabajo en domingo, que no es descanso legal, 100 por ciento...; subsidio de vivienda...; plan de ahorro...; plan de becas...; reconocimiento por antigüedad...; seguro HCM..."; entre otros. Por otra parte, los dirigentes sindicales se mostraron en desacuerdo con las intenciones de privatizar esta empresa; argumentando que su actual funcionamiento se debe a acciones de la Gerencia y del Gobierno Nacional los cuales "han hecho lo posible para llevarla a la gran crisis en que se encuentra..." (CC;7-08-1993;A-4). Días más tarde tuvo lugar la reunión que sirvió de marco para la firma de la convención colectiva entre ALCASA y sus trabajadores, la cual, asciende a un monto de 4.900 millones de bolívares. (CC;25-08-1993;A-4)

I CONGRESO AMERICANO DE RELACIONES DE TRABAJO

Del 1 al 4 de septiembre de 1993, se llevó a cabo el Primer Congreso Americano de Relaciones de Trabajo, organizado por la Asociación Internacional de Relaciones Industriales (IIRA), la OIT, la Asociación de Relaciones de Trabajo de Venezuela y la Universidad de Carabobo, en el Hotel Intercontinental de Valencia, Estado Carabobo. La temática central del Congreso se concentró en los siguientes tópicos: 1) Sistemas Políticos y Sistemas de Relaciones de Trabajo; 2) Reestructuración del sector productivo y sus consecuencias laborales; 3) Propuestas empresariales en el desarrollo de Recursos Humanos; 4) y Acuerdos de libre comercio y relaciones de trabajo. Entre las Ponencias, que atrajeron la atención del auditorio, cabe mencionar: la del Dr. Luis Aparicio Valdez (Perú); la del Pfr. José Ignacio Urquijo (Venezuela), "La Informática aplicada al desarrollo y formación de los Recursos Humanos"; Dr. Efrén Córdova (USA); la del Dr. Julio César (Argentina).

GOLPE DE ESTADO CONSTITUCIONAL

Destitución de C.A. Pérez por el Congreso.

El 1º de septiembre de 1993, el Congreso destituyó al Presidente Carlos Andrés Pérez, declarando vacante absoluta del cargo, por mayoría abrumadora de votos 187 vs. 113, pero con la oposición de AD, que por boca de uno de sus representantes. El senador París Montesinos, argumentaba una violación de la Constitución Nacional, que no se pensaba impugnar ante la Corte Suprema. Al mismo tiempo el Congreso ratificó a Ramón J. Velásquez. Trascendió que las Fuerzas Armadas estaban acuarteladas en previsión de cualquier tipo de incidente. (EN,1-09-1993; A-1).

Rueda de Prensa de C.A. Pérez al abandonar La Casona.

En ese mismo día, Carlos Andrés Pérez abandonó la Casona y convocó a una rueda de prensa, donde dijo que "...el Congreso dio un golpe de estado a la Constitución...". En tanto que Ramón J. Velásquez, respondía que "la resolución del

Poder Legislativo es Constitucional" En opinión los presidentes de Fedecámaras (Edgar Romero Navas) y Consecomercio (Berend Roosen) fue una decisión más política que jurídica, e instaron a que la Corte Suprema de Justicia se pronuncie al respecto. Por su parte, el Ministro de la Defensa, Radamés Muñoz, indicó que CAP deberá acatar la decisión del Congreso.(DC;2-09-1993;1,23,24).

Reacción de la Internacional Socialista.

La Internacional Socialista, en la II Conferencia del Comité Regional celebrada en Santo Domingo, condenó la decisión del Congreso venezolano que aprobó la separación definitiva del Presidente Carlos Andrés Pérez de su cargo, sin antes conocerse una sentencia judicial declarando su culpabilidad de los cargos que se le imputan. (EU;2-09-1993;1-17).

El Presidente Velásquez llama a un Acuerdo Nacional.

El lunes 12 de septiembre de 1993, el Presidente Ramón J. Velásquez propuso al país la conveniencia de trabajar por un Acuerdo Nacional, que por su parte buscaría hasta el 4 de diciembre que cesará en el cargo. (EU;13-09-1993;1-12)

DENUNCIAS CONTRA MAFIA SINDICAL DE LA CONSTRUCCION.

Los dirigentes del Nuevo Sindicalismo denunciaron ante El Nacional, que existe una organización encargada de cobrar comisiones millonarias, extorsionar y manipular mediante amenazas a empresarios y trabajadores de la industria de la construcción en Caracas y sus alrededores. Acusaron directamente a Manuel Cova, Secretario General del Sindicato de la Construcción del DF y EM y Concejal por Antímano, así como a Octavio Campos, Secretario de Organización de ese mismo organismo gremial, de ser los responsables y cabecillas de la mafia extorsionadora. Su poder de extorsión es tan grande que ninguna empresa constructora puede iniciar una obra sin el visto bueno de ellos, ya que de lo contrario acuden a toda clase de artimañas para obstaculizar.(EN;3-09-1993-D-2, Hernán Mena).

CONFLICTO EN LA CANTV

CANTV solicita calificaciones de despido.

El 4 de septiembre de 1993, la CANTV, solicitó ante la Inspectoría del Trabajo del Municipio Libertador del Distrito Federal, la Calificación de Despido de la Directiva del Sindicato Telefónico de Caracas, por haber incitado a acciones ilegales y por el incumplimiento de sus labores. En el caso de los directivos Alfredo Ramos y Daniel Santolo, se les acusa de haber revelado información confidencial. Esta decisión de la CANTV, se tomó después de evaluar una "operación morrocoy" que afecta al servicio telefónico. En 1992 la empresa había solicitado la calificación de despido de los dirigentes mencionados y Luis Enrique Guzmán, por haber incurrido en daños a la propiedad de la empresa y haber estimulado manifestaciones dentro de las instalaciones con riesgo del personal; sin embargo, la empresa desistió de la demanda en busca de entendimiento (EU;5-09-1993;1-25)

Llamado del Ministro del Trabajo a la conciliación.

El Ministro del Trabajo, Vivas Peña, declaró unos días más tarde que la CANTV estaba interesada en una conciliación con el sindicato, para evitar la *paralización* de su servicio; pero al parecer la organización sindical se mostraba reticente al respecto. Vivas Peña señaló a los periodistas que el Gobierno desearía que no se genere un conflicto y por ello el Ministerio está haciendo todo lo posible.(DC;7-09-1993;23).

La CTV respalda a los trabajadores de la CANTV.

El Presidente (E) de la CTV, Gastón Vera, manifestó públicamente el 14 de septiembre su apoyo a los trabajadores de la CANTV, señalando que el Ministerio del Trabajo debe revocar el fallo de la Inspectoría del Municipio Libertador que devolvió el pliego de peticiones presentado por el sindicato el 13 de agosto, por considerarlo impreciso y vago. Conocida esta decisión, la empresa inició una serie de despidos que el sindicato contabiliza como 300 y la directiva como 100. Por su parte, el Presidente de la CANTV, acudió al Ministerio del Trabajo para señalar: que la apelación de los sindicatos es ilegal, que la situación en la CANTV es normal, que es falso que se hayan despedido a más de 400 trabajadores, que sólo han sido sancionados 170 y eso a partir de la decisión emitida por la Inspectoría del trabajo. Los despidos se llevaron a cabo después de verificar que estaban incurriendo en la "operación morrocoy" lo que significaba un incumplimiento del artículo 102 de la LOT. El representante jurídico del sindicato de Caracas, Getulio Romero, previno sobre la conveniencia de una conciliación para evitar que se radicalicen las medidas de los trabajadores en verdaderas acciones conflictivas; e informó que a las cinco de la tarde del miércoles se realizaría una reunión sindical para decidir las estrategias a seguir. (EN;15-09-1993;C-4).

FETRATEL y la CTV rechazaron los despidos de la CANTV, por considerar que atentan al fuero sindical, al tiempo que defendieron ante el Ministro del Trabajo, la apelación introducida por el Sindicato de Teléfonos de Caracas. Rechazan la medida por considerarla irresponsable, ya que la empresa se aprovechó de la situación del pliego conflictivo. El Director del Departamento de Contratación y Conflicto de la CTV, Luis Beltrán Vallejo indicó que formarán un solo frente para buscar solución al conflicto, porque no vamos a permitir que una transnacional difunda el terrorismo laboral. (EN;17-09-1993;C-3;Yelitza Linares).

Remitido del sindicato de trabajadores de la CANTV.

El 19 de septiembre de 1993, mediante un remitido de prensa, el Sindicato de los Trabajadores de la CANTV, llamó la atención de todos los trabajadores telefónicos y a la opinión pública ante la "arremetida patronal" de que estaba siendo objeto el movimiento sindical de la compañía. Al efecto, puntualizaban lo siguiente: *Primero: Desde que la nueva administración de la CANTV inició su política laboral en la empresa, ha mantenido un posición obstruccionista a la labor sindical, evidenciándose este hecho en los continuos pliegos conflictivos introducidos durante los dos (02) últimos años contra la CANTV, por incumplimiento de los contratos colectivos 1.991-1.992 y 1.992-1.993 , respectivamente. Segundo: Es cierto que los*

trabajadores de la CANTV han mejorado sus condiciones salariales en los últimos años, pero, no menos cierto es, que esas nuevas condiciones son el resultado lógico de los procesos de luchas reivindicativas ejercidas dentro de un estado de derecho que el nuevo patrono se comprometió a respetar como condición previa a la privatización de las telecomunicaciones en el país...Tercero: ante la inseguridad jurídica a que fue sometido el trabajador, como consecuencia de los atropellos, arbitrariedades y a las reiteradas violaciones del contrato colectivo, esta organización sindical, luego de agotar todas las vías conciliatorias posibles, se colmó de paciencia e introdujo un nuevo pliego de peticiones con carácter conflictivo, ante la Inspectoría del Trabajo del Municipio Libertador, produciéndose los siguientes resultados: 1)-En fecha 13-8-1993 se introdujo el pliego conflictivo por la violación de más de 20 cláusulas...2)-En fecha 16-8-1993, es admitido el pliego de peticiones...3)-En fecha 18-8-1993 se instala la Junta de Conciliación...4)-En fecha 8-9-1993, se realiza una reunión "a puerta cerrada", entre los representantes de la empresa y el Dr. Homero Bártoli, en representación de la Inspectoría del Trabajo", produciéndose un auto ilegal que devuelve el pliego bajo la excusa de ser "impreciso y vago"; tal decisión desampara de inamovilidad a más de 12.000 trabajadores del área metropolitana. 5)-Colateralmente a la decisión del Dr. Homero Bártoli, el patrono CANTV inicia una ola de despidos y solicita la calificación de despido a la Junta Directiva del Sindicato Telefónico de Caracas. 6)La medida de despidos se materializó en más de 400 trabajadores en una flagrante violación de los principios más elementales de justicia social, dado que muchos de los despedidos se encontraban de vacaciones, había mujeres embarazadas, trabajadores en proceso de entrenamiento, etc... Ante esta serie de atropellos y abusos de poder, en fecha 13-9-1993, se introdujo un recurso de apelación ante el Ministerio del Trabajo, a los fines de revocar la "irrita" decisión del inspector Homero Bártoli; no obstante, en asamblea general de trabajadores efectuada el día miércoles 15 de Septiembre, se decidió, declarar la "hora cero" a partir del próximo miércoles 22 de septiembre. Finalmente hicieron un llamado al Presidente de la República, Ramón J. Velásquez y al Fiscal General Ramón Escovar Salom a fin de que intercedan en el conflicto. Firmaron por la Junta Directiva: Alfredo Ramos (Secret. General), Daniel Santolo (Secret. de Organización), Rafael Riera (Secret. de Reclamos), Edgar Monterrosa (Secret. de Finanzas), Luis E. Guzmán (Secret. Actas y Relaciones), Edmundo Flores (Secret. Prensa y Propaganda), Agustín Rodríguez (Secret. Cultura y Deportes), Alfredo Focault (Vocal), Carlos Zapata (Vocal).(EN; 19-09-1993, A-18)

Saboteos en CANTV

Se ignora si en forma casual o intencional, por días consecutivos, saboteadores no identificados, causaron daños a la CANTV, averiando equipos de alta tecnología, por un valor superior a los 14 millones de bolívares.(EN,23-09-1993;C-4)

Obligan a la CANTV a reenganchar trabajadores

Según informaciones de Pedro González Silva, por decisión del Ministro del Trabajo, Luis Horacio Vivas Peña, la CANTV deberá reenganchar a trabajadores despedidos, aunque esta resolución no cierra la posibilidad de que la empresa pueda

continuar sus acciones ante otras instancias. "La acción de despido realizada por la CANTV se produjo a raíz de la resolución de la Inspectoría del Trabajo del Distrito Federal, que devolvió el pliego conflictivo que introdujo el sindicato de trabajadores telefónicos de Caracas, alegando que dicho pliego presentaba fallas, por lo que no se ajustada a la Ley... A partir de esta decisión, la Compañía realizó despidos masivos, incluyendo a dirigentes sindicales, motivo por el cual los trabajadores mantuvieron una actitud de reclamo dentro de las instalaciones del despacho laboral y en las oficinas de la CANTV... Coincidentalmente, al poco tiempo, el Ministro del Trabajo intervino la Inspectoría del Distrito Federal, ante denuncias que se habían recibido en torno a supuestas corruptelas en esta dependencia..."(EH, 7-10-1993,4)

Trabajadores de la CANTV reactivan el paro.

Los trabajadores, de la CANTV de Caracas, anunciaron que continuarán con los paros escalonados que iniciaron el martes, ya que no hubo acuerdo en la reunión celebrada el 7 de septiembre en la Inspectoría del Trabajo con respecto al Pliego Conflictivo introducido el pasado 13 de agosto por el Sindicato de Teléfonos de Caracas sobre una supuesta violación de más de 30 cláusulas del Contrato Colectivo. En las discusiones, por parte de los trabajadores, se encontraban los dirigentes Alfredo Ramos, Rafael Riera, Edgard Monterrosa, Agustín Rodríguez y Luis Enríquez Guzmán; en tanto que, por la Empresa, asistían la Directora de Relaciones Industriales, Marina Rattmiroff, y los representantes jurídicos de la misma, Aquiles Blanco, Vicky López, y Amalia Barroso; por la Inspectoría del Trabajo, el Dr. Homero Bártoli. El conflicto se agudiza, aun cuando la empresa insiste en que la situación sigue siendo normal. Las áreas de instalación, reparación y mantenimiento de las redes telefónicas, se verán nuevamente afectadas por los paros escalonados de los tres mil trabajadores de la planta externa de la Cía. de Teléfonos de Venezuela, en el sector del Distrito Federal y el estado Miranda. Los sindicalistas tienen pautada una reunión para el día once de este mes a nivel nacional, con representantes de los sindicatos de la CANTV en todo el país. Por otro lado, para inicios de octubre la empresa tiene planteado un aumento de las tarifas telefónicas del orden de un 7,4%.(EN, mierc. 8-10-1993, C-4)

CONFLICTO SALARIAL EN LA OCP

Paro de profesionales y técnicos de la Administración Pública.

En la mañana del 25 de agosto de 1993 tuvo lugar un paro de profesionales y técnicos universitarios de la administración pública en todo el país como continuación a un cronograma de acciones para exigir al Ejecutivo Nacional el incremento del salario mínimo. Según informó Hildner Osuna, miembro del Comando Intergremial, las acciones tienen carácter legal. (EU; 25-08-1993;1-16). A juicio del Director Ejecutivo de la Oficina Central de Personal, Alejandro Arratia, la solicitud del Comité Intergremial es "una especie de bomba que al contrario de mejorar las condiciones económicas de este sector se constituirá en una escalada inflacionaria...si el Gobierno aprueba en este momento un salario mínimo de 70 mil

bolívares, tal como lo ha solicitado este comité, tendría que desembolsar anualmente 37 mil millones de bolívares para 41.343 profesionales de la administración pública central, sin contra con el grupo que no se rige por la Ley de Carrera Administrativa". Arratia admitió que los salarios son bajos pero que no pueden ser ajustados a través de un decreto de salario mínimo sino mediante la modificación de la escala de remuneración.(DC; 25;08;1993;9)

El Gobierno promete Bono Unico a empleados de la OCP.

El Consejo de Ministros, en su sesión del jueves 9 de septiembre de 1993, aprobó el pago de un Bono Unico, sin incidencia salarial, para los empleados de la administración pública, proporcional a la remuneración mensual que tengan los funcionarios según el cargo que desempeñen. El anuncio de esta decisión fue transmitido a la prensa por el Dr. Arratia, Director de la OCP. (EU,10-09-1993; 1-14)

Técnicos y profesionales protestan por viaje de congresistas.

Los profesionales y técnicos del Sector Público iniciaron una serie de acciones, el 14 de septiembre, en forma de caminatas para forzar al Ejecutivo Nacional a una respuesta a las demandas de aumento salarial presentadas, al tiempo que protestaban por el viaje de los congresistas a Australia. (EN;15-09-1993;D-4)

Por cerca de un mes continúa conflicto de empleados de la OCP.

Después de casi un mes de paros escalonados, llevados en forma moderada de tal manera que no han afectado a los usuarios, el 20 de septiembre se inició una huelga indefinida. Esta acción llevada a cabo por 273.000 empleados, que va a costar al Estado 100 millones diarios, tiene por objeto, -según señalaron algunos miembros del comando intergremial- llamar la atención del Presidente de la República para que este nombre un *interlocutor válido* en la discusión de sus peticiones. El Presidente del Colegio de Ingenieros de Venezuela, Orlando Peñaloza, y vocero del conflicto, no quiso revelar las estrategias planteadas para los próximos días... pero trascendió que algunos sindicatos de servicios públicos podrían sumarse a la huelga indefinida. "Igualmente se supo", dice la periodista Yelitza Linares, "que el Comando Nacional Intergremial, que reúne a 25 colegios profesionales y técnicos superiores, sostendrá una reunión con los dirigentes del Magisterio, para estudiar las posibilidades de que los docentes se sumen a las acciones conflictivas."(EN,21-09-1993;C-4)

Las demandas de los profesionales y técnicos se remontan a 1992, cuando solicitaron al Gobierno un mínimo salarial de 70.992 bs., fundados en un estudio realizado por el Colegio de Economistas de Venezuela, el cual establecía que la cesta mínima para un profesional universitario es de 64.800 bs. La diferencia hasta la cantidad propuesta se estimaba necesaria para la preparación intelectual del profesional.(EN,21-09-1993;C-4)

Oferta gubernamental.

De forma inesperada, el Gobierno Nacional, por medio del Ministro de la Secretaría, Ramón Espinoza, presentó una oferta gubernamental respecto a la escala de los funcionarios de la administración pública. En la misma se contempla una

escala con un grado mínimo de 35.000 bolívares para los profesionales, y de 15.000 para el personal administrativo y de apoyo técnico. El Ministro recordó que de acuerdo a las posibilidades presupuestarias del momento, se procederá a otorgar durante el presente año un bono único especial. El vocero del Gobierno dio lectura a una declaración oficial en la cual se decía que "el Ejecutivo Nacional no tomará decisiones salariales para su personal, que pudieran crear innecesarias distorsiones dentro del mercado laboral nacional, tales como la definición de salarios mínimos". (EN;24-09-1993;D-1)

Nueva Escala para Empleados de la OCP.

El Ministro de la Secretaría de la Presidencia de la República, Dr. Ramón Espinoza, en declaración oficial, anunció que a partir del 1º de enero entrará en vigencia una nueva Escala de Sueldos para los Profesionales y Técnicos del Sector Público, con una remuneración inicial de 35.000 bs. y un sueldo mínimo, en el nivel de personal administrativo, de 15.000 bs. TEXTO OFICIAL: *"Una nueva escala salarial entrará en vigencia a partir del 1º de Enero de 1994 para los profesionales y técnicos de la Administración Pública, con una remuneración inicial de 35.000 bolívares y un salario mínimo, en el nivel del personal administrativo, de 15 mil bolívares. Hizo el anuncio el Ministro de la Secretaría de la Presidencia de la República, doctor Ramón Espinoza, en una declaración oficial que emitió el Ejecutivo Nacional en respuesta a los planteamientos que han venido formulando los profesionales y técnicos del sector público. El texto de la declaración es el siguiente: 1. El Gobierno Nacional está dedicando amplios esfuerzos para precisar y poner en práctica mecanismos que permitan aliviar el déficit fiscal. El empeño en la elaboración de los decretos-leyes autorizados por la Ley Habilitante- permitirán que el Fisco Nacional presente en los próximos meses una situación menos crítica que la actual. 2. Es interés del Gobierno Nacional atender las obligaciones con los servidores públicos, así como garantizar niveles de remuneración dignas y en correspondencia con el grado de preparación y con la ejecutoria de las tareas asignadas a cada funcionario público. Sin embargo, el Ejecutivo Nacional no puede adquirir compromisos salariales sin contar con el respaldo presupuestario correspondiente. Bajo ningún criterio el Gobierno Nacional asumirá decisiones que representen obligaciones presupuestarias que comprometan el desenvolvimiento del futuro Gobierno y que puedan representar un agravamiento de la crisis fiscal. De igual manera, el Ejecutivo Nacional no tomará decisiones salariales para su personal, que pudieran crear innecesarias distorsiones dentro del mercado laboral nacional, tales como la definición de salarios mínimos. 3. El Ejecutivo Nacional, luego de estudios comparativos entre la Administración Pública y el mercado de trabajo, ha diseñado una nueva escala de remuneración, cuyo impacto presupuestario es tolerable por Fisco Nacional, y que se corresponde con un nivel aceptable de remuneración. Esta escala entrará en vigencia a partir del 1º de Enero de 1994 con una remuneración inicial de bolívares 35.000,00 para los profesionales de nuevo ingreso. Así mismo se establece que el sueldo básico inicial en el nivel del personal administrativo será de bolívares 15.000,00."*

"Debe destacarse que estos nuevos niveles de remuneración compensarán suficientemente las expectativas inflacionarias al mes de Enero de 1994. 4. Dentro del interés del Ejecutivo Nacional para atender las necesidades de los funcionarios públicos y en apego a las posibilidades presupuestarias actuales, se procederá a otorgar durante el presente año un bono único especial compensatorio que determinará cada organismo, de conformidad con las posibilidades presupuestarias, siendo entendidas que las nuevas escalas sólo cubren a los funcionarios administrativos, técnicos y profesionales. 5. Considera el Ejecutivo Nacional que la hora actual del país obliga a la comprensión de las limitaciones que el Estado venezolano posee para atender las reivindicaciones solicitadas por los diversos sectores. Las decisiones que se toman en materia salarial se entienden como circunstanciales, en tanto que los problemas planteados por los servidores públicos sólo tendrán solución dentro de una política más amplia sobre el cual el país deberá pronunciarse y que señala la inaplazable modificación del rol y el tamaño del Estado".(Documento en EU, vier. 24-09-1993;1-14)

Los Profesionales y Técnicos cuestionan la oferta.

Los profesionales y técnicos de la administración pública, después de rechazar la oferta del Gobierno de un salario mínimo de 35.000 bs. para el año entrante, anunciaron que seguirán en paro. La reunión se llevó a cabo en la sede del CIV, con una asistencia aproximada de 2.000 personas. El requerimiento mínimo es de 52.000 bs. como sueldo básico, sin incluir las primas y modificando el tabulador de 2,6% a 10% en cada paso. Nelson Pérez, economista y miembro del comando intergremial, sostiene que el Gobierno sí cuenta con recursos suficientes. Señaló que del presupuesto del año entrante, están dedicados a profesionales y técnicos 192.665 millones de bolívares. De este monto, 49% está desviado, porque la Cuenta de Servicios Básicos, de 10.400 millones, posee una partida de 2.400 bs., de la cual no se conoce su destino. Aseguró, también, que del pliego de peticiones presentado al Gobierno por la intergremial, sus tres cuartas partes fueron elaboradas por el actual Ministro del Trabajo, Luis Horacio Vivas Peña, "y después el mismo, cuando se introdujo el papel ante su despacho, lo rechazó".(EU, sab. 25-09-1993, 2-26)

Paro de los profesionales y técnicos declarado ilegal.

El paro de profesionales y técnicos de la administración pública, iniciado el lunes 20 de septiembre, al igual que los paros de solidaridad realizados por FEDEUNEP, suspendiendo sus actividades el miércoles 29 de septiembre, fueron declarados ilegales. El Ministro del Trabajo, Dr. Luis Horacio Vivas Peña, entregó a la prensa, a través de VENPRES un documento con los siguientes razonamientos: "1) El conflicto planteado por los profesionales y técnicos al servicio de la Administración Pública Nacional está al margen de la ley, por cuanto la solicitud hecha ante el Ministerio del Trabajo no cumple con la formalidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, tal como lo dejó sentada la decisión administrativa de la Dirección General Sectorial del Trabajo de este Despacho. 2) Las anteriores consideraciones nos permiten concluir que de igual forma los paros de solidaridad, también quedan al margen de la Ley, por cuanto los mismos requieren como

condición sine qua non, la existencia de un conflicto principal, que no está dado por no haberse tramitado conforme a derecho en este caso. 3) El ministerio, en su papel de organismo conciliador, les manifiesta a las partes que pudieran verse involucradas en un conflicto, su disposición de ejercer con mayor diligencia las gestiones de mediación que le concierne..." (EU, jueves 30-09-1993,1-25)

Aunque el Ministro hizo un llamado a los profesionales y técnicos para que reflexionen ante la crisis fiscal que vive el país, éstos organizaron una gran caravana por la ciudad en horas del mediodía, que generó problemas de tráfico en las principales avenidas. Justificaban sus aspiraciones de un sueldo mínimo de más de 70.000 bs., diciendo "estamos exigiendo que el dinero y la riqueza de esta próspera Venezuela se distribuya justamente." Por su parte los directivos sindicales de SUNEP del Ministerio de Transporte y Comunicaciones y del Ministerio de Agricultura y Cría hicieron saber en la prensa que su paro no era en apoyo de los profesionales y técnicos "sino por la actitud del Ejecutivo de elaborar un tabulador discriminatorio que perjudica los intereses de los empleados administrativos." El paro obstaculizó las actividades en diferentes oficinas públicas. Según los dirigentes sindicales de SUNEP-MTC, se trata del inicio de una serie de acciones conflictivas que realizarán de ahora en adelante hasta tanto el Gobierno Nacional no proponga alguna solución. (EU, jueves 30-09-1993,1-32 y DC, jueves 30-09-1993,9)

Recurso al Fiscal.

En la mañana del lunes, 4 de octubre, unos trescientos profesionales y técnicos al servicio de la administración pública, después de que el Ministerio del Trabajo les rechazó su pliego de peticiones y dos tribunales del trabajo se declararon incompetentes para conocer de un amparo, marcharon hasta la sede de la Fiscalía General de la República para solicitar su mediación en el conflicto que sostienen con el Ejecutivo Nacional desde hace once meses en pro de sus mejoras salariales. Plantean un sueldo mínimo de 70.900 bs., determinado por un estudio socio-económico hecho por el Colegio de Economistas. Román Duque Corredor representa a los abogados de la Comisión Intergremial, integrada por economistas, abogados, psicólogos, ingenieros y odontólogos. "Los profesionales y técnicos sostienen que el aumento solicitado puede producirse sin crédito adicional, pues de los 192 mil millones de bolívares para profesionales y técnicos, un 48% lo distrae en el pago de los contratados, lo cual es una mala política en el manejo de la administración pública." (EN, 5-10-1993, D-4, reportaje de Víctor M. Reinoso).

Director de la OCP garantiza pagos.

El Director de la OCP, Dr. Alejandro Arratia, garantizó para la próxima quincena el pago del Bono de dos meses de sueldo para los funcionarios administrativos que se rigen por la Ley de Carrera Administrativa e indicó que se está trabajando para establecer las nuevas Escalas Salariales que regirán a partir del 1º de enero del año próximo. Con esta ocasión se trata de sincerar las primas, consideradas por él como una de las irresponsabilidades en que se había incurrido en años anteriores en política de recursos humanos. Con estas Escalas, el sueldo mínimo de un funcionario

público será de 15.000 bs, pudiendo llegar hasta casi 40.000 bs. En tanto que los sueldos de un Técnico Superior oscilarían entre un mínimo de 35.000 bs y un máximo de 96.500 bs. Su aspiración es que la remuneración comience a ser competitiva... (DC.; 6-10-1993, 22)

El Director de la OCP presenta una propuesta.

El jefe de la OCP, Alejandro Arratia, reconoció que tanto el Gobierno anterior como el de Velásquez no han podido llevar a cabo el recorte de personal previsto, del millón cuatrocientos mil empleados de la administración pública. La OCP ha elaborado una propuesta, que entraría en vigor a partir del primero de enero, según la cual los profesionales universitarios ganarían entre 15.000 y 35.000 bs. mensuales frente a los 25.000 y 45.000 bs. que paga el sector privado. Por otra parte, el Dr. Arratia señaló que el Ejecutivo mantiene su disposición de pagar un Bono Unico a partir del 15 de octubre a los trabajadores de la administración pública, si bien no especificó el monto del mismo. (DC, 10-10-1993,19 J.M. Rojas)

El Gobierno no puede pagar.

El Gobierno dejó saber (a través de la TV y otros medios) que no podrá pagar el Bono prometido a los profesionales y técnicos de la administración pública, por no contar con ese dinero, que ha sido estimado en 15.000 millones de bolívares, lo cual hace temer la posibilidad del regreso de los interesados a la huelga. (DC, 8-10-1993,32)

APOYOS AL REGIMEN DEMOCRATICO

Convocatoria de la CTV en apoyo al Presidente Velásquez.

Ante el ambiente que vive el país, Federico Ramírez León, Jefe del buró sindical de AD, dijo que el movimiento sindical se opondrá a una ruptura del orden constitucional, y de llegar a ocurrir convocarían a una huelga general en apoyo a la democracia. El miércoles 18 de agosto de 1993 se llevará a cabo un acto en la Sala Plenaria del Parque Central para dar apoyo a la gestión del Presidente Velásquez. (EN;14-08-1993;21). Días después, en boca de su Presidente, Gastón Vera, la CTV exigió la realización de un acuerdo nacional en defensa de la institucionalidad del sistema democrático. (EU; 17-08-1993;1-19)

Ejecutivo de la CTV apoya el Acuerdo Nacional.

El Comité Ejecutivo de la CTV, según declaraciones del Presidente de la central obrera, Gastón Vera, se entrevistó con el Presidente Ramón J. Velásquez, en relación a su propuesta para un acuerdo nacional. Desde el inicio de su gobierno provisional, el Comité Ejecutivo planteó la necesidad de este acuerdo, y en consecuencia ratificó todo su respaldo al mismo, pero dejando a salvo siempre que deben permanecer inalterables todas las conquistas que son estandarte hoy día de los trabajadores venezolanos.

En opinión de los dirigentes sindicales, el acuerdo nacional debe contener entre sus planteamientos una reforma general constitucional que establezca la segunda

vuelta comicial, el nombramiento de un Primer Ministro, el sistema de refrendum para las cuestiones de mucha importancia nacional, el voto directo y uninominal, el establecimiento de una verdadera política social y la no reelección presidencial. (EU,27-09-1993,1-19)

La CTV, en un documento entregado al Presidente Velásquez con ocasión de una reunión celebrada con el mismo en respaldo al Acuerdo Nacional, planteó el restablecimiento del PVP, como medida contra la cartelización y el monopolio, así como la congelación de las tarifas eléctricas, la aplicación del IVA sólo para compras de lujo y una especie de indexación salarial para compensar los efectos de la inflación. El Presidente agradeció el respaldo a su programa de acuerdo, sin hacer referencia a las proposiciones económicas presentadas. (DC,29-09-1993,25)

CONFLICTO EN EL SECTOR DE LA SALUD

El lunes 4 de octubre se desató una crisis en el sector de la salud, con la paralización de 62.000 empleados públicos y 20.000 médicos adscritos a los 1.500 centros del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, por orden de la Federación Médica de Venezuela, en protesta por el incumplimiento de los contratos colectivos, en especial, por lo que se refiere al bono nocturno, y por la falta de coherencia en proceso de descentralización, sin olvidar que desde 1991 los médicos jubilados están esperando que se les cancelen las prestaciones sociales. Pasado el mediodía, los representantes de los gremios llegaron a un acuerdo con el Ministro, Dr. Pulido, quien había calificado el paro de "injustificado" y lamentaba la carencia de equipos automatizados para agilizar los pagos y cumplir con las obligaciones pendientes. (EU, martes, 5-10-1993,2-17)

FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE EDUCADORES.

Después de una larga cadena de luchas, paros y conflictos en general, se firmó la IV Convención Colectiva de Trabajadores de la Educación. Esta situación mantuvo en zozobra a los estudiantes y sus representantes por casi nueve meses (CC;18-11-1993;A-1).

CONVENIO COLECTIVO DE LA CVG

El viernes, 8 de octubre de 1993, fue firmado el primer convenio colectivo de los empleados públicos de la CVG, lo cual marca un hecho único en 32 años de historia de esta Corporación. Dicho contrato colectivo amparará a 1.400 empleados públicos de la CVG y su monto llegará a unos 1.000 millones de bolívares. La firma del Convenio coincidió con la inauguración de los XVII Juegos Inter-empresas. Entre las reivindicaciones que se lograron caben ser mencionadas las siguientes: la bonificación se llevó de 75 días a 85 días, los útiles escolares y el fideicomiso serán pagados anualmente, por lo demás los beneficios fueron de índole social. (CC, 9-10-1993;A-4)

CONSEJO INTERSECTORIAL NACIONAL DEL TRABAJO.

El Ministro del Trabajo, Luis Horacio Vivas Peña, ante el llamado a un Acuerdo Nacional del Presidente Velásquez, decidió constituir un Consejo Intersectorial Nacional del Trabajo con el fin de asesorar al Gobierno sobre asuntos laborales, y así lo hizo por vía de decreto, el 14 de julio de 1993. Los miembros que integrarían dicho consejo fueron convocados al Círculo Militar para ser juramentación:

a) como representantes del Gobierno, los ex Ministros del Trabajo: Víctor Manuel Alvarez, Raúl Valera, Luis Hernández Solís, Eloy Lares Martínez, Hens Silva Torres, Simón Antonio Paván, Alfredo Tarre Murzi, Nectario Andrade Lamarca, Alberto Martini Urdaneta, José Manzo González, Reinaldo Rodríguez Navarro, Rangel Quintero Castañeda, José Arnaldo Puigbó Morales, Marisela Padrón Quero, Germán Lairet, y Jesús Ruben Rodríguez Velásquez;

b) por el movimiento sindical, los representantes de las centrales sindicales: Gastón Vera, Federico Ramírez León, César Gil, Rafael Castañeda, Benigno González, Haideé Deutsch, William Franco, Pedro Machado, María León, Pedro León Trujillo, Teolindo Jiménez, Luis Ibarra y José Beltrán Vallejo.

c) por el movimiento empresarial, los representantes de los organismos empresariales: Alexis Garrido Soto, Eddo Polesel, Ciro Añez Fonseca, Fya Fitzgerald, Bingen de Arbeloa, Thomas Morril, Ramón Muñoz, Angel Gutiérrez, Jorge Redmond y Aníbal Martínez.

d) especialmente designados por el Ministro en razón de su formación académica y experiencia profesional en relaciones laborales: Rafael Alfonso Guzmán, Jesús Araujo Briceño, Rafael Caldera, Gustavo Gabaldón, Juan Nepomuceno Garrido, Ricardo González, Luis Goizueta, Francisco Iturraspe, Héctor Jaimes Martínez, Héctor Lucena, Gerardo Mile, Gerardo Pacheco Rivas, Fernando Parra Aranguren, Carlos Sañz Muñoz, Iván Darío Torres, José Ignacio Urquijo (Director de esta Revista), Fernando Villasmil, Ezequiel Vivas Terán, Humberto Villasmil, Oscar Hernández, María Bernardoni de Govca, Aníbal Franquiz, Emigdio Cañizales Guédez, Enrique Marín Quijada, Luis Enrique Ball, Antonio Espinoza Prieto, Jesús Montes de Oca, Fermín Huizi Cordero, Gloria Durán de Coll, Hilén Daher de Lucena, Vicente Millán Delpreti, Manuel Alvarez Loreto, Raúl Vásquez, Rafael Lugo, Felice y John Simmons. (Véase el Decreto del Ministro del Trabajo, del 14-06-1993 o 14-07-1993). Esta información fue publicada también, meses más tarde en el diario caraqueño El Universal del 6 de febrero de 1994, página 1-14, con ocasión de la finalización del mandato del Presidente Velásquez y su Gabinete.

(El Consejo Intersectorial Nacional del Trabajo, llevó a cabo sus reuniones por varios meses en la Biblioteca Raúl Leoni del Ministerio del Trabajo. La asistencia al mismo el día de la juramentación y el día de la primera reunión fue muy nutrida. Luego, fue decayendo, como los entendidos decían que siempre ocurre en esta clase de Consejos, y se mantuvo con una asistencia media de veinticinco personas. Se presentaron algunos trabajos interesantes sobre la temática de las prestaciones sociales, las causas de la conflictividad de los trabajadores del sector público, el peligro de un neo-liberalismo salvaje, etc.. Nuestro departamento, a través del Pfr.

José I. Urquijo, miembro del mismo, presentó una proposición escrita de tres páginas sobre el Arbitraje Laboral Voluntario como una vía de entendimiento obrero-patronal concorde con las ideas de concertación que vive el país en estos momentos de crisis económica y política.)

POLEMICA EN TORNO AL IVA

La CTV por medio de su Presidente (e) Gastón Vera, informó a la opinión pública que la CTV no se quedará con los brazos cruzados ante la aplicación del IVA: "el IVA debe pechar a los que más tienen, a los especuladores, a los que compran vehículos lujosos, a quienes tienen grandes cuentas bancarias en el país y en el exterior y no a quienes todo lo han dado, han puesto de manifiesto todo su sacrificio y su salario actual no alcanza ni siquiera para sobrevivir...el IVA no debe ser aplicado a los alimentos, a las medicinas, a los hospitales y clínicas y a ninguno de los productos de la cesta básica...Estamos dispuestos, como siempre ha sucedido en circunstancias difíciles para el movimiento obrero, a realizar acciones de protesta conjuntamente con las demás centrales de Venezuela y gremios profesionales para impedir que nuevamente sean golpeados los escuálidos bolsillos de los que menos tienen".(EU;16-09-1993;2-1).

Monseñor Mario Moronta, secretario del Episcopado de Venezuela y Obispo Auxiliar de Caracas, con ocasión de la presentación de la encíclica papal "El Esplendor de la Verdad", afirmó ante la prensa que antes de la aplicación del IVA debían haberse establecido tributos "a los grupos económicos que se han enriquecido a causa de la crisis del país." Y añadió que el problema de este impuesto es que durante varios años se viene hablando del mismo, sin explicaciones claras sobre la forma de pago y el destino de los fondos, cuando existe una gran desconfianza de parte de la gente. Otra de las preocupaciones del prelado es la especulación que está llevándose a cabo entre los comerciantes, pecado a su juicio tan grave como la corrupción. (EU, 6-10-1993;1-15)

Los empresarios de Margarita, el 6 de octubre de 1993, iniciaron una huelga general, entre las doce del mediodía y las siete de la noche, en rechazo al impuesto al valor agregado (IVA). La convocatoria la hizo el Comité de Defensa del Puerto Libre, cuyos miembros representan a todos los sectores civiles de Nueva Esparta. De no lograrse una excepción para el comercio de Margarita, se darían los siguientes efectos perniciosos: estampida del turismo, caída del Puerto Libre, despido de alrededor de 40.000 personas, pérdida de la inversión inmobiliaria, quiebra de Hoteles, emigración masiva... (EH, 7-10-1993;10, Reporta Carolina Arias)

OLA DE PAROS.

Durante los primeros meses del gobierno provisional se desató una ola de paros: los buhoneros invidentes iniciaron una huelga de hambre (DC; 6-10-1993,10); los 216.000 profesionales y técnicos al servicio del Estado, así como el de los 20.000 médicos dependientes de Sanidad y del Seguro Social fueron al paro (DC; 6-10-

1993,6); veintemil médicos paralizaron indefinidamente su labor en todo el territorio nacional (E.U., 8-10-1993, 2-18, Magda Echezuría); por 48 horas, más de 65.000 trabajadores paralizaron los Hospitales y Ambulatorios de Sanidad (EN, 14-10-1993, C-1, E. Cohen); paro de gandoleros (EN, 23-10-1993, C-4; Hernan Mena)

EXPLOSION DEL GASODUCTO CHARALLAVE TEJERIAS.

Según información suministrada por la Comisión de Administración y Servicio del Congreso, "la empresa Abengoa y CANTV, son responsables directos" de la tragedia ocurrida en la autopista Regional del Centro. Por otra parte, el Diputado Walter Márquez informó que "hubo violación del Decreto presidencial 1.245 que prohíbe excavación en el lugar, y de la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones del Medio Ambiente de trabajo" (LOPCYMAT). Corpoven, a través de su Presidente, Roberto Mandini, aseguró que "en ningún momento vieron los trabajos de colocación de cables de fibra óptica...que la tubería estaba en perfecto estado y que los sistemas de seguridad funcionaron con eficiencia. Nuestro personal acudió al lugar con la emergencia que el caso requería". De igual forma, la Comisión del Congreso solicitó a Bruce Haddad, Presidente de la CANTV, que en un lapso de 48 horas presentara un informe detallado de las normas de seguridad exigidas a ATT Andinos y Abengoa una vez que se firmó el contrato para la colocación del cableado. El titular del MTC, José Domingo Santander, se refirió al caso e informó que "hubo improvisación porque se trata de una tubería que estaba cubierta...estas cosas ocurren porque no estamos actualizados y debemos modernizarnos con las nuevas tecnologías de digitalización y computarización". (DC; 6-10-1993, 5).

TRIUNFO DE LOS ANCIANOS JUBILADOS

Los jubilados, después de dos años de lucha y represiones, han conseguido que su pensión se ajuste al salario mínimo vigente, de 9.000 bs. En asamblea celebrada en la Sala de sesiones del Cabildo de Caracas, para celebrar su triunfo, los ancianos señalaron que no se dormirían sobre sus laureles pues tenían planteado como meta que cada vez que suba el salario mínimo el seguro debe homologar las pensiones. También se pautó una marcha de celebración para el 14 de octubre, desde la Plaza El Venezolano hasta la Plaza Bolívar. (EN, 9-10-1993, C-6. Vanessa Davies)

DELPINO OFICIALIZO APOYO A CANDIDATURA DE CALDERA.

El alto dirigente de Acción Democrática y ex-Presidente de la CTV, Juan José Delpino anunció ante la prensa su respaldo a la candidatura de Rafael Caldera, retando a su partido a que lo "expulse" de sus filas, pero que él no renunciaría. (EN;6-08-1993;D-1) También los dirigentes sindicales, César Olarte, Secretario General de la CTV; Haydeé Deutsch, Pablo Castro, Manuel Gutiérrez, Francisco Rodríguez, Tomás Castillo y Pedro González de las centrales obreras CGT, CUTV y CODESA, anunciaron el establecimiento formal de la Coordinadora de trabajadores con Rafael Caldera. (EN;14-08-1993;D-2)

COMENTARIOS DE DELPINO ANTE DETENCION DE TERRORISTAS

El ex-Presidente de la CTV, Juan José Delpino, (cuadrado políticamente con la Convergencia) dijo ante la prensa que los terroristas (grupo recientemente detenido por la DISIP) no solo pretendían beneficiarse de las alzas y bajas en el mercado financiero, sino que detrás de todo ello existe un ingrediente político. En su opinión, buscaban desestabilizar el sistema para instaurar un régimen de facto. También indicó, por referencia al proceso electoral que el programa de Claudio Fermín "es de cualquier partido menos de AD" lo que significa la desnaturalización programática de un partido.(DC, 18-10-1993,34; Alcides Castillo)

CONFLICTO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA (ARBITRAJE)

Instalación de la Junta de Arbitraje.

El 6 de septiembre de 1993, en la Oficina del Viceministro del Trabajo, se instaló la Junta Arbitral que conocerá sobre la contratación colectiva de los trabajadores tribunalicios conforme al decreto del Ejecutivo del pasado 9 de agosto que puso fin a la huelga de un mes del Poder Judicial. La Junta Arbitral está presidida por Fernando Parra Aranguren y la integran: Juan Nepomuceno Garrido, propuesto por el lado sindical; José Rafael Tinoco, en representación del Consejo de la Judicatura. La Junta contará con treinta días para llegar a una solución. Los dirigentes de ONTRAJ informaron al periodista que cubría el evento, que el Consejo de la Judicatura, mientras tanto, estaba iniciando procedimientos disciplinarios a 415 trabajadores de todo el país. (EN;7-09-1993;D-7).

Acuerdo de la Junta de Arbitraje.

El 5 de noviembre de 1993, se informó en la prensa que la Junta de Arbitraje, presidida por el Dr. Fernando Parra Aranguren, y que fuera nombrada para cumplir la decisión del Gobierno de someter el asunto de los trabajadores tribunalicios a un Laudo Arbitral, había llegado a un acuerdo, quedando consignado el nuevo convenio colectivo ante el Ministerio del Trabajo, con 5 capítulos y 30 cláusulas de contenido. La Junta de Arbitraje sesionó en las dependencias de la Universidad Católica Andrés Bello, en Montalbán, en forma intensiva. Con el laudo, se puso fin a la huelga legal de más duración del año 1993 (más de mes y medio de paro). El Ministro del Trabajo calificó el aumento estipulado de 50% de "una conquista revolucionaria del Laudo, al establecerse que de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 138, este aumento a partir de ahora, canaliza y cuenta el efecto de la retroactividad de las prestaciones sociales, pero para el pasado no está aumentando ese monto. En otros términos, los aumentos contarán para las prestaciones sociales futuras pero no para las pasadas. Otro de los logros se refiere a los estudiantes de derecho que realizan pasantías en los tribunales. En adelante, se incluirán estudiantes hasta que conformen una cifra tope de 60 por ciento del personal, pero estarán sometidos a estricto control, para asegurar su permanencia.(EU,6-11-1993, Casto Ocando, 1-18)

De acuerdo al Ministro del Trabajo, al momento de aparecer en la Gaceta Oficial, este convenio registrará las relaciones contractuales entre patronos y trabajadores del Consejo de la Judicatura y los empleados tribunalicios. Según el texto, a partir de 1994, los trabajadores disfrutarán de un incremento salarial del orden del 50% y, a partir de 1995, de un 30% adicional. Los trabajadores recibirán además un bono especial que no excederá de 75.000 bs., mejoras en aguinaldos, primas por hijos, por defunciones, por becas, libros y útiles escolares, por nivelación profesional y por horas extras. El contrato tendrá vigencia de tres años.(EG, 6-11-1993; 16)

CONFLICTO EN EL CONSEJO SUPREMO ELECTORAL

Paro de los Trabajadores del CSE

A treinta días de las elecciones, y por razón de una deuda contractual de 700 millones de bolívares, debida a incumplimientos del CSE con sus trabajadores, el jueves 4 de diciembre de 1993, se produjo un paro de una hora, que fue calificado por el dirigente Nelson Maica como "una acción espontánea". El Presidente del CSE, Isidro Morales Paúl consideró inadmisibile este comportamiento que ponía en peligro el proceso electoral y amenazó con llamar a las Fuerzas Armadas para imponer el orden, si llegase a ser necesario.(EU, 5-11-1993; 1-15) El Ministro del Trabajo, Horacio Vivas Peña, declaró con asombro que el paro de los trabajadores del CSE no tenía justificación, porque el día anterior se había llegado a un acuerdo. El paro obedecía a una iniciativa de personas ajenas al sindicato y no se permitiría su repetición.

SOLIDARIDAD DE LA CTV CON EL PRESIDENTE VELASQUEZ.

El caso del narco-indulto y el Mensaje de la CTV.

Durante varias semanas la prensa local se ocupó del caso del indulto del narco-trafficante Larry Tovar Acuña, quien fue puesto en libertad, por medio de un indulto procesado en el despacho del Presidente de la República, R.J.Velásquez, tras una serie de errores y descuidos de procedimiento atribuibles a su personal de confianza (EG, 6-11-1993; 4-Política). Con ocasión de los acontecimientos referentes al narco-indulto, el Presidente Encargado de la CTV, Angel Zerpa Mirabal, envió el siguiente mensaje de solidaridad al Presidente de la República:

Doctor Ramón J. Valásquez Mujica, Presidente de Venezuela, Palacio de Miraflores. Muy respetado señor Presidente:

Enterados suficientemente de los últimos acontecimientos que han tratado de involucrar a la majestad de la Presidencia de la República que usted tan dignamente ejerce así como a su persona, en lo particular, le hago llegar mi más hondo sentimiento de solidaridad.

La honradez y honestidad de una persona que en lo profesional, en lo cultural, en la ciencia de la investigación, en el ejercicio de la representación de un pueblo y en la conducción de una familia honorable y ejemplar, no puede ponerse en duda, además no hay edad para borrarlo todo ni para olvidar el pasado ni comprometer el futuro histórico, como en su caso.

Este martirio de ahora le será ampliamente recompensado por la posteridad. Estoy seguro que usted será el certero y hábil capitán que llevará este buque hasta puerto seguro y que llegaremos al 5 de diciembre y al 2 de febrero con la dignidad de este marinero histórico que sabrá sortear todas las tempestades y dificultades. Con sinceros abrazos. Atentamente, Angel Zerpa Mirabal, Presidente (e) de la CTV. (EG, 6-11-1993; 4-Política)

La CTV y sus exigencias al nuevo Gobierno.

Según lo dio a conocer Angel Zerpa Mirabal, Presidente encargado de la CTV; la Confederación a su cargo, exigirá a la Fiscalía General de la República, que actúe como garante ante el próximo Gobierno de los derechos de los trabajadores. Asimismo informó que la CTV entregará un documento al Fiscal General solicitando acción inmediata en varios aspectos: 1.-garantía en la colocación de las prestaciones sociales de los trabajadores de la administración central y descentralizada, empresas del Estado y empresas privadas, por cuanto ya se venció el plazo legal para ser depositadas en Fideicomiso (dicha suma equivale a dos billones de bolívares); 2.-Cancelación de la deuda morosa que tienen los mismos entes con el Seguro Social; 3.-La deuda morosa que los mismos sectores tienen con la Ley de Política Habitacional (2.500 millones de bolívares); 4.-La deuda acumulada morosa con el INCE (1.500 millones de bolívares). (CC;29-11-1993;A-1).

NUEVA ESCALA PARA EMPLEADOS PUBLICOS.

El jueves 18 de noviembre de 1993, el Presidente Velásquez anunció en la prensa la aprobación de la nueva escala de sueldos y salarios para los empleados públicos, que comenzará a regir desde el mes de marzo de 1994, con pagos retroactivos desde el primero de enero del mismo año.(DC, 18,11,1993;1)

LA CIOSL SOLICITA LIBERTAD DE ANTONIO RIOS

De acuerdo a informaciones del Cable, publicadas en diario El Universal, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), mediante una Resolución suscrita en Ginebra por sus dirigentes y presentada ante el Comité Directivo de la OIT, solicita del Gobierno venezolano la inmediata libertad del dirigente Antonio Ríos, "porque su proceso está lleno de instancias excepcionales, sin pruebas", y demanda un juicio por tribunales independientes e imparciales.(EU, 25-11-1993,1-24) Dos documentos sucesivos recogen las quejas de la CIOSL sobre este asunto: uno del 22 de octubre de 1992 y otro del 13 de abril de 1993. En su primer documento la CIOSL alegaba que "durante casi dos años la prensa venezolana, con el consentimiento tácito de las autoridades, ha llevado una campaña para desacreditar y socavar el funcionamiento eficaz de la central obrera más importante del país, la CTV... Campaña que creó un clima de hostilidad general que fue, en parte, el pretexto para un atentado contra la vida de Ríos el 23 de septiembre de 1992... (EU, 25-11-1993,1-24)

El Gobierno venezolano, pese a que estaba al corriente de las amenazas de muerte que había recibido el señor Ríos, no le brindó a éste la debida protección. Agregan que "posteriormente, al recuperarse de las lesiones, Ríos fue puesto bajo arresto domiciliario, impidiéndole asistir a la reunión del Consejo de Administración de la OIT aquí, y lo que es más grave, llevarlo al mismo centro de detención en el que se encontraba el autor del atentado contra su vida, colocándolo en una situación de peligro extremo."(EU, 25-11-1993,1-24)

La CIOSL denuncia la existencia de irregularidades (modificación de las acusaciones en distintas ocasiones, carácter excepcional de su detención arbitraria y prolongada, sin derecho a libertad provisional) y discriminación en el proceso contra Ríos (se aceleraron las medidas de pruebas en detrimento del acusado y se aplazaron aquellas que le eran favorables).(EU, 25-11-1993,1-24) Asimismo, señalan que los Magistrados que conocen del juicio contra Ríos, "han sido amenazados de muerte en caso de pronunciarse a favor del dirigente sindical." El señor Ríos, afirman, debió gozar de libertad bajo sometimiento a juicio, hasta ser declarado culpable o absuelto. Pero el Fiscal General apeló dicha decisión, ante la cual, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, también de manera excepcional, ordenó que continuara en prisión.(EN, 25-11-1993;D-14)

La OIT da cuenta de la respuesta del Gobierno Venezolano a sus comunicaciones, en la cual, éste reconoce que "ha existido una campaña para atacar la imagen sindical de Antonio Ríos", pero aclara que no ha participado en la misma... "Contrariamente al Fiscal General", dice el Gobierno Venezolano, "no se considera que el señor Ríos haya cometido los delitos que se le imputan, ya que la acusación la realiza un Fiscal que por todo ve delito."(EU, 25-11-1993,1-24)

Los directivos de la OIT recomiendan al Consejo de Administración de la OIT, que exija al Gobierno de Venezuela la libertad inmediata de Antonio Ríos, y recuerdan, a este respecto, que Venezuela ha ratificado los convenios sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización suscritos en 1948 y 1949.(EU, 25-11-1993,1-24)

Dirigentes laborales de la "zona del hierro" vs. Antonio Ríos.

José Vicente Núñez, Presidente de Fetrolívar, afirmó que Antonio Ríos tenía el derecho a reasumir las riendas de la CTV. (CC; 10-12-1993;A-5). Por otra parte, el Secretario General de Sutiss, Ramón Machuca, cataloga como "una inmoralidad" la excarcelación de Antonio Ríos, mostrándose, además, en desacuerdo con su reincorporación como Presidente de la CTV. (CC; 11-12-1993;A-3).

PARO DEL TRANSPORTE

El 29 de noviembre de 1993, a una semana de la celebración de las elecciones presidenciales, los transportistas realizaron un paro sorpresivo que afectó a casi el millón de personas que diariamente se trasladan a la capital. El ausentismo en los centros de trabajo de Los Teques fue estimado en un 70%. Durante el día, las rutas populares y el Metrobús, trataron de cubrir la demanda, mientras los "carritos piratas" se valieron de la situación para especular. El paro se suspendió, en horas de

la tarde del mismo día, cuando los directivos y el Ministerio de Transporte y Comunicaciones, José Domingo Santander, entraron en negociaciones y anunciaron un entendimiento sobre el aumento de los pasajes en el transporte interurbano, que entraría en vigencia a partir del 20 de diciembre. Se informó, además, sobre la creación de una Comisión integrada por miembros del Ministerio de Transporte, Fomento y Trabajo, para el estudio del monto del incremento, de acuerdo a los costos operacionales. La consideración del problema del pasaje estudiantil se dejó para otra ocasión, pues en opinión del Ministro esta política debe cambiarse. (EN, 30-11-1993; C-1)

ELECCIONES PRESIDENCIALES.

Proceso Electoral.

Las elecciones no significaron "la muerte de los partidos" anunciada por algunos, sino, en cierta medida, el fin del bi-partidismo, con el surgimiento de dos nuevos partidos con peso electoral: la Causa R y Convergencia (un nuevo partido socialcristiano). El espectro ideológico se ha corrido o sesgado a la izquierda. Los cinco partidos se alinean desde el centro a la extrema izquierda. Está por verse qué ocurre con cada uno de los cinco partidos y cómo evolucionan en el futuro. (Julio Camino, "Lo que Cambió el 5 de Diciembre" en EU, 23-12-1993; 1-5) El mes de septiembre, se había anunciado en registro en el CSE de 43 partidos, postulando a uno de los 17 candidatos presidenciales inscritos. (EN, 21-9-1993; D-2)

Quinientos noventa y siete cargos a cuerpos deliberantes se elegirán el cinco de diciembre, además de los Congresistas por cuociente electoral. Se trata de 46 senadores, 189 diputados al Congreso y 362 asambleístas estatales; 102 diputados al Congreso y 192 miembros de las legislaturas estatales serán escogidos por nombre y apellido; 46 senadores y 87 diputados al Congreso y 170 asambleístas regionales serán elegidos por listas. Unas 70 organizaciones políticas se disputan los votos con 2.237 candidatos en Caracas y más de 10 mil el Estado Miranda.

En este siglo 16 hombres han ocupado la primera magistratura, por vía de la fuerza o por elecciones. Rómulo Betancourt y Carlos Andrés Pérez ocuparon el cargo dos veces, si bien el primero accedió al poder mediante el golpe de Octubre de 1945. Cuatro han sido de Acción Democrática y dos de Copei. Los dos últimos presidentes están siendo enjuiciados por corrupción. La Iglesia, por voz de Monseñor Mario Moronta, considera que los candidatos deben incluir en el debate el aspecto moral. (Suplemento "Vota", publicado en El Universal del 28 de noviembre de 1993).

Triunfo del Dr. Caldera y Convergencia

El 5 de diciembre de 1993, a las cuatro de la tarde se supo informalmente, a través de los medios de comunicación del triunfo del Dr. Caldera y su movimiento político de Convergencia. (EU; 20-11-1993; 5-5 a 1-18).

El 6 de diciembre de 1993, se reafirma en prensa el triunfo de Rafael Caldera como nuevo Presidente de la República para el mandato de 1994-1999. La noche del

5 de diciembre de 1993, Caldera en un emotivo discurso improvisado prometía devolver el prestigio a la democracia venezolana como ejemplo para la América Latina. Pese a la autoproclamación, el partido Copei se negó a reconocer la victoria hasta tanto el consejo supremo electoral no divulgó las cifras oficiales. (El Nuevo País; 6-12-1993; pág.8).

Fedecámaras y la CTV respaldan al Presidente electo.

Tanto Fedecámaras, en representación del sector empresarial, como la CTV manifestaron su apoyo y respaldo total al Presidente electo. Edgar Romero Nava, Presidente de la organización empresarial, hizo un llamado para que sean respetados los resultados que emita el Consejo Supremo Electoral. Igualmente, agregó que la próxima lucha en materia política es lograr aumentar el número de representantes a los cuerpos deliberantes elegidos de manera uninominal. Por otra parte, Angel Zerpa Mirabal, Presidente (e) de la CTV, informó que entregarían al Presidente de la República un documento donde le manifiestan su apoyo y le plantearían los problemas de los trabajadores. Asimismo, indicó que la idea era crear una comisión de enlace entre el sector sindical y el Presidente. (DC;6-12-1993;pág. 26).

El Boletín N° 6 (Final) del CSE

El Consejo Supremo Electoral emitió gradualmente los Boletines Informativos sobre el resultado de las Elecciones, que fueron publicados en los periódicos del país. Reproducimos a continuación, el Boletín N° 6, Final, tal como se publicó en el Correo del Caroní del 10 de diciembre de 1993;1). Total Actas Escrutadas: 22.441; total de votos Escrutados: 5.829.216 y total de Votos Válidos: 5.616.699;

	Votos	Porcentaje
RAFAEL CALDERA	1.710.722	30,45
Claudio Fermín	1.325.287	23,59
Oswaldo Alvarez Paz	1.276.506	22,72
Andrés Velásquez	1.232.653	21,94
Los restantes	71.531	

EN LIBERTAD PRESIDENTE DE LA CTV

En libertad Antonio Ríos

El martes 7 de diciembre de 1993, el Presidente de la CTV, Antonio Ríos, salió de la cárcel de El Junquito. El dirigente sindical, sometido a un proceso judicial desde finales de 1992, fue hallado culpable del delito de tráfico de influencias, por el cual se le impuso la pena de un año de prisión. Como quiera que había cumplido hasta el presente catorce meses de cautiverio, se le otorgó la libertad bajo fianza por pena cumplida. En sus primeras declaraciones, Ríos dijo que volvería a la presidencia de la CTV, reincorporándose a su trabajo ordinario mañana mismo, por considerar que el motivo por el cual se le condenó no es propiamente un delito. (E.G.; 8-12-1993;1, 47 y 48)

Respecto al sistema jurídico, dijo que tiene muchas fallas no solo por el vacío y las lagunas en las leyes sino también por las carencias e irregularidades de los centros penitenciarios. Manifestó asimismo que nunca dejará de ser adeco, a pesar de no haber contado con el apoyo del partido, que su nueva vida la dedicará al servicio de los trabajadores, y que no teme a atentados contra su persona. (E.G.; 8-12-1993;1, 47 y 48)

En la misma fecha y circunstancias, fue puesto en libertad el ex-Presidente del BTV, José Vicente Sánchez Piña, quien declaró a los periodistas que se dedicará a la actividad privada de la abogacía.(E.G., 8-12-1993; pg. 1 y pg. 47)

En declaraciones a periodistas de El Nacional, Ríos manifestó que estaba sorprendido por su condena, ya que se considera inocente, señalando que lo único que hizo fue firmar una carta de recomendación solicitando unos créditos para Federico Ramírez León, César Gil y otros compañeros, que ni siquiera se otorgaron. "Los demócratas creemos en la Ley y la Ley establece la justicia. Yo esperaba salir absuelto, pero saldré por pena cumplida. Soy un hombre honesto y es lo único que voy a dejar a mis hijos... He pasado 14 meses preso, es posible que en mi caso haya intervenido una mano negra."(E.N., 8-12-1993; D-3)

La Fiscalía del Ministerio Público, a través de las doctoras Elba Hager y Aracelys Salas Vizo, señalaron por su parte que apelarían la decisión, por lo que el expediente subirá en consulta a la Corte Suprema de Justicia, porque además hubo daños contra el patrimonio público...(E.N., 8-12-1993; D-3)

Respecto a su fe en la justicia del país, Ríos adujo que cuando acordaron allanar su inmunidad, regresó del exterior. Igualmente, cuando le dictaron auto de detención se puso a derecho. "Lo importante es demostrale al país, a los trabajadores y al pueblo, que no soy un corrupto, que no he cometido delito, que soy un luchador social, que he dedicado mi vida a ellos y voy a continuar..." (EU, 8-12-1993; 1-23)

Preguntado por el periodista Alberto Vargas, si temía por su vida, contestó: "En esto parece ser que sí existió la mano peluda... funcionó para tratar de convertirme en un símbolo de la corrupción, para atentar contra mi vida... y para mantenerme por más de 14 meses preso. No sé si esa misma mano pudiera seguir actuando..."(EU, 8-12-1993; pg. 1-23)

En sus primeras declaraciones, después de asumir su puesto en la CTV, Ríos informó sobre la disposición de la confederación obrera de aceptar modificaciones a la retroactividad de las prestaciones, ya que en la actual coyuntura es una carga pesada para las empresas. No obstante, los empresarios deberán mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.(EN, 9-12-1993; pg. 1-Economía)

Algunas reacciones ante las declaraciones de Ríos.

Para el Fiscal General de la República, Escovar Salom el retorno de Ríos a la CTV es una provocación inquietante, por considerar que su actitud era desafiante.(EU., 10-12-1993; 1-29)

Gastón Vera, quien fuera durante un tiempo el Presidente Encargado de la CTV, manifestó, en declaraciones de prensa, que Antonio Ríos había hecho daño a la central sindical y al movimiento obrero y que corresponde a los dirigentes de la CTV

determinar si debe incorporarse o no, como Presidente, mediante consulta con los dirigentes (referendum). Advirtió que "de no convocarse al referendum, la representación de AD no asistirá más al Comité Ejecutivo." En su opinión, se hace necesario un relevo de la dirigencia sindical, y hace constar que personalmente no aspira al cargo. Respecto a la actitud de Ríos sobre la posible modificación de las prestaciones sociales, señaló Gastón Vera que el Comité Ejecutivo de la CTV y los trabajadores afiliados a la central obrera rechazaban su posición. "Consideramos que las prestaciones son el patrimonio y su familia y, en consecuencia, estamos obligados a preservarlo o cambiarlo por un sistema que no ponga en juego la seguridad y futuro del trabajador... Sólo la decisión de un Congreso Extraordinario de la CTV puede modificar la posición de la organización sindical."(EU, 11-12-1993; pg. 1-17.)

Abundando en este punto, Gastón Vera señaló que la incorporación de Antonio Ríos a la Presidencia de la CTV podía ser legal, pero ilegítima, si no se procede mediante una sondeo llevado a cabo entre los participantes en el último Congreso Nacional de Trabajadores de Venezuela. Esta es la tesis de los dirigentes del Buró Sindical de AD.(EN, 11-12-1993, D-6).

También se expresó en contra de la reincorporación de Ríos, el Secretario Sindical de Copei y miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, Carlos Navarro: "nadie que haya sido juzgado y encontrado culpable por corrupción debe presidir la CTV". Se pronuncia, más bien, por exigirle la renuncia, ya que además sus mensajes suenan siempre a un cassette viejo.(DC, 13-12-1993; 36)

Muy diferentes fueron las declaraciones de Juan José Delpino, quien sin inmutarse ante los señalamientos contra Antonio Ríos, defendió su derecho a regresar a la Presidencia de la CTV, porque él es inocente, pero ha sido utilizado como una especie de chivo expiatorio para amenguar el ímpetu de la corrupción. De este modo descalificó la posición del Buró Sindical de AD.(DC, 13-12-1993; 36) La permanencia de Ríos al frente de la CTV es legítima porque fue electo por un Congreso cetevista y solicitó un permiso, mientras estuvo recluido en el retén de El Junquito. Si el Buró Sindical no quiere a Ríos en la presidencia del organismo, debe convocar a un congreso nacional.(EU, 20-12-1993;1-15)

Ríos insiste.

Una semana después de sus primeras declaraciones, insistió en su voluntad de no renunciar a la presidencia de la CTV y descartó la convocatoria de un Congreso Extraordinario para ese efecto. Las reacciones en su contra solo obedecen a intereses particulares de los dirigentes de AD y el MAS en la CTV. La tendencia futura de este organismo es avanzar a su despartidización.(DC, 18-12-1993; 28-19)

César Gil, miembro del directorio de la CTV, considera también que Ríos debe concluir su período al frente de la CTV, tal y como le corresponde estatutariamente para trabajar en la instalación del próximo Congreso de este organismo obrero. Cree que la CTV no se dividirá.(EU, 21-12-1993;1-19)

NUEVA POLEMICA EN TORNO AL DESTINO DEL BTV.

Un alto representante del Ministerio de Hacienda, cuyo nombre no fue revelado, informó a la redacción del diario El Universal que con el objeto de recuperar al Banco de los Trabajadores de Venezuela, la Superintendencia analiza la intervención de la entidad y la liquidación de sus filiales, ya que en ellas se concentran la mayoría de los activos, cuya cifra asciende a los 35.000 millones de bolívares. Por otra parte, los representantes de los accionistas del BTV consideraron a la intervención como la única salida posible debido principalmente a que enfrenta dos problemas que no ha podido resolver: los compromisos frente a la Cámara de Compensación del Banco Central de Venezuela y las exigencias de reestructuración impuesta por la propia Superintendencia, que incluían un aumento del capital de 160 a 600 millones de bolívares, no conseguido hasta el presente. (EU,31-12-1993,1-15) El BCV, a través de su Presidente (e) Omar Bello, envió una comunicación dirigida a la Superintendencia de Bancos, donde consideraba conveniente la intervención del Banco de los Trabajadores de Venezuela. La decisión fue tomada luego de una reunión del directorio que estudió el caso. Ahora sólo faltaría la opinión favorable del Consejo Superior del organismo fiscalizador que se reunirá en los próximos días. Durante la intervención, el Gobierno trataría de recuperar activos para cancelar depósitos y antiguas deudas. Pero los acreedores sólo contarán con una opción y es la de aceptar el pago en inmuebles, ya que las filiales del Banco disponen de 10 mil millones en bienes inmuebles. Los depósitos públicos que hasta el 30 de noviembre de 1993, anotó el BTV en sus balances sumaban 2.645 millones. El Fondo de Inversiones, con 500 millones; el Seguro Social, con 323; y el Centro Simón Bolívar, con 266, son los organismos estatales que poseen mayores cuentas en la institución. Además, el BTV guarda antiguas deudas. Su mayor acreedor es la Tesorería, con quienes mantienen un compromiso de 4 mil millones. Al público le pagará el Fondo de Garantía de Depósito Bancario, pues el BTV cotizaba el 1% de sus captaciones.

César Olarte, Director del BTV, manifestó que dos factores principales provocaron esta situación: 1).-La imposibilidad de cumplir con el diseño de reestructuración; y 2).-No se contó con los fondos necesarios para satisfacer la rutina bancaria, y faltaron a la Cámara de Compensación del BCV. Este será el segundo proceso de intervención por el que atravesará la institución. El primero duró once años. Cabe destacar que la instrucción bancaria pertenece únicamente a los organismos gremiales de los trabajadores, ya que éstos adquirieron, del Estado, la parte accionaria que les faltaba a través de un préstamo solicitado por Coracrevi al Grupo Financiero Latinoamericana, con garantía sobre capital de Seguros Anauco. (EU;12-01-1994;2-1; G. Chiappe).

Grupos bancarios extranjeros han manifestado interés en participar en una entidad financiera cuyo público principal sean los trabajadores. El nombre actual tendría que desaparecer, pero la nueva denominación podría relacionarse con el área laboral. (EU;13-01-1994;2-1; G. Chiappe). Por otra parte, el Comité de Derechos Humanos, integrado por: Enrique Ochoa A., Urimare Capote y Arturo Tremont; acompañados

por el Comité de Pensionados del Seguro Social, representado por Pedro J. Díaz y Francisco Pérez M., denunciaron ante el Contralor General de La República, la colocación de 300 millones de bolívares del IVSS en el BTV. En tal sentido expresaron: "resulta insólito que, partiendo de una solicitud de la CTV, se hayan invertido más de 300 millones de bolívares en el BTV..." (EN;19-01-1994;D-7).

DIALOGO FEDECAMARAS-CTV

Se pudo conocer que la CTV y Fedecámaras iniciarían reuniones conjuntas a partir del mes de enero de 1994 con el objeto de establecer una agenda de trabajo, cuyo desarrollo requiere de la participación y esfuerzo de ambos sectores. Entre los temas que se tratarán están los relativos al aspecto salarial, a la seguridad social y a la generación de nuevos empleos. A este respecto, el dirigente sindical César Olarte señaló que no se dejarán de tomar en cuenta los intereses y las reivindicaciones represadas que tiene el movimiento sindical, los trabajadores y el pueblo venezolano. Por otra parte, el primer Vice-Presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, considera que en materia salarial debe establecerse un acuerdo tanto a nivel público como a nivel privado. (EU;31-12-1993;1-15)

- 1994 -

POLEMICA SOBRE PRESIDENCIA DE LA CTV

Buró Sindical de Acción Democrática decide la suerte de Antonio Ríos.

En la primera semana de enero, el Buró Sindical de AD se reunió para discutir la situación de Ríos en la CTV, ante su reincorporación a la Presidencia de la misma por vía de hecho, contradiciendo la política del Buró Sindical que prefería mantener en el cargo a Gastón Vera, aún en el caso en que Ríos hubiese cumplido su pena. Entre quienes se oponen a la reincorporación de Ríos se encuentra Federico Ramírez León, Secretario General de AD.(EU,9-01-1994;1-15, E.Cortés).

Dos corrientes se enfrentan en torno al caso: quienes sostienen que Ríos debe renunciar, grupo encabezado por Ramírez León y Gastón Vera (Presidente encargado); y quienes insisten en que Ríos se mantenga al frente de la organización cetevista, entre los cuales se encuentra José Beltrán Vallejo. Según se pudo conocer, el destino de Antonio Ríos en la CTV, dependía de las deliberaciones llevadas a cabo por el Buró Sindical del Partido Acción Democrática, donde Federico Ramírez León tendría "cuadrada" una proporción lo suficientemente grande para ordenar a Ríos su renuncia al cargo. Por su parte, Ríos, argumenta que estatutariamente le corresponde permanecer en el cargo y que contaba con el piso político necesario en la directiva de la central. (EH; 12-01-1994; pg.5).

El Buró Sindical Ampliado de AD se reunió el 11 de enero, en sesión permanente, sin llegar después de siete de horas de discusiones a un acuerdo sobre la reincorporación de Ríos a la presidencia de la CTV. Ríos insistió en señalar que él

es el Presidente estatutario de la central obrera. Entre tanto, los representantes sindicales de Copei y el MAS informaron de su determinación de no incorporarse a las actividades rutinarias de la CTV, hasta tanto Ríos no sea substituido.(EU,12-01-1994;1-11 y EN, 12-01-1994; D-2)

De acuerdo a una conversación sostenida por el Director de esta Revista con el dirigente de la CTV, Rafael Castañeda, en la Sexta Reunión del Consejo Consultivo Intersectorial del Trabajo, celebrada en las dependencias del Ministerio del Trabajo, los miembros del Buró Sindical de AD, después de un amplio debate, habían decidido finalmente apoyar la reincorporación de Antonio Ríos a la presidencia de la CTV, teniendo en cuenta la disposición del mismo a abandonar el puesto en cualquier momento que su presencia pudiera ser un obstáculo o piedra de tranca en la buena marcha de la central obrera o del movimiento de los trabajadores.(Caracas, 19 de enero de 1994, J.I.U)

FTC emplaza a Ríos.

El Secretario General del FTC, Carlos Navarro, miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, declaró en la prensa que Ríos debe abandonar la Presidencia de la CTV por respeto a los trabajadores, por respeto al país y por el bien de la organización sindical. *"No puede seguir siendo el rostro de la Confederación, porque mientras continúe su terquedad y la indecisión del Buró Sindical adeco, la CTV seguirá siendo el blanco de la crítica nacional..."* Navarro advierte que el Presidente de la CTV cree que la central obrera le pertenece, y desde la óptica de su partido, sólo piensa en expulsar a la gente que quiere cambiarla, legitimarla, o volverla honesta, democrática, moderna y creativa... *"Nosotros no somos los socios minoritarios de Ríos. Pertenece a una generación del sindicalismo, diferente, preparada, con respuestas. No somos culpables de la inmoralidad porque somos gente limpia. El sabe que pertenecemos a una generación que está cansada de que la culpen de decisiones que no hemos tomado, de corruptelas en las que no hemos participado."* Navarro señala que los trabajadores no quieren tener un Presidente de la central que los obligue a bajar la cara. Por ello, él mismo, como miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, según lo anunció para concluir la entrevista de prensa, no asistirá a las reuniones de este organismo en tanto Antonio Ríos ocupe la presidencia de la máxima central obrera.(EU.,22-01-1994;1-15)

FALLECE EL VETERANO DIRIGENTE SINDICAL CRUZ VILLEGAS

El miércoles 11 de enero de 1994, falleció en Caracas, víctima de una penosa enfermedad, Cruz Villegas, uno de los fundadores del movimiento obrero venezolano. "Cruz Villegas nació el 3 de mayo de 1917 en la Hacienda Tazón, ubicada en la población de Cúa, estado Miranda. Desde muy joven se inició en el mundo de la política, ya que en 1936 se convirtió en fundador del Partido Republicano Progresista y en su pueblo natal fue Secretario de la Junta Distrital y Síndico Municipal. En los años de 1938 y 1939, las Cívicas Bolivarianas de Eleazar

López Contreras encarcelaban a los opositores, por lo que Villegas fue a parar a la cárcel de Los Teques. Luego volvió a estar en prisión durante la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, cuando estuvo preso 38 meses en El Obispo, en la Selva Amazónica y en Puerto Ayacucho; y en numerosas ocasiones fue detenido durante el Gobierno de Rómulo Betancourt. Se casó con Maja Poljac, judía yugoslava que llegó a Venezuela huyendo de los nazis, para convertirse en madre de nueve hijos y periodista fundadora de Últimas Noticias. Cruz Villegas fue miembro por muchos años del Comité Central del Partido Comunista de Venezuela, fundador de la Organización Revolucionaria Comunista y del Partido Revolucionario del Proletariado. También fue fundador de la Confederación Unica de Trabajadores de Venezuela, de la cual fue Presidente tres períodos consecutivos, lapso que coincidió con su participación en el Buró Ejecutivo de la Federación Sindical Mundial. Frutos de todas sus experiencias, Villegas deja dos libros, *1917 cambió el rumbo de la historia*, sobre la revolución bolchevique de noviembre y el poemario *Cárcel, amor, selva y libertad*. Cruz Villegas es padre de tres periodistas: Mario Villegas, ex-redactor político de El Nacional y ex-secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Prensa; Vladimir Villegas, recientemente electo como diputado al Congreso Nacional por la Causa R y Ernesto Villegas, reportero del diario Nuevo País..."(EN;12-01-1994;D-4) El 13 de enero de 1994, se llevó a cabo el sepelio del veterano dirigente sindical en el Cementerio del Este, con asistencia de familiares, compañeros de vida sindical y dirigentes de la CUTV, CODESA, y la Federación Campesina de Venezuela. Pronunció unas sentidas palabras el Secretario General del PCV, Pedro Ortega Díaz.(EN,14-01-1994;D-16)

NUEVO LLAMADO AL ACUERDO NACIONAL.

Ramón J. Velásquez, en su Mensaje al Congreso, propuso un Acuerdo Nacional, basado más en un sentido democrático de participación de todos los sectores del país que en una interminable cadena de peticiones. (EU,29-01-1994; pg. 1-12)

CRISIS BANCARIA Y SU REPERCUSION LABORAL

El Banco Latino y sus empleados.

De acuerdo a los trabajadores del Banco Latino, el problema por el que atraviesa esta institución bancaria se ha convertido en una crisis de carácter social, ya que en la misma trabajan unos 7.000 funcionarios, empleados y obreros. En carta al director-editor de El Universal, los representantes del conglomerado de trabajadores de dicha entidad, solicitan un pronunciamiento público para que se agoten todas las instancias para la recuperación del Banco. (EU,29-01-1994,1-13) El 5 de febrero de 1994, los empleados del Banco Latino mediante una manifestación pacífica exigieron la recuperación de esta entidad.(EU, 5-02-1994;2-1) El Ministro del Trabajo, Juan N. Garrido, garantizó a los trabajadores del Banco Latino que cobrarán todas sus acreencias, sueldos y prestaciones, de acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, donde se consagra el principio de superprivilegio, según el cual prevalecerá sobre cualquier otro.(DC,8-02-1994;15)

NUEVO SINDICALISMO

El Nuevo Sindicalismo a los Trabajadores del País.

En un comunicado de prensa, el "Nuevo Sindicalismo" fijó su posición en torno a la situación actual del país, coincidiendo con la idea de un acuerdo nacional entre los distintos sectores, que contribuya a enfrentar las dificultades por las que atraviesa Venezuela. De igual forma, resaltaron las características o principios de los cuales debe nutrirse la iniciativa, rechazando todo tipo de *pactos, arreglos y convenios políticos* que se alejen de los verdaderos fines que se deben perseguir en el movimiento obrero, pues... "ahora el pueblo quiere ser el protagonista en las grandes decisiones..." Según se expresa en el comunicado, hay temas especialmente importantes para los trabajadores y el pueblo en general, los cuales no pueden ser motivo de *operación de cúpulas*, entre los que figuran: 1).-la lucha contra la corrupción, debido principalmente a la ineficacia evidenciada en el manejo de este particular; 2).-la definitiva y absoluta democratización y adcentamiento de la vida sindical, a todo nivel; 3).-los planes de política fiscal, que por su incidencia directa en la población deben ser diseñados de tal forma que el sacrificio no recaiga sólo sobre el pueblo y se establezca una definición del régimen de prestaciones sociales, así como el estudio de las políticas salariales y de la seguridad social; 4).-la despartidización de las Instituciones; 5).-el problema de la inseguridad; 6).-la educación como problema de primera importancia, en términos cuantitativos y cualitativos; 7).-el tratamiento de los capitales venezolanos colocados en el exterior; 8).-el destino de las empresas del Estado. Sobre estos temas debe lograrse una estrategia concertada que tome en cuenta a los trabajadores. "Si los tiempos exigen un acuerdo exigen también previamente un debate..." (EN,2-02-1994; D-7)

ULTIMO MENSAJE AL CONGRESO DE R.J. VELASQUEZ.

El viernes 28 de enero de 1994, a solo seis días de entregar la primera magistratura, el Presidente Ramón J. Velásquez cumplió el protocolar acto de rendición de cuenta de la gestión de 1993. Además, presentó ante el Congreso el último mensaje del período constitucional, resumiendo la obra cumplida durante 1993 y la nueva realidad en la que está sumergida la Nación. Aprovechó la ocasión para formular algunas recomendaciones al Presidente entrante Rafael Caldera a quien hizo una advertencia fundamental: *"la Presidencia de la República es precariamente una oficina de gestión, alrededor de la cual se ejerce una demanda social inmanejable. Tenemos una presidencia del siglo XIX cuando necesitamos una que corresponda al siglo XXI"*.

El mensaje.

Velásquez presentó un cuadro preocupante, en todos los órdenes, de la situación del país, que se pueden resumir en los siguientes puntos: a) *La administración pública es prácticamente inservible...* "un dispositivo no apto para manejar un país

de 10 millones de habitantes con un presupuesto que escasamente superaba los 10 mil millones de bolívares hace poco más de 20 años... y que ha pretendido manejar una nación de 20 millones de habitantes, con un presupuesto que pasa del billón 200 mil millones... cambio de escala que ha convertido a la administración en un armatoste escasamente útil para cumplir las funciones...; *b) el Presidente ya no tiene el poder que alguna vez tuvo...* han surgido nuevos factores de poder social, los ciudadanos tienen sus propios mecanismos de gestión, la actividad económica se encamina por derroteros privados, los tradicionales peajes gubernamentales están desapareciendo...; *c) si no se cambia el modo de pensar* que el Presidente es un factor decisivo, es muy difícil que un mandatario pueda ser...el representante que los venezolanos sientan comprometido con su destino...; *d) en estas circunstancias el Presidente es un prisionero*, pero sobre todo un prisionero de sí mismo, si aspira a realizar lo que ha soñado con realizar y si se le tiene como el taumaturgo que a través de acciones mágicas puede resolver lo que la contabilidad fiscal le impide...; *e) no se puede ser pesimista* sobre Venezuela si nos proponemos a hacer lo que hay que hacer... *f) la democracia no puede ser una dictadura encubierta* pero la democracia no puede renunciar a conquistar los cambios que la época determina aunque ellos sean difíciles y costosos...; *g) para enfrentar los problemas de Venezuela es indispensable un acuerdo nacional...* que implica que: ...todos los sectores de la sociedad pueden y merecen ser interlocutores; ...debe hacerse sobre una base democrática; no debe hacerse sobre la base de una interminable cadena de peticiones sociales que lo hagan nugatorio...; *h) hoy son impostergables la descentralización, la evolución de la institución del voto, la mayor democratización de los partidos y gremios, la drástica disminución de las dimensiones del Estado y la plena honestidad* en los procedimientos administrativos...; *i) a pesar de la disminución de las exportaciones petroleras la balanza de pagos registra una cierta mejoría respecto a 1992...*; *j) con todo, mentiría si dijere que el mío fue, ni siquiera en sus inicios un Gobierno aislado, desasistido de todo apoyo político, institucional, nacional* porque conté, desde el primer momento con el respaldo de las FAN..., la Iglesia Católica estimulaba nuestro empeño de avanzar en el camino de la transición y podíamos palpar que nuestro propósito de conocer reclamos y planteamientos de todos los sectores y regiones del país encontraba eco y una respuesta satisfactoria..." (José M. Rojas; DC; sábado 29 de enero de 1994; pág. 23).

Velesquez defendió el IVA

El Presidente Velásquez, sacó provecho de las experiencias derivadas de las asonadas militares argumentando que éstas pueden ser beneficiosas para la democracia ya que indirectamente agregaron razones de urgencia para un consenso nacional. Hizo un llamado al futuro liderazgo para informar al país de la verdadera situación que atraviesa. Destacó el agobio de las deudas interna y externa. Señaló que su mandato fue muy corto para cualquier obra, sin embargo, a través de ésta se aseguró la continuidad administrativa y se devolvió la fe en la contienda electoral. Defendió al IVA por considerarlo altamente productivo, inmediato y de fácil recaudación. (José M. Rojas; DC; sábado 29 de enero de 1994; pág. 23).

TOMA DE POSESION DEL PRESIDENTE ELECTO Dr. CALDERA

El retorno de Caldera y sus promesas.

El 3 de febrero de 1994, asumió la Presidencia de la República el Dr. Rafael Caldera, en un acto sencillo, que él contrapuso a la "coronación" de su predecesor. En su discurso, señaló que su gobierno no se basaría ni en el populismo ni en el liberalismo sino en un compromiso de solidaridad. Sería un gobierno que gobierne. Anunció nuevos impuestos, la eliminación del IVA, políticas de austeridad en el gasto fiscal para frenar la inflación, apertura de la economía, estímulo a la competitividad, programas de estabilización económica, guerra frontal contra el despilfarro y la corrupción tanto en el sector público como en el privado, transparencia en los procesos de privatización, política tributaria basada en la justicia, y el sobreesimiento de las causas de los militares implicados en el 4-F y 27-N de 1992. Se comprometió de manera especial a incrementar el salario mínimo e invitó a crear una cultura de la protesta, sin violencia.(DC,3-02-1994; 5-8)

CTV entregará Documento a Caldera

El Presidente de la CTV, Antonio Ríos, anunció en la prensa que la máxima central obrera venezolana estaba elaborando un documento para entregar al futuro Presidente de Venezuela, Dr. Caldera, para que sea interpretado por los que tienen la responsabilidad de conducir el país, el gobierno, los empresarios y el Congreso.(EU, 12-01-1994;1-17)

Caldera suprime las garantías económicas.

El 26 de febrero de 1994, el Presidente de la República, Rafael Caldera suspendió las garantías económicas previstas en la Constitución Nacional, en principio con el fin de suspender el IVA, aprobado por el Presidente Velásquez, a nivel del consumidor, tal como lo prometiera en su campaña electoral. Por otra el Congreso estaba por aprobar una Ley Habilitante que le autorice a dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera, en los actuales momentos de crisis.(Véase Análisis sobre las facultades legislativas extraordinarias del Presidente Caldera, publicado en El Universal, del viernes 15 de abril de 1994; pg.2-4)

LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO

Posición de los Empresarios.

Los sectores empresariales (Conindustria, Fede-Industria, Fedecámaras, Cavidea, etc.), acogieron positivamente el anuncio del nuevo Presidente sobre un próximo ajuste substancial del salario mínimo, anunciado por el nuevo Presidente. No obstante, los representantes de estos organismos alertaron sobre el peligro inflacionario de un ajuste excesivo, al tiempo que rechazaban la idea de cualquier control de precios.(EU, 3-02-1994, 2-4)

Posición de los dirigentes sindicales.

En el mundo sindical la idea fue aplaudida por los dirigentes de la máxima central obrera, la CTV, porque atiende a los planteamientos que recientemente hicieran en documento entregado al nuevo Presidente, en su domicilio particular: un proyecto de Ley de Salario Mínimo y de Seguridad Alimentaria de los Trabajadores. El Secretario de la FTC, Carlos Navarro, señaló en la prensa que los dirigentes de esta organización obrera, por unanimidad, apoyaban la decisión de Caldera, ya que coinciden con todas sus demandas a este respecto.(EU,3-02-1994,1-19)

Posición de los representantes de la Iglesia.

El Cardenal Lebrún, a nombre de la Iglesia Católica, calificó de muy justa la idea de un aumento del salarial mínimo vital, dada la difícil situación en que se hallaban los trabajadores de más bajos ingresos. (EN, 3-02-1994;D-2)

Especulaciones sobre el monto.

Desde el mismo día de la la toma de posesión, se había comenzado a especular sobre el monto del nuevo salario mínimo. El periódico El Globo, basándose en fuentes del Ejecutivo Nacional, lo ubicó en 15.000 bs., indicando que su impacto no sería excesivamente elevado a nivel de la administración pública, donde algunas escalas comienzan con un mínimo real de 11.300 bs., si bien no se cuenta con los recursos para honrar un compromiso de esta magnitud. En el sector privado tampoco es frecuente encontrar escalas que mantengan a sus empleados en los 9.000 bs. tipificados como salario mínimo legal hasta el presente.(EG, 4-02-1994,11). Eduardo Fernández sugirió la conveniencia de fijar el salario mínimo por regiones geográficas y por sectores de la economía. (EN, 4-02,1994;D-2)

CTV plantea salario progresivo

La CTV planteó que el aumento del salario mínimo fuera progresivo, debiéndose ubicar entre 25 y 32 mil bolívares. Tanto Jorge Redmond, Presidente de Conindustria, como César Olarte, Secretario general de la CTV coincidieron en señalar que el incremento del salario mínimo debe tender a equipararse al costo de la cesta básica normativa.(EU,5-02-1994; 2-1). Antonio Ríos, como Presidente de la CTV, recomendó en la prensa la búsqueda de una concertación para que los sueldos y precios estén equilibrados. "No pedimos aumento de salario, sino que se compense nuestro poder de compra." En su opinión, el ajuste del salario mínimo no debería bajar de 20.000 o 25.000 bolívares.(DC, 6-02-1994; 15)

Primera cifra oficial.

El 7 de febrero de 1994, el Ministro de Hacienda, Dr. Sosa Rodríguez, anunció que el salario mínimo se elevaría a 12.150 bs. En su opinión este aumento no afectaría en forma dramática el presupuesto nacional. El Congreso arbitraría los fondos para el costo de los ajustes en el sector público.(DC,7-02-1994; 17). El aumento se estima en un 35% sobre el actual y se subraya que no se trata de un aumento de sueldos sino del salario mínimo.(EU,7-02-1994,2-1)

Reacciones sobre el monto propuesto.

Al día siguiente, el dirigente sindical Antonio Ríos, declaró en la prensa que el aumento señalado por el Gobierno no satisfacía a la CTV, porque un aumento del 30% no mejora substancialmente la capacidad adquisitiva del trabajador. El aumento debe llegar a los 20.000 bs.(DC,8-02-1994;16). También el Partido Socialcristiano COPEI considera que un 35% es sólo un aumento simbólico.(DC,8-02-1994;22)

Según cálculos preliminares realizados sobre el impacto de un aumento salarial del 35%, se estimaba que el impacto financiero directo con un salario de 12.000 bolívares sería de 11.000 millones aproximadamente. (Nota: los datos y cálculos presentados en el periódico, no son correctos, porque presupone un aumento de 15.000 para todo el mundo. Se dice: La administración central, según datos de la OCP y Hacienda, cuenta con 500.400 personas, de las cuales son de personal obrero 130.900. De acuerdo a un salario mínimo de 15.000 bs., el costo aproximado es de 8.000 millones. Resultado, como puede observarse de multiplicar las quinientas mil cuatrocientas personas por 15.000 bs., lo que resulta 7.506 millones.(EN,8-02-1994, Economía 1).

Carlos Navarro, Secretario General del FTC, expresó a los periodistas su opinión de que el salario mínimo debía ser elevado a 18.000 bolívares, es decir, un aumento del 100%, porque el salario mínimo no es un problema económico sino ético, pues se trata de derechos humanos... "El salario mínimo no es utilizado por nuestro pueblo para la especulación financiera o la compra de bonos cero cupón. Es utilizado para comer, para sobrevivir. Así de sencillo", indicó. (DC., 9-02-1994; 23). Según cifras manejadas por el Frente de Trabajadores Copeyanos, las familias más pobres del país destinan el 90% de sus ingresos en alimentación. "Los venezolanos que percibían para 1992 el salario mínimo de 9 mil bolívares mensuales... apenas adquirirían el 40% de los alimentos que compraban en 1984, con un salario mínimo de mil doscientos cincuenta y ocho bolívares". El salario mínimo percibido para 1992 sólo representaba el 39,55% del salario mínimo de 1984; además, señala Navarro, para 1990 cerca de 446 mil familias (dos millones y medio de personas) tenían ingresos mensuales inferiores a los cinco mil bolívares; y, cerca de un millón de hogares (seis millones de personas), tenían ingresos entre cinco mil y diez mil bolívares. (EU; 9-02-1994; 1-13).

El salario de los concejales.

Al ser nuevamente tratado el tema salarial, se planteó la relación entre lo que gana un concejal y la calidad de servicio que presta a la comunidad. Los salarios de los funcionarios metropolitanos, oscilan entre los 60 y los 170 mil bolívares, variando según la alcaldía a que pertenecen: El Hatillo, 150 mil; Caracas, 60 mil (rebajado de 150 mil); Chacao, 150 mil (rebajado de 230 mil); Petare, 120 mil; y Baruta 170 mil. Esto significa que las alcaldías señaladas consumen, sólo en dieta de los concejales, alrededor de 269 millones de bolívares, amén de una suma diez veces superior por concepto de lo que cada Comisión permanente dispone dentro del presupuesto nacional. Si se toma en consideración la labor de estos *particulares* funcionarios, "...asisten máximo dos veces a sesiones de cámaras, y a una que otra

reunión extraordinaria de las respectivas comisiones ..." y se comparan, por ejemplo, con las funciones de un Juez de Primera Instancia que "...gana 76 mil bolívares mensuales y apenas dispone de 43 mil bolívares anuales para gastos de funcionamiento...", pareciera que estas cifras salariales se alejan de lo que debe considerarse como justo. (EN; 6-02-1994; D-1)

NUEVO PARO DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS

En vísperas de la celebración del día del trabajador, los trabajadores tribunalicios, realizaron un paro en Caracas y en otros doce estados del país (Miranda, Bolívar, Delta Amacuro, Anzoátegui, Carabobo, Aragua, Guárico, Cojedes, Falcón, Lara, Mérida y Táchira), como medida de presión ante el presunto *incumplimiento del laudo arbitral* con el cual culminó el conflicto huelgario registrado en los meses de julio y agosto de 1993. Según dirigentes de la Organización Nacional de Trabajadores Tribunalicios (ONTRAJ), la Judicatura "ha violado diecinueve de las treinta cláusulas del laudo y adeuda un incremento salarial de ciento diecinueve por ciento". Para cumplir con los trabajadores se requiere de 7.000 millones de bs. (DC;29-04-1994;7)

DEBATE SOBRE EL AUMENTO SALARIAL

El 29 de abril de 1994, mediante un remitido de la CTV-INAESIN-CIOSL, titulado "¡Por un Salario Humano y Justo!", y dirigido a los Doctores Eduardo Gómez Tamayo y Carmelo Lauría (Presidente y Vice-Presidente del Congreso de la República), la máxima dirigencia obrera del país, cuestiona y rechaza el Decreto del Ejecutivo Nacional sobre el Aumento del Salario Mínimo, exigiendo a la institución parlamentaria su intervención a fin de conocer el Decreto y modificarlo en un lapso de diez días.

Al respecto, la CTV plantea: "1) ...el monto global del aumento establecido en el mismo, de quince mil bolívares (bs.15.000), no corresponde a la realidad actual, establecida por el mismo Gobierno, a través de la Oficina Central de Estadística e Informática, la cual ha reconocido que el costo de la cesta básica Alimentaria, en estos momentos, es de veinticuatro mil bolívares (bs.24.000); 2) ...no es cierto que en su totalidad el aumento sea de seis mil bolívares (bs.6.000), pues al establecer que solamente será computado a las Prestaciones Sociales, como salario, el treinta por ciento (30%) de estos seis mil bolívares (bs.6.000), lo que representa un mil ochocientos bolívares (bs.1.800) quiere decir que el salario mínimo real sería de diez mil ochocientos bolívares (bs.10.800)...; 3) en el año 1991, el Ejecutivo Nacional convino con los trabajadores al servicio del Estado que los salarios mínimos de los obreros de la Administración Pública es de diez mil ochocientos bolívares (bs.10.800), lo cual se ha respetado hasta la fecha...este anunciado aumento retrocede del salario mínimo que ahora se decreta, lo que hace es retroceder la conquista lograda en 1991; 4) ...existe jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en forma reiterada, en el sentido que todo emolumento, bonos, reconocimientos, etc., que perciba el trabajador se considera salario y en consecuencia computable a las Prestaciones Sociales..."

Después de presentados estos cuatro razonamientos, se dice en el documento: "En consideración a lo anteriormente expuesto la CTV solicita: a)...que el Congreso Nacional establezca como salario mínimo, para los trabajadores del sector urbano y rural, la cantidad de veinticuatro mil bolívares (bs.24.000) mensuales que es igual al costo de la cesta básica alimentaria...; b)...los precios de los artículos de la cesta básica alimentaria son iguales en Caracas que en cualquier caserío de Venezuela y a veces hasta superior... es por esto que solicitamos un salario mínimo único de veinticuatro mil bolívares (bs.24.000) para los trabajadores de la ciudad y del campo...; c)...que no haya ninguna discriminación en el monto global del salario y que todo incremento sea considerado como salario integral a base del concepto establecido en la Ley Orgánica del Trabajo...; d)... que independientemente del salario mínimo que sea aprobado, se incremente también, en forma proporcional, el Bono de Transporte y el Alimentario a todos los trabajadores del país que gozan del benéfico de salario mínimo..." (EN;29-04-1994;C-7).

Se mantiene el aumento oficial de 1.500 bs.

Sin embargo, y a pesar del remitido, el Decreto de Aumento de Salario Mínimo quedó definitivamente firme, luego de que fracasara, por falta de quórum, el intento de las cámaras en sesión conjunta de pronunciarse al respecto. El Congreso, al no emitir ninguna opinión incurrió en lo que los juristas denominan "silencio administrativo". El salario mínimo urbano sería elevado de 9 a 15 mil bolívares mensuales, mientras que para el área rural subiría de 7 mil a 12.500 bolívares.(EU; 30-04-1994;1-12).

Reclamo de los Jubilados.

Al mismo tiempo, el Comité de Jubilados del Seguro Social pedía al Ejecutivo que su pensión fuese igualada al nuevo salario mínimo. El 29 de abril de 1994, acudieron a la sede del Seguro Social, donde se reunieron con el Presidente de este Instituto, Juan Vicente Vera, y obtuvieron la misma respuesta que les ha dado anteriormente el Ministro del Trabajo: "no hay plata".(EN;30-04-1994;C-4).

LA FIESTA DEL TRABAJO (1º de MAYO) 1994

Reportajes conmemorativos de la Fiesta del Trabajo.

El periodista Antonio Manrique de El Nacional, en un amplio reportaje, rememoró los hechos, ocurridos en Chicago hace 108 años, que dieron origen a la celebración del 1ro de Mayo, e hizo algunas reflexiones sobre el movimiento obrero venezolano en la actualidad, bajo el epígrafe "*la CTV de capa caída*".

Manrique pone de relieve: 1) la importancia de la desincorporación de Antonio Ríos de la presidencia de la CTV, para dejar en ella a un dirigente honesto que intenta rescatar el viejo prestigio de la entidad, Luis Beltrán Vallejo; 2) la difícil tarea que espera a este veterano dirigente frente a los casos de corrupción en lo que se han visto envueltos algunos dirigentes cetevistas... "que han logrado amasar fortunas a la sombra de la CTV". Menciona concretamente, sin dar los nombres, los casos de dos

dirigentes: uno de ellos "cuya carrera comenzó en los Andes en 1960 y que lo tienen como a uno de los hombres más ricos del sindicalismo venezolano y continental... del cual se dice que posee ganadería de cría, lechera, de lidia, que es propietario de líneas de autobuses, ferreterías y otras cosas que producen millones de bolívares"; el otro, un directivo de la CTV, le estiman cuentas millonarias en el exterior con bienes cuantiosos que maneja con varios de sus familiares... entre estos bienes se encontraron varios supermercados, comenzando por el de Los Caracas..."(EN;30-04-1994;D-12)

Marcha tradicional del 1º de mayo.

El primero de mayo de 1994 no fue un "mayo unitario". En la capital hubo dos marchas, que partieron de puntos distintos. La primera, organizada por la CTV, se llevó a cabo sin mayores contratiempos ni sorpresas y lució, de acuerdo a algunos de los columnistas de la prensa local, más como un espectáculo folklórico que como una marcha reivindicativa de protesta. Se resaltó el hecho de la ausencia de líderes políticos. La segunda, menos concurrida, se caracterizó por sus tonos reivindicativos.

La marcha tradicional de la CTV, partió, a las diez de la mañana, de la Plaza del Parque Carabobo, llegando hasta la Plaza O'Leary del Silencio (esquina de Marcos Parra) en Caracas, lugar donde se había instalado un entarimado para los discursos de los dirigentes. Los organizadores de la marcha aseguraron que la concentración reunía a más de 700 mil trabajadores, con una participación de 137 sindicatos afiliados a la Confederación y la Federación Unitaria de Trabajadores del Distrito Federal y Estado Miranda (FUT); pero otros observadores afirmaron que escasamente alcanzaban las 15.000 personas.(Reporte; 2-05-1994;2) Ambas cifras nos parecen alejadas de la realidad. De acuerdo a las fotografías publicadas, la muchedumbre lucía un tanto menor en número a la de otros años.

La fiesta laboral coincidió con un día domingo, muy caluroso, lo que motivó a que un buen número de comerciantes aprovecharon la ocasión para vender cerveza y otras bebidas a lo largo de la Avenida Universidad. Las crónicas de los periódicos de la capital resaltaron intencionalmente este hecho, como si deseasen acentuar el desprestigio de la clase trabajadora.

En El Diario de Caracas, Iraima Gómez escribe: "El pregón de los vendedores de cerveza predominaba y esa bebida se convirtió en una especie de anfitrión estimulante del evento. ¿A dónde vamos después?, preguntaban unos trabajadores a otros. Unos que ya se habían sobrepasado de tragos comenzaron a molestar a las mujeres. La Ley seca no fue respetada en la calle. La marcha de los 15 mil trabajadores dejó una alfombra de latas vacías por la avenida. En el ambiente se respiraba un vaho de sudor y de cebada."(!).

Finalmente, en un alarde literario la periodista añade: "A la altura del Congreso Nacional unos trabajadores bailaron al son de los tambores. Una mujer vestida de burriquita encabezaba al grupo, y sus seguidores se pasaban de un lado a otro, que soltaba un líquido cristalino y ámbar. Era, definitivamente, como un ritual. Quizás una ceremonia para firmar la paz entre las agrupaciones... Aunque el acto se prestaba para la reflexión y la lucha laboral, -como lo han manifestado los dirigentes sindicales- aquello parecía más bien una corrida de toros: mucho sol, botas al aire,

música y el toro de las luchas laborales agonizando bajo la espada de la inconsciencia."(Iraima Gómez Ramírez, "El Calor y la Cerveza predominaron en marcha de los trabajadores"; DC, 02-05-1994; pg.56)

En un artículo de un nuevo diario capitalino, El Reporte, se menciona también la burriquita vestida de rosado y la banda de percusión que amenizaba su baile, como perteneciente al Sindicato de Trabajadores de Restaurantes, Bares y Similares..." (Reporte; 2-05-1994;2)

Conforme avanzaban hacia El Silencio, los trabajadores, mediante consignas, pancartas y, muchas veces, a "viva voz", exigían al Gobierno y a los Empresarios: respetar el actual régimen de Prestaciones Sociales, ...la garantía de estabilidad, ...y la legitimidad de la representación sindical.. Grandes carteles reclamaban: "aumento salarial o paro nacional", "que saquen los billetes para los jubilados"... (EU;2-05-1994;1-12).

El Mensaje del Presidente Encargado de la CTV, Beltrán Vallejo.

Los manifestantes se congregaron ante la tarima ubicada en la esquina donde se encuentra el Liceo Fermín Toro. El Presidente Encargado de la CTV, José Beltrán Vallejo dirigió la palabra a la multitud, denunciando el abandono y falta de apoyo de los políticos para con los trabajadores, que están muy disgustados con el Congreso Nacional, el cual se ha convertido en un archipiélago político... "El Congreso tiene que ser una institución al servicio de la patria, pero nunca al servicio de intereses grupales. Los parlamentarios le dieron la espalda a los trabajadores, haciéndole a la masa laboral una burla, cuando los trabajadores son los autores de la grandeza nacional..." Pero, añadió Vallejo: "...ahora van a sonar los tambores de la selva, porque ahora con la subida del precio del dolar, el aumento salarial, que desde un principio la CTV ha considerado que no llena las expectativas laborales, porque es un aumento salarial chimbo, cambia toda la situación de los trabajadores... Y la CTV irá a la Corte Suprema de Justicia para que sea derogado el decreto del salario chimbo..."(Iraima Gómez,DC, 02-05-1994; pg.56)

El Presidente (e) de la CTV, al ser entrevistado por los periodistas que asistieron a la marcha, señaló que el primer motivo de la protesta obrera del Primero de Mayo era rechazar el salario mínimo planteado por el Gobierno y enfrentar a los enemigos del movimiento sindical, que creen que van a eliminar el régimen de prestaciones sociales..." Asimismo, indicó que solicitarán un aumento general de salarios. Admitió, por otra parte, que la dirigencia cetevista siente un gran respeto por el Presidente Rafael Caldera, debido a su lucha en 1991 por la aprobación de la Ley del Trabajo, pero en la actualidad existen serias diferencias con la política que quiere implantar el Gobierno a su cargo.(EU;2-05-1994;1-12).

La Marcha Alternativa.

Mientras esto ocurría, por la avenida San Martín, circulaba la marcha alternativa, de la Central Unica de Trabajadores de Venezuela (CÚTV), donde participaron, además de importantes sindicatos, los representantes del MBR-200. (EU;2-05-1994;1-12). Se había anunciado la presencia de Hugo Chávez a esta concentración

obrero; "pero el ex comandante no apareció". Los trabajadores de la marcha alternativa propusieron el siguiente programa: 1) democratizar la CTV y unificar el movimiento obrero con elecciones desde la base; 2) respeto a las prestaciones sociales por ser un derecho irrenunciable; 3) un seguro social al servicio del trabajador; 4) que el pueblo trabajador no pague la deuda externa; 5) aumento general de sueldos y salarios; 6) seguridad personal; 7) no a la represión; 8) congelación de bienes y servicios contra el alto costo de la vida; 9) luchar contra el Plan Sosa y el alto costo de la vida. (Reporte; 2-05-1994;2)

"Esta marcha, de unas 5.000 personas salió de la Redoma de la India, en El Paraíso, encaminándose hacia la Plaza San Martín. La movilización estaba representada por los sindicatos no confederados y otros que, aunque están afiliados, decidieron no marchar con la CTV, por considerar que esta organización está politizada por el bipartidismo, AD y Copei. Este grupo de trabajadores lo conforman los sindicatos de la Electricidad de Caracas, la Unión de Trabajadores de la Industria Textil (UTIT), Confederación Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), el Metro de Caracas, Sitra-Ascensores, Trabajadores de la Biblioteca Nacional, del Comedor Universitario, de la CANTV-Caracas, Federación de Centros Universitarios, El Sindicato de la Prensa y con ellos desfilaron miembros del Movimiento Revolucionario Bolivariano, MBR-200." (DC; 2-05-1994; pag.56).

Saludo a los trabajadores, del Presidente Caldera.

En su mensaje de salutación a los trabajadores, el Presidente de la República, Rafael Caldera, pidió comprensión y patriotismo, por cuanto la situación se presentaba extremadamente difícil. (EU;2-05-1994;1-12). "Hemos decretado un aumento sustancial del salario que beneficia a muchos, a millares de trabajadores. Hubiéramos querido hacerlo todavía en una cantidad mayor, como lo han pedido algunas centrales sindicales pero tenemos que darnos cuenta que la inflación sería capaz de destruir el mejor propósito que tuviéramos... y se agravaría el déficit fiscal que viene a causar daño, profundo, a todos los sectores sociales... La inflación y el abuso desmedido, son los grandes enemigos que tenemos que combatir, pero tenemos que realizar un combate eficaz..." (DC; 2-05-1994, pag. 27).

Saludo de Fedecámaras a los trabajadores.

El Presidente del organismo cúpula del sector empresarial, Edgar Romero Navas, en carta enviada al Presidente de la CTV, José Beltrán Vallejo, manifestó la intención de trabajar en conjunto para solucionar los problemas que les afectan directamente. En este sentido señaló: "El proyecto de país que estratégicamente conviene a Venezuela es aquel que pueda ofrecer un programa de desarrollo económico, capaz de crear empleo para nuestros grandes sectores desocupados y elevar el nivel de bienestar en nuestra población... Desde Fedecámaras reconocemos la contribución de los trabajadores al bienestar del país y aspiramos que con el esfuerzo conjunto entre empresarios y trabajadores podrán lograrse las soluciones exitosas de los problemas que hoy enfrentamos". De igual forma, el máximo dirigente de la Organización Empresarial sostiene que a pesar que uno de los objetivos de Fedecámaras es lograr la recuperación y el mantenimiento de niveles de

ingreso satisfactorios y una relativa seguridad social, "esto no se podrá alcanzar mientras no se mantengan los equilibrios macroeconómicos, se evite la inflación y se logre un crecimiento económico autosostenido..." (DC;2-05-1994;pag 22)

¿La CTV pierde la brújula?

En un artículo publicado en El Diario de Caracas, el periodista Alcides Castillo J., relata el papel que actualmente ocupa la CTV en la lucha gremial. El artículo lo titula: "A la CTV se le extravió la brújula en un camino lleno de obstáculos" y en él se refiere a los motivos que han generado la pérdida de credibilidad y la tendencia hacia el derrumbe de la otrora poderosa organización sindical. Entre otras cosas señala lo siguiente:

"...Con la credibilidad erosionada por causa de la partidización, la corrupción de algunos de sus dirigentes, la excesiva burocratización y la arremetida del neoliberalismo, muchos creen que la central sindical avanza, a pasos apresurados a su derrumbe definitivo. Es increíble que la primera fuerza sindical no tenga registros de cuántos sindicatos tiene afiliados ni cuántos trabajadores están en la nómina laboral. La única esperanza para recuperar la credibilidad la cifran en la autonomía de acción frente a la intromisión partidista. Copei, el MEP y el MAS cuestionan su funcionamiento, pero AD, a través de José Beltrán Vallejo, cree que todo se debe a una *campaña perversa para destruir a la CTV...*"

Otros de los elementos que forman parte del balance negativo que hacen los propios dirigentes de la central obrera y que aparecen reseñados en el artículo son:

"...el doble discurso frente a los gobiernos de turno, la ausencia del voto directo de los trabajadores en la elección del Comité Ejecutivo, la nula movilización de los afiliados en defensa de sus derechos, la ausencia de un programa coherente de lucha... balance que es compartido por fuerzas como Copei, el MEP y el MAS, no así por AD, quien achaca todo lo negativo a *la campaña infame desarrollada por nuestros enemigos ...*"

Y pasa a considerar testimonios de los propios sindicalistas.

Según palabras de Pablo Castro, Secretario General (e) de la CTV y Secretario Nacional Sindical del MEP, en 1960 comienza el proceso de estancamiento que vive la CTV, a principios de esta década, el movimiento sindical no tuvo la capacidad de revisar su propio programa, su estrategia a corto, mediano y largo plazo; "... desde 1967 se puede decir que los partidos y el movimiento obrero pierden su brújula..., en 1973 el movimiento sindical entra en una etapa de contradicciones donde el sector oficialista obedece más al lineamiento del partido que a los intereses del universo que representa..."

Ramón Petit, secretario ejecutivo en representación del partido Copei, presenta otra cara del derrumbe que lo atribuye al ataque que los empresarios emprendieron contra la central sindical cuando ésta crea proyectos económicos como el Banco de los Trabajadores de Venezuela, Coracrevi, etc. "...esto condujo al fracaso de las entidades..."

Por otra parte, Carlos Magdaleno, representante del MAS en la cúpula cetevista afirma que toda la mala imagen que tiene la organización de los trabajadores no debe

achacársele a la campaña emprendida por el neoliberalismo; en su opinión, el error radica en la excesiva burocracia, la dependencia partidista, la corrupción y la falta de actualización de la tesis de lucha.

José Beltrán Vallejo, ha defendido a la organización, afirmando que "las instituciones no tienen la culpa de algunos errores que puedan cometer sus dirigentes...la CTV no ha paralizado su actuación, ya que se continúan haciendo paros...todos los ataques contra la CTV tienen como objetivo desprestigiarla...lo que aquí existe es una arremetida del neoliberalismo..."

En conclusión, señala Alcides Castillo, los dirigentes consultados cifran sus esperanzas en que la CTV cumpla en el futuro un papel de defensa de los trabajadores, para lo cual necesita de autonomía, de la renovación de autoridades por elecciones directas y del retomar las banderas de la lucha en defensa de sus afiliados. (Alcides Castillo J.; DC; 30-04-1994; en el suplemento "Días de los trabajadores: análisis de una lucha ¿perdida?"; página 3).

JUAN JOSE DELPINO OPINA SOBRE LA SITUACION ACTUAL.

En declaraciones del Ex-Presidente de la CTV Juan José Delpino a El Diario de Caracas, el dirigente sindical se refiere a varios de los temas que en la actualidad afectan directa o indirectamente a los trabajadores. A pesar del "apoyo" que brindó a la candidatura del ahora Presidente Rafael Caldera, expresó duras críticas sobre la manera como el actual Gobierno enfrenta la situación.

En primer lugar comenta sobre la poca capacidad para combatir la especulación, demostrada por los gobiernos anteriores: "parece existir una especie de temor de enfrentarse a los especuladores"; además criticó al Instituto para la Defensa del Consumidor (IDEC), que no ejerce "ninguna función protectora".

En segundo lugar destacó la poca visión que posee el Gobierno de la realidad actual, el cual "no parece darse cuenta que vamos al despeñadero", haciendo probable que las fuerzas populares del país salgan a protestar a la calle. "No debe ser motivo de sorpresa que se produzca un estallido social".

En tercer lugar opina sobre el incremento del salario mínimo, señalando que el Ejecutivo había cometido un grave error al anunciarlo tan anticipadamente, por cuanto los comerciantes aprovecharon esto para aumentar los precios. Al comentársele sobre la incidencia del aumento (sólo el 30%) sobre las prestaciones sociales se mostró en total desacuerdo sobre este punto, calificando su aplicación como "...un atropello a los trabajadores."

En cuarto lugar, tocó el tema de la CTV, calificando de lamentable el hecho que la organización obrera esté atravesando un momento de crisis derivada de los constantes cambios que se han producido en su estructura directiva; tal situación hace que la CTV pierda su poder de convocatoria y que se plantee la posibilidad de convocar a un Congreso para estudiar la composición de un nuevo comité ejecutivo unitario, que pueda responder a la situación político-social por la que vive el país.

En cuanto a la elección por la base, Delpino considera que por ser la CTV un ente pluripartidista, esta forma de elección podría impedir que exista en el seno de la Confederación un comité ejecutivo unitario; lo cual hace que el mencionado dirigente

se incline, más a favor, de la fórmula recogida por la Comisión de Reforma Estatutaria, que consiste en nombrar por la base al Presidente, al Secretario General y al Tesorero para que luego, el Congreso de esa Institución, elija al resto de la directiva cetevista, permitiéndose así llegar a arreglos entre los delegados para que haya una representación proporcional en el referido comité. De adoptarse el mencionado sistema electoral, se seguiría garantizando la presencia de todas las organizaciones políticas en la CTV. "Esto traería como ventaja que la organización reviviría...", permitiendo integrar más fácilmente las fuerzas que hacen vida política en el país. (DC;9-05-1994; pag.31)

En un aparte del mismo Diario de Caracas, a Delpino se le consulta sobre la propuesta del Ministro de Estado para la Reforma Económica, Asdrúbal Baptista, relacionada con la posibilidad de un cambio de las prestaciones sociales de los trabajadores de la Industria Petrolera, por acciones de PDVSA. En tal sentido opinó que la propuesta "es digna de estudiarse" y que Fedepetrol debe ver la proposición con cuidado e interés. De igual forma, descarta la posibilidad de que las acciones puedan pasar a manos del capital extranjero, y que el Gobierno "por más inepto que sea" deje escapar de sus manos el control de esta importante industria.(DC;9-05-1994;pag.31). Su posición complació en tal medida a ciertos sectores empresariales, que el Directorio de El Diario de Caracas le dio un "SI" en su columna editorial, porque, a su juicio, "vive conscientemente en la Venezuela de 1994". (DC;10-05-1994;pag.2)

LOS CIEN PRIMEROS DIAS DEL PRESIDENTE CALDERA.

En vísperas de los primeros cien días de gobierno del Presidente Rafael Caldera, una serie de hechos de particular relevancia, se vienen presentando en el acontecer nacional: 1)-la crisis del sistema financiero; 2)-la devaluación sistemática del bolívar; 3)-las continuas protestas; 4)-la encarcelación de personalidades importantes, entre otros; y 5) las medidas de emergencia.

La Crisis del sistema financiero.

El 15 de junio de 1994 saldría a la luz pública la verdadera situación por la que atravesaba el sistema financiero, la intervención del Banco Latino con el 10,1% de participación en el mercado, es sólo el preámbulo de lo que vendría a suceder unos pocos meses después. El auxilio de 8 bancos, que significan 59 instituciones menos en el mercado y más de 35.000 empleados en situación de contingencia, a la espera de decisiones, resultó insostenible para el Gobierno Nacional. En consecuencia, el 14 de junio, las autoridades gubernamentales, encabezadas por el Ministro de Hacienda, Julio Sosa Rodríguez, decide intervenir a los siguientes Bancos: Maracaibo (9,4% de participación en el mercado); Metropolitano (4,7%); Construcción (4,1%); La Guaira (1,9%); Barinas (1,5%); Bancor (1,6%), Amazonas (0,3%). Estas cifras representan un 23,5% del total de todas las instituciones bancarias del país. La decisión se adoptó cuando el BCV decidió no otorgar más recursos a Fogade para el auxilio de los referidos Bancos. Estos bancos, según cifras del Gobierno, recibieron 504 mil millones de bolívares (EN;15-06-1994;E-1)

Dramática devaluación del bolívar.

Desde el 27 de abril, cuando ocurre la salida de Ruth de Krivoy de la presidencia del BCV, hasta la introducción del cambio flotante, el bolívar se ha devaluado un 44%, pasando de niveles de sobrevaluación relativa del 20% en febrero a una subvaluación del 15% para el mes de mayo. El día 4 de mayo se realiza la primera subasta de dólares, sistema que sería suprimido el día 24 del mismo mes por diversos factores entre los que se cuenta la presión ejercida por el llamado "mercado paralelo". En adelante se viene utilizando el mecanismo de cambio flotante. (Carlos Alberto Granier, DC;29-05-1994;pág.14). La crisis del sistema financiero, el fracaso del sistema de "subasta de dólares" y la maxidevaluación del bolívar elevaron el precio del dolar a unos niveles no previstos por el Ejecutivo Nacional, rebasando para el mes de junio, la barrera de los 200 bolívares por dolar (EU;23-06-1994;1-1).

Esta situación originó la reacción del Ejecutivo quien aprobó, junto a otra serie de medidas, un control de cambios. (EU;28-06-1994;1-1)

El año 1994 se inicia con un cambio de 108,70 por 1\$; el Gobierno de Caldera se encontró con un dolar a 111,35, que se mantuvo, en marzo, con un ligero aumento, en un 114,65, y en abril, en 117,75; para elevarse bruscamente en mayo a 168,61 y en junio a 199,89 con un tope momentáneo de 200. El Gobierno, a través del Banco Central, se planteó de inmediato el control de cambios.(EN, jueves 7 de julio de 1994; Economía/1. Se presenta un Cuadro de Werther Sandoval de la evolución de la tasa de cambio de 1989 a 1994)

Protestas continuas

Entre el 5 de abril y el 6 de mayo de 1994, sólo en Caracas, se realizaron treinta y nueve (39) marchas y protestas, que trajeron consigo grandes pérdidas materiales y humanas, protagonizadas por estudiantes, empleados, maestros, ahorristas, buhoneros, vecinos, jubilados y pensionados, profesionales y técnicos, agropecuarios, y familiares de presos. (DC;11-05-1994;pág 5).

Entre los meses de marzo y mayo se llevaron a cabo dieciséis (16) atentados con artefactos explosivos y acciones terroristas en los siguientes lugares: Calle Pedroza de la Alta Florida, Qta. Cayana (Propiedad de Orlando García, quien presta sus servicios médicos al actual Ministro de la Defensa, Rafael Angel Montero Revete); Quinta Crespo, Banco Latino; Avenida Rómulo Gallegos, Calle Horizonte; Estación del Metro Parque del Este; Avenida Urdaneta, Banco Latino; Palacio de Justicia; Subida Los Venados, Cota Mil; San Martín, Banco Latino; Altamira, Banco Latino; Rómulo Gallegos, Banco Metropolitano; Macaracuay, Banco Mercantil; Congreso Nacional; Estación del Metro Pro Patria (tren 23); Plaza Las Américas, Oficina de la Diex; Calle R. Dominicana, Banco Consolidado; Liceo Julio César M., El Limón, Macaracuay.(DC;12-05-1994;pág 22).

Detención de CAP y otras personalidades importantes.

El día miércoles 18 de mayo, la Corte Suprema de Justicia, decidió dictar auto de detención contra el ex-Presidente Carlos Andrés Pérez y los ex-Ministros Alejandro Izaguirre y Reinaldo Figueredo Planchard, por la comisión de los delitos de malversación genérica y peculado doloso. "...Año y medio se tomó la justicia

venezolana para decidir que el mandatario destituido fuese a parar al Reten de El Junquito. La cárcel de 5 estrellas, como la bautizaron...". El hecho no tiene precedentes en la historia democrática venezolana. (DC;19-05-1994;pág.1) (EN;19-05-1994;D-1 y D-2).

De inmediato se planteó la nueva situación del Carlos Andrés Pérez en AD. El CEN del Partido, según informaciones de prensa, presenta las siguiente correlación de fuerzas con respecto a Carlos Andrés Pérez: a favor de la expulsión (Alfarismo) 217 miembros (75%); en contra de la expulsión de CAP, 72 miembros (25%); sin derecho a voto, 105 miembros.(DC,26-05-1994; 22)

Días más tarde, el 26 de mayo, el CDN acuerda la expulsión de Carlos Andrés Pérez del partido Acción Democrática, en un Acto realizado en el Hotel Macuto Sheraton de Caraballeda donde las pasiones partidistas se expresaron en golpes, insultos y silletazos, como lo testimonian las fotos aparecidas en la prensa al día siguiente. (EN;27-05-1994;A-1)

Las medidas de emergencia.

Durante todo el día lunes 27 de junio de 1994 se llevaron a cabo en Miraflores, una serie de reuniones con distintos representantes de la vida nacional, y un Consejo de Ministros Extraordinario. Estos hechos fueron el prefacio de un conjunto de drásticas medidas de emergencia, que en horas de la noche el Presidente Caldera informaría al país. (Economía Hoy;29-06-1994;página 1).

Estas medidas anunciadas por el Presidente Caldera fueron:

a.-*La suspensión de las Garantías constitucionales* : que según palabras del propio mandatario serían ejecutadas con prudencia pero con toda la energía necesaria y que están contenidas en el decreto 241, el cual suspende los derechos contemplados en un conjunto de seis artículos de la Carta Magna, tres de ellos que afectan los derechos individuales sobre la libertad y seguridad personal, la inviolabilidad del hogar, y el libre tránsito (ordinal 1ro del artículo 60,62 y 64, respectivamente); y otros tres que restringen las libertades económicas, el derecho a la propiedad y a la expropiación de bienes (96, 99 y 101, respectivamente); todo ello para otorgar al Gobierno los medios o instrumentos para lograr los objetivos que se persiguen (EU; 28-06-1994;1-10) (EN;28-06-1994;A-1).

b.-*El control de precios* : medida resuelta luego del fracaso del esquema de concertación de precios entre las industria, el comercio y el Estado, lo cual significa la intervención oficial en el mercado, para fijar valores determinados a las mercancías, de acuerdo con la opinión que sobre ellos tengan los poderes oficiales. El control de precios se establece para evitar la inflación o carestía de la vida(EN;28-06-1994;E-1).

c.-*El control de cambio* : entendido como un sistema mediante el cual el Estado ejerce control sobre todas o la mayoría de las transacciones en moneda extranjera, influyendo directamente en la Balanza de pagos (EN;28-06-1994;E-1). El mismo se establece principalmente por la crisis del sistema financiero, la ola de rumores existentes y los movimientos especulativos, que han devaluado drásticamente al

bolívar y agotado las reservas internacionales (EU; 28-06-1994;1-10). La intención del Gobierno es que el control de cambio se mantenga por un período de 4 meses (DC;28-06-1994;pag.15) (Véase también el trabajo del periodista Juan Gómez Lorenzo titulado "El control de cambio: objetivos, modalidades e implicaciones, publicado en el diario Economía Hoy, el 28-06-1994; pág.8).

d.-*Medidas complementarias* : dirigidas a la recuperación del nivel de ingreso de la población y a reforzar el conjunto de programas sociales que se vienen practicando. Entre las medidas complementarias más importantes, se cuentan: el otorgamiento de un bono o subsidio a la alimentación y el transporte, equivalente al 2% del salario mínimo mensual por cada jornada de trabajo laborada, para los trabajadores del sector privado y del sector público nacional que devenguen un salario mensual en dinero hasta tres (3) salarios mínimos mensuales (45 mil bolívares); el derecho a percibir el subsidio previsto en el decreto, se extinguirá cuando el trabajador llegare a demandar un salario mensual en dinero equivalente a tres y medio (3 1/2) salarios mínimos mensuales (¿?). (Véase Decreto N° 247 de fecha 27 de junio de 1994, publicado en la Gaceta Oficial N°35.943 de fecha 30-07-1994), su cancelación será mensual y no contabilizará los días en que el trabajador esté de reposo o vacaciones.(EN;30-06-1994;D-4).

El pago del bono, en la administración pública, exigirá una erogación cercana a los 10 mil millones de bolívares, que se cancelará en el momento en que el Congreso apruebe un crédito adicional. El mismo se hará efectivo desde el 1ro de julio. (EN;30-06-1994;D-4). El bono tiene carácter de subsidio a la alimentación y al transporte, en áreas urbanas, y se basa en el artículo 194 y en el 133, literal B de la Ley del Trabajo, el cual establece que "no se considerará parte del salario los subsidios o facilidades que establezca el patrono para permitir al trabajador la obtención de bienes y servicios esenciales a menor precio del corriente...", lo que significa que su monto no incidirá en las prestaciones sociales. Quedaron excluidos del beneficio las trabajadoras domésticas, los conserjes y los trabajadores rurales (DC;30-06-1994;página 1).

e.-*Medidas destinadas al control de las instituciones financieras*:: para evitar la quiebra de otras instituciones bancarias y para que estas instituciones procedan como deben proceder (EU; 28-06-1994;1-10). En tal sentido, el Gobierno se presta a estudiar medidas financieras entre las cuales figura la estatización de la banca comercial (DC;28-06-1994;pag.15), la liquidación de los bancos intervenidos y de las garantías entregadas a Fogade y la eliminación de la subasta de bonos cero-cupón que serán sustituidos por Letras del Tesoro y por otros Bonos emitidos por el BCV. (DC;29-06-1994;página 13)

Reacciones en los distintos sectores, entre rumores de golpe.

El conjunto de medidas de emergencia decretadas por el Gobierno, generaron una serie de muy variadas reacciones y opiniones. Admiradores y detractores levantaron su voz para analizar, descifrar, y opinar acerca del alcance de las mismas.

Las editoriales de El Diario de Caracas y de Economía Hoy contenidas en las ediciones del 28 y 29 de junio de 1994, expresan duras críticas contra las medidas. En tal sentido, El Diario de Caracas afirmó:

"...la crisis que atravesamos ha sido vivida por otros hermanos latinoamericanos ... los venezolanos tenemos, desde la noche del lunes, razones suficientes para sentir miedo, más miedo del que pudieron sentir argentinos, colombianos o mexicanos, a pesar de que la gente pobre e ignorante hoy esté ilusionada con la fantasía de un imposible (sic) control de precios. ¿Por qué? Porque los gobiernos de estos países lograron superar sus respectivas crisis haciendo exactamente lo contrario a lo que ha decidido hacer el gobierno frente a la crisis venezolana. Esos países abandonaron los controles de cambio y de precios que ahora tenemos nosotros y dieron garantías a la libertad individual... Aquí, al parecer, nos estamos empeñando en volver a ese pasado que ellos han dejado, suprimiendo libertades, sabotando el Impuesto al Valor Agregado (IVA)... creyendo que nuestra economía es real, con un irrisorio precio de los combustibles que paraliza a nuestra industria fundamental; con un régimen laboral regresivo, con un aumento compulsivo de los salarios con nuevos bonos de transporte y alimentación que a la postre ahorcarán al sector productivo y estimularán el desempleo y la informalización de la economía, y con controles, controles y más controles, que se traducirán en escasez, en corrupción, en más déficit, en más inflación, en más pobreza y en más ignorancia..." (DC; 29-06-1994;página 2).

Por su parte, la editorial de Economía Hoy coincide en criticar las medidas: *"Una vez oída la declaración del Presidente Caldera... no nos queda más que mostrar nuestro asombro y desconcierto frente a la verdadera situación. La suspensión de las garantías constitucionales... no hace más que generar más desconfianza... los inversionistas nacionales, y con más razón los extranjeros, no pueden sentirse confiados de que (sic) sus actividades puedan realizarse sin ningún tipo de intervencionismo estatal... El control de cambio, el cual huele a Recadi... apareció sin sorpresa ni sobresalto, ya que era una acción que se veía venir a medida que la cotización de la divisa estadounidense se le iba de las manos al Gobierno, aunque ésta no es la mejor opción... En medio de una economía recesiva como lo es la nuestra, imponer controles de precio terminará tarde o temprano generando desabastecimiento de los mismos productos esenciales que se intenta controlar... La disminución artificial de las tasas de interés dista mucho del objetivo de reactivarlas... El cuantioso déficit fiscal, el cual se incrementará con los anunciados bonos de alimento y transporte que el estado tiene que asumir con su tremenda nómina, pareciera no haberse tomado en cuenta... Este conjunto de medidas, conocidas en parte en Venezuela y muy aleccionadoras en otras latitudes, no aseguran el bienestar y mucho menos el saneamiento económico. La hiperinflación es la mejor muestra de ello. ¿Valdrá la pena retroceder en el tiempo?" (Economía Hoy;20-06-1994;página 2).*

Por otra parte, representantes de la vida sindical también se expresaron al respecto. El Presidente (e) de la CTV, José Beltrán Vallejo, aplaudió las medidas decretadas por el Gobierno, argumentando que "en nuestro país se estaba engordando un gran estallido social...". De la misma forma, consideró que los bonos de transporte y alimentación deben ser implementados de inmediato y en mayor cantidad. No obstante, se mostró en desacuerdo con la suspensión de las garantías individuales por cuanto "no tienen nada que ver con la especulación y la delincuencia". César Olarte, Secretario General de la CTV, piensa que el Gobierno

tardó en tomar las medidas porque confió en el "pacto de caballeros del sector capitalista" y consideró conveniente decretar un nuevo aumento de sueldos y salarios. En una reunión realizada en Miraflores, Olarte le propuso al Jefe de Estado que debía dictarse un decreto de inamovilidad laboral, a fin de contener la arremetida del empresariado que podría apelar a esta actitud para compensar los desajustes que las medidas dictadas le estarían produciendo. Carlos Magdaleno consideró como lógico que el Gobierno vaya asumiendo la conducción de las políticas sociales en forma contundente. (Economía Hoy; 29-06-1994;pág.5; y EU;29-06-1994;1-17)

En una reunión realizada en la sede de Fedecámaras, se redactó un comunicado de prensa, publicado al día siguiente, donde se manifestaba que la crisis económica, financiera y social es superable con medidas enmarcadas dentro del ordenamiento jurídico vigente, *manteniendo las garantías constitucionales*. (El texto completo del documento fue publicado en El Universal; 2-07-1994;2-4). Como consecuencia de las medidas que dan un giro a la realidad del país, el Comité Organizador de la Quincuagésima Asamblea Anual de Fedecámaras, decidió modificar el temario previsto para el evento que se realizará en Caracas del 12 al 17 de julio. (EU;3-07-1994;2-1)

Sin embargo, en contrapartida a la posición asumida por Fedecámaras, Consecomercio y el Consejo Bancario Nacional, los directivos de las empresas Walter Thompson, Fischer Grey, Procter & Gamble, Hilton de Venezuela e Italo Pizzolante y Asociados, justificaron las medidas del Gobierno. "...había que parar de alguna forma el debilitamiento del bolívar" (Roberto Coimbra); "... el Gobierno debe ser más drástico... este ha sido acorralado y apabullado, la presión lo llevó a tomar ese tipo de medidas..." (Peter Schaepe); "... ante un ambiente de incertidumbre y rumores de golpe, era necesario acciones concretas del Gobierno..." (Felipe Huizi) (DC;3-07-1994; pág.13).

Mientras el sector empresarial y laboral expresaban su opinión acerca de las políticas implantadas por el Gobierno, los caraqueños, según el resultado de la encuesta Gaither, habían cambiado su apreciación acerca de la situación económica nacional, de medianamente positiva, en abril, a fuertemente negativa, en junio. A su vez, la confianza en la moneda nacional quedó en entredicho, pues el 52% de la población muestra su preferencia por depositar (si ello fuera posible) su dinero en dólares en Estados Unidos (en abril, ese resultado fue de 23%). La empresa encuestadora, utilizó un muestreo de 400 personas de hogares de diferentes niveles socio económicos en la ciudad de Caracas, entre abril y junio del presente año. (EN;28-06-1994;E-2).

Los primeros días de julio, el Gobierno comenzaba a hacer valer las medidas resueltas. Es relevante citar la detención, mediante operativos de la Guardia Nacional, de más de 500 personas en La Vega, La Cota 905 y el 23 de Enero, con el objeto de enfrentar la inseguridad que afecta a la población (EN; 1 y 2 de julio de 1994; A-1). De igual forma se destacaron una serie de allanamientos a las propiedades de importantes empresarios como Orlando Castro, Presidente del Grupo Latinoamericana-Progreso y de Parsifal de Sola; además de las detenciones y allanamientos a las propiedades de algunas personas acusadas, entre otras cosas, de propagar rumores (EN;2-07-1994;A-1 y D-1).



Documentos

DOCUMENTO

UN COMPROMISO POR LA CTV
(Acuerdo Firmado en Ginebra por los Dirigentes Sindicales
Federico Ramírez León y Carlos Navarro
sobre las Elecciones en la CTV)

CONTEXTO
por José I. Urquijo

El planteo de la democratización del proceso electoral en las organizaciones sindicales, viene ocupando la atención de los dirigentes del movimiento obrero venezolano desde el X Congreso de los Trabajadores, celebrado en el Parque Central de Caracas, del 16 al 17 de mayo de 1990. Después de más de tres décadas de existencia, lapso de tiempo que media entre los albores de la democracia venezolana en 1958, cuando surge la organización pluralista de la CTV, y la actual década de los años 1990, el movimiento obrero se plantea seriamente la cuestión de las elecciones internas. Un hecho ha quedado patente a lo largo de estas tres décadas: la dirigencia obrera tiende a perpetuarse en las posiciones directivas, cerrando el paso a los dirigentes que emergen a nivel de las bases.

Los delegados del X Congreso coincidieron en la conveniencia de convocar a un Congreso Extraordinario, el tercero de esta índole, que abordaría de una vez por todas los problemas más urgentes de la central obrera. La fecha escogida fue el 16 de abril de 1991. Este III Congreso Extraordinario produjo un importante documento que llevaba por título "Orientaciones e Instrucciones para la Implementación de la Estructura y Modernización de la CTV y sus Organizaciones Afiliadas". Entre los aspectos más importantes de la modernización buscada por los dirigentes de la CTV, se señalaba la introducción de elecciones por la base. Y, a este respecto, se incluía una "Propuesta para profundizar el Sistema de Elecciones en las Organizaciones Cetevistas."¹

El 5 de agosto de 1991 la Comisión Electoral de la CTV comenzó el debate sobre el Proyecto de Reglamento Electoral para sustituir la normativa existente sobre la materia. Unos meses más tarde, el 20 de mayo de 1992, el Comité Ejecutivo de la CTV, a efectos de acelerar las discusiones, decidió el nombramiento de un Consejo Consultivo que ayudara a motorizar la Modernización de este organismo, proponiendo los nombres de Juan José Delpino, Dagoberto González, Antonio José Urbina, Eleazar Díaz Rangel, Eloy Torres, Humberto Anzola y el P. José I. Urquijo.

¹.Cfr."Orientaciones e Instrucciones para la Implementación de la estructura y Modernización de la CTV y sus Organizaciones Afiliadas", publicado en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 27, enero-diciembre de 1991, Sección Documentos, pg. 177-185

El Consejo Consultivo fue juramentado por el Presidente de la CTV, Antonio Ríos, e inició sus funciones el 28 de mayo de 1992, presentando sus conclusiones el 22 de julio de 1992 ante el Directorio, presidido por el nuevo Presidente (E), Gastón Vera.² El primer punto de este Informe recoge una serie de recomendaciones para la democratización del proceso electoral.

De nuevo, en junio de 1994, nos encontramos con una declaración referente al problema de las elecciones sindicales, que nos ha parecido oportuno incluir en la serie Documentos de esta Revista.

DOCUMENTO:

Un compromiso por la CTV

Ginebra, 16 de junio de 1994.

Considerando:

1.-Que la Confederación de Trabajadores de Venezuela continúa siendo un instrumento válido de lucha de los trabajadores venezolanos y por consiguiente es necesario renovar y fortalecer su referencia y proyección histórica.

2.-Que hoy es imprescindible encontrar nuevos caminos, donde se impulsen cambios reales en las estructuras y funcionamiento de la Confederación y sus organizaciones y en la conducta de su liderazgo nacional, regional, sectorial y de base.

3.-Que los trabajadores y la situación social y política del país, exigen del interlocutor más representativo de los trabajadores venezolanos, un aporte serio y definitivo al perfeccionamiento de las instituciones democráticas.

4.-Que la CTV ya decidió iniciar y desarrollar un proceso que profundice su democracia interna a todos sus niveles. Que un paso de esta naturaleza necesita perfeccionar mecanismos y definir procedimientos que sean desarrollados e implementados por toda nuestra dirigencia y militancia en la Confederación,

Acordamos:

1.-Que el objetivo claro e inconfundible de la institución y nosotros, es lograr la elección directa, universal y secreta de las autoridades de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y sus federaciones afiliadas.

2.-Mantener los estatutos actuales de la Confederación de Trabajadores de Venezuela en lo que se refiere a la elección directa, universal y secreta de sus autoridades nacionales y regionales.

²Cfr. "Informe del Consejo Consultivo al Comité Ejecutivo de la CTV", publicado en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 28, enero-diciembre de 1991, Sección Documentos, pg. 150-154

3.-Que en los próximos días se intensificará la revisión y aprobación del nuevo reglamento electoral nacional de la CTV donde se definirá la implementación del mandato estatutario en materia electoral de la Confederación y sus federaciones.

4.-Reconocer que para este momento y sólo para este mandato electoral, que ya concluye en la Confederación y sus federaciones, no están definitivamente precisadas las condiciones jurídicas, logísticas, de conciencia y educativas, que necesita un proceso electoral con estas características. Por tales razones reconocemos también la necesidad de una norma transitoria donde se aclare que las próximas elecciones de la Confederación y sus federaciones afiliadas serán las últimas elecciones que se harán por un mecanismo distinto a las elecciones de base y desde ya afirmamos rotundamente que serán las últimas elecciones de nuestros organismos que se realizarán en esta forma.

5.-Que la norma transitoria apoyada institucionalmente será sólo eso, transitoria y por una vez. De manera que durante la realización de esas convenciones de federaciones regionales y nacionales, deberá aprobarse sus nuevos estatutos para adaptar cada federación al mandato de los estatutos de la CTV donde se establecen elecciones por la base.

6.-Que cada convención de federaciones regionales o nacionales a realizarse próximamente, no sólo aprobará sus nuevos estatutos sino tendrán por requisito, el que por lo menos 80% de sus sindicatos afiliados hayan realizado sus elecciones.

7.-Impulsar y apoyar toda iniciativa legislativa que contribuya a garantizar derechos de los trabajadores y sus organizaciones, siempre que no violen convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo; asumidos y reafirmados por las autoridades de nuestro país.

8.-Que en las convenciones de las federaciones regionales y nacionales no se permitirá modificaciones en la integración de sus comités ejecutivos que violen los estatutos de la CTV y se revisará previamente la calificación de los delegados efectivos.

9.-Comprometernos a revisar las convenciones de federaciones nacionales y regionales, realizadas hasta ahora y a su análisis con la Comisión Electoral Permanente. De modo que en aquellos casos que violen los estatutos y reglamentos electorales vigentes, debe ordenarse la repetición de dichos procesos en observancia a las disposiciones electorales reglamentarias y estatutarias de la Confederación.

10.-Que se oriente la Comisión Electoral Nacional Permanente de la CTV a elaborar un cronograma de convenciones para orientar institucionalmente estos procesos.

11.-Desarrollar esfuerzos auténticos, transparentes e institucionales para garantizar la pluralidad sindical de pensamiento en la Confederación y sus federaciones. Asimismo, permitir que la segunda fuerza, resultante de cada proceso electoral en la Confederación, Federación Nacional o Regional, tendrá la segunda posición en el Comité Ejecutivo correspondiente, para pluralizar la conducción al más alto nivel y la administración de dichas instituciones.

12.-Asumir la discusión y elaboración de propuestas en temas claves para la clase trabajadora, donde debemos darle prioridad a: seguridad social integral, sector informal, pensionados y jubilados, política nacional de salarios y empleo.

13.-Asumir esta etapa como transitoria y convocar a todas las fuerzas representadas en la CTV a formar parte de esta transitoriedad consciente y del proceso constante por un cambio real. Convocar, asimismo, a un Comité Directivo Nacional para reafirmar institucionalmente estos propósitos, asumidos hoy por las fuerzas que representamos.

En Ginebra a los 16 días del mes de junio de 1994.

Carlos Navarro
Secretario Nacional Sindical de Copei

Federico Ramírez León
Secretario Sindical Nacional de AD

FUENTE

El Documento fue publicado en el diario caraqueño El Universal, del sábado, 6 de agosto de 1994; pg.1-14.

COMENTARIO

La periodista Rosita Regalado, en un reportaje publicado en El Nacional, del martes 23 de agosto de 1994, bajo el título "Desalentadoras Elecciones: No habrá cambios en la CTV hasta el próximo Siglo", nos ofrece un punto de vista demasiado taxativo sobre la problemática electoral de la central obrera, pero que puede servir de Comentario general al documento que hemos publicado.

Visión pesimista:

"Los cambios no se verán hasta primeros de siglo, debido a que las elecciones en las 96 Federaciones de la CTV, no presentan cambios sustanciales en forma y fondo. Irá al Congreso de Trabajadores de mayo de 1995 la misma correlación de fuerzas; AD más del 80% y el resto los demás partidos."

"El Comité Ejecutivo tampoco se elegirá como lo esperaba el colectivo cetevista. Es decir, elegido uninominalmente y por los previamente electos por la base en las votaciones primarias de los Sindicatos y las Federaciones."

"De tal manera, que no habrá muchos cambios ni de nombres, ni de afiliación política, ni de forma de conducir a esta central obrera. Lo cual producirá desinterés por las luchas y se atomizará aún más el poder sindical, ya bastante deteriorado por los sucesos que conoce bien la opinión pública."

Visión optimista:

"Sin embargo, hay optimistas dentro de la propia organización... Freddy Iriarte, presidente de la Comisión Electoral, señala que no se verán grandes cambios ahora, es decir, desde ya hasta mayo del 1995, pero se han sentado las bases para cambios importantes en la elección y conducción de la CTV."(El Universal, 23-08-94;Ec-2)

Estadísticas 

SECCION DE ESTADISTICA SOCIO-
ECONOMICA Y LABORAL

Aurora Brito Querales

I. Introducción

El objetivo de esta sección es ofrecer al lector información útil para el análisis y que permita la fácil interpretación de la situación socio-laboral a nivel nacional.

Los cuadros que se han considerado en esta oportunidad recogen los datos referentes en primer lugar, a la Fuerza de Trabajo, recopilados de los tomos del segundo semestre de "Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Total Nacional y por Regiones", obtenidos de la Encuesta de Hogares por muestreo para los años comprendidos entre 1980 y 1993, inclusive; en segundo lugar, Indicadores de Remuneración, así como también Indicadores Económicos, estos últimos recopilados de los periódicos capitalinos y de otras fuentes.

La Encuesta de Hogares por Muestreo es un programa que viene realizando la Oficina Central de Estadística e Informática de la Presidencia de la República, OCEI, con la participación de las Corporaciones Regionales, que permite investigar las características demográficas, sociales y el estudio de la Fuerza de Trabajo en cuanto a sus componentes, volumen y estructura socio-económica.

Hemos decidido incluir unas breves definiciones o conceptos, para facilitar la interpretación de la información contenida en los cuadros.¹

1.-*Categoría Ocupacional*: La categoría ocupacional clasifica a los trabajadores en los siguientes grupos:

- 1.1.*Empleados u Obreros*: Este grupo incluye a todas las personas que trabajan para patronos o empleadores públicos o privados y que reciben remuneración por su trabajo en forma de salario, comisión, propinas, pagos a destajo o en especie. A las personas en esta categoría se les denomina comunmente "asalariados". Para efectos de la encuesta se consideran empleados aquellos asalariados cuyo cobro es mensual y obreros a los que reciben pago semanal.
- 1.2.*Patrono o Empleador*: Es aquél que dirige su propia empresa, cualquiera que sea el tamaño de la misma. Debe tener por lo menos un empleado u obrero a su servicio que no sea familiar o aprendiz sin remuneración.
- 1.3.*Trabajador por Cuenta Propia*: Es la persona que explota una empresa económica propia, sólo o asociado con otros dueños; que trabaja independientemente en una profesión o negocio percibiendo utilidades u honorarios o que explota una empresa agrícola propia o arrendada.

¹.Fuentes: (1) OCEI: Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Total Nacional y por Regiones, 2do. sem. 1992; (2) OCEI: Encuesta de Hogares por Muestreo, Documento Técnico, 1987, p.33-36

- 2.-*Ingreso Mensual*: Se refiere al ingreso por trabajo de cada miembro del hogar y comprende las ganancias netas de las personas que trabajan por su cuenta y los jornales o salarios de las personas que trabajan como empleados u obreros y patronos o empleadores. Se obtiene el ingreso semanal o mensual (incluyendo propinas y comisiones y excluyendo viáticos) que cada miembro del hogar ha recibido.
- 3.-*Ocupación*: Se define como el tipo o clase de trabajo que efectúa una persona económicamente activa ocupada durante el período de referencia o la desempeñada por una persona económicamente activa desocupada en su último trabajo. La ocupación al momento de la encuesta puede ser idéntica a la profesión de la persona entrevistada o en algunos casos diferentes.
- 4.-*Población Económicamente Activa*: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios dirigidos al mercado. La constituyen todas las personas que tienen empleo y aquéllas que no teniéndolo, están buscándolo o a la expectativa de alguno.
- 5.-*Población Ocupada o Empleada*: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que están trabajando o tenían un empleo, con o sin remuneración, durante el período de referencia de la Encuesta de Hogares por Muestreo, con una jornada de trabajo parcial o completa.
- 6.-*Población Desocupada o desempleada*: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que durante el período de referencia de la Encuesta no estaban trabajando por haber perdido su empleo y están buscando trabajo con remuneración. Asimismo, se incluyen aquellas personas que nunca han trabajado y buscan su primer empleo o trabajo remunerado.
- 7.-*Población Económicamente Inactiva*: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que no estaban trabajando ni buscando trabajo en el período de referencia de la Encuesta, y que están dentro de las situaciones siguientes: Quehaceres del Hogar, Estudiantes, Rentistas, Jubilados y/o Pensionados, Incapacitados para Trabajar.
- 8.-*Rama de Actividad*: Se define como el tipo de actividad a la que se dedica el establecimiento en el cual la persona desempeña (o desempeñaba) la ocupación declarada.
- 9.-*Tasa de Actividad*: Población activa de 15 años y mas /Población Total *100
- 10.-*Tasa de Desocupación*: Población de 15 años y mas Desocupada / PEA *100
- 11.-*Tasa de Ocupación*: Población de 15 años y mas Ocupada / PEA *100

NOTA: La información estadística para el año 1993 corresponde al primer semestre del año, ya que no se habían publicado los tabulados para el segundo semestre.

II. Indicadores de la Fuerza de Trabajo

A. Indicadores de la Población Total y de 15 o más años por sexo

Población Total de Venezuela						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	14.010.607	100%	7.018.688	50,10%	6.991.919	49,90%
1981	14.408.709	100%	7.220.371	50,11%	7.188.338	49,89%
1982	14.818.215	100%	7.427.901	50,13%	7.390.314	49,87%
1983	16.500.459	100%	8.341.429	50,55%	8.159.030	49,45%
1984	16.966.290	100%	8.573.628	50,53%	8.392.662	49,47%
1985	17.424.682	100%	8.802.286	50,52%	8.622.396	49,48%
1986	17.899.423	100%	9.039.199	50,50%	8.860.224	49,50%
1987	18.388.817	100%	9.283.344	50,48%	9.105.473	49,52%
1988	18.881.763	100%	9.529.150	50,47%	9.352.613	49,53%
1989	19.368.894	100%	9.771.915	50,45%	9.596.979	49,55%
1990	19.853.029	100%	10.015.555	50,45%	9.837.474	49,55%
1991	19.890.090	100%	10.031.486	50,43%	9.858.604	49,57%
1992	20.351.645	100%	10.261.493	50,42%	10.090.152	49,58%
1993	20.600.475	100%	10.385.461	50,41%	10.215.014	49,59%

Población de Venezuela (de 15 años y más)						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	8.168.059	100%	4.050.132	49,6%	4.117.927	50,4%
1981	8.445.372	100%	4.188.797	49,6%	4.256.575	50,4%
1982	9.595.565	100%	4.826.665	50,3%	4.768.900	49,7%
1983	9.907.249	100%	4.980.991	50,3%	4.926.258	49,7%
1984	10.233.777	100%	5.142.511	50,3%	5.091.266	49,7%
1985	10.535.980	100%	5.300.954	50,3%	5.235.026	49,7%
1986	10.886.308	100%	5.465.416	50,2%	5.420.892	49,8%
1987	11.226.659	100%	5.633.734	50,2%	5.592.925	49,8%
1988	11.571.517	100%	5.804.186	50,2%	5.767.331	49,8%
1989	11.918.368	100%	5.975.549	50,1%	5.942.819	49,9%
1990	12.269.723	100%	6.149.117	50,1%	6.120.606	49,9%
1991	12.331.434	100%	6.178.669	50,1%	6.152.765	49,9%
1992	12.683.723	100%	6.352.815	50,1%	6.330.908	49,9%
1993	12.874.909	100%	6.447.283	50,1%	6.427.626	49,9%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos. Esta es considerada como la población potencialmente económicamente activa.

B. Indicadores de la Población Económicamente Activa e Inactiva que integra la Fuerza de Trabajo por sexo

Años	Población económicamente activa en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.499.506	100%	3.261.681	72,5%	1.237.825	27,5%
1981	4.607.126	100%	3.380.498	73,4%	1.226.628	26,6%
1982	5.347.831	100%	3.908.481	73,1%	1.439.350	26,9%
1983	5.527.654	100%	4.033.070	73,0%	1.494.584	27,0%
1984	5.716.207	100%	4.139.744	72,4%	1.576.463	27,6%
1985	5.918.794	100%	4.300.634	72,7%	1.618.160	27,3%
1986	6.107.115	100%	4.433.105	72,6%	1.674.010	27,4%
1987	6.321.566	100%	4.568.451	72,3%	1.753.115	27,7%
1988	6.572.049	100%	4.732.808	72,0%	1.839.241	28,0%
1989	6.900.588	100%	4.846.311	70,2%	2.054.277	29,8%
1990	7.229.128	100%	4.952.572	68,5%	2.276.556	31,5%
1991	7.417.929	100%	5.028.599	67,8%	2.389.330	32,2%
1992	7.537.817	100%	5.135.590	68,1%	2.402.227	31,9%
1993	7.519.107	100%	5.172.435	68,8%	2.346.672	31,2%

Años	Población Económicamente Inactiva					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	3.668.553	100%	788.451	21,5%	2.880.102	78,5%
1981	3.838.246	100%	808.299	21,1%	3.029.947	78,9%
1982	4.247.734	100%	918.184	21,6%	3.329.550	78,4%
1983	4.379.595	100%	947.921	21,6%	3.431.674	78,4%
1984	4.517.570	100%	1.002.767	22,2%	3.514.803	77,8%
1985	4.635.186	100%	1.000.320	21,6%	3.634.866	78,4%
1986	4.779.193	100%	1.032.311	21,6%	3.746.882	78,4%
1987	4.905.093	100%	1.065.283	21,7%	3.839.810	78,3%
1988	4.999.468	100%	1.071.378	21,4%	3.928.090	78,6%
1989	5.017.780	100%	1.129.238	22,5%	3.888.542	77,5%
1990	5.040.595	100%	1.196.545	23,7%	3.844.050	76,3%
1991	4.913.505	100%	1.150.070	23,4%	3.763.435	76,6%
1992	5.145.906	100%	1.217.225	23,7%	3.928.681	76,3%
1993	5.355.802	100%	1.274.848	23,8%	4.080.954	76,2%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

C. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada en la Fuerza de Trabajo

Años	Población Ocupada de la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.245.050	100%	3.061.169	72,1%	1.183.881	27,9%
1981	4.328.682	100%	3.157.854	73,0%	1.170.828	27,0%
1982	4.967.380	100%	3.608.826	72,7%	1.358.554	27,3%
1983	4.959.959	100%	3.591.320	72,4%	1.368.639	27,6%
1984	4.952.712	100%	3.564.450	72,0%	1.388.262	28,0%
1985	5.201.203	100%	3.758.421	72,3%	1.442.782	27,7%
1986	5.477.787	100%	3.959.326	72,3%	1.518.461	27,7%
1987	5.785.402	100%	4.151.941	71,8%	1.633.461	28,2%
1988	6.116.605	100%	4.383.179	71,7%	1.733.426	28,3%
1989	6.238.704	100%	4.343.591	69,6%	1.895.113	30,4%
1990	6.528.937	100%	4.458.987	68,3%	2.069.950	31,7%
1991	6.769.251	100%	4.585.515	67,7%	2.183.736	32,3%
1992	7.003.868	100%	4.744.263	67,7%	2.259.605	32,3%
1993	7.001.319	100%	4.786.648	68,4%	2.214.671	31,6%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más ocupada por sexo según la Población Económicamente Activa (PEA).

Años	Pobl. Economic.Act.		Población Ocupada de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj		Hombres		Mujeres	
	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
1980	4.499.506	94,34%	3.061.169	68,0%	1.183.881	26,3%
1981	4.607.126	93,96%	3.157.854	68,5%	1.170.828	25,4%
1982	5.347.831	92,89%	3.608.826	67,5%	1.358.554	25,4%
1983	5.527.654	89,73%	3.591.320	65,0%	1.368.639	24,8%
1984	5.716.207	86,64%	3.564.450	62,4%	1.388.262	24,3%
1985	5.918.794	87,88%	3.758.421	63,5%	1.442.782	24,4%
1986	6.107.115	89,70%	3.959.326	64,8%	1.518.461	24,9%
1987	6.321.566	91,52%	4.151.941	65,7%	1.633.461	25,8%
1988	6.572.049	93,07%	4.383.179	66,7%	1.733.426	26,4%
1989	6.900.588	90,41%	4.343.591	62,9%	1.895.113	27,5%
1990	7.229.128	90,31%	4.458.987	61,7%	2.069.950	28,6%
1991	7.417.929	91,26%	4.585.515	61,8%	2.183.736	29,4%
1992	7.537.817	92,92%	4.744.263	62,9%	2.259.605	30,0%
1993	7.519.107	93,11%	4.786.648	63,7%	2.214.671	29,5%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

D. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada Remunerada en la Fuerza de Trabajo por sexo.

Años	Población Ocupada Remunerada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	4.107.351	100%	2.966.277	72,2%	1.141.074	27,8%
1981	4.188.866	100%	3.058.232	73,0%	1.130.634	27,0%
1982	4.812.039	100%	3.500.686	72,7%	1.311.353	27,3%
1983	4.766.629	100%	3.446.518	72,3%	1.320.111	27,7%
1984	4.755.902	100%	3.414.056	71,8%	1.341.846	28,2%
1985	4.988.861	100%	3.599.926	72,2%	1.388.935	27,8%
1986	5.285.663	100%	3.818.577	72,2%	1.467.086	27,8%
1987	5.605.504	100%	4.025.664	71,8%	1.579.840	28,2%
1988	5.953.544	100%	4.270.383	71,7%	1.683.161	28,3%
1989	6.065.396	100%	4.225.889	69,7%	1.839.507	30,3%
1990	6.364.472	100%	4.351.048	68,4%	2.013.424	31,6%
1991	6.624.164	100%	4.498.587	67,9%	2.125.577	32,1%
1992	6.878.499	100%	4.671.931	67,9%	2.206.568	32,1%
1993	6.872.736	100%	4.716.110	68,6%	2.156.626	31,4%

Años	Ayudantes Fliares. no remunerados de la Pobl. Ocupada en la FT.					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	137.699	100%	94.892	68,9%	42.807	31,1%
1981	139.816	100%	99.622	71,3%	40.194	28,7%
1982	155.341	100%	108.140	69,6%	47.201	30,4%
1983	193.330	100%	144.802	74,9%	48.528	25,1%
1984	196.810	100%	150.394	76,4%	46.416	23,6%
1985	212.342	100%	158.495	74,6%	53.847	25,4%
1986	192.124	100%	140.749	73,3%	51.375	26,7%
1987	179.898	100%	126.277	70,2%	53.621	29,8%
1988	163.061	100%	112.796	69,2%	50.265	30,8%
1989	173.308	100%	117.702	67,9%	55.606	32,1%
1990	164.465	100%	107.939	65,6%	56.526	34,4%
1991	145.087	100%	86.928	59,9%	58.159	40,1%
1992	125.369	100%	72.332	57,7%	53.037	42,3%
1993	128.583	100%	70.538	54,9%	58.045	45,1%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

E. Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la Fuerza de Trabajo por sexo. (Total)

Años	Población Desocupada en la Fuerza de Trabajo					
	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	254.456	100%	200.512	78,8%	53.944	21,2%
1981	278.444	100%	222.644	80,0%	55.800	20,0%
1982	380.451	100%	299.655	78,8%	80.796	21,2%
1983	567.695	100%	441.750	77,8%	125.945	22,2%
1984	763.495	100%	575.294	75,4%	188.201	24,6%
1985	717.591	100%	542.213	75,6%	175.378	24,4%
1986	629.328	100%	473.779	75,3%	155.549	24,7%
1987	536.164	100%	416.510	77,7%	119.654	22,3%
1988	455.444	100%	349.629	76,8%	105.815	23,2%
1989	661.884	100%	502.720	76,0%	159.164	24,0%
1990	700.191	100%	493.585	70,5%	206.606	29,5%
1991	648.678	100%	443.084	68,3%	205.594	31,7%
1992	533.949	100%	391.327	73,3%	142.622	26,7%
1993	517.788	100%	385.787	74,5%	132.001	25,5%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y mas desocupada por sexo según la Población Económicamente Activa (PEA).

Años	Pobl. Economic.Act.		Población Desocup. de la Fuerza de Trabajo			
	Hom+Muj		Hombres		Mujeres	
	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA
1980	4.499.506	5,66%	200.512	4,5%	53.944	1,2%
1981	4.607.126	6,04%	222.644	4,8%	55.800	1,2%
1982	5.347.831	7,11%	299.655	5,6%	80.796	1,5%
1983	5.527.654	10,27%	441.750	8,0%	125.945	2,3%
1984	5.716.207	13,36%	575.294	10,1%	188.201	3,3%
1985	5.918.794	12,12%	542.213	9,2%	175.378	3,0%
1986	6.107.115	10,30%	473.779	7,8%	155.549	2,5%
1987	6.321.566	8,48%	416.510	6,6%	119.654	1,9%
1988	6.572.049	6,93%	349.629	5,3%	105.815	1,6%
1989	6.900.588	9,59%	502.720	7,3%	159.164	2,3%
1990	7.229.128	9,69%	493.585	6,8%	206.606	2,9%
1991	7.417.929	8,74%	443.084	6,0%	205.594	2,8%
1992	7.537.817	7,08%	391.327	5,2%	142.622	1,9%
1993	7.519.107	6,89%	385.787	5,1%	132.001	1,8%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

F. Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la Fuerza de Trabajo por sexo. (Cesante y B.T.P.P.V.)

Población Desocupada Cesante en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	216.525	100%	180.062	83,2%	36.463	16,8%
1981	235.096	100%	197.228	83,9%	37.868	16,1%
1982	316.208	100%	261.973	82,8%	54.235	17,2%
1983	487.497	100%	399.270	81,9%	88.227	18,1%
1984	655.473	100%	517.433	78,9%	138.040	21,1%
1985	633.108	100%	498.264	78,7%	134.844	21,3%
1986	547.417	100%	429.575	78,5%	117.842	21,5%
1987	470.113	100%	378.920	80,6%	91.193	19,4%
1988	401.151	100%	319.781	79,7%	81.370	20,3%
1989	596.050	100%	469.206	78,7%	126.844	21,3%
1990	628.643	100%	460.360	73,2%	168.283	26,8%
1991	578.752	100%	414.168	71,6%	164.584	28,4%
1992	481.717	100%	367.655	76,3%	114.062	23,7%
1993	473.538	100%	363.571	76,8%	109.967	23,2%

Población Desocupada B.T.P.P.V. en la Fuerza de Trabajo						
Años	Hombres / Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
1980	37.931	100%	20.450	53,9%	17.481	46,1%
1981	43.348	100%	25.416	58,6%	17.932	41,4%
1982	64.243	100%	37.682	58,7%	26.561	41,3%
1983	80.198	100%	42.480	53,0%	37.718	47,0%
1984	108.022	100%	57.861	53,6%	50.161	46,4%
1985	84.483	100%	43.949	52,0%	40.534	48,0%
1986	81.911	100%	44.204	54,0%	37.707	46,0%
1987	66.051	100%	37.590	56,9%	28.461	43,1%
1988	54.293	100%	29.848	55,0%	24.445	45,0%
1989	65.834	100%	33.514	50,9%	32.320	49,1%
1990	71.548	100%	33.225	46,4%	38.323	53,6%
1991	69.926	100%	28.916	41,4%	41.010	58,6%
1992	52.232	100%	23.672	45,3%	28.560	54,7%
1993	44.250	100%	22.216	50,2%	22.034	49,8%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

G. Tasas de Actividad y Cesantía.

Años	TASAS					
	Tasa de Actividad (1)			Tasa de Cesantía (2)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1980	55,1%	80,5%	30,1%	4,8%	5,5%	2,9%
1981	54,6%	80,7%	28,8%	5,1%	5,8%	3,1%
1982	55,7%	81,0%	30,2%	5,9%	6,7%	3,8%
1983	55,8%	81,0%	30,3%	8,8%	9,9%	5,9%
1984	55,9%	80,5%	31,0%	11,5%	12,5%	8,8%
1985	56,2%	81,1%	30,9%	10,7%	11,6%	8,3%
1986	56,1%	81,1%	30,9%	9,0%	9,7%	7,0%
1987	56,3%	81,1%	31,3%	7,4%	8,3%	5,2%
1988	56,8%	81,5%	31,9%	6,1%	6,8%	4,4%
1989	57,9%	81,1%	34,6%	8,6%	9,7%	6,2%
1990	58,9%	80,5%	37,2%	8,7%	9,3%	7,4%
1991	60,2%	81,4%	38,8%	7,8%	8,2%	6,9%
1992	59,4%	80,8%	37,9%	6,4%	7,2%	4,7%
1993	58,4%	80,2%	36,5%	6,3%	7,0%	4,7%

H. Tasas de Ocupación y Desocupación.

Años	TASAS					
	Tasa de Ocupación (3)			Tasa de Desocupación (4)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1980	94,3%	93,9%	95,6%	5,7%	6,1%	4,4%
1981	94,0%	93,4%	95,5%	6,0%	6,6%	4,5%
1982	92,9%	92,3%	94,4%	7,1%	7,7%	5,6%
1983	89,7%	89,0%	91,6%	10,3%	11,0%	8,4%
1984	86,6%	86,1%	88,1%	13,4%	13,9%	11,9%
1985	87,9%	87,4%	89,2%	12,1%	12,6%	10,8%
1986	89,7%	89,3%	90,7%	10,3%	10,7%	9,3%
1987	91,5%	90,9%	93,2%	8,5%	9,1%	6,8%
1988	93,1%	92,6%	94,2%	6,9%	7,4%	5,8%
1989	90,4%	89,6%	92,3%	9,6%	10,4%	7,7%
1990	90,3%	90,0%	90,9%	9,7%	10,0%	9,1%
1991	91,3%	91,2%	91,4%	8,7%	8,8%	8,6%
1992	92,9%	92,4%	94,1%	7,1%	7,6%	5,9%
1993	93,1%	92,5%	94,4%	6,9%	7,5%	5,6%

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

I. Población Económicamente Activa de 15 años y más por Categoría Ocupacional.
(Hombres)

Años	Categoría Ocupacional					
	Total Hombres	Empleados y Obreros		Trabajad. por Cuenta propia	Patronos	Ayudantes Familiares
		Públicos	Particulares			
1980	3.061.169	529.638	1.449.207	766.760	220.672	94.892
1981	3.157.854	542.417	1.507.450	751.797	256.568	99.622
1982	3.608.826	613.266	1.694.548	939.593	253.279	108.140
1983	3.591.320	611.544	1.562.431	1.040.145	232.398	144.802
1984	3.564.450	610.991	1.556.078	987.874	259.113	150.394
1985	3.758.421	589.041	1.737.214	917.918	355.753	158.495
1986	3.959.326	589.083	1.891.885	964.410	373.199	140.749
1987	4.151.941	595.281	2.093.495	913.223	423.665	126.277
1988	4.383.179	620.475	2.233.586	962.784	453.538	112.796
1989	4.343.591	636.605	2.090.900	1.069.820	428.564	117.702
1990	4.458.987	654.376	2.137.689	1.085.517	473.466	107.939
1991	4.585.515	653.197	2.278.035	1.096.001	471.354	86.928
1992	4.744.263	609.266	2.423.421	1.144.918	494.326	72.332
1993	4.786.648	589.266	2.425.644	1.214.132	487.068	70.538

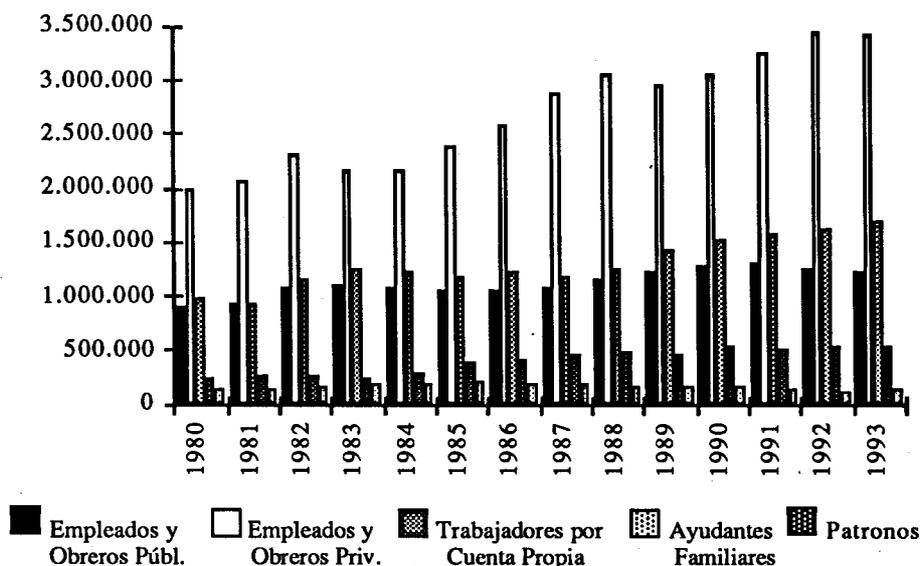
(Mujeres)

Años	Categoría Ocupacional					
	Total Mujeres	Empleados y Obreros		Trabajad. por Cuenta propia	Patronos	Ayudantes Familiares
		Públicos	Particulares			
1980	1.183.881	376.394	540.293	210.229	14.158	42.807
1981	1.170.828	385.305	549.541	179.849	15.939	40.194
1982	1.358.554	464.459	610.012	220.493	16.389	47.201
1983	1.368.639	488.186	594.484	222.436	15.005	48.528
1984	1.388.262	467.065	618.511	234.398	21.872	46.416
1985	1.442.782	460.201	640.366	265.661	22.707	53.847
1986	1.518.461	472.336	699.774	265.712	29.264	51.375
1987	1.633.461	495.940	778.459	267.766	37.675	53.621
1988	1.733.426	524.237	831.211	287.347	40.366	50.265
1989	1.895.113	591.158	855.978	349.810	42.561	55.606
1990	2.069.950	624.981	911.032	426.719	50.692	56.526
1991	2.183.736	638.192	965.285	470.887	51.213	58.159
1992	2.259.605	654.929	1.020.200	479.836	51.603	53.037
1993	2.214.671	640.670	994.177	472.344	49.435	58.045

Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos.

Años	(Total)					
	Categoría Ocupacional					
	Total Hom+Muj	Empleados y Obreros		Trabajad. por Cuenta propia	Patronos	Ayudantes Familiares
	Públicos	Particulares				
1980	4.245.050	906.032	1.989.500	976.989	234.830	137.699
1981	4.328.682	927.722	2.056.991	931.646	272.507	139.816
1982	4.967.380	1.077.725	2.304.560	1.160.086	269.668	155.341
1983	4.959.959	1.099.730	2.156.915	1.262.581	247.403	193.330
1984	4.952.712	1.078.056	2.174.589	1.222.272	280.985	196.810
1985	5.201.203	1.049.242	2.377.580	1.183.579	378.460	212.342
1986	5.477.787	1.061.419	2.591.659	1.230.122	402.463	192.124
1987	5.785.402	1.091.221	2.871.954	1.180.989	461.340	179.898
1988	6.116.605	1.144.712	3.064.797	1.250.131	493.904	163.061
1989	6.238.704	1.227.763	2.946.878	1.419.630	471.125	173.308
1990	6.528.937	1.279.357	3.048.721	1.512.236	524.158	164.465
1991	6.769.251	1.291.389	3.243.320	1.566.888	522.567	145.087
1992	7.003.868	1.264.195	3.443.621	1.624.754	545.929	125.369
1993	7.001.319	1.229.936	3.419.821	1.686.476	536.503	128.583

Representación Gráfica del Total de la Población Económicamente Activa de 15 años y más por Categoría Ocupacional.



III. Indicadores de Remuneración de la Población de 15 años y más Ocupada, por categoría ocupacional y condición del jefe de hogar, según ingreso mensual y tipo de actividad. (Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, II Semestre)

Año 1990	Total	Empleados u Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	6.364.472	1.754.478	2.573.600	425.083	99.075	889.374	622.862
Actividades Agrícolas	723.589	141.951	177.160	89.125	15.754	218.727	80.872
Hasta 700	6.476	1.421	2.845			1.217	993
701-900	5.123	831	3.221			577	494
901-1200	11.487	1.687	2.684			4.348	2.768
1201-1500	10.834	2.514	4.863	243		2.232	982
1501-1700	3.597	759	2.582			147	109
1701-2000	31.743	3.350	8.902	1.514	369	11.216	6.392
2001-2500	27.658	7.615	15.505		77	2.811	1.650
2501-3000	73.217	14.798	22.115	2.144	372	22.301	11.487
3001-4000	148.240	41.220	54.671	2.042	812	34.280	15.215
4001-5000	94.821	22.068	25.142	5.456	1.368	29.546	11.241
5001-9000	188.761	32.679	25.686	25.019	5.670	78.901	20.806
9001-15000	60.563	6.230	2.585	30.834	3.958	15.108	1.848
15001-20000	14.913	2.035	1.225	9.185	1.172	1.143	153
20001 y más	12.212	1.369	1.339	7.245	1.096	952	211
No Declarados	33.944	3.375	3.795	5.443	860	13.948	6.523
Actividades No Agrícolas	5.640.883	1.612.527	2.396.440	335.958	83.321	670.647	541.990
Hasta 700	41.547	1.745	10.107		77	9.548	20.070
701-900	26.651	3.012	9.800			4.870	8.969
901-1200	82.756	4.385	30.313	539	426	16.509	30.584
1201-1500	66.406	6.929	35.935	429		7.689	15.424
1501-1700	17.046	3.697	10.230			451	2.668
1701-2000	136.681	12.214	52.190	871	469	25.880	45.057
2001-2500	84.809	12.387	52.111	100		7.359	12.852
2501-3000	160.878	12.432	63.115	1.990	824	35.711	46.806
3001-4000	307.799	37.222	154.290	4.187	1.738	54.137	56.225
4001-5000	407.501	75.806	221.498	6.744	1.826	54.644	46.983
5001-9000	2.406.789	787.805	1.204.586	56.805	19.537	206.609	131.447
9001-15000	1.038.217	386.135	312.082	106.480	32.965	142.780	57.775
15001-20000	253.263	97.988	51.481	58.413	7.702	27.768	9.911
20001 y más	204.185	82.306	28.995	63.251	7.132	17.460	5.041
No Declarados	406.355	88.464	159.707	36.149	10.625	59.232	52.178

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Año 1991	Total	Empleados y Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	6.624.164	1.757.867	2.776.842	415.153	107.414	894.730	672.158
Actividades Agrícolas	731.606	148.491	194.228	88.416	14.701	199.240	86.530
Hasta 700	3.488	1.560	381			899	648
701-900	3.511	641	2.138	180		426	126
901-1200	8.426	1.231	1.163	388	84	2.563	2.997
1201-1500	8.540	1.591	3.689	528		2.002	730
1501-1700	2.641	666	979			730	266
1701-2000	23.657	3.279	4.417	1.612	434	8.607	5.308
2001-2500	11.770	2.285	7.933	182	252	682	436
2501-3000	47.808	8.564	17.010	1.011	62	11.203	9.958
3001-4000	90.545	21.585	36.942	970	173	19.100	11.775
4001-5000	93.716	24.526	35.681	2.355	400	21.661	9.093
5001-9000	249.794	65.190	70.180	12.727	3.250	71.207	27.240
9001-15000	108.207	10.383	8.738	33.403	5.720	41.240	8.723
15001-20000	22.967	1.876	1.589	14.146	2.269	2.776	311
20001 y más	27.612	2.619	1.368	18.176	1.369	2.975	1.105
No Declarados	28.924	2.495	2.020	2.738	688	13.169	7.814
Actividades No Agrícolas	5.892.558	1.609.376	2.582.614	326.737	92.713	695.490	585.628
Hasta 700	24.796	1.540	5.319			6.253	11.684
701-900	17.770	2.134	5.556	116		3.446	6.518
901-1200	51.942	4.099	15.449	366	88	11.603	20.337
1201-1500	41.587	5.212	23.303	230		4.663	8.179
1501-1700	12.752	1.597	6.774	116		1.284	2.981
1701-2000	121.894	10.737	45.422	598	275	22.661	42.201
2001-2500	63.557	9.077	39.612	510		4.014	10.344
2501-3000	138.021	8.996	58.914	841	709	24.517	44.044
3001-4000	207.415	19.118	97.094	1.182	657	37.531	51.833
4001-5000	211.173	24.978	114.889	2.308	734	31.518	36.746
5001-9000	1.997.225	538.469	1.128.214	21.660	10.939	163.401	134.542
9001-15000	1.554.960	509.723	600.994	94.616	33.671	209.103	106.853
15001-20000	493.403	187.769	140.637	69.638	17.467	59.430	18.462
20001 y más	381.349	152.910	68.938	95.890	13.555	35.549	14.507
No Declarados	574.714	133.017	231.499	38.666	14.618	80.517	76.397

(Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, II Semestre)

Año 1992	Total	Empleados y Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	6.878.499	1.789.110	2.918.706	439.473	106.456	933.436	691.318
Actividades Agrícolas	712.500	148.270	179.335	89.671	17.024	196.041	82.159
Hasta 3000	39.237	5.942	13.833	317	638	10.678	7.829
3001- 7000	215.373	55.239	85.734	2.690	1.538	42.132	28.040
7001- 9000	146.926	39.034	44.800	2.620	6.826	37.899	15.747
9001-15000	203.497	39.025	27.814	30.248	3.530	80.411	22.469
15001-20000	50.441	4.705	4.686	22.564	398	14.767	3.321
20001-25000	10.203	1.988	114	3.708	2.257	1.974	162
25001-30000	14.071	873	408	10.157	1.168	1.299	166
30001-40000	10.279	739	731	7.547	552	551	159
40001-50000	4.250	99	263	3.271		524	93
50001-60000	2.572			1.600		813	159
60001-70000	700			643			57
70001-80000	1.690			1.225		179	286
80001-90000	352			210		142	
90001 y más	1.347			1.270			77
No Declarados	11.562	626	952	1.601	117	4.672	3.594
Actividades No Agrícolas	6.165.999	1.640.840	2.739.371	349.802	89.432	737.395	609.159
Hasta 3000	240.897	24.969	99.718	533	322	37.889	77.466
3001- 7000	579.378	66.603	293.634	3.230	1.894	76.939	137.078
7001- 9000	732.594	150.865	445.084	6.234	1.481	55.906	73.024
9001-15000	2.529.505	686.839	1.272.135	61.615	25.805	284.455	198.656
15001-20000	932.835	327.704	306.491	79.939	21.414	140.737	56.550
20001-25000	268.498	106.016	98.018	22.404	6.265	26.799	8.996
25001-30000	266.552	85.001	66.433	49.530	10.967	38.543	16.078
30001-40000	214.659	75.833	49.940	48.272	8.699	23.679	8.236
40001-50000	89.814	39.147	13.185	22.719	2.636	9.094	3.033
50001-60000	50.629	19.520	6.313	13.235	2.058	7.061	2.442
60001-70000	20.509	8.147	2.904	5.787	408	2.632	631
70001-80000	24.770	6.765	2.744	10.616	1.861	2.624	160
80001-90000	6.716	2.277	925	2.857	99	446	112
90001 y más	21.069	5.391	3.313	8.174	1.022	2.947	222
No Declarados	187.574	35.763	78.534	14.657	4.501	27.644	26.475

(Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, II Semestre)

Año 1993	Total	Empleados y Obreros		Patronos		Trabajadores por Cuenta Propia	
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe
Total	6.872.736	1.786.591	2.863.166	434.715	101.788	980.132	706.344
Actividades Agrícolas	712.512	146.967	178.872	81.514	15.355	202.449	87.355
Hasta 3000	29.438	4.784	8.945	398	95	9.235	5.981
3001- 7000	154.864	35.042	62.058	2.329	1.102	31.921	22.412
7001- 9000	136.221	37.814	46.046	2.082	1.166	33.263	15.850
9001-15000	245.027	50.716	50.503	18.267	5.442	86.838	33.261
15001-20000	68.262	11.652	5.939	17.108	3.071	25.375	5.117
20001-25000	15.592	2.551	1.597	6.832	1.067	3.265	280
25001-30000	20.849	1.793	543	10.594	2.011	4.547	1.361
30001-40000	13.671	1.405	1.368	8.385	777	1.498	238
40001-50000	4.934	504	148	3.749	121	322	90
50001-60000	4.888			3.877	102	623	286
60001-70000	698			605			93
70001-80000	2.984	99		2.066	200	542	77
80001-90000	805			527		278	
90001 y más	3.286	256		2.830		122	78
NoDeclarados	10.993	351	1.725	1.865	201	4.620	2.231
Actividades No Agrícolas	6.160.224	1.639.624	2.684.294	353.201	86.433	777.683	618.989
Hasta 3000	183.338	21.839	69.633	725	109	29.906	61.126
3001- 7000	419.342	43.635	197.074	1.197	1.235	60.062	116.139
7001- 9000	533.289	87.727	332.318	1.571	989	50.641	60.043
9001-15000	2.475.942	629.718	1.310.049	36.899	19.484	264.947	214.845
15001-20000	1.108.094	361.301	380.644	70.105	22.201	185.802	88.041
20001-25000	367.774	140.771	131.892	25.258	5.324	46.883	17.646
25001-30000	376.219	117.539	96.300	57.647	14.444	64.667	25.622
30001-40000	309.385	113.430	81.404	53.272	11.134	36.667	13.478
40001-50000	135.878	49.801	30.468	33.965	4.827	13.059	3.758
50001-60000	70.523	26.526	10.529	20.800	2.344	7.909	2.415
60001-70000	23.599	7.705	3.651	8.754	878	1.629	982
70001-80000	30.236	9.178	2.611	13.311	713	2.760	1.663
80001-90000	8.539	3.391	2.031	1.971		448	698
90001 y más	42.192	12.429	4.574	21.337	809	2.925	118
NoDeclarados	75.874	14.634	31.116	6.389	1.942	9.378	12.415

(Fuente: OCEI, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, II Semestre)

Venezuela: 1983-1994: Tasa de Cambio

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
1983	4,30	7,50	8,20	9,15	9,95	11,40	14,50	14,35	12,55	12,65	12,85	12,40
1984	13,55	13,20	14,00	14,95	15,20	14,00	12,78	12,30	11,80	12,25	12,35	12,67
1985	13,40	13,40	13,07	12,83	13,18	14,25	14,30	14,45	14,58	15,00	14,70	15,05
1986	17,32	18,78	19,07	19,35	19,82	17,55	19,86	19,80	20,34	23,40	24,10	21,10
1987	22,95	22,92	23,15	24,75	28,47	27,85	29,08	31,90	32,70	32,20	30,35	30,70
1988	30,05	29,45	29,55	29,38	31,65	33,18	36,33	36,50	37,03	36,20	37,40	39,30
1989	37,30	38,68	36,23	37,40	38,68	37,37	36,68	38,03	38,70	43,05	44,50	43,20
1990	43,30	43,10	44,95	45,30	47,85	48,33	49,35	48,55	48,55	49,80	50,35	50,79
1991	52,95	54,00	54,15	55,10	55,15	55,58	59,50	59,35	59,35	60,00	60,95	61,68
1992	62,20	65,15	65,05	65,20	65,70	66,72	67,45	68,38	69,45	76,85	78,65	79,65
1993	80,65	82,11	84,27	85,40	87,13	89,12	91,30	93,79	96,65	99,36	102,06	104,82
1994	107,66	110,38	113,38	116,80	142,52	172,75	170,00	170,00	170,00	0,00	0,00	0,00

199,99 (Máximo Alcanzado en Junio)

Bibliografía

BIBLIOGRAFIA

Con ocasión de los 10 primeros años de existencia de nuestra Revista, publicamos en la sección de bibliografía, los contenidos de los 25 primeros números. En el presente año, de 1994, la Revista cumple cinco años más de existencia, por lo que hemos considerado conveniente publicar los contenidos de los números restantes, que al presente tienen una periodicidad anual.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Nº26.

- "La Negociación Colectiva", por Mireya Caldera Pietri
- "La Percepción de la Organización: Clave para la comprensión del individuo en la Organización", por Guillermo Alvarez G.
- "Federación de Trabajadores del Estado Táchira (FETRATACHIRA): sus antecedentes, constitución y estructura, por Astrid Rico de Méndez
- "La Asesoría en Relaciones Industriales", por Ricardo Viera
- "¿Por qué el liderazgo como proceso organizacional?(Relación entre Dirección, Gerencia, Supervisión con liderazgo)", por Carlos Mazquiarán
- "La Evolución del Desarrollo Sindical en el período 1936 a 1945", por Aracelis Tortolero
- "Documentos Centrales del II Congreso Extraordinario de la CTV"
- "Bibliografía sobre Psicología Organizacional", por Guillermo Alvarez G.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Nº27

- "El Proceso de Informatización en la Banca Venezolana: Efectos sobre el Trabajo", por Consuelo Iranzo y Armand Pereira
- "Evolución de la Participación Sindical Femenina en los niveles Directivos de las Confederaciones (CTV, CUTV y CODESA) y federaciones afiliadas (1970-1990), por Aurora Brito Querales y Vittoria Cianciulli Arnone
- "Los Costos del Contrato Colectivo y el factor bolívar", por José Rafael Tinoco-Smith
- "El Rol de la Cultura Corporativa en la Interacción Social en una Compañía Multinacional en Venezuela, por Margalit Berlín

-
- "Filosofía de la Calidad Total: el Rol de la Educación en el cambio", por Mikel de Viana
"Relación entre la Industria y la Educación Superior", por Carmen C. de Mayz
"Documento Central del III Congreso Extraordinario de la CTV"
"Bibliografía de los Documentos Sindicales de la CTV y otros organismos, referentes al X Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y al III Congreso Nacional Extraordinario de Trabajadores"

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. N°28

- "Caracterización de las Dirigentes Sindicales femeninas en las Centrales Sindicales (CTV, CUTV y CODESA), por Aurora Brito Querales y Vittoria Cianciulli Arnone
"Clima Organizacional como predictor de productividad bancaria, estudio exploratorio", por Celso Rivas, Luis Santos y José Camarano
"Ética y Valores en el Proceso de Selección de Personal", por Mikel de Viana
"Crónica Laboral Documentada (Enero de 1991 a Junio de 1992)", por José Ignacio Urquijo y Josué Bonilla García
"Documentos del Consejo Consultivo de la CTV"
"Bibliografía sobre la Mujer, el Trabajo y el Sindicalismo, por A. Brito Querales

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. N°29

- "Escuela de Ciencias Sociales: Renovación del Pensum de Relaciones Industriales, Informe de la Comisión", por José Ignacio Urquijo, Adriana Mendoza, Aracelis Tortolero y Aurora Brito Querales
"Gerencia Pública en Venezuela: Situación Actual y Perspectivas", por G. Alvarez
"Carreteras Petrolizadas: Ideas para la viabilidad agrícola", por Ignacio Oropeza
"La Reforma Curricular en Relaciones Industriales", por Héctor Lucena
"Documento sobre la Fundación de la Escuela de Ciencias Sociales: El Surgir de una Escuela", por el Dr. Aristides Calvani
"Crónica Laboral Documentada: Junio 1992 a Mayo 1993", por José Ignacio Urquijo y Josué Bonilla García
"Estadísticas Socio-Económicas y Laborales", por Aurora Brito Querales
"Bibliografía sobre el Estudio y Enseñanza de las Relaciones Industriales (Utilizada por la Comisión de la Reforma del Pensum de Relaciones Industriales)".

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº 30

- "El 75º Aniversario de la O.I.T.". Editorial. Josué Bonilla García.
"Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización: un debate ¿Interesante o Interesado?", Humberto Villasmil.
"El Gremio de Artesanos y el Imaginario Colectivo de una Pensamiento Político-Económico", José Edgardo Salerno.
"Los Conflictos Colectivos de Trabajo entre 1936 y 1947", Aracelis Tortolero
"Sida y Derecho Laboral", Oscar Ermida Uriarte
"Estrategias de Compensación Compatibles con el Caos", Robert Greene
"Creatividad en los Equipos de Trabajo: Un requisito para el éxito en la Reingeniería de Procesos de Negocios", Cristóbal Parra Pocaterra.
"Crónica Laboral Documentada", José I. Urquijo y Josué Bonilla G.
"Estadísticas Socio-Económicas y Laborales", Aurora Brito Q.

SERIE CUADERNOS UNIVERSITARIOS
(publicada por el Departamento de Estudios Laborales)

Serie Relaciones Laborales
CUADERNO UNIVERSITARIO Nº 1
"El Movimiento Obrero Venezolano", 1988 por José Ignacio Urquijo

Serie Relaciones Industriales
CUADERNO UNIVERSITARIO Nº 1
"La Gerencia de Relaciones Industriales (Departmentalización)", 1989, UCAB, por José Ignacio Urquijo

CUADERNO UNIVERSITARIO Nº 2
"Elaboración de Escalas Salariales en la Hoja Electrónica de Cálculo y las Posibilidades de Simulación", 1990, UCAB-UCAT, por José Ignacio Urquijo (Se ha editado 3 veces)

CUADERNO UNIVERSITARIO Nº 3
"Un Estudio sobre el Perfil de los Cuadros Medios a Nivel Supervisor", 1992, UCAB-UCAT, por Dayana Mujica y Susana Recover.

CUADERNO UNIVERSITARIO Nº 4
"Evolución de las Escalas de Sueldos de la Administración Pública de Venezuela (1958-1993)", 1993, UCAB-OCP, por José Ignacio Urquijo y Aurora Brito Querales

CUADERNO UNIVERSITARIO Nº 5
"Lectura Crítica de El Industrialismo y el Hombre Industrial", 1994, IIES-UCAB, por José Ignacio Urquijo.

ESTE LIBRO SE TERMINO DE IMPRIMIR
EN EL MES DE NOVIEMBRE DE MIL
NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO
EN LAS PRENSAS VENEZOLANAS
DE EDITORIAL ARTE, EN LA
CIUDAD DE CARACAS