REVISTA sobre RELACIONES INDUSTRIALES y LABORALES

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO CARACAS / VENEZUELA

EDITORIAL

RESPONSABILIDAD EN EL MERCADO UNA DISCUSIÓN DE ÉTICA ECONÓMICA.

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA EN AMÉRICA LATINA

EMPLEO, DEMOCRACIA Y RELACIONES DE TRABAĴO EN AMÉRICA LATINA

LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN VENEZUELA ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS RELACIONES LABORALES

CONGRESO MUNDIAL DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

XI CONGRESO MUNDIAL DE LA AIRT

CRÓNICA LABORAL DOCUMENTADA

ACUERDO SOBRE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL

ESTADÍSTICA

34

Enero / Diciembre de 1998

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Director

José I. Urquijo S.J.

Comité Directivo

José I. Urquijo S.J. Aurora Brito Querales Josué Bonilla Gabriela Santana

Consejo Consultivo

Adriana Mendoza (Relac. Industr.)
Fernando Parra Aranguren (Abogado)
José Rafael Tinoco (Abogado)
Gabriel Bidegain (Sociólogo y Demógrafo)
Manuel Urriza (Abogado)
Eduardo Ortíz (Economista)
Isaías Barnola (Abogado)
Ingrid Ochoa de Pérez (Relac. Industr.)
Aldo Fabricatore (Relac. Industr.)
Elba Rísquez (Relac. Industr.)
Nicasio Cova (Relac. Industr.)
Arturo Mengual (Relac. Industr.)
César Olarte (Sindicalista)
Rafael Castañeda (Sindicalista)

Colaboran en este número

Raúl González
Consuelo Iranzo
Francisco Iturraspe
Héctor Lucena
José I. Urquijo
Gabriela Santana
Aurora Brito Querales
Josué Bonilla García

Publicación Anual

Dirección: José I. Urquijo jurquijo@ucab.edu.ve UCAB/Revista sobre

Relaciones Industriales y Laborales

Apartado 20332

Urbanización La Vega de Montalbán

Caracas/Venezuela Telf. (058) (02) 4074175 FAX: (058) (02) 4074352

ISSN: 0798-19x

Revisión de textos: Gabriela Santana

Depósito Legal, pp-79-0123

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Grupo de Arbitros con que contará la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (A partir de 1999)

P. José del Rey Fajardo (UCAT) Andrés Eloy León (ULA y UCAT) Humberto Villasmil (UCV y UCAT) César Carballo (UCAB) Yovani Castro Nieto (UCAT) Edda Samudio (ULA) Dionisio Aranzadi (U. de Deusto, España) José Luis Alemán (U. de Santiago de los Caballeros, Santo Domingo) Héctor Lucena (UC) Chi-Yi Chen (UCAB) José I. Arrieta (UCV, UC y UCAB) Carlos Navarro (UCAB y CTV) Carlos Otaño (UCAB y FEDECAM) Wagner Suárez (U. Gregoriana, Italia) Ricardo Herrero Velarde (Laboratorio Educativo, España) Consuelo Iranzo (CENDES) Francisco Iturraspe (UCV) Mireya Rodríguez (USB)

(Sólamente tres de estas personas no han enviado su confirmación)

REVISTA DE INVESTIGACIONES sobre RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Órgano del Departamento de Estudios Laborales Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. IIES-UCAB

	Caracas, enero - diciembre, 1998			
	TEMARIO	,		
5	PRESENTACIÓN	. 5		
9	ESTUDIOS			
	RESPONSABILIDAD EN EL MERCADO UNA DISCUSIÓN DE ÉTICA ECONÓMICA, por Raúl González	11		
	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA EN AMÉRICA LATINA por Consuelo Iranzo	51		
	EMPLEO, DEMOCRACIA Y RELACIONES DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA por Francisco Iturraspe	77		
10	OS COMUNICACIONES			
	LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN VENEZUELA ¿HACIA DÓNDE VAMOS? Por Héctor Lucena	105		
	EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS RELACIONES LABORALES por José I. Urquijo	117		

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

	CONGRESO MUNDIAL DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS por Josué Bonilla	131
	XI CONGRESO MUNDIAL DE LA AIRT por Héctor Lucena	141
147	CRÓNICA LABORAL	
	CRÓNICA LABORAL DOCUMENTADA JUNIO 1997 A JULIO 1998 por Gabriela Santana y José I. Urquijo	149
255	DOCUMENTOS	
	ACUERDO SOBRE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL	257
263	ESTADISTICAS	
	SECCIÓN DE ESTADISTICA SOCIO-ECÓNOMICA Y LABORAL por Aurora Brito Ouerales	263

PRESENTACIÓN



Siguiendo la política general del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, a partir de ahora, la revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, manteniendo básicamente su estructura original, va a presentar dos cambios importantes que esperamos contribuirán a mejorar su alcance, así como su nivel científico y académico. En primer lugar, se va a constituir formalmente como Revista Arbitrada. La lista de las personas que conformarán la Comisión de Arbitraje serán presentadas en las páginas introductorias de este número, todas ellas están estrechamente ligadas al ámbito universitario y son bien conocidas y apreciadas en el campo de las relaciones laborales, el derecho y la sociología del trabajo. En segundo lugar, cada uno de los trabajos presentados en la Sección Estudios, vendrán precedidos por un Sumario, en inglés y en castellano.

En la PRESENTACIÓN de este número de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, pasaremos revista a los contenidos de los estudios, comunicaciones, vida laboral documentada y otras secciones que constituyen el contenido tradicional de nuestra revista. Mantenemos como política ocuparnos principalmente de temas laborales de Venezuela e Iberoamérica aun cuando eventualmente abordamos también la problemática de las relaciones de trabajo en los Estados Unidos, Europa y otras partes del mundo.

La Sección ESTUDIOS se inicia con un trabajo de Raúl González sobre una discusión de ética económica. Se intenta realizar un análisis ético de la decisión de mercado a partir del sistema de relaciones humanas en el que el operador se inserta necesariamente al participar en un mercado. El trabajo comienza con una descripción de la relación de mercado y de las lógicas económicas a que da lugar, en tanto que relaciones humanas; prosigue analizando algunas limitaciones éticas, de la relación de mercado y sus derivadas, la competencia y la publicidad; y concluye sugiriendo la necesidad de un enriquecimiento de los factores tomados en cuenta en la decisión de mercado, como medio para responder éticamente a la complejidad de relaciones humanas en que uno se ve envuelto al operar en los mercados.

Un segundo estudio, llevado a cabo por Consuelo Iranzo, lleva por título "Estrategias de Gestión de la Mano de Obra en América Latina", Se trata de una Ponencia que recoge las características fundamentales de las estrategias de gestión de la mano de obra en América Latina a la luz de los procesos de modernización organizativa. Los países considerados en el análisis fueron los tres más grandes (Brasil, México y Argentina) y tres de los medianos (Colombia, Chile y Venezuela), utilizando como fuentes estudios previos realizados por expertos en sus respectivos países. A partir de deslindar tres fases sucesivas en los procesos de modernización, más o menos comunes en los países analizados, se intenta identificar sus principales fuerzas motoras y sus rasgos más resaltantes con el objetivo de extraer elementos que permitan enriquecer la discusión acerca del carácter de las transformaciones organizativas que han tenido lugar en nuestro continente en las últimas dos décadas.

Un tercer estudio, elaborado por el Pfr. Francisco Iturraspe bajo el titulo "Empleo, Democracia y Relaciones de Trabajo en América Latina", recoge una serie de reflexiones del autor sobre las políticas de empleo y su impacto en el mercado de trabajo en Iberoamérica. Se comienza con algunas consideraciones teóricas sobre las relaciones de trabajo y la crisis de empleo en las modernas democracias, para pasar luego a los planteos de las políticas de empleo que conviene seguir en especial para obviar la problemática del desempleo. Se pasa luego a reflexionar sobre el actual fenómeno de la mundialización de la economía, preguntándose hacia donde van los grandes actores de las

relaciones laborales, el estado, las empresas y los gobiernos. Finaliza el estudio analizando algunas experiencias y programas de empleo, y señalando como alternativa de futuro el camino del pleno empleo productivo.

En la sección COMUNICACIONES, se presenta, un trabajo del Pfr. Héctor Lucena sobre "Los Cambios en las Relaciones Industriales en Venezuela", que revisa el marco regulatorio, la dinámica del sistema, los cambios de la dinámica de sus actores principales, la emergencia de nuevos protagonistas, etc., para concluir pregúntándose ¿hacia dónde vamos? Un segundo trabajo, del Pfr. José I. Urquijo, estudia la evolución de las relaciones laborales, desde una perspectiva histórico-sistémica, distinguiendo cuatro etapas fundamentales: la del afianzamiento del sistema fabril, la de la racionalización del trabajo, la del estado de bienestar social y la de la telemática y las tecnologías punta.

En esta misma sección, el Pfr. Josué Bonilla García ofrece una breve descripción de las actividades, organización y contenido programático, del Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos, celebrado en Caracas, en el mes de julio de 1998; en tanto que el Pfr. Héctor Lucena lo hace, de igual forma, sobre el XI Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, celebrado en Bolonia el mes de septiembre de 1998.

En la Sección de la CRÓNICA LABORAL DOCUMENTADA, se reanuda el recuento de los acontecimientos socio-laborales más resaltantes, ocurridos en el país, durante el período comprendido entre el mes de julio de 1997 y el mes de junio de 1998. El período de 1997 se caracteriza por las constantes tensiones generadas por las profundas reformas planteadas en la normativa laboral. El primer semestre del año 1998, destaca por la instalación y la actividad llevada a cabo por la Comisión Tripartita.

En la sección DOCUMENTOS, publicamos el ACUERDO SOBRE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL (ADIC), que se firmó con ocasión de la Instalación del Congreso Internacional sobre "Relaciones

de Trabajo y Seguridad Social: Tendencias y Desafios", el 25 de octubre de 1998, en el Salón Río Manzanares del Hotel Gran Meliá Caracas, en el marco de un homenaje al ciudadano Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera. Con este acuerdo se pretende institucionalizar el Tripartismo.

La sección de ESTADÍSTICA SOCIO-ECONÓMICA pretende suministrar, a los investigadores del campo de las relaciones industriales y a otros lectores de disciplinas afines, una información estadística, debidamente procesada, sobre cuestiones referentes al mundo del trabajo, tales como indicadores de la población económicamente activa e inactiva, etc.

En este número hemos omitido la sección de BIBLIOGRAFÍA vía Internet, ya que muchas de las direcciones que habíamos recogido hasta el presente acusan cambios en los servidores y no son por tanto confiables. Estamos preparando una puesta al día de estas direcciones web, con el fin de incluirlas en el próximo número de la Revista, con la cual cumpliremos veinte años de existencia.

Estudios

RESPONSABILIDAD EN EL MERCADO UNA DISCUSIÓN DE ÉTICA ECONÓMICA

Raúl González Fabre, S.I.*

Resumen del Contenido

Se intenta en este trabajo realizar un análisis ético de la decisión de mercado a partir del sistema de relaciones humanas en el que el operador se inserta necesariamente al participar en un mercado. El artículo comienza con una descripción de la relación de mercado y de las lógicas económicas a que da lugar, en tanto que relaciones humanas. Prosigue analizando algunas limitaciones éticas, de la relación de mercado y sus derivadas, la competencia y la publicidad. Concluye sugiriendo la necesidad de un enriquecimiento de los factores tomados en cuenta en la decisión de mercado, como medio para responder éticamente a la complejidad de relaciones humanas en que uno se ve envuelto al operar en los mercados.

Summary of Content

This work is an attempt to carry out an ethical analysis of market decisions in function of the system of human relations in which the operator becomes necessarily involved when he participates in the market. The article begins with a description of the relation of the market and of its economic realities. Its continues to analyze some ethical limitations in relation to the market and its derivatives, competition and advertising. It concludes by suggesting the necessity of an enrichment of the factors that are taken into account in the market decisions, as a way of responding ethically to the complexity of human relations in which one becomes involved when operating in the markets.

* Rául González Fabre es Ingeniero Civil (UCAB, Caracas, 1987), Ingeniero Industrial (UNED, Madrid, 1991) y Doctor en Filosofía (USB, Caracas, 1997). Actualmente se desempeña como Director de la Escuela de Filosofía de la Universidad Católica Andrés Bello.

RESPONSABILIDAD EN EL MERCADO. UNA DISCUSIÓN DE ÉTICA ECONÓMICA

Raúl González Fabre, S.I.

SUMARIO: INTRODUCCION. I.-LA RELACION PERSONAL DE MERCADO. II.-LA CUESTIÓN ÉTICA EN LA RELACIÓN DE MERCADO. III.-LA ÍNDOLE PROPIA DE LA RELACIÓN DE MERCADO. IV.-LA LÓGICA ECONÓMICA PRIMORDIAL. V.-LOS LÍMITES DE LA LIBRE COOPERACIÓN EN EL MERCADO. VI.-LA CUESTIÓN DE LA COMPETENCIA. VII.-EL MERCADO Y LA SOCIEDAD POLÍTICA. VIII.-EFECTOS NO INTENCIONALES SOBRE TERCEROS. IX.-CONCLUSIÓN: HACIA UNA ÉTICA DE LA DECISIÓN RESPONSABLE EN EL MERCADO.

INTRODUCCION

La relación de mercado parece haberse convertido en el "módulo", la unidad elemental de construcción de la universalidad en nuestros días. Como consecuencia, la lógica económica parece estar en trance de constituir el soplo vital del mundo, la racionalidad a la que toda sociedad y toda persona debe plegarse para ir con los tiempos y no quedar al margen de la historia.

Este es un resultado de lo que se ha dado en llamar la globalización. Resultaba inevitable que una vez descubiertos los grandes trazos del mapamundi hace unos cinco siglos, los contactos se incrementaran y con ellos la influencia mutua y desigual entre las culturas. El progreso técnico de los medios disponibles para el contacto aceleró este proceso desde hace un siglo más o menos, cuando aparecieron las primeras manifestaciones de la aeronáutica, la telegrafía y la radiotransmisión. El tiempo que imponía la distancia era vencido a favor de formas cuasi-instantáneas de relación. Y con el tiempo, se reducía también el "costo transaccional": cada vez resultaba más barato, y por tanto más accesible, entrar en contacto con quienes están lejos, sea cual fuere la índole y la intención del contacto.

Si atendemos a la historia de este siglo, notamos que la globalización pudo haber continuado por diversos rumbos, dependiendo del tipo de relación fundamental que determinara la configuración del mundo nuevo. Pudo haber sido la conquista colonial, pero no lo fue. Al contrario, la Segunda Guerra Mundial, que involucró soldados de los cinco continentes en escenarios bélicos de cuatro de ellos, tuvo como consecuencias inmediatas la independencia de algunas posesiones británicas como la India, y pocos años después la descolonización general.

Se intentó otra figura de globalización a lo largo de este siglo: la revolución mundial. Entendida primero como revolución social en países como Rusia o China, después como fundación en Europa de un bloque de naciones industrializadas sobre bases distintas al capitalismo, y por fin como liberación de los pueblos del Tercer Mundo frente al imperialismo neocolonial, esta figura de globalización de índole principalmente política tampoco alcanzó el éxito histórico que reclamaba. La razón de universalidad que el marxismo creía haber encontrado en la dialéctica de la dominación-liberación, concluyó en realidades insostenibles de tiranía burocrática e imperial.

No son pues ni Adolf Hitler ni Vladimir Lenin las figuras en que ha venido a personificarse la globalización, sino en sujetos como George Soros, el conocido especulador financiero, Billy Gates, el magnate de Microsoft, o Ted Turner, el amo del imperio comunicacional Time-Warner-CNN. La relación elemental por excelencia de la globalización a la que asistimos no es la imposición por las armas de una voluntad de predominio, ni la solidaridad revolucionaria del oprimido que se levanta contra sus opresores, sino la compra-venta en mercados de competencia global.

No se trata de un accidente de la historia, sino que esta situación se explica por la simplicidad y economía transaccional de la relación de mercado. El mercado hace posible la cooperación entre sujetos que nunca se conocerán y nada saben de sus respectivos proyectos existenciales. Tal cooperación ocurre a través del sistema de los precios, que expresa las preferencias sociales y reduce a número los delicados matices de las culturas. Calidades de los deseos y cantidades de recursos se hacen conmensurables por la reducción de todo a precio. Otras relaciones de cooperación requieren posiblemente un largo diálogo y un esfuerzo fatigoso de comprensión mutua. No es así con los mercados. En ellos bien se puede reducir el conocimiento del otro como ser social al conocimiento de su mercado, esto es, de las ofertas y demandas de bienes, servicios y dinero en su sociedad. Y el conocimiento personal resulta por lo general del todo innecesario. Con montura tan liviana, se entiende que esta cabalgadura esté ganando la carrera por el puesto de figura clave de la globalización a las Naciones Unidas, a la internacional de los trabajadores, al ecumenismo religioso, al esperanto, a los movimientos alternativos y a los intercambios culturales diversos...

Una consecuencia de este hecho es que las debilidades de la relación de mercado como relación humana amenazan con volverse enfermedades crónicas del mundo contemporáneo. Si el homo oeconomicus liberal de la sociedad democrática de consumo se quiere el último hombre, y la red de los mercados globales pretende constituirse en la definitiva figura de universalidad, entonces al volver la mirada sobre la consistencia ética de la relación de mercado comprenderemos mejor qué mundo nos espera al deponer la intervención de la conciencia humana en favor de alguna versión de la "mano invisible".

En las páginas que siguen pretendemos precisamente explorar la relación de mercado desde el punto de vista ético. Para ello vamos a ocuparnos en primer lugar de la relación misma y su densidad moral. En un segundo momento, consideraremos problemas que se emergen de los límites éticos de esa relación y de algunas de sus derivadas (tales como la relación de competencia o la publicitaria). Por último, concluiremos con algunas consideraciones sobre la eticidad en el mercado.

I.-LA RELACIÓN PERSONAL DE MERCADO

Cuando entramos a operar en un mercado, con ello nos introducimos en una red compleja de relaciones con otras personas.

Hay una relación, en principio voluntaria y cooperativa, con la contraparte en la transacción; y otra relación, en principio de concurrencia e impuesta por el mercado, con los competidores. Junto con estas relaciones más evidentes, en cualquier participación en un mercado nos relacionamos también con terceras personas que son afectadas por nuestra transacción. En algunos casos estos terceros tienen la posibilidad de hacer oir su voz a través de los marcos institucionales; en muchos otros casos carecen de esa posibilidad.

Las relaciones de mercado son esencialmente relaciones entre personas que transcurren a través de constelaciones complejas de señales de índole diversa: los signos económicos que constituyen el sistema de los precios; las leyes, decisiones administrativas y costumbres que marcan las fronteras de lo socialmente aceptable; las variables naturales y culturales que permiten hacer previsiones sobre el estado futuro de la oferta y de la demanda; las expectativas sobre la evolución del mercado fundadas en todo lo anterior y en las expectativas sobre las expectativas...

Contando hasta donde le sea posible con todos estos datos, el operador en el mercado intenta llevar adelante un proyecto de índole fundamentalmente económica: cambiar su trabajo por dinero, asegurar una cierta disponibilidad de medios para su futuro, obtener una ganancia a partir de capitales propios o ajenos, adquirir algo que necesita o simplemente desea, ya para consumir o para producir y vender a su vez...

Aunque la intención primera de nuestro hombre en el mercado esté organizada en torno a un proyecto económico, no puede evitar haberse puesto en relación con otras personas por razón de ese propósito. Quiéralo o no, esté más o menos consciente de ello, incluso el operador más modesto en un mercado va a definir con su acción algo de la calidad de sus relaciones con los demás.

Por otra parte, su proyecto económico forma parte necesariamente de una trayectoria personal de realización humana. Aunque a primera vista parezca que se trata meramente de obtener la colaboración de los demás, los medios para un fin exterior a la operación mercantil misma, ciertamente ésta es lugar ella misma de realización o de destrucción personal. No se deja de ser persona para participar en el mercado. Más aún, en la medida en que la actuación mercantil se vuelva profesión, cobrará la interioridad respecto a nuestra existencia que tiene aquello a lo que dedicamos el grueso de nuestro tiempo y de nuestras fuerzas.

Y si en el mercado está en juego una parte significativa de la calidad de nuestras relaciones y de nuestra acción personal, entonces allí se va a definir algo de nosotros mismos.

II.-LA CUESTIÓN ÉTICA EN LA RELACIÓN DE MERCADO

Así entramos en el núcleo mismo de la cuestión ética, que trata de la apropiación del bien a través de la acción humana.

Hay un primer nivel en que la operación en el mercado se relaciona con el bien de manera evidente: se trata de la apropiación de bienes materiales, de fuerza de trabajo o de dinero, símbolo social de intercambio de los dos anteriores. Cuando llevamos adelante un proyecto económico, éste es el tipo de bienes que pretendemos apropiarnos de primera intención. El valor de estos bienes no debe minusvalorarse nunca: todo proyecto de realización personal necesita de ellos, y su carencia constituye precisamente la limitación existencial más importante para dos tercios de la humanidad.

Sin embargo, los bienes materiales no son sino un primer estadio, el más exterior, de la apropiación humana del bien. Más adentro de la existencia personal del hombre se encuentra lo que podríamos llamar el bien-estar: estar bien, ese equilibrio corporal, psicológico y social en que sentimos que la vida marcha y tenemos oportunidad de desplegar nuestras fuerzas en orden a la realización personal. Tal como lo concebiremos aquí, el bienestar no es sinónimo de un cierto reparto social de bienes materiales, sino que va más allá y es esencialmente diferente a la posesión de bienes. Es cierto que no hay bienestar posible en la pobreza severa, pero la brecha entre lo que poseemos y lo que deseamos puede constituir un factor de malestar que desequilibre la existencia, sin correlación especial con poseer mucho o poco en términos absolutos. La tensión por cerrar esa brecha puede conducir a estilos de vida insanos, que lo serán más todavía si la brecha no puede cerrarse porque es siempre reabierta por una ambición enfermiza. A esto lo llamaban los clásicos la avaricia, de la cual pueden encontrarse versiones actualizadas en la hybris de poder económico que anima a algunos actores en los mercados contemporáneos.

Adentrándonos más en la existencia personal, todavía encontramos un tercer nivel de apropiación del bien: llegar a ser buenos. Nuestra existencia permanece abierta a lo que decidamos hacer de nosotros mismos, y lo está irremisiblemente. Nadie puede evitar que con sus acciones más personales, aquellas que realiza a partir de decisiones deliberadas y libres, está definiendo su manera de ser hasta un grado de profundidad más allá de la posesión de bienes exteriores o del mero bienestar. Una cosa es tener mucho o poco; otra diferente es estar mejor o peor en un momento dado; una tercera, de entidad muy distinta, es ser uno mismo honesto o deshonesto, por ejemplo.

Los clásicos describían este tercer nivel de apropiación del bien como formación de hábitos que inclinan a la persona a hacer el bien (virtudes) o el mal (vicios) de manera fácil y como espontánea. Tales hábitos se adquieren a través de la acción propiamente humana, la que no es un mero reflejo o un automatismo, y de la decisión consciente y libre que la precede. Quien actúa en sus relaciones buscando consistentemente la justicia, por ejemplo, acabará por hacerse él mismo justo. No

sólo sus actos serán justos, sino que los realizará cada vez de una manera más intuitiva, con menos obstáculos interiores, con más facilidad para sacrificar bienes materiales, bienestar u oportunidades para obtenerlos, si es necesario con tal de no hacer injusticia a otros.

Habíamos dicho arriba que las relaciones de mercado son relaciones entre personas con un proyecto económico, en las que se toman decisiones con base en sistemas complejos de señales. Desde el momento en que hay un proyecto humano de por medio, sabemos que se juega no sólo la posesión de bienes, sino también el bienestar y el ser bueno de la persona. Desde el momento en que las decisiones se toman con intervención de una racionalidad sofisticada, habrá que descartar que se trate de reflejos o de automatismos inconscientes. Y desde el momento en que nuestras decisiones afectan a otros directa o indirectamente, de manera intencional o como efecto secundario no deseado, es claro que la consideración de la suerte de ellos en su relación con nosotros constituirá un lugar de nuestra definición como personas.

La pregunta ética se puede formular entonces de esta manera: qué hacemos de los demás y de nosotros mismos en las relaciones de mercado. Como se notará, la clave de la cuestión no está en buscar un sistema de reglas imperativas (como un código deontológico o una legislación) que señale el marco de lo legítimo, dentro del cual podamos volvernos a desentender de la cuestión ética en sí misma. Al revés, la única respuesta posible consiste en una mejor intelección de la relación de mercado, que ayude a comprender lo que está en juego donde parece a primera vista que sólo se juega dinero. Tener en cuenta o desestimar los demás factores relevantes en cada situación concreta, constituye una carga de responsabilidad de la que nadie puede liberar a cada operador en el mercado.

III.-LA ÍNDOLE PROPIA DE LA RELACIÓN DE MERCADO

La relación característica de mercado acontece entre dos operadores que desean intercambiar los bienes que respectivamente poseen, sobre una base de conveniencia mutua. Fuera del trueque, podemos pensar en esos operadores como un comprador y un vendedor, no necesariamente individuos, pero sí presentes en el mercado como una sola unidad de decisión.

Comprador y vendedor se aproximan por la necesidad, sentida por ambos, de la ayuda del otro para realizar sus proyectos existenciales, aquellos con los que cada cual persigue en último término la felicidad. La relación de mercado constituye una forma particular de obtener colaboración de otros para los propios proyectos: no se apoya en el uso de la fuerza ni en otras formas explícitas de coacción, pero tampoco llama a la generosidad del otro. Por el contrario, respeta la libertad de la contraparte para decidir si desea o no entablar la transacción en determinados términos, al mismo tiempo que apela a su conveniencia como motivación para entablarla en los términos deseados por uno. En el momento de cerrar el contrato, ocurre un encuentro

de dos libertades que sienten a la vez que están ganando sobre su situación anterior. La relación de mercado típica es un juego gana-gana; de ahí deriva buena parte de su expansividad histórica.

Tomada desde otro punto de vista, la relación de mercado es abstracta: los participantes en ella son considerados por los demás según sus posiciones de mercado (como demandantes y oferentes), sin necesidad de hacerse cargo de otras circunstancias personales. En efecto, la decisión sobre qué reloj compraré la tomo paseando por las calles del centro, comparando calidades y precios en diversas tiendas. Para tomarla no preciso conocer ninguna otra circunstancia de quién me vende el reloj, sino qué me quiere vender y a qué precio. Por supuesto, convendrá también que tenga idea de la estabilidad de su firma para asegurarme de que vende marcas genuinas y de que responde por la garantía, pero todo esto forma parte del "qué me está vendiendo". Si voy a quedar satisfecho de mi compra, bastará con que lo adquirido corresponda efectivamente a lo que se me ofreció, y con que el precio sea competitivo respecto a lo que puede encontrarse en el ámbito razonablemente a mi alcance (el mercado cuyos precios puedo conocer sin incurrir en costos de información desproporcionados). Toda otra circunstancia acerca del vendedor, del fabricante, de la cadena de personas que trae el reloj hasta mí, me resulta en principio de conocimiento innecesario para cerrar la compra de manera libre y conveniente.

Y puesto que esto es así, la relación de mercado resulta una manera especialmente económica de conseguir la colaboración de otros, desde el punto de vista de los costos de información y de transacción. Si quisiera obtener el reloj apelando a la compasión generosa del otro, tendría que contarle la historia de mi necesidad y de mi impotencia para concurrir al mercado, y conseguir que él se hiciera cargo de esa historia. La relación dejaría entonces de ser abstracta, al complicarse con la comprensión de circunstancias personales. Si pretendiera que el Estado distribuya relojes a todos los menesterosos (o a todos los ciudadanos), tendría que obtener el apoyo político y de opinión suficiente, mostrando cómo ello es del interés común hasta el punto de hacer conveniente una ley de redistribución de los dichos aparatos. En ese caso la relación seguiría siendo abstracta, pero sin duda mucho más complicada. Nada compite en simplicidad y economía de esfuerzos con el procedimiento de comprar el reloj directamente al vendedor.

Puesto que la relación de mercado es en principio abstracta, con ello puede ser también anónima. Esto es, ya que no hay necesidad de que conozca las circunstancias personales de quien me ofrece o me demanda la mercancía, en muchos casos (sobre todo en los grandes mercados globales) ni siquiera conoceré su identidad. En último término, el encuentro personal para comprar el reloj se termina en el rostro de la vendedora que me lo muestra en la tienda; tal vez ni siquiera eso, si compro por catálogo. Fuera de ello, seguramente nunca sabré nada sobre todos aquellos cuyo trabajo o cuyos beneficios empresariales se me cobran en el precio. Y ésta es aún una relación muy personal, si la comparamos con la adquisición de acciones de una sociedad anónima a través de una red informática.

Claro está que la posibilidad de que la relación de mercado funcione de manera realmente abstracta, y rinda con ello sus frutos en materia de economía social de esfuerzos y de información, depende de una cierta confianza en la verdad de los términos de la transacción que se me ofrece. Esa confianza se construye a través del conocimiento previo de la conducta del operador en el mercado (si voy a comprar un aparato en que la marca sea relevante, me dirá algo a favor el carácter de "distribuidor autorizado" del vendedor; si se trata de un objeto cuya garantía de largo plazo importe, la estabilidad y acreditación del negocio en el ramo podrá inclinar mi decisión). En el fondo, la relación de mercado, como toda forma de colaboración, necesita apoyarse en la confianza mutua que garantiza el cumplimiento de lo que se ofrece. Sin esa confianza, el carácter abstracto que le hace producir sus mejores beneficios sociales empieza a disolverse conforme más investigaciones son precisas para asegurar que no estamos siendo defraudados.

En la operación normal de los mercados a los que la gente suele concurrir, el Estado y otras formas organizativas (como las asociaciones de consumidores, de trabajadores o de productores) contribuyen mucho a la construcción de la confianza. En principio el vendedor no necesita volverse un experto en calidad de la moneda, sino que acepta sin más que puesto que el billete que le entrego está en circulación, no será una excelente falsificación indetectable con su maquinita de rayos ultravioleta. De la misma manera, yo supongo que puesto que él ofrece una mercancía de manera pública y establecida, lo que ofrece corresponde a lo que dice ofrecer. El Estado, las asociaciones de productores o las de consumidores se ocuparán de perseguir el fraude; yo puedo descargarme de ello y confiar en instituciones abstractas, que corresponden bien a la índole de la relación de mercado misma.

Así pues, la relación de mercado constituye idealmente una relación abstracta de libre cooperación donde la concurrencia de voluntades de las partes ocurre por conveniencia individual de cada una de ellas, sobre un fondo de confianza mutua sobre los términos reales de la transacción, institucionalmente garantizado.

IV.-LA LÓGICA ECONÓMICA PRIMORDIAL

En el mercado se trata de obtener la colaboración de otros para el propio proyecto existencial, ofreciendo con ese fin la propia colaboración de manera de suscitar en la contraparte su acuerdo por conveniencia. Lo que pretendemos como resultado es entrar en posesión pacífica y socialmente aceptada de bienes materiales, sean efectivamente objetos o servicios, sea dinero u otros instrumentos financieros, o bien fuerza de trabajo para emplearla en operaciones ulteriores de producción.

Las posiciones en que se encuentran los diversos actores respecto a esos bienes serán muy diferentes según los casos: en un extremo podemos poner al especulador para el cual toda su acción en el mercado tiene por objetivo acrecentar sus activos financieros; en el otro extremo al consumidor final que en cuanto tal pretende

satisfacer una necesidad o meramente un deseo sentido. En el primer caso, la mercancía constituye un medio para el incremento de un poder financiero; en el segundo caso deviene el fin que se quiere obtener, no ya para intercambiar sino para usar de manera terminal. Entre ambos extremos encontramos toda una gradación continua que pasa por las diversas modalidades de intención de empresarios y trabajadores.

Lo que hay de común en todas estas situaciones es que el impulso para concurrir al mercado viene generado por la escasez social de los bienes que se transan. Tal escasez tiene origen natural en muchos casos: la limitación de los recursos ofrecidos por la naturaleza sin necesidad de trabajo humano. En otros casos, el origen inmediato de la escasez debe buscarse más bien en los arreglos sociales con que se trata de superar esas limitaciones naturales. Así, la economía de mercado se basa en la propiedad privada, por la que el propietario saca de la libre disponibilidad de los demás los bienes que posee.

Pero, en el fondo, el carácter físico de nuestra existencia subyace siempre a la experiencia de la escasez, incluso cuando a primera vista el factor originante sea social. Somos cuerpo: mientras nuestra capacidad de proyectar parece no tener límite, sí lo tiene el esfuerzo que cada cual puede desplegar para realizar su proyecto. Desde luego, siempre cabe la posibilidad de expandir la capacidad de adquisición de bienes invirtiendo parte de nuestro esfuerzo en organizarnos, procurarnos herramientas, alienar trabajo de otros, etc., pero aun el resultado de nuestros mejores (o nuestros peores) esfuerzos seguirá siendo esencialmente limitado. Y con ello, surge formalmente la necesidad de elegir entre unos y otros proyectos concretos, entre unos y otros usos del tiempo y las energías.

Hallamos entonces que las propias fuerzas son el primer recurso escaso en relación a lo que podemos desear, y que su administración no constituye sólo un problema técnico de optimización, sino también un problema de elección entre alternativas. Si llamamos actividad económica a la que el hombre despliega para procurarse y administrar los bienes escasos que precisa para sus proyectos, quedamos entonces aquí ante una verdadera economía de la propia capacidad de esfuerzo, de las fuerzas vitales. Cuando éstas se han comprometido en algo hasta su máximo, ya no podrán comprometerse más, en virtud de su carácter físico signado por la corporalidad. A esa economía de las fuerzas personales la llamaremos "primordial", porque en ella se encuentra una raíz formal de la economía política.

Todos los bienes que se transan en los mercados pueden comprenderse como formas de trabajo humano: trabajo objetivado o actualizado en el caso de los bienes físicos; trabajo actual en el caso de la fuerza de trabajo o de los servicios personales; trabajo potencial o capacidad de suscitar trabajo, en el caso del dinero y de otros activos financieros. Y así la transacción mercantil se encuentra sometida a la lógica económica primordial con que administramos nuestras fuerzas. Dentro de una relación abstracta como la de mercado, la lógica de la economía primordial nos llevará a dar a cambio de lo que precisamos únicamente lo mínimo para que el otro acepte la transacción. Si no se toman en cuenta más datos que los estrictamente

necesarios para establecer el contrato, hacer otra cosa sería un desperdicio insensato del propio esfuerzo.

Recibir el máximo dando el mínimo a cambio. Esta lógica, "egoísta" y sin embargo más fundada en rasgos básicos de la existencia humana que en opciones morales de las personas o de las culturas, imprime mucho de su ritmo y de su forma de ser a los mercados. La encontramos pugnando por determinar los términos de las relaciones a todo lo ancho de la compleja red de interconexiones, deseadas o forzosas, conscientes o ignoradas, en que participamos al hacernos presentes en un mercado. Su fuerza no puede negarse; su razón de ser, tampoco: efectivamente, en ella se expresa un condicionamiento esencial de la existencia humana.

Si fuéramos a considerar los mercados como unívocamente regidos por esta lógica, de la misma manera que Newton pensó el sistema de los cuerpos físicos regido por una sola ley universal de gravitación, nos quedaría abierto sólo el estudio de las concatenaciones necesarias de fenómenos sociales a que una racionalidad tal da lugar. Una sola lógica de las decisiones en el mercado operando de manera cerrada, produciría efectivamente una legalidad estricta, matematizable.

Sin embargo, el sistema de los mercados no es isomorfo al de los cuerpos físicos. Se trata aquí de decisiones personales sobre relaciones personales, todo lo abstractas que se quiera, pero personales. Decisiones en las cuales los operadores deben responder ante otros y ante sí mismos de lo que están haciendo de los otros y de sí mismos en la relación; algo que un cuerpo meramente físico no puede hacer y que una persona humana no puede no hacer.

La lógica de la economía primordial estará siempre ahí, presionando sólidamente fundada en las limitaciones humanas derivadas de la corporalidad, apalancada en el carácter en principio abstracto de las relaciones de mercado. Pero siempre cabrá la posibilidad de separarse de ella para tomar decisiones más complejas, que involucren más factores y expresen preferencias no sólo sobre cantidades de bienes poseídos sino también sobre calidades de relación con los demás en torno a la posesión de esos bienes. La lógica económica primordial puede quererse determinante de la vida de los mercados, pero sólo lo será si se le deja serlo. Y esto es ya asunto de una opción ética de las personas y de las culturas.

V.-LOS LÍMITES DE LA LIBRE COOPERACIÓN EN EL MERCADO

En la relación de mercado hay una presunción de libertad de las partes, que permite precisamente a cada uno descargarse de responsabilidad moral sobre lo que acontezca al otro en la transacción, sin que por ello la relación deje de ser cooperativa. Dicho con pocas palabras, si el otro acepta determinados términos de transacción, debe ser porque le conviene; de su conveniencia cuida él y de la mía cuido yo. La concurrencia de voluntades libres en el contrato convierte a la relación de mercado en abstracta sin que por ello deje de constituir una forma de cooperación social entre unidades individuales de decisión.

Y si encontramos cooperación en libertad, con ello parece que hemos justificado la relación de mercado desde el punto de vista ético. Para comprender mejor cómo se concreta en el mercado la cuestión ética, hará falta indagar en los límites de esa cooperación libre. Los clásicos reconocían algunos factores contrarios a la voluntariedad de las elecciones: básicamente la violencia y la coacción, que podemos tomar juntas, la ignorancia y la necesidad. Cuando alguno de estos factores se encuentre presente, debe presumirse que la libertad de las decisiones de mercado está comprometida, y con ella el carácter genuinamente cooperativo de la relación.

La coacción y la amenaza

Bajo violencia o coacción directa uno puede verse obligado a aceptar un expolio disfrazado de contrato mercantil. Este fenómeno lo encontramos más extendido de lo que se piensa (particularmente cuando se conciben los mercados como modelo ideal más que como fenómeno real, algo a lo que el análisis neoclásico nos ha habituado). Puede tratarse de la amenaza directa de violencia en caso de no aceptar unos determinados términos de transacción (ya sea la amenaza militar de los Estados, ya la violencia desencadenada por actores privados como una "mafia"); puede tratarse de la práctica, algo más sutil, de la vinculación de unos contratos con otros, ya sean mercantiles o políticos, de manera que no se nos vende lo que deseamos si no compramos además otra cosa, o de manera que un gobierno fuerte no ofrece respaldo a otro más débil si no obtiene además de contrapartidas políticas concesiones para las empresas nacionales...

Los mercados reales distan mucho de ser el terreno homogéneo para decisiones fundadas en precios que algunos teóricos sueñan. En realidad, las relaciones económicas internacionales se establecen a menudo dentro de marcos que recuerdan al mercantilismo rampante del siglo XVII o del XIX: el poder político-militar de los Estados nacionales puesto al servicio de los hombres de negocios del país. Y en muchos casos, pensemos en la Rusia de nuestros días o, si se quiere algo más generalizado, en el modo de operar de los traficantes en drogas o en armas, la violencia o la amenaza directas pueden constituir hechos cotidianos dentro del mercado.

Desde el punto de vista ético, sin embargo, estas relaciones no dejan mucho que dudar: si la libre voluntariedad constituía la base sobre la cual podíamos descargarnos en el mercado de la responsabilidad que tomamos por el otro en cualquier relación entre personas, tan pronto como la libertad empieza a desaparecer bajo el empuje de la coacción de una de las partes, la relación se desnaturaliza y se convierte en abuso. Aunque en ella haya por lo mismo mayor ganancia en bienes materiales, el operador injusto se hace malo a sí mismo, y verá amenazado su bienestar si es que el oprimido llega a estar en condiciones de tomarse la revancha. Una relación así, además, perderá la reproductividad espontánea de los juegos ganagana: tan pronto como la parte oprimida pueda sacudirse el yugo, lo hará.

La ignorancia y el fraude

La voluntariedad del contrato se apoya además sobre el conocimiento de los términos reales de la transacción, de manera que la ignorancia sobre esos términos la limita o la anula. La relación mercantil requiere cierto diálogo entre las partes hasta alcanzar el acuerdo que se plasma en contrato. El fraude comercial consiste básicamente en mentir en ese diálogo, llevando al otro a engaño sobre lo que realmente recibirá a cambio de lo que da. Como entre decir la verdad y mentir propiamente hay una gradación muy amplia de calidades comunicativas —callar, decir a medias, dar a entender...— pueden plantearse muchos tópicos para la discusión detallada: hasta dónde llega la obligación de informar verazmente, hasta dónde se pueden omitir circunstancias desfavorables más o menos ocultas, hasta dónde es posible "adornar" las propuestas para hacerlas más seductoras...

En realidad una casuística así serviría para complicar las cosas en vez de para hacerlas más inteligibles. La relación entre continuidad en el mercado e información esclarece mejor el punto. El operador que defrauda no puede hacerse muchas ilusiones respecto a su permanencia continua en un mercado al que concurren las mismas contrapartes. Su actitud típica es la del estafador: dar el golpe y desaparecer. Si va a poder defraudar de manera indefinida, será apoyado en la fuerza, con lo que regresamos al tópico anterior. Y si no se da ninguno de los dos supuestos, incluso cuando la veracidad de su comunicación deje que desear, ello será porque regularmente en ese mercado nadie se llama a engaño sobre el significado de lo que se dice. Si vamos a comprar un bonito cuchillo tallado en un bazar de Pakistán, ya sabemos que el vendedor nos asegurará que se trata de la genuina daga de Gengis Khan cuando nos pida mil dólares por él, y sabemos también que tras sucesivos regateos acabará dejándonoslo en los diez dólares que es su precio local de mercado. El contexto comunicacional de cada mercado es el que permite entender el significado de las palabras con que se expresan las diversas posiciones en él. Ese contexto, y no el uso descriptivo-lógico del lenguage, permite identificar las propuestas fraudulentas.

La necesidad

Tratemos ahora el último de los factores de involuntariedad de las transacciones que habíamos tomado de la tradición clásica, el más complejo de abordar: la necesidad. En primer lugar, debe notarse que efectivamente la necesidad establece cierta forzosidad sobre quien la siente, que puede obligarle a firmar unas condiciones de transacción que en otro caso no aceptaría. Sobre ella puede bien apalancarse el abuso. Pero, por otra parte, la necesidad no constituye un factor desnaturalizador de las situaciones de mercado, como la coacción o en el engaño, sino que al contrario, es la motivación básica por la que concurrimos al mercado. Si no necesitaramos de la colaboración de los demás para nuestros proyectos personales, no habría mercado.

Se impone aquí una precisión conceptual. Propiamente, lo que nos lleva al mercado es una indigencia, sea cual sea su base objetiva. El antónimo del término "indigencia" tomado en este sentido es "autosuficiencia". Hay formas de indigencia de las que resulta posible liberarse con un redimensionamiento de las propias aspiraciones que puede resultar muy sano. Así, yo puedo haber llegado a sentir como precisa la posesión de algunos artículos de lujo con los que destacar en mi medio social. Dificilmente puede decirse que esta indigencia constituya una palanca objetiva para el abuso dentro del mercado. Si el Mercedes-Benz con que me gustaría deslumbrar a todos en la Universidad me cuesta un ojo de la cara, tal vez me está bien empleado por pretencioso.

Otra cosa es lo necesario en su sentido más estricto, el de aquello preciso para sostener la vida física y la integración social de acuerdo al propio medio sociocultural, donde se desarrollan los proyectos de realización existencial. O bien lo necesario para salir de situaciones socioculturales donde la realización está severamente restringida o impedida. La mujer que busca leche para alimentar a sus hijos, el muchacho que debe conseguir un uniforme y unos útiles para ir a la escuela, o el pequeño empresario cuyo esfuerzo de toda la vida pende de obtener un préstamo, efectivamente los necesitan, y cualquier abuso apoyado en esa necesidad constituye una injusticia patente.

Entre ambos extremos, el de las indigencias extravagantes y el de las necesidades insoslayables, puede establecerse de nuevo toda una gradación. Pero ello no debe inducirnos a laberintos de distinciones sin fin. En realidad, la situación típica de mercado es aquella en que al menos una de las partes está constreñida objetivamente a realizar la transacción. Dos tercios de la humanidad deben luchar cada día por su subsistencia física y por arrancar algunas oportunidades de crecimiento personal a medios socioeconómicos hostiles. La mayor parte de las personas deben vender su fuerza de trabajo en mercados bien determinados, con muy poco margen de maniobra para intentar razonablemente algo distinto. La pobreza y la dependencia son realidades que configuran el mundo, la existencia concreta de la gente común, de manera mucho más real que fenómenos como la interconexión informática, cuya fuerza configuradora nos parece ahora evidente. Esta constricción objetiva, impuesta por las exigencias del sustento de la vida física y por los requerimientos de una inserción social humanizadora, es la que merece propiamente el nombre de "necesidad", tomado aquí como antónimo de "libertad".

La perspectiva de la escala tan amplia en que la necesidad interviene en las transacciones de mercado, fuerza a un cambio de la concepción misma de la relación de mercado sobre lo que habíamos enunciado al comienzo. El caso típico, sobre el que se piensa la relación para luego introducir matizaciones según las diversas situaciones menos generales, ya no puede ser el del encuentro de dos libertades que acuerdan un contrato sobre la base de la conveniencia. En la mayor parte de los casos reales, no se trata de que yo desee aquello que tú tienes, sino de que lo necesito. La necesidad de una de las partes da a la otra un poder sobre la situación que en general no tiene por qué ser recíproco. Cuanto menor sea mi abanico de

alternativas, mayor vendrá a ser el poder de la contraparte sobre mí. La combinación entre una necesidad fuertemente constrictiva y una situación de carencia de alternativas resulta en la aparición en manos de otro de un fuerte poder económico sobre mi vida (así ocurre, por ejemplo, con los monopolios sobre bienes de muy baja elasticidad precio-demanda).

Muchos mercados reales se parecen pues a un engranaje de hierro donde los márgenes de maniobra son mínimos para los actores compelidos por la necesidad, más que a un juego de conveniencias entre sujetos libres e iguales. La libertad formal de entablar contrato no garantiza en absoluto la libertad material para rechazar un contrato inconveniente, cuando media la necesidad. Y como ello ocurre de manera particularmente frecuente con los mercados de bienes y servicios "de primera necesidad" y con el laboral, que son los centrales para la vida cotidiana de las mayorías urbanas de casi todo el mundo, pensar el mercado desde la libertad en lugar de hacerlo desde la necesidad constituye una forma de idealismo que falsea la comprensión de lo que está en juego en cada decisión.

En este caso, el problema ético agudo se plantea para la parte más fuerte en la transacción, aquella que tiene la posibilidad de imponer las condiciones del contrato apalancada en la necesidad de la contraparte y en una cierta estructura de mercado. (La otra parte, como por hipótesis está constreñida, carece de la libertad real precisa para que su decisión constituya un acontecimiento ético).

Por cierto que esa posibilidad de imponer condiciones rara vez es irrestricta; hay que pensarla más bien como la disponibilidad de un rango de términos de contrato que la otra parte deberá aceptar sin poderse negar de hecho. Así por ejemplo, un rango de salarios y condiciones de trabajo que pueden estipularse para determinado empleo sin que la empresa peligre, y dentro del cual el trabajador deberá aceptar el contrato dada la situación real de los mercados de trabajo en que puede presentarse como oferente. La asimetría en la disponibilidad de rangos de aceptabilidad de los términos de contrato es lo que da a una parte poder sobre la otra en un mercado donde las motivaciones se viven como necesidades y no como meras indigencias, donde una de las partes no puede negarse a entablar el contrato sin amenazar bienes fundamentales para su existencia.

La respuesta de la tradición católica sobre este punto se ha guiado siempre por una intuición que merece ser recontada aquí, puesto que los debates ideológicos más recientes parecen haberla ignorado: la existencia de un precio justo de los bienes y servicios, cuyo respeto moderaría el ejercicio del poder de una parte sobre la otra en el mercado.

La definición clásica de justicia que han utilizado los pensadores cristianos a lo largo de siglos es la siguiente: "justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho". La primera parte de la definición se refiere a la determinación del sujeto moral que le hace justo. Si no hay una voluntad decidida de realizar la segunda parte de la definición, sino que ello ocurre bajo coacción o accidentalmente, sin duda que uno llevará a cabo actos justos, pero no se hará justo él mismo.

La segunda parte de la definición nos dice en qué consiste el acto justo: dar a cada uno aquello a lo que tiene derecho. En el caso de la relación de mercado, el título primordial de derecho es la entrega de un bien en ciertas condiciones a la contraparte, y el derecho que con ello se adquiere consiste en recibir de la contraparte otros bienes, asimismo en las condiciones estipuladas. La justicia se realiza cuando se alcanza una cierta igualdad en los términos reales del intercambio, un equilibrio entre lo que efectivamente se da y lo que se recibe. La injusticia, por el contrario, sucede cuando una de las partes se lucra de más a costa de que la otra reciba de menos en la transacción.

Se advertirá de inmediato que hasta aquí el concepto no está completamente definido en su aplicación al mercado. Aún carece de entidad analítica: cuando se habla de lo más y de lo menos en lo que se da y lo que se recibe, en cuyo medio se encontraría el punto de equilibrio de la justicia, ¿estamos refiriéndonos al cumplimiento legal de los términos del contrato, a una igualdad de satisfacciones subjetivas, o a una medida objetiva del valor económico de los bienes transados? En realidad, hasta este momento estamos formulando únicamente una intuición sólidamente asentada en la experiencia cotidiana de muchos mercados: quien adquiere en ellos una posición de fuerza como la que hemos descrito, puede imponer a otros condiciones abusivas de las que obtener beneficios desproporcionados sin que a la contraparte le quepa escapar de ello.

Si este es el caso típico de injusticia que tenemos en mente, entonces debe desecharse que la justicia consista en el mero cumplimiento de los términos del contrato, aunque su incumplimiento sea siempre una forma de fraude. Sobre los términos de contrato precisamente cabe preguntarse si son justos o injustos.

También debe descartarse que la justicia consista en una igualdad subjetiva de la satisfacción (utilidad en sentido neoclásico) obtenida por cada parte en la transacción. Si el contrato va a realizarse sin coacción ni ignorancia (en condiciones por tanto de libertad formal), entonces necesariamente cada parte se sentirá más satisfecha de entablarlo que de no hacerlo, aunque sea impelida por la necesidad. Por otra parte, la comparación de utilidades subjetivas entre personas no es posible: no hay unidad de medida para ello, como el ordinalismo ha mostrado bien.

La igualdad de que trata la justicia en sentido clásico es un equilibrio de alguna manera objetivable: la igualdad de valor económico entre lo que se da y lo que se recibe. Con ello surge inmediatamente el espinoso problema del establecimiento de una medida objetiva del valor. Si el problema estuviera resuelto desde el punto de vista económico, entonces podríamos formular una teoría de la justicia por la igualdad estricta de valor entre lo que se da y lo que se recibe. Como la cuestión sigue siendo muy discutida, deberemos repensar el problema dando un rodeo para marcar algunos hitos sobre cómo evitar la injusticia, entre los cuales debe encontrarse una solución sobre el precio justo que no puede precisarse bien.

Notemos primero que si un mercado funciona en condiciones cercanas a las de concurrencia perfecta, entonces desaparece la posibilidad de sostener en el largo plazo posiciones de fuerza en él. Con ello, todos los precios se acercan a los costos

de producción, y no es posible a un operador individual, ni del lado de la oferta ni de la demanda, dictar precios a la contraparte apoyado en su necesidad. Ningún precio de mercado en condiciones cercanas a las de concurrencia perfecta puede ser injusto.

Si los bienes transados en un mercado no son necesarios dentro del contexto social de que se trate, entonces sucede que el engranaje de las configuraciones de la cultura y las estructuras del mercado permite a cada operador no entablar los contratos en caso de no considerarlos convenientes. Si toma la decisión de aceptar unos ciertos términos, lo hace voluntariamente. Y, como reza el viejo adagio, "a quien quiere algo, no se hace injusticia con ello". Cualquier precio de mercado sobre bienes que no sean necesarios según los modos de vida de la sociedad en la que opera el mercado, cuando es aceptado, con ello es también aceptable desde el punto de vista de la justicia.

Como puede notarse, en los dos casos anteriores hay una referencia social (la dinámica de la concurrencia en el primer caso, la libertad cultural para negarse al contrato en el segundo) que impide la injusticia. Pero cuando se trata de bienes necesarios que se transan dentro de estructuras de mercado alejadas de la competencia perfecta, esa referencia desaparece. El operador más fuerte se encuentra con poder para dictar el precio dentro de un rango más o menos amplio, y debe decidir. Tenemos entonces un problema propiamente ético, que ninguna estructura social va a resolverle.

La tradición católica ha sostenido generalmente que en ese caso la decisión debe tomarse utilizando una referencia social, y no sobre la base del solo interés de la parte más fuerte. Los clásicos de esa tradición pensaron siempre en los costos de producción como parámetro sobre el cual formar el precio justo añadiendo un beneficio razonable, que puede pensarse a la vez a partir de la tasa promedio de retorno de las inversiones en la economía o en el ramo concreto de la actividad económica de que se trate. Los costos de producción reflejan una estructura social de relaciones entre oferta y demanda a través de los diversos mercados, que escapa al poder de un solo operador, y así "objetiviza" (más bien "intersubjetiviza) la fijación del precio.

Precisamente si hubiera competencia perfecta, hacia ese nivel se orientarían los precios en el largo plazo, de manera que puede describirse la propuesta clásica como una simulación mental de la competencia perfecta.

Bien es cierto que el resultado de esta "simulación" no conducirá a un valor preciso que realice la justicia, sino a un intervalo de límites algo vagos. Sin embargo, permite establecer una referencia a partir de la cual discernir lo proporcionado de lo desproporcionado, al operador deseoso de cuidar la calidad de las relaciones que establece con los demás en el mercado sin descuidar su negocio.

La calidad de relación personal que debe perseguirse entonces en el mercado es la justicia. La realización habitual de la justicia en las transacciones mercantiles convierte al operador mismo en un sujeto justo, de manera que con ello adquiere un bien en el nivel más profundo de apropiación personal (hacerse uno mismo bueno), aunque circunstancialmente ello pueda significarle no explotar a fondo su poder de

mercado, esto es, no explotar al otro utilizando el poder de mercado, y con ello, cierto "costo de oportunidad" en términos de la apropiación más superficial del bien (la posesión de bienes materiales). Esto es cierto: ser justo puede costar dinero.

Debe notarse que el sistema de referencias para el precio justo que hemos descrito sigue siendo abstracto. No es preciso hacerse cargo de la identidad o las circunstancias concretas de la contraparte para saber cómo debe manejarse el poder que da la capacidad de fijar precios sobre bienes necesarios. Todo se resuelve en referencias sociales: a la cultura y los modos de vida corrientes, a la estructura de los mercados, y al sistema de los precios derivado de los dos anteriores. Se respeta así un rasgo esencial de la relación de mercado: no se pide de ella que admita un elemento de donación fundado sobre necesidades particulares sino que el intercambio sea justo sin abandonar su motivación en la conveniencia.

Restará aún el problema de qué hacer con las necesidades que no alcanzan a convertirse en demandas porque no vienen acompañadas del poder de compra preciso para ello. Esta es una cuestión muy seria de ética económica que, sin embargo, no constituye propiamente una cuestión de ética dentro de la operación del mercado, puesto que por la índole de su relacionalidad, el mercado no puede reconocer las necesidades por sí mismas. Lo más que puede hacer el operador de mercado como tal, después de un análisis cultural al que ayuda el análisis económico, es reconocer en determinados bienes (no en determinadas personas) que la demanda vendrá generalmente forzada por la necesidad. Más allá de esto, la cuestión se difracta en una de ética del uso de la propiedad privada (la obligación de atender con relaciones más o menos abiertamente de donación la extrema necesidad ajena) y en otra de ética del modelo económico (hasta qué punto es aceptable que la vida económica de una sociedad transcurra por un mecanismo incapaz de reconocer las necesidades, o hasta qué punto es preciso embargar la libertad formal constitutiva del mercado para asegurar el reconocimiento social de las necesidades). Obviamente, ninguna de las dos cuestiones puede abordarse en abstracto: la estructura sociocultural concreta dentro de la cual se plantee el problema de la exclusión del mercado será decisiva para comprender lo que se juega tanto desde el punto de vista social como desde el ético.

Un último aspecto debe aún mencionarse sobre el desarrollo anterior. No habrá escapado al lector la dificultad para establecer qué es lo necesario, de lo que depende la comprensión del grado de forzosidad al que está sometida la contraparte. La teoría del precio justo evita la subjetivización del concepto (que lo haría inútil para el análisis de relaciones abstractas) refiriéndolo a lo necesario para la sobrevivencia física y la integración social. Pero los pensadores que formularon esta teoría vivían en sociedades de gran homogeneidad cultural, que contenían dentro de sí en buena medida a los mercados de que se trataba. Sólo un porcentaje muy reducido de los intercambios tenía lugar entre sociedades distintas.

En tiempos de globalización económica como los nuestros, la situación es distinta. No sólo es que las sociedades nacionales se han complicado mucho a lo interno, deviniendo pluriculturales con frecuencia, sino que además un porcentaje

significativo de las transacciones ocurren entre sociedades distintas. Y cada cultura tiene sin duda unos requerimientos de bienes distintos para sostener la vida y la integración social: lo que en un lugar resulta estrictamente necesario, en otro puede ser artículo exótico de lujo. ¿Cómo distinguir entonces cuándo nos encontramos ante un bien necesario y cuándo la contraparte tiene real libertad para rechazar la transacción?

Se trata de una pregunta a la que se busca respuesta muchas veces en la operación de los mercados, tal como suele ser actualmente. En efecto, quien sabe hasta qué punto lo que él ofrece es necesario para el otro, conocerá mejor su propio rango de libertad en la fijación del precio y completará así los datos para maximizar su ganacia. Pues bien, de la misma manera resulta posible adelantar la indagación o utilizar los conocimientos ya de dominio público para identificar mejor el precio justo de la transacción.

Enfocando la cuestión de manera más teórica, sugerimos aquí para su discusión el concepto de elasticidad demanda-precio, que parece ofrecer una salida aproximativa. Preguntémonos por ejemplo: ¿es la carne un artículo de primera necesidad, respecto al cual se aplican los criterios de formación social del precio, o un bien de lujo, que puede venderse siempre a tanto como permita la estructura de los mercados? La respuesta variará: en algunas culturas la carne resulta la fuente por excelencia de proteínas y grasas (un lapón no sabría vivir sin ella); en otras ha sido sustituida por alimentos distintos. Incluso adentro de una sociedad pueden encontrarse grupos que se separan de las necesidades comunes (por ejemplo, los vegetarianos en Occidente). En cuanto el mercado de la carne se ha globalizado ya, ja qué criterio debe atenerse el operador en ese mercado que desee actuar con justicia? El problema se complica porque aunque puede afirmarse una necesidad natural (fisiológica) de consumo de proteinas, cabe que éstas provengan de fuentes diversas, parcialmente sustitutivas entre sí, de distinta apreciación por razones culturales y subjetivas, de manera que un concepto de "necesidad natural" resulta poco orientativo para quien va a actuar en alguno pero no todos los mercados posibles de alimentos proteicos.

Una respuesta posible se formula usando la elasticidad demanda-precio como una aproximación a la necesidad socialmente formada del bien. En efecto, cuando la demanda disminuye más que proporcionalmente al aumento del precio, en el caso de bienes obviamente no de lujo, ha de ser porque los consumidores no pueden ni prescindir de aquello ni sustituirlo convenientemente. Se encuentran ligados colectivamente a ese bien por lo que sienten como una necesidad, sea cual sea la constitución natural o cultural de tal necesidad. Como en el cálculo de la elasticidad puede prescindirse de esa constitución, tenemos entonces un indicador capaz de homogeneizar lo heterogéneo en orden a su consideración abstracta, incluso en mercados de gran extensión.

Los criterios para la formación del precio justo para bienes necesarios se aplicarían entonces cuando la elasticidad demanda-precio sea menor que 1 en los tramos relevantes de la curva de la demanda; mientras que el criterio del simple acuerdo de las partes conduciría a la justicia sólo para bienes de elasticidad mayor que 1. Obviamente, en el caso de bienes con zonas de su curva de la demanda de ε <1 y otras de ε >1, habrá que considerar prudencialmente otras características de la demanda.

Esto último es necesario siempre, en realidad, puesto que la elasticidad demandaprecio dista de ser un indicador de significado unívoco. Así, la elasticidad de un bien puede variar con el nivel de ingresos de los diferentes segmentos de compradores, que modifican sus hábitos de consumo e introducen sustitutos más caros al crecer el ingreso. En las sociedades occidentales el consumo de harina per cápita tiende a disminuir y el de carnes a subir con el alza del ingreso familiar. Análogamente, bienes como las vacaciones en una estación de esquí, que se dirigen sólo a grupos de altos ingresos, resultan inelásticos demanda-precio dentro de ciertos márgenes, sin que por ello puedan considerarse necesarios.

No se trata pues de establecer un criterio matematizado de distinción entre bienes necesarios y superfluos para todos y cada uno de los casos imaginables, sino sólo de apuntar el interés de un concepto cuantificable como la elasticidad demanda-precio para complementar consideraciones cualitativas. El buen sentido común por cierto que no puede ser sustituido nunca en ética.

La relación entre mercancía y subjetividad humana

Al introducir el tema de la justicia del precio dentro de la decisión del operador de mercado, éste ya no considerará sólo la propia conveniencia sino que además habrá de tomar en cuenta algunos aspectos de la relación entre la contraparte y la mercancía, que determinan la manera de estar del otro en la transacción. No se trata, como hemos notado, de tomar sobre sí el remedio de lo que pueda haber de lamentable en esa relación (al menos, no a través de la operación de mercado), sino de que la libertad de aceptación del contrato por la contraparte se modifica, y con ella los requisitos para asegurar la justicia. En resumidas cuentas, lo que se pide del operador no es que atienda a los problemas del otro, sino a la justicia del intercambio (además siempre de a su propia conveniencia).

Podemos preguntarnos aún si toda la cuestión de la justicia en la transacción se agotará en esta relación entre la libertad real de las partes, el precio y el modo de su establecimiento. ¿Por qué entonces encontramos problemas éticos en el narcotráfico hasta el punto de perseguirlo legalmente? ¿Por qué los traficantes de armas a países en conflicto merecen el poco apreciativo nombre de "perros de la guerra"? ¿Por qué hacemos esa diferencia de connotación léxica entre "comerciar" y "traficar", siendo así que denotan lo mismo?

La mayor parte de las mercancías son susceptibles de variedad de usos. Cada cual las utilizará dentro de su proyecto personal de humanización, más o menos acertado, del cual el proveedor no puede hacerse cargo regularmente sin involucrarse con el otro más allá de lo que el carácter abstracto de la transacción permite (lo que es tanto como decir sin incurrir en costos de información prohibitivos).

Sin embargo, en alguna circunstancia el operador en el mercado debe ocuparse también del lugar que el bien intercambiado va a tener en el proyecto existencial del otro, particularmente cuando puede seguirse algún mal inminente de la disposición del objeto. Bien por circunstancias particulares (las armas vendidas a un país en guerra), bien por razones genéricas (el crack, cuya única utilidad conocida es narcotizarse con serio riesgo de la salud), hay situaciones en que la realización misma del negocio debe ser puesta en cuestión. Aquí no importa primero la justicia del precio, sino antes la apropiación moral del grave daño que va a ocurrir, por parte de quien proporciona a sabiendas el instrumento para ese daño persiguiendo su interés económico.

El punto posee relevancia teórica, puesto que amplia el abanico de consideraciones que deben ser incluidas en la deliberación moral de quien actúa en el mercado. Más allá de las relacionadas con la propia conveniencia económica en los términos del intercambio, y de la justicia del precio, hay aquí un criterio razonable que se refiere al objeto mismo del intercambio. Obviamente, ningún objeto es en sí mismo bueno o malo, sino sólo adquiere ese valor por relación a un proyecto humano, de manera que este criterio supone una cierta responsabilidad de uno respecto al proyecto de la contraparte. No parece insensato que ocurra así, puesto que a ese proyecto se está colaborando con la transacción mercantil.

El peligro para el otro por causa de la inserción del objeto del intercambio en su proyecto puede depender de circunstancias tanto particulares como genéricas. Las primeras por su misma índole no pueden tipificarse en general, sino que prudentemente habrán de reconocerse cuando se presenten. Las segundas dependen de rasgos culturales que cabe identificar en cada momento histórico, proporcionando con ello criterios relativamente estables de lo que puede o no venderse a grupos genéricos de potenciales contrapartes. La prescripción "no deben venderse armas de fuego a adolescentes" constituye un ejemplo válido para nosotros, dado el uso común de esas armas entre los adolescentes urbanos de nuestro medio.

Debe notarse que la responsabilidad de un agente en el mercado por el proyecto existencial de la contraparte, al que contribuye, es limitada. Primero, porque nadie puede impedir a otro realizar el mal moral; a lo más es posible impedir algunas de sus consecuencias objetivas o dificultar el acceso a los medios. En segundo lugar, porque el manejo de una información exhaustiva sobre las circunstancias e intenciones de la contraparte respecto al objeto intercambiado, resulta imposible. Si hubiera de averiguarse esto en detalle para todos los casos, los costos transaccionales se harían intolerables. Las tipificaciones genéricas de que hablamos en los párrafos anteriores sirven para disminuir esos costos transaccionales, proporcionado criterios de aplicación general que, tomados en su conjunto, liberan a la persona de una investigación detallada en cada caso y aseguran hasta cierto punto la inocuidad de operaciones cuya razón de ser está en el bien que en ellas unos se hacen a otros. Sólo en casos dudosos y de posibles graves consecuencias habrá de emprenderse una averiguación más profunda sobre el punto.

Desde luego, la posición de que como no podemos saberlo todo, no estamos obligados a considerar nada de lo que sabemos, no resulta aceptable. Supondría decidir con base en menos datos de los que realmente se poseen, lo que contradice la inclinación humana a conocer la verdad y actuar según ella.

La objeción complementaria de que nadie puede juzgar sobre el proyecto existencial de otro, más allá del juicio de legalidad o ilegalidad según la ley civil, también tiene que ser desechada en los casos que nos ocupan. Estos no se refieren a las infinitas variaciones de los caminos por los que las personas buscan la felicidad, sino a los mínimos por debajo de los cuales se disuelve lo humano. Ciertamente, las concepciones al respecto pueden ser muy diferentes de unas culturas a otras, pero puesto que tenemos que vivir juntos en un mundo globalizado, estamos en camino de llegar a algunos consesos globales sobre el tema. Ese y no otro es el sentido de la discusión y la acción política en torno a los llamados "derechos humanos". Por otra parte, se notará que aquí no se trata de imponer al otro la propia concepción sobre lo inaceptable, sino de no colaborar en lo que uno no consideraría aceptable para sí. No es casualidad que los grandes narcotraficantes nunca sean ellos mismos adictos a la droga. Hay casos extremos en que el juicio sobre lo inhumano puede pronunciarse con certeza moral. Acerca de esos casos precisamente versa la responsabilidad del agente en el mercado sobre las facilidades que da a la contraparte para su proyecto.

La dificultad teórica mayor respecto al objeto del intercambio no se encuentra a nuestro entender en esas situaciones, sino en aquellos otros objetos que guardan una interioridad especial respecto a quien los ofrece en el mercado. No son meras "cosas" exteriores sino que, por su relación con la intimidad personal, implican de alguna manera al sujeto en su integridad. El caso extremo puede identificarse tal vez en la prostitución; pero el más interesante, por su generalidad, ocurre en la venta de fuerza de trabajo: ¿puede reificarse sin más el trabajo humano en la actividad mercantil, haciendo de él una mercancía como cualquiera, sometida a las mismas normas de justicia en las transacciones?

He aquí entonces un bien que presenta dos facetas, una según la cual puede manejarse como objeto mercable, y otra imposible de desligar de la subjetividad personal (el trabajo expresión de la corporalidad, de la inteligencia y de la creatividad, lugar él mismo de realización personal). Si el segundo aspecto se reduce al primero hasta desaparecer, acontece la alienación que Marx describió respecto al sistema industrial capitalista en unas páginas memorables de los *Manuscritos*. Esas páginas parten de "la relación del trabajador con el producto del trabajo como con un objeto ajeno y que lo domina", fenómeno que sin duda sigue proliferando hoy, pero que no necesita ser tenido por esencial a las relaciones capitalistas de producción, como pensaba Marx.

No podemos entrar en la discusión del punto, puesto que no nos ocupamos aquí de la economía política o de la sociología del trabajo. Estamos interesados sólo en una de sus consecuencias, la referida a "la relación del trabajo con el acto de la producción dentro del trabajo". Así describe Marx esa concreta alienación:

"¿En qué consiste, entonces, la enajenación del trabajo? Primeramente en que el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado (...)

Esta relación es la relación del trabajador con su propia actividad, como una actividad extraña, que no le pertenece, la acción como pasión, la fuerza como impotencia, la generación como castración, la propia energía física y espiritual del trabajador, su vida personal (pues qué es la vida sino actividad) como una actividad que no le pertenece, independiente de él, dirigida contra él. La enajenación respecto de sí mismo..." Manuscritos de Economía y Filosofia, I, Alianza Editorial, pp. 108-110.

Sin duda que el lugar absolutamente central del trabajo en la antropología marxiana debe ser puesto en cuestión, como también el paso demasiado rápido y universal de la venta del trabajo, alienación parcial del producto, a la alienación personal del trabajador. Pero, salvado todo ello, es cierto que lo presentado por Marx en estos pasajes puede ocurrir, y de hecho ocurre con mucha frecuencia dentro del mercado de trabajo. Nada hay en la "lógica de la economía primordial" descrita arriba, que distinga al trabajo de las demás mercancías, considerando el aspecto subjetivo que en él viene envuelto.

El problema del precio justo en un mercado como el laboral cobra algunas características particulares, puesto que la necesidad como factor de forzosidad se hace presente con fuerza. Ese factor resulta por completo asimétrico: el capital, en la medida en que puede monetarizarse, resulta mucho más ágil que la fuerza de trabajo para emplearse en una u otra inversión, para cambiar de país y de mercado. La tecnología de las transacciones electrónicas ha acabado con toda posibilidad de competencia entre trabajo y capital en esta materia, abriendo horizontes de inversión globales con costos de transacción muy bajos. Mientras tanto, el cambio de ramo o de país del trabajador envuelve fácilmente altos costos personales (reaprendizajes, cambios culturales...) derivados del aspecto subjetivo del trabajo como realidad antropológica; no puede hacerse por lo general con la misma flexibilidad y fluidez que un cambio en el empleo del capital. La libertad real de las partes en el contrato laboral resulta así muy diferente en la mayoría de las situaciones, por más que eventualmente pueda ocurrir lo contrario: que para salvar su capital fijo el inversionista se encuentre en manos de los trabajadores en un mercado de disponibilidad restringida de éstos.

Tal asimetría es relevante dentro de una teoría del precio justo fundada en el concepto de necesidad, pero ésta no alcanza a cubrir la posibilidad de que el comprador de trabajo prefiera migrar de mercado y adquirirlo más barato en otro lugar, aprovechando que el ámbito de movimiento de los capitales es global cuando los trabajadores están constreñidos en la mayor parte de los casos a mercados locales. Por el contrario, mientras en el segundo mercado el precio del trabajo se forme de manera justa de acuerdo a los parámetros sociales de ese ámbito local,

debería ser aprobado desde una teoría del precio justo. Que esto conduzca a una igualación a la baja de los salarios en beneficio del capital, resulta una paradoja necesaria de esta teoría de la justicia. A ella sólo puede responderse políticamente, proponiendo que el ámbito mundial del mercado de trabajo sea uno solo como lo es el de movilidad del capital. Esto puede lograrse tanto facilitando la migración de los trabajadores, como por la constitución de sindicatos internacionales, o la promulgación de leyes laborales de alcance global por una autoridad con capacidad para hacerlas cumplir. Entretanto, una ética de la justicia en el precio cuando la mercancía es fuerza de trabajo deja al empleador en la curiosa circunstancia de poder elegir a cuál precio justo, esto es, en qué ámbito laboral, quiere comprar trabajo.

Por otra parte, el aspecto subjetivo del trabajo como lugar de realización humana obliga a atender a las condiciones mismas en que la "mercancía" se entrega. Al fin, probablemente la más grave de las alienaciones del trabajador no consista en la de su producto por el dueño de los medios de producción, sino en el extrañamiento de la persona respecto a su actividad misma. Tal extrañamiento puede tener orígenes muy diversos. Algunos de ellos fueron señalados por Marx: ocurre cuando efectivamente el trabajador está creando con su esfuerzo la fuerza que lo oprime, carente de poder de negociación para crecer él mismo al tiempo que lo hace el capital; cuando el trabajo humano resulta apendicular de una máquina; cuando la unidad de convivencia se fragmenta por la lucha de clases... Pero hay también enajenaciones personales de otros tipos respecto al trabajo, como las que sufre la persona que ha de desempeñar un oficio que vocacionalmente no le atrae, o aquella otra que ha de obedecer órdenes realizando acciones contrarias a su conciencia moral, o bien quien trabaja en ambientes de relaciones personales agresivas... En todos los casos, obviamente, la necesidad presiona a aceptar elementos deshumanizadores en el trabajo, que lo separan del sujeto.

No todas las situaciones posibles de alienación en el trabajo, éstas y otras que podrían identificarse, dependen inmediatamente de las condiciones de la transacción y aceptan un abordaje propiamente intersubjetivo. Algunas se encuentran relacionadas con el desarrollo tecnológico de la sociedad, que abre posibilidades nuevas sobre modos de trabajar; otras están vinculadas a la biografía del mismo trabajador, que ha tomado o dejado de tomar decisiones vocacionales; unas terceras son resultado de la construcción colectiva de la empresa como unidad de convivencia; otras, en fin, dependen más directamente de la organización de los trabajadores, capaz de otorgarles un poder especial sobre su trabajo que no puede ser suplido por la buena voluntad de los empleadores ni del Estado.

Pero resulta evidente que en las relaciones laborales el empleador propone, y frecuentemente impone, condiciones decisivas para favorecer o impedir la realización subjetiva del trabajador en su actividad. Así, un ambiente insalubre, una mala organización de la producción, presiones para que el trabajador realice acciones ilegales, horarios abrumadores, labores desproporcionadas a la fuerza física o psíquica del trabajador, tareas superespecializadas repetitivas y mecánicas, salarios

de subsistencia, el irrespeto por las diferencias de género, etc., ocasionan alienación del sujeto respecto a su propio trabajo. Y no es que haya de sostenerse, como pensaba Marx a partir de las conclusiones de la economía política anterior, que la alienación en el trabajo sea inevitable en una economía de mercado. Cabe un concepto de justicia en el contrato laboral que incluya, de parte del empleador, el evitar los factores de alienación en el trabajo que de él dependen.

El problema de la publicidad

La relación entre mercancía y subjetividad humana abre otro ámbito de problemas éticos dentro de las relaciones mercantiles: el de la publicidad comercial. En la lógica económica abstracta aparece como conveniente inducir en los potenciales demandantes la necesidad de aquello que tenemos para ofrecer, a ser posible marcando diferencias respecto a bienes similares. Si conseguimos que lo nuestro venga a ser único y deseable, quizás insustituible, generamos una escasez bajo nuestro control, y se incrementa lo que podemos pedir a cambio de ello. Esto se hace normalmente en nuestro medio a través de la publicidad, que usando refinadas técnicas de sugestión persigue a menudo inducir necesidades en los receptores.

Pero inducir necesidades es justamente penetrar en el ámbito del proyecto vital del otro, queriendo configurarlo de manera que se adecúe al nuestro. En efecto, lo necesario lo es en virtud de un proyecto personal de humanización más o menos consciente, que se concreta en numerosos pequeños proyectos cotidianos. Dado que la relación mercantil que intentamos establecer con el otro resulta abstracta, los cambios en su proyecto de configuración existencial que pretendemos también lo son. Esto es, no consideran la situación vital concreta del destinatario, más allá de lo que lo constituye en potencial demandante de aquello que tenemos para ofrecer. Cuidarse de la consistencia del nuevo elemento que tratamos de introducir con los demás de su proyecto, con los caracteres naturales o adquiridos de su ser persona, es algo que le queda como tarea a él.

Entre esos caracteres de los que prescindir se encuentra precisamente el grado de capacidad de resistencia a determinados estímulos, a favor de una decisión personal consciente y ponderada. Desde la pura lógica económica abstracta, una decisión irreflexiva a favor nuestro es más rápida y conveniente que una decisión consciente en base a informaciones complejas. De ahí que en la mayor parte de la publicidad comercial de bienes de consumo predominen las asociaciones de imágenes —que pretenden vincular inmediatamente el producto con el proyecto vital del receptor, modificando éste si es preciso— sobre la información objetiva acerca de las características de lo que se ofrece. Otro es el caso en la publicidad de bienes de producción, en que la actitud del comprador suele excluir una decisión irreflexiva, al fundarse característicamente en la comparación entre los beneficios y los costos monetarizados de la operación propuesta.

Puesto que estamos ligados a nuestras necesidades con una forzosidad derivada de la que nos vincula a nuestra felicidad —a la plenitud de ser—, esta interferencia

toca lo más profundo de nosotros mismos, y puede desencadenar profundas dinámicas psicológicas con repercusiones sociales eventualmente violentas. Cuando el otro posee lo que se nos ha inducido a considerar como imprescindible para ser, arrebatárselo puede llegar a experimentarse como un acto de defensa propia contra el poder que su propiedad y nuestra necesidad le dan sobre nosotros. Una parte de la delincuencia juvenil urbana en Latinoamérica, como la que lleva a asesinar por unos zapatos deportivos, puede entenderse desde esta motivación.

Para abordar el punto debe notarse en primer lugar que la inducción de necesidades en la convivencia social no resulta ilegítima en sí misma. Por el contrario, en cuanto se trata de posibilidades existenciales ordenables a la felicidad humana, su publicitación social constituye un acontecimiento bueno. Que unos influyan sobre otros en la presentación mutua de figuras de plenitud humana, constituye una estructura propia de la vida moral. Esto puede ocurrir para bien o para mal (según las señales sean o no correctas desde el punto de vista de su valor humanizador), pero en el hecho mismo de que ocurra nada hay de anormal.

En segundo lugar, el crecimiento de las necesidades humanas, incluso respecto a los bienes materiales, tampoco resulta en sí mismo problemático. Por el contrario, el concepto de lo necesario para la vida y la integración social, aunque incluye una primera referencia a lo preciso para conservar la vida corporal, una referencia física por tanto, sólo puede entenderse bien culturalmente mediado. Su contenido segundo, lo preciso para la integración social, señala directamente a la dimensión cultural del hombre. Conforme en una cultura hay más posibilidades materiales disponibles, la misma fuerza que nos liga a nuestra felicidad nos hace irlas necesitando, en la medida en que apreciemos que por tener más estaremos en mejores condiciones para desarrollar un proyecto de vida buena. Por supuesto, hay un problema latente en la expansión indefinida de posibilidades materiales cuando empieza a amenazar el equilibrio ecológico hasta el punto de que la vida en el planeta se haría inviable de universalizarse la satisfacción de las necesidades correspondientes. Pero es que entonces se trata de falsas posibilidades, que como alternativa para la deliberación moral deben ser tomadas junto con los daños correspondientes. Aparecen entonces mucho menos atractivas.

Un primer problema ético, muy evidente, ocurre con la publicidad engañosa, que afirma características no poseídas por el objeto o niega sus defectos. No es dificil comprender que las transacciones en que se hace creer a la contraparte que el objeto entregado posee propiedades inexistentes, ha de ser injusta por fraude, según hemos notado ya.

Por otra parte, suelen decir los expertos en mercadeo que sólo los productos de calidad se venden publicitándolos; tienen razón en la medida en que toda publicidad incluye algún canto a la calidad del producto que quiere vender. Si después de la primera transacción el comprador se siente defraudado por lo que adquirió, evitará en adelante entablar nuevas negociaciones en los mismos términos. La publicidad engañosa puede ser adecuada para una estafa a cierto plazo (el plazo que tarde en

descubrirse el engaño), pero parece dificil que sustente la presencia estable de un producto o una empresa en un mercado.

Tal vez el tópico más complejo desde el punto de vista moral respecto a la publicidad venga a ser el que mencionamos arriba acerca de la injerencia en el proyecto existencial del otro. Uno no está obligado en principio a responsabilizarse por lo que acontezca con el proyecto existencial del otro en la relación mercantil salvo en algunos pocos casos límite. Lo que se dice de la relación entre las partes de una transacción en el momento en que ésta ocurre, puede decirse también antes, cuando una de ellas trata de captar a la otra para realizar la operación: cuide cada cual de sus intereses y de lo conveniente para su proyecto existencial. Quien presenta un producto al público no tiene *prima facie* por qué hacerse cargo de cómo se integrará en los proyectos existenciales de los potenciales demandantes.

Pero hay efectivamente una posible inducción injusta de necesidades a través de la publicidad, la que ocurre cuando se pretende impedir que la contraparte cuide por sí misma de esa integración en sus propios proyectos vitales. Esto es, si el eje de su diseño publicitario no consiste en el aporte de información para una deliberación racional acerca de las propiedades posibilitantes del producto para la vida buena, sino en asociaciones de imágenes y otros procedimientos de programación mental que persiguen precisamente que el receptor decida sin deliberar.

Así se pueden inducir necesidades por mecanismos de programación bien estudiados, que al dar un rodeo en torno a la racionalidad del receptor, lo deshumanizan. Convierten lo que hubiera debido poder ser un acto humanizador típico (la inclusión de un nuevo elemento en el proyecto existencial de la persona) en un cuasi-reflejo poco o nada deliberado y libre. En tanto esto lo hace el publicitante de manera intencional para obtener ventajas del otro sin mayor cuidado por su suerte, constituye una injusticia grave. Por supuesto, lo será en mayor medida si propone asociaciones de ideas antropológicamente insostenibles con las que modifica la imagen de la felicidad humana en el otro, desorientándole: la armonía familiar proyectada en una salchicha, la fidelidad de la pareja en un agua de colonia, la integración con la naturaleza en un carro. Pero lo sería también si no hubiera daño perceptible ninguno como resultado, pues bastante daño es ya el irrespeto a la subjetualidad moral del receptor.

Esta es, en nuestra opinión, la clave de una ética sobre la relación publicitaria. Muchos matices deberían introducirse en la descripción de intenciones y del impacto de cada recurso publicitario sobre los diversos grupos sociales, los que constituyen target directo del publicista y los que no, que también resultan afectados, a veces con consecuencias desastrosas. El efecto acumulativo del bombardeo publicitario comercial sobre la cultura moral de una sociedad —las valoraciones compartidas, las formas de tomar las decisiones de consumo, los proyectos de vida vigentes, las estructuras resultantes de la autoridad moral, etc.— es también muy digno de análisis detallado. Pero aquí hemos de limitarnos a las indicaciones ya hechas sobre la relación directa entre oferente y potenciales demandantes, y a señalar que una ética

especial de la publicidad constituye dentro de una "sociedad mercantil" de consumo, un complemento imprescindible a la ética del mercado.

VI.-LA CUESTIÓN DE LA COMPETENCIA

Hasta aquí hemos venido señalando aspectos de la cuestión ética del mercado que se presentan en la relación entre las partes contratantes. Sin embargo, como habíamos notado al principio, con entrar en el mercado no sólo entablamos relaciones con nuestras contrapartes sino también con nuestros competidores en torno al mismo bien o a bienes sustitutivos entre sí en mayor o menor medida.

En la competencia tratamos de ser nosotros quienes hagamos la transacción conveniente, ganando la preferencia de una contraparte que está dispuesta en principio a entablar una relación abstracta y no prefiere por tanto *a priori* a uno u otro de los oferentes. Se guía sólo por su economía primordial, y a igualdad de bienes escoge la transacción de menor costo. Nuestra alternativa debe presentársele entonces como la que ofrece mejor relación beneficio/costo entre aquellas de las que tenga información, o bien como la única verdaderamente ajustada a su requerimiento.

La relación de competencia dentro del mercado es, como la relación mercantil, también abstracta. Se trata de ganar la transacción sobre quien quiera que sea nuestro competidor, sean cuales sean sus circunstancias. Pero se diferencian en que la relación competitiva no es voluntaria, sino que se entra en ella de manera no intencional, como consecuencia de la estructura del mercado. No es raro que ello sea así, puesto que se trata de un juego gana-pierde.

La competencia dinamiza enormemente la actividad económica. Cada cual buscará cómo satisfacer demandas de personas que no conoce, de manera de resultar preferido por ellas entre otros potenciales oferentes. Esto tiende en principio a reducir la escasez del bien para los demandantes, tanto por la vía de incrementar la cantidad real de bienes existentes, con la consecuencia de reducir sus precios, como por la de hacerlos presentes a través de la publicidad, aumentando la información disponible y la accesibilidad de los bienes.

Y, sin embargo, la competencia lleva en sí misma la lógica de su propio término. Quien la gana en primera instancia queda en mejores condiciones objetivas para ganarla en un segundo momento, ceteris paribus. A la larga, unos absorben o sacan del mercado a otros, y van ocupando posiciones de poder en ese mercado, esto es, posiciones que les permiten controlar la escasez del bien en cuestión y así dictar los precios. El deseo de este poder de mercado es perfectamente consistente con la economía primordial de que hemos tratado arriba: proporciona la ocasión de obtener más por lo que ofrecemos. Alcanzar una posición de poder —monopólica u oligopólica— y asegurarla en el tiempo, concentra buena parte de los esfuerzos de muchos participantes en los mercados. Como es evidente, ese poder deriva de una restricción tanto de las posibilidades de elección de las potenciales contrapartes en la

transacción como del margen de acción de los potenciales competidores (a través de las "barreras de entrada" en el mercado, de las cuales algunas son intencionalmente establecidas y otras dependen de circunstancias tecnológicas o económicas fuera de la voluntad directa de los operadores).

El éxito del participante en un mercado donde hay concurrencia se obtiene pues por dos caminos, a la vez confluyentes y en cierto modo contradictorios: aumentando la eficiencia económica para ser uno más competitivo; y buscando posiciones de monopolio, esto es, intentando que el mercado de lo que se tiene para ofrecer deje de ser competitivo.

Competencia y necesidad

Esta dinámica de competencia abstracta funciona con una lógica, derivada de la que habíamos llamado económica primordial, que establece elementos nuevos de necesidad en la operación mercantil: aquello necesario para mantenerse dentro del mercado, para que la empresa sea sustentada por el sistema de los mercados en que participa y pueda ella a su vez sustentar las pretensiones de beneficio de sus propietarios. Como a su vez los beneficios que da la empresa compiten con otras colocaciones alternativas del capital, la lógica de la competencia parece no dejar resquicio.

Se trata a menudo de una lógica de hierro: si una decisión tiene por consecuencia la pérdida de competitividad en un mercado de alta concurrencia, esa decisión no podrá tomarse sino excepcionalmente, salvo que andemos buscando un suicidio indirecto de la empresa. La situación puede tornarse más aguda si nosotros somos pequeños y hay poderes monopólicos grandes operando en nuestro mercado, con la asimetría correspondiente de fuerzas y de capacidad de maniobra. Entonces puede ocurrir que cualquier pequeña ventaja deba ser aprovechada para seguir sobreviviendo.

Por otra parte, la necesidad moral inducida en el mercado por la dinámica social de competencia puede bien combinarse con aquella otra de que tratamos más arriba, la enraizada en las necesidades humanas básicas. Pueden coincidir en la misma persona cuando el negocio es también oficio, de manera que la quiebra de la empresa supone la ruina de un proyecto profesional para el cual no hay muchas alternativas. Y pueden también encontrarse de ambos lados de la transacción: el empleador constreñido a pagar lo mínimo posible para asegurar la supervivencia de la empresa, el empleado teniendo que elegir entre un salario miserable o el desempleo. Mientras arriba habíamos considerado la necesidad reduciendo el abanico de libertad para elegir los términos de contrato, he aquí que la fuerza de necesidad inducida por la competencia puede ejercer el mismo efecto sobre operadores que en principio no tienen amenazadas su sobrevivencia física ni su inserción social digna.

El resultado de todo esto es una reducción del margen de maniobra a la hora de la toma de decisiones dentro del mercado. Eso no significa que todas las decisiones en el mercado sean forzadas por uno u otro tipo de necesidad. Sin embargo, la lógica de la competencia plantea una dificultad a la ética que podemos presentar a partir de una cita de Maquiavelo:

"Tal es la diferencia entre el cómo se vive y el cómo se debiera vivir, que el que prefiera lo que debe hacerse a lo que se hace en realidad corre a su ruina, segura e inevitable. El hombre que quiere conducirse siempre con honestidad será la víctima de tantos otros como son malos. Así, el príncipe que quiera triunfar ha de saber ser malo, y usar de este conocimiento si lo necesita para defender sus intereses." El Principe, XV.

Podemos enunciarlo en general: dentro de los sistemas sociales competitivos, quien decide únicamente con base en consideraciones de incremento de su poder (victoria en la competencia) tiene más probabilidades de éxito que quien considera otros factores por sí mismos. Como consecuencia, en la disputa sobre el poder en cuestión tienden a ser excluidos quienes deciden tomando en cuenta datos distintos al solo éxito competitivo, y a quedar los inescrupulosos como dueños del terreno. Ello no significa por cierto que sobrevivirán los que regularmente actúen mal (defraudar puede ser muy costoso a largo plazo en el mercado) sino que tienen más probabilidades los que estén dispuestos a hacerlo.

Maquiavelo desarrolla la idea respecto al poder político, pero puede trasladarse bien al mercado. Como consecuencia segunda de esta dinámica social, puede generarse un discurso ético más complejo, que desarrolla y propone como bien moral las virtudes precisas para el éxito en la competencia. Sería una suerte de epifenómeno ideológico que refuerza el estado de cosas, y del que tal vez *El Principe* constituya un buen ejemplo.

La dinámica social competitiva se hace así inexpugnable desde dentro, por cuanto expulsa (estadísticamente) a quien pretenda transformarla tomando decisiones desde una ética distinta a la del solo éxito en ella. El problema aparece entonces claro: ¿qué significatividad puede reclamar una ética del mercado si tiende a sacar fuera de los mercados reales a quienes la tomen en serio? Nótese además que se trata de una aporía necesaria, porque no cabe hacerse muchas ilusiones respecto a un mercado de hombres universalmente justos. El mal moral estará presente siempre en una medida mayor o menor.

La dinámica excluyente de quienes actúen siempre en base a consideraciones más complejas que el éxito competitivo ocurre más en la medida en que los terrenos en disputa son más homogéneos a la competencia. Conforme hay menos espacio para ésta (y, por tanto, se detenta un poder en condiciones monopólicas u oligopólicas), puede el actor permitirse ciertas pérdidas de poder o incrementos menores de los posibles, siempre que con ello no acabe amenazando su posición. En los mercados reales, los campos de la competencia poseen muchas heterogeneidades, unas coyunturales y otras estructurales, que permiten la pervivencia de poderes que se autolimitan en su voluntad de éxito.

Por otra parte, donde los campos de competencia no son homogéneos y el poder en ellos establecido no necesita "cuidarse" tanto, resulta posible la fijación unilateral de precios. Digamos que en ese caso nos encontramos en un terreno más propiamente moral (donde un actor está en condiciones de usar sus posibilidades de diversas maneras), mientras que en la competencia sobre un campo homogéneo los fenómenos deben ser entendidos más como sociales (se mantendrá allí quien atienda ante todo a mantenerse) que como morales.

El problema ético para el agente llega en ocasiones a plantearse en términos de si debe seguir o no operando en un mercado en el que la acción injusta acaba constituyendo un factor (entre otros generalmente) para el éxito. Pero la aporía ética no ha sido en realidad resuelta con esta consideración: si efectivamente todos los que no deseen realizar la injusticia han de abandonar un mercado, éste acabará resultando extremadamente injusto. Posiblemente este problema sólo admita una resolución política.

Competencia y política

La "cuestión maquiavélica" que nos ocupa ha sido bien identificada de antiguo, y las aporías sociales a las que conduce (como el fin de la competencia a favor de un monopolio de alguien que bien podría ser el peor moralmente de los competidores), han querido ser resueltas con la inclusión de las dinámicas competitivas en marcos regulatorios más amplios, que resguardan algunos valores considerados socialmente importantes, y a la competencia misma. La imposición exterior de reglas no resuelve el problema ético contenido en las dinámicas competitivas, pero coactivamente limita el daño que pueden hacer, y refuerza morales distintas a la del solo éxito en la competencia. El problema de la competencia pide por tanto una resolución política. Ésta habrá de afectar a todo el sistema económico en que una sociedad decide encuadrar las relaciones mercantiles, y habrá de tener el mismo alcance que el sistema de los mercados, lo que equivale a decir que un mercado global sólo puede escapar de la aporía ética de la competencia por la acción de un aparato político global.

El diseño de ese sistema rebasa los objetivos del presente estudio. Pero notaremos que el control (político) de los mecanismos reguladores se convierte en una competencia de segundo nivel, el éxito en la cual significa un avance a menudo decisivo para la competencia de primer nivel en los mercados. Hay, sin embargo, una diferencia sustancial, y es que en ese control no sólo intervienen los competidores en un mercado (como sucede *prima facie* con el mercado mismo), sino toda la sociedad política, gracias a lo cual el poder de aquellos puede diluirse en la medida suficiente para permitir equilibrios favorables al bien común, aun si dichos competidores también resultaran políticamente inescrupulosos.

Cabe asimismo una regulación de la competencia interna al mercado mismo, por parte de potenciales proveedores de insumos, inversionistas y demandantes de los bienes que una empresa ofrece. La competencia mercantil transcurre sobre el fondo de un sistema social de cooperación que le sirve de sustento. Según habíamos notado arriba, la fluidez de operación de tal sistema requiere que sea razonable actuar en él sobre una base de confianza en la observancia de reglas comunes de juego. Y sin la

cooperación confiada de otros, la empresa no puede tener éxito en la competencia. En el caso del mercado, ésta resulta entonces socialmente posterior a la cooperación. Quienes proporcionan cooperación a la empresa están en condiciones de exigir hasta cierto punto conductas justas no sólo respecto a ellos mismos, sino también en la actuación general del operador en el mercado. En un contexto social donde un número significativo de personas se interesen por la justicia de las transacciones, la fama de cada operador en el mercado constituirá tal vez un factor importante para la cooperación que pueda lograr de otros. Esto resulta frecuente en las relaciones en mercados con un número pequeño de participantes que se conocen y conviven entre sí, como los de una pequeña ciudad. Pero también puede acontecer en las grandes dimensiones, como la aceptación social de la presión de los ecologistas sobre las empresas muestra.

En ambos casos, el carácter abstracto de la "lógica económica" se ve modificado por decisiones que consideran datos adicionales a los meramente imprescindibles para una transacción en esa "lógica". La razón que los potenciales cooperantes con una empresa pueden tener para amenazarla con negar su concurso a las actividades de ésta, incluso perdiendo ellos mismos la oportunidad de un buen negocio, pueden fundarse tanto en la compasión (padecer-con) hacia las víctimas directas de la injusticia, como en la conciencia de la importancia del "ambiente" en que se desenvuelve la vida humana. De la misma manera que los ecologistas atienden a la conservación de un entorno natural habitable por el hombre, quienes promuevan la justicia perseguirán un entorno social de los negocios habitable para las personas justas, y considerarán una necesidad política evitar daños permanentes a ese entorno, como los que ocurren cuando se adueñan de él los operadores inescrupulosos. En la medida en que la acción estatal resulte insuficiente o inconveniente para lograrlo, la negación por agentes particulares de cooperación a los actores inescrupulosos, o el ofrecimiento de cooperación extraordinaria, no abstracta en el sentido de la "lógica económica primordial", a quienes demuestran voluntad de realizar lo justo, constituye un camino complementario que puede llegar a ser eficaz.

Por último, existe también la posibilidad de una autorregulación intencional de la competencia. La conveniencia de esa autorregulación se sigue de un cálculo sencillo: si el ambiente ético se deteriora, ello no da ventajas especiales a nadie más que muy temporalmente; pronto obliga a todos a actuar de manera peor para su bienestar y su bien-ser sin obtener beneficio económico de ello. Constituye pues un mal negocio.

La lógica de necesidad inducida por la competencia admite diseño social, unas reglas del juego, y evidentemente el sujeto mínimo capaz de ese diseño es el conjunto mismo de los competidores. Por otra parte, la competencia no sólo admite sino que también requiere diseño y lo tiene prácticamente siempre, sea el resultado de una costumbre o de una decisión intencional. Cuando ese diseño falta o se demuestra insuficiente, el dinamismo de la competencia produce situaciones tan extremas que la intervención de otros resortes sociales se hace inevitable.

VII.- EL MERCADO Y LA SOCIEDAD POLÍTICA

En el siglo XX la mayor parte de las personas hemos llegado a vivir en la que ya hace tiempo ha sido identificada como una "sociedad mercantil" (Adam Smith, La riqueza de las naciones, libro I, cap. 4): un arreglo social donde la colaboración de los demás precisa para desarrollar casi cualquier proyecto existencial se obtiene concurriendo a los mercados. A través de ellos transcurre buena parte de nuestra contribución a la construcción de la vida en común, y en ellos se define también buena parte de lo que obtendremos del patrimonio común para nuestra realización individual.

Sin embargo, los mercados no constituyen más que una porción de la participación social en una sociedad moderna. Junto con ellos, estamos integrados también en la vida tan diversa de las asociaciones libres y en el Estado, que actúa políticamente en nombre de toda la sociedad y por su autoridad, para desarrollar proyectos colectivos más englobantes.

La relación entre participación económica en el mercado y participación política a través del Estado, que es compleja, no puede dejar de ser tomada en cuenta a la hora de la decisión mercantil. Antes que nada, porque el Estado se hace presente en el mercado a través de la ley y de sus recursos para imponerla. Se trata en principio de una presencia abstracta, que no considera más circunstancias particulares que las establecidas en general en la ley misma.

Cuando nos preguntamos por la razón de ser de esa intervención, encontramos dos líneas de respuesta entre las cuales discernir cada situación concreta: (i) la ley protege el interés del conjunto de la sociedad de los abusos en que podrían incurrir los agentes en el mercado persiguiendo sólo su interés individual; (ii) la ley protege los intereses de la estructura político-burocrática que la crea y la aplica. En el primer caso, la limitación establecida por la ley es legítima; en el segundo, obviamente no lo es. Esto no precisa gran discusión puesto que, como hemos notado en los epígrafes anteriores, hay serios peligros de daño a los individuos y al conjunto de la sociedad por la operación de los mercados guiada por la lógica combinada de la economía primordial y la competencia. De la misma manera pueden pensarse los peligros de la operación del Estado como mecanismo abstracto, con sus propias dificultades para reconocer la subjetividad humana, con sus dinámicas competitivas y con una lógica de poder animando a sus políticos y funcionarios.

Las dos líneas de respuesta que hemos mencionado no son independientes, sino que constituyen dos extremos entre los cuales cabe hallar multitud de situaciones intermedias. Así, las diferentes formas de la corrupción, en las que leyes legítimas son utilizadas para obtener ventajas ilegítimas en la concurrencia o para extorsionar a los participantes en el mercado. O las variadas formas de mercantilismo con las cuales el Estado nacional se pone al servicio de los capitales privados.

Diferentes lecturas de las experiencias y las perspectivas en torno a estos peligros darán lugar a concepciones políticas distintas, más inclinadas a una acción estatal

rigurosa y extensa, o bien a una cierta inhibición del Estado respecto a los mercados. A lo largo del siglo que termina hemos asistido a movimientos ideológicos pendulares al respecto. Nada hace pensar que el péndulo se haya detenido; más bien al contrario, la reciente experiencia de mercados más libres a escala global ha producido ya efectos suficientemente devastadores como para levantar la pregunta por su contrabalanceo por poderes políticos globales. Cuando esos poderes estén bien establecidos, sin duda volveremos a sentir como urgente el problema de su abuso.

El equilibrio deseable entre acción colectiva a través de las instituciones públicas y acción individual a través del mercado tal vez no se alcance jamás, llevando adentro de sí, como lleva cada uno de ellos, una lógica de predominio que encuentra difícil autolimitarse.

Situado frente a este panorama, el operador en el mercado debe discernir su acción como contributiva al bien de la sociedad a la que pertenece. En principio, la operación mercantil justa y leal constituye una forma social de colaboración que contribuye a la construcción de la convivencia. Si la ley y las instituciones públicas son sanas, las señales que envían marcan límites para impedir daños sociales. Si no lo son, y con ello encubren relaciones ilegítimas de poder, el deber de obedecerlas termina donde lo hace el temor a las sanciones. En casos extremos, lo que los clásicos llamaban la tiranía, la resistencia al poder político puede volverse imperativa. Si más allá de lo prescrito por la ley se advierten aún peligros para la convivencia como resultado de una operación de mercado, ello debe ser valorado a la hora de tomar decisiones: por ser mercader, no deja uno de ser ciudadano (o, para ser más exactos, con ser mercader ya empieza uno a ser ciudadano de la comunidad política en la que opera, aunque no pertenezca legalmente a ella). Las reacciones de organizaciones y grupos no estatales pueden ayudar a comprender mejor las consecuencias de la propia acción. El operador en el mercado encuentra así, a través de la inserción de su actividad en la sociedad política, un conjunto de datos que le ayudan a comprender mejor la red compleja de relaciones personales en la que está participando con su transacción.

Por otra parte, la sociedad ofrece también sistemas de señales sobre lo bueno y lo malo que no se agotan en la ley, sino que incluyen asimismo las valoraciones de los bienes y las figuras de realización personal que se proponen a través de la acción política, la educación, los símbolos del arte, las expresiones religiosas, los medios de comunicación, los mensajes de las figuras de autoridad moral...

Una de las funciones de esos sistemas de señales morales consiste en descargarnos de la necesidad de deliberar exhaustivamente en cada paso de nuestra vida, proporcionándonos cursos de acción cuya bondad viene socialmente garantizada. Y si apreciamos que la situación es lo bastante compleja como para no poder resolverse directamente por referencia a los sistemas sociales de señales morales, en ellos tenemos siempre el punto de partida de nuestra indagación ética.

Cuando los sistemas de señales morales se dañan y empiezan con ello a comunicar valoraciones inhumanas o a proponer pobres modelos de realización

personal, las consecuencias sobre la convivencia pronto se hacen graves. *Ceteris paribus*, una sociedad de semiautómatas que se dejan llevar por programadores mentales, resultará siempre un sitio bastante peor para vivir que una sociedad donde la aspiración a vivir según valores elevados pertenezca al patrimonio común.

La acción de los operadores en el mercado no es ajena a la calidad de estos sistemas de señales. Lo habíamos indicado al tratar de la publicidad como configuradora social de los proyectos existenciales, pero es fácil extenderlo al producto completo de los mass media. Lo podríamos notar asimismo respecto a la competencia: una sociedad que otorgue respetabilidad al éxito en mercados donde la falta de escrúpulos constituya una ventaja apreciable, se está suicidando éticamente. No hace tanto que se nos proponía a una subespecie de imbécil moral, el "yuppie", como modelo del joven de éxito para los nuevos tiempos. De la misma manera cabe pensarlo respecto a las posiciones políticas o a la acción educativa de quienes se dedican principalmente a los negocios.

Así pues, el poder económico que se mueve en los mercados no es exterior a la calidad de los sistemas sociales de señales éticas, sino que su acción influye sobre ellos y se deja influir por ellos. Como en esos sistemas se juega mucho de la calidad de apropiación del bien por parte de la sociedad (nada menos que el punto de partida para la comprensión personal del bien-ser), las consecuencias de la decisión mercantil sobre ese sistema deben sopesarse cuidadosamente. El punto es relevante en tiempos en que asistimos a formas descaradas de intervención en las señales morales con objetivo de mejorar cuentas de resultados o de legitimar fortunas más que dudosas desde el punto de vista ético.

VIII.- EFECTOS NO INTENCIONALES SOBRE TERCEROS

Los mercados se encuentran interconectados entre sí, desde los niveles locales a los globales, los de unos bienes con los de otros que son sustitutos o complementos suyos en el uso, o factores para su producción; los mercados de mercancías físicas o servicios con los del dinero y sus derivados, en una red de complejidad extrema. La interconexión viene mediada principalmente por el sistema de los precios, que orienta las decisiones de compra dentro de la lógica económica primordial.

Por razón de la consistencia social del mercado, los precios a los que se enfrenta un agente típico en sus operaciones de compraventa no quedan generalmente bajo su control. Hay con todo excepciones, como el caso de algunos monopolios, donde se posee hasta cierto punto capacidad de dictar los precios, según habíamos notado. Pues bien, en una "sociedad mercantil" como la nuestra, el sistema de precios constituye una estructura determinante de las posibilidades existenciales de cada cual, en cuanto esas posibilidades dependen de la posibilidad de adquirir en el mercado bienes y servicios con lo obtenido por la colocación de lo que tenemos para ofrecer. Un cambio en el sistema de precios puede favorecer o perjudicar a quienes cubren sus necesidades a través de la operación en los mercados. No se trata sólo de

los negociantes profesionales, que también, sino de todos aquellos que necesitan vender una mercancía para adquirir otras con las que desarrollar su proyecto existencial.

La respuesta del agente económico a un cambio en el sistema de los precios puede concebirse en abstracto como un movimiento de posición en el mercado: si un bien para la producción o el consumo se encarece, se comprará menos de él, sustituyéndolo hasta donde sea posible por otros; si lo que uno tiene para vender se abarata mucho, se procurará producir otra cosa o disponer de otra mercancía para hacerse presente con ella en los mercados. Todo esto sucede a menudo.

Pero en las situaciones concretas, la capacidad para responder a cambios en el sistema de los precios puede ser insuficiente en el caso de ciertos actores (tomados como individuos o como grupo social). La flexibilidad para sustituir ciertos bienes dentro de los proyectos existenciales comunes en una cultura a veces resulta pequeña (¿con qué se sustituye, por ejemplo, la leche para los bebés?), lo que también puede ocurrir, según señalamos al hablar del trabajo, con lo que uno tiene para ofrecer en el mercado (dependiendo de las circunstancias, una crisis en los precios agrícolas de un país conducirá más fácilmente a la depauperación o proletarización de los pequeños agricultores que a su industrialización, por ejemplo). Entonces el resultado de una modificación en el sistema de los precios puede ser no un cambio de posición en los mercados, sino la exclusión de los mismos. Y con ella, una reducción significativa de las posibilidades existenciales de los excluidos, dada la estructura de una "sociedad mercantil". Así, una alteración significativa y estable en los precios puede conducir a personas y grupos sociales enteros a situaciones de miseria.

Y si este daño sufrido por terceros no puede achacárseles a ellos mismos, nos encontramos ante un perjuicio sufrido por alguien inocente y causado por la acción de otros. Mientras este tipo de perjuicios a terceros sean accidentales, no hay razón para pensar que se trata de una injusticia en sentido moral. Pero si una consecuencia de la propia operación va a consistir en enviar personas afuera de los mercados, no parece que sea fácil a una conciencia responsable desentenderse de ello. La transacción mercantil no sólo nos pone en relación real con la contraparte y con los competidores, sino también con todos a quienes afecta en grado significativo.

¿Bajo qué consideración tomar esas relaciones con terceros? La interconexión de los mercados en la "sociedad mercantil" globalizada une en un mismo cuerpo social a personas que tal vez pertenecen a cuerpos políticos diversos, y a través de ella ocurre una distribución efectiva de las tareas con que cada uno contribuye a la prosperidad de todos, así como de los bienes que recibe a cambio de su contribución. De la misma manera que el operador en el mercado, en cuanto ciudadano, debe considérar las consecuencias de su acción sobre la comunidad en la que opera, ello puede ser extendido hasta otros ámbitos que sufren las consecuencias de sus acciones.

La siguiente dificultad se presenta respecto a la cognoscibilidad de la relación causal por la que mi acción resulta en ese daño, tal vez muy lejos de mí. Como se trata de un perjuicio indeseado, no aparece inmediatamente a la conciencia del

agente. La extrema complejidad del sistema de los mercados, cuyos precios varían continuamente por infinidad de factores, impide pensar que ello pueda resolverse rápidamente con unas pocas fórmulas aplicables sobre datos de fácil acceso. Pero esto tampoco es imprescindible.

No puede ser más que prudencial la valoración de cuándo una acción mercantil resulta significativamente dañina para terceros, como tampoco puede ser más que prudencial determinar qué esfuerzo habrá de empeñarse para averiguarlo. Lo decisivo aquí desde el punto de vista ético vuelve a ser la actitud del sujeto hacia la información. Si actúa según la sola lógica económica primordial sin considerar en su deliberación datos que conoce sobre consecuencias graves para terceros, se apropia de esos daños sin que la ignorancia (culpable en este caso) pueda disculparlo. La actitud de quien descuida obtener información accesible cuando hay buenas razones para temer posibles daños a terceros, resulta moralmente condenable de la misma manera que la de quien rehusa consultar sobre la justicia de una transacción sospechosa. Si, por el contrario, el sujeto moral intenta conocer eventuales daños graves a terceros hasta donde sea prudentemente posible, para incluirlos en su deliberación, cuando esos daños ocurran habrán sido en verdad accidentales y por tanto no imputables moralmente. El esfuerzo por extender la mirada más allá de los otros primeramente involucrados, expresa la tensión ética de humanización contenida en la actividad mercantil del sujeto.

A este propósito cabe volver sobre una analogía de interés. Puede ocurrir que los perjuicios a terceros en la operación de los mercados consistan en un cargar a otros "la factura" de beneficios que obtienen las partes contratantes. Algo así sucede a menudo con la traslación de parte de los costos de producción a la comunidad en forma de daños ecológicos. Productores y consumidores del producto pueden en ese caso beneficiarse a costa de "dejar la basura en la puerta del vecino", descargando así parte de los costos sobre la humanidad entera, y asumiendo con ello sólo una parte muy diluida de ese costo de su actividad. El sistema interrelacionado de la naturaleza es también muy complejo, lo que no ha impedido que gracias a la atención concentrada a lo largo de décadas en saber cómo pueden ocurrir esos daños, esté socialmente disponible un cúmulo importante de conocimientos sobre el tema. Nadie duda de que los gerentes de una industria química, por ejemplo, pueden y deben valorar el impacto ambiental de su actividad, aunque resulte un precio más alto para los consumidores. Sobre esa obligación moral se fundan leyes civiles en numerosos países, e incluso tratados internacionales.

Pues bien, una conciencia moral compartida por muchos, y sensible a daños que puedan colocar a grupos sociales completos en situaciones económicas insoportables, puede igualmente ir construyendo un saber aproximativo sobre cómo acontecen esos daños en concreto a través de los precios. Menos regular, seguramente más complejo en sus interrelaciones que el mecanismo de la naturaleza, el sistema de los precios puede ser también progresivamente comprendido, disminuyendo así los costos de acceso y aumentando la disponibilidad de información sobre consecuencias graves para terceros. Como en el caso de los daños

ecológicos, la conciencia moral que quiere operar en el mercado puede encontrar sus propios caminos para generar la información que precisa.

Por supuesto, el mismo hecho de introducir la consideración de justicia en las decisiones mercantiles, sabiendo además que esto no lo harán nunca todos, altera el funcionamiento del sistema de los precios (que mal podrá considerarse entonces como un mecanismo). Y con ello complica la posibilidad de predecir las repercusiones de una decisión particular. Pero los mercados en cuanto realidad humana son de hecho sensibles a factores éticos y culturales, de manera que ningún saber sobre el sistema de los precios puede prescindir de tales factores. Una teoría económica más compleja, que los tome en cuenta, aparece como un complemento necesario de la ética del mercado.

IX.-CONCLUSIÓN: HACIA UNA ÉTICA DE LA DECISIÓN RESPONSABLE EN EL MERCADO

Al entablar una relación de mercado, el operador no sólo lleva adelante un proyecto económico en medio de complejos sistemas de señales, sino que además entra en relaciones personales con otros, más o menos directas o mediadas por la inserción del contrato en las redes de los mercados. Nuestro hombre puede tomar su decisión acerca de mercancías, contrapartes, precios y demás términos de contrato únicamente sobre la estricta base de las expectativas de rendimiento económico. Si además aspira a mantenerse dentro de la unidad de convivencia en que opera, pretendiendo la aceptación social para sus acciones, incorporará a su deliberación los límites legales y consuetudinarios impúestos por el medio social. Nuestra cultura está siendo eficazmente indoctrinada en la idea de que con ello quedan satisfechos los requisitos éticos de la transacción mercantil, y que de ahí en adelante el único uso preciso de la racionalidad dentro del mercado por parte de los agentes individuales se refiere a diseños de estrategias para aumentar el poder de mercado y a cálculos tácticos de maximización de utilidad.

El recorrido panorámico de las páginas anteriores nos ha debido mostrar lo erróneo de esta idea. Le guste o no, esté consciente de ello o le pase inadvertido, el operador en un mercado está definiendo con su acción al menos la calidad de sus relaciones personales (abstractas pero personales) con sus contrapartes y sus competidores. Además, puede estar teniendo una influencia significativa sobre potenciales clientes y sobre el conjunto de la cultura, a través de la publicidad; sobre la calidad moral general del medio económico de su sociedad, a través de sus prácticas competitivas; y también sobre las posibilidades existenciales de terceros, a través del sistema interconectado de los precios.

Comoquiera que tales definiciones efectivamente tienen lugar en el hecho mismo de participar en el mercado, notamos que de ninguna manera puede comprenderse la relación mercantil por la sola apropiación de bienes materiales que ocurre en ella. Por el contrario, junto con la pregunta por sus resultados económicos, también le son

pertinentes las preguntas por la justicia en la relación con la contraparte, por la lealtad con los competidores, por el respeto a la racionalidad ajena en la publicidad, por la calidad moral del entorno económico, por la suerte de terceros afectados.

Todas estas preguntas deben ser comprendidas primero no a partir de deontologías exteriores al sujeto, como si se tratara de una presión de códigos de normas impuestas desde arriba, sino a partir de la apropiación personal del bien en niveles más profundos que la mera posesión de bienes materiales. En efecto, se refieren al bienestar (equilibrio físico-psico-social positivo) y al bien-ser del operador (su justicia, lealtad, respeto, responsabilidad por la calidad de convivencia en nuestra sociedad y por los más débiles), que quedan irremisiblemente afectados por su operación. No puede prescindirse de esas repercusiones: quien no se proponga actuar de manera consistentemente justa, acabará por hacerlo de manera injusta. El mismo se volverá injusto como persona. No hay operación en el mercado éticamente neutra, simplemente económica: siempre hay más complejidad involucrada en ella.

Los datos que considerar, las bases de respuesta y en consecuencia los resultados de la indagación moral en torno a las cuestiones que hemos enunciado variarán según las tradiciones morales y según la riqueza de los diálogos sociales dentro de los que se planteen las preguntas. En el texto precedente hemos hecho un intento de presentar una proposición posible del tema de la justicia entre las partes de acuerdo a la tradición católica. También hemos identificado un criterio de respeto al otro en la publicidad, aceptable para cualquier humanismo. Pero todo ello no son más que balbuceos iniciales, puesto que aquí se trataba sólo de plantear los elementos de los que el operador no puede desentenderse si va a asumir la relación de mercado como entera acción suya, de manera responsable por tanto.

Pero, ¿de veras no puede, desentenderse de todo ello? ¿y si quizás debiera más bien desentenderse? Dos desafíos a la responsabilidad en el mercado hemos tenido en cuenta: el de la dinámica de la competencia como selector moral inverso (¿de qué sirve una ética que tiende a sacarlo a uno del ámbito donde debería ser significativa?); y el de la pérdida de la economía de información, característica de la relación de mercado, en aras de la responsabilidad moral (¿de qué sirve una ética que complica con tantas deliberaciones la simplicidad en las decisiones que hace de tal manera expansiva a la relación de mercado?).

La respuesta a las dos cuestiones admite, como hemos tenido ocasión de ver, un momento individual y otro social. El desafío de la competencia como selector moral inverso pierde fuerza al notar que con el deterioro ético de las prácticas competitivas todos pierden en bienestar y bien-ser, sin que nadie gane realmente en competitividad. La decisión individual de bajar otro escalón para ganar ventaja, sólo sirve para crear un deterioro general del medio mercantil, sin que la tal ventaja finalmente se consolide. Desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto, ese deterioro puede ser detenido por la intervención política del Estado o de las asociaciones ciudadanas libres, puesto que la buena calidad ética de las relaciones económicas (que sea posible operar en los mercados con justicia, lealtad y respeto)

resulta del interés colectivo. La sociedad nada gana con que en los negocios sólo tengan posibilidad de éxito los sinvergüenzas.

El desafío de la pérdida de economía de información, con el consiguiente riesgo de aumento de los costos transaccionales, depende más de una deformación aceptada en la comprensión de la relación de mercado. Sólo viéndola desde la mera apropiación de bienes materiales es posible declarar que por su propia naturaleza el otro no interesa en ella más que por sus posiciones de mercado. Si se atiende a la relación como realmente es, entonces se notará que la consideración de lo que ocurra en ella con el bienestar y el bien-ser le son también esenciales, y tanto más cuanto mayor sea la implicación existencial del operador en el mercado. Precisamente quien se dedica profesionalmente a operar en los mercados es quien tiene más de sí mismo involucrado allí: su trabajo, su actividad en el mundo, lo mejor de su tiempo. Ese sujeto se encuentra en la mejor posición para comprender todo lo que hay en juego en cada relación mercantil, por tanto para incorporarlo en sus decisiones.

A escala individual, sea cual sea la implicación de la persona en el mercado, lo más relevante desde el punto de vista ético es su actitud respecto a los datos disponibles: preguntarse por su significatividad y por la necesidad de tomarlos en cuenta, o desechar de entrada su consideración. Particularmente expresiva es la actitud en caso de dudas. Cabe apartarlas de un manotazo, embotando con ello la sensibilidad moral hasta conseguir que ya nunca más aparezcan, o cabe indagar en más profundidad, buscar buenos consejeros, consultar a personas de criterio precisamente porque uno no está seguro de las consecuencias de lo que se propone.

Por supuesto, en innumerables casos podremos descargarnos de la valoración explícita de algunos bienes y daños no económicos implicados en la transacción, por evidentemente insignificantes o por bien conocidos y ponderados ya, para considerar en detalle sólo los aspectos económicos. Al hacerlo así, no nos descargamos de nuestra responsabilidad moral sino que la damos por asegurada. Pero en las grandes operaciones donde con tanto detenimiento se calcula cada extremo financiero, no deja de ser sospechoso que no se dedique un minuto de reflexión a otras implicaciones más profundas.

Por otra parte, resulta evidente que la tarea de reunir datos sobre el bienestar y el bien-ser en el mercado no recae meramente sobre el individuo. La construcción de un patrimonio colectivo de saber sobre lo implicado en cada género de relación de mercados constituye la respuesta social al desafío de la pérdida de economía de información. La analogía que habíamos presentado con la preocupación ecológica es pertinente. Conforme la limpieza del medio social de los mercados nos preocupe tanto como la del medio ambiente natural, los costos de información de la decisión ética en el mercado irán descendiendo.

Para terminar, una última anotación. Habíamos hablado unos párrafos arriba de diversas tradiciones éticas dentro de las cuales pueden ponderarse los diferentes bienes involucrados en una operación de mercado, en orden a la decisión. Aunque el tema de este artículo es la necesidad antropológica de tomar en cuenta esos bienes (la responsabilidad en el mercado), debemos añadir que las diversas tradiciones

valorativas no resultan en absoluto equivalentes o indiferentes al respecto. Por el contrario, hay tradiciones que por sus propios fundamentos imposibilitan apreciar como valiosos algunos de los elementos involucrados; otras presentan dificultades a la hora de percibir en sus aspectos incuantificables la subjetividad humana envuelta en las relaciones económicas; algunas incluso enturbian la comprensión de la vida ética del hombre hasta el punto de no distinguir suficientemente los diversos niveles de apropiación del bien o de no reconocer la libertad moral en su irreductibilidad personal.

Si tradiciones éticas con estas limitaciones intrínsecas toman posiciones en el pensamiento económico o en la práctica aceptada de los grupos humanos líderes en los mercados, la comprensión de la acción en el mercado como fenómeno ético se obscurecerá para toda la sociedad. Será entonces dificil apreciar en qué consiste la decisión mercantil responsable y cómo pueden superarse las limitaciones de la relación de mercado en tanto relación humana. Y puesto que, con ser aceptada, una tradición ética tiende a crear el hombre que describe, nos empobreceremos moralmente. Un mundo de mercados globalizados en expansión con la conciencia moral en retroceso será un lugar donde peores hombres vivirán peor.

El desafío ético de esta hora de globalización por el mercado probablemente consista en que la capacidad de la conciencia moral para gobernar la acción económica crezca más deprisa que los mercados.

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA EN AMÉRICA LATINA



Consuelo Iranzo

Resumen

El objetivo de esta ponencia es recoger las características fundamentales de las estrategias de gestión de la mano de obra en América Latina a la luz de los procesos de modernización organizativa. Los países considerados en el análisis fueron los tres más grandes (Brasil, México y Argentina) y tres de los medianos (Colombia, Chile y Venezuela), utilizando como fuentes estudios previos realizados por expertos en sus respectivos países. A partir de deslindar tres fases sucesivas en los procesos de modernización, más o menos comunes en los países analizados, se intenta identificar sus principales fuerzas motoras y sus rasgos más resaltantes con el objetivo de extraer elementos que permitan enriquecer la discusión acerca del carácter de las transformaciones organizativas que han tenido lugar en nuestro continente en las últimas dos décadas.

Summary

The objective of this presentation is to collect the fundamental characteristics of the management strategies in the light of the process of organization modernization. The countries taken into consideration in the analysis were the three largest (Brazil, Mexico and Argentina) and three of the medium-sized (Colombia, Chile and Venezuela), using as sources previously completed studies by experts in the respective countries. After separating three successive phrases in the progress of modernization, more or less common in the countries analyzed, there is an attempt to identify the principle driving forces and their most outstanding characteristics in order to extract elements that permit enrichment of the discussion concerning the character of the organizational transformations which have taken place in our continent in the last two decades.

* Consuelo Iranzo es Socióloga del Trabajo, Profesora-Investigadora y Coordinadora del Doctorado en Estudios del Desarrollo del CENDES/UCV. Este trabajo fue elaborado originalmente a solicitud de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, coordinada por María Antonia Gallart, con cuya autorización se publica.

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA EN AMÉRICA LATINA

Consuelo Iranzo

SUMARIO: I.-LAS DOS PRIMERAS FASES DE LA MODERNIZACIÓN. II.-LA TERCERA FASE DE LA MODERNIZACIÓN. III.-EL SINDICALISMO FRENTE A LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES. IV.-A MODO DE CONCLUSIÓN.

En la última década, los sociólogos del trabajo en América Latina han puesto gran interés en identificar el carácter de los procesos de reestructuración productiva, en aras de establecer su significación para la clase trabajadora. Determinar hasta que punto dicha reestructuración ha conllevado a una modernización en las formas de gestión del trabajo, capaz de promover una mayor participación de los trabajadores y un mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo, ha sido una de las búsquedas que ha orientado el análisis. Detrás de esta preocupación ha estado subyacente, no siempre en forma explícita, la discusión acerca de la posible superación del modelo taylor-fordista de organización como consecuencia de los procesos de transformación organizativa.

Los numerosos estudios realizados por país nos ofrecen suficientes elementos para contribuir en esa reflexión. Centrando nuestro interés en la organización del trabajo, nos aproximamos al tema intentando recoger lo que han sido las características fundamentales de las estrategias de gestión de la mano de obra en América Latina, de acuerdo a los mismos analistas. Los países que consideramos para el análisis fueron los tres más grandes (Brasil, México y Argentina) y tres de los medianos (Colombia, Chile y Venezuela), por ser con los que contábamos con mayor cantidad de información.

Hacer un estudio comparativo de esta naturaleza tropieza con diversas dificultades. Por una parte, no son los mismos ojos los que miran las diferentes realidades que aquí pretendemos analizar. Sin que haya necesariamente posturas ideológicas distintas entre los estudios considerados, a veces unos analizan los procesos de reestructuración con el interés de detectar la existencia de cambios y otros, por el contrario, con el interés de poner de relieve sus limitaciones y su falta de adecuación al idílico modelo post-fordista; los primeros suelen ser de carácter más general, los segundos más específicos y detallados. Tampoco los niveles de análisis son los mismos, pues pueden ser referidos al nivel nacional, sectorial, local, o por grupos de empresas cuya representatividad el lector desconoce.

Por otra parte, las realidades político-económicas en América Latina, así como sus sistemas de relaciones laborales son harto diferentes:

"La forma, el ritmo, así como los resultados de la reconversión son extremadamente desiguales entre países y regiones, debido tanto a la heterogeneidad que caracteriza a nuestros países, como a la actuación de los diversos actores sociales" (Gitahy, 1994: 12).

De manera de poder hacer el balance, hemos tenido que hacer abstracción de algunas de las diferencias detectadas -aunque intentamos ser fieles a los autores consultados- y pasar por alto los orígenes y causalidades particulares de los problemas tratados. Esto, si bien puede haberle restado riqueza al análisis, tiene la ventaja que nos ha permitido encontrar líneas de comportamiento que son comunes a los países analizados.

Para la sistematización de los rasgos de las estrategias de gestión en América Latina nos hemos acogido a una periodización que emerge de varios de los estudios por países¹, la cual nos permite deslindar tres fases sucesivas en los procesos de modernización: la primera que va desde mediados de los setenta a comienzos de los ochenta (1982, 1983); la segunda, de allí a finales de los ochenta (1988, 1989) y la tercera, desde entonces hasta la actualidad. La nomenclatura al respecto, diseñada originalmente para el caso argentino (Novick et al., 1997), entendida en su sentido más general y a pesar de las diferencias al interior de los países y entre ellos mismos, nos puede servir para reconstruir un panorama general de las estrategias de gestión de la mano de obra en los últimos veinte años en los países considerados.

I.-LAS DOS PRIMERAS FASES DE LA MODERNIZACIÓN

Se puede decir que desde mediados de los años setenta, en el marco de economías todavía cerradas y en expansión, se inicia una "modernización parcial y fragmentaria" caracterizada por una incorporación puntual de tecnologías basadas en la microelectrónica (con mayor fuerza en la industria de proceso), pero donde los cambios organizativos estuvieron más inspirados en un reforzamiento del control autoritario y en la intensificación del trabajo, que en la institucionalización de nuevas prácticas de gestión. En varios países esta racionalización tardía podría derivar de que no es sino hasta la década de los setenta que se generaliza la creación de departamentos de ingeniería y control de la producción y que se comienza a dar relevancia a la forma de organizar del trabajo como mecanismo para el mejoramiento de la productividad (Weiss, 1993a; Catalano y Novick, 1993; Iranzo y Alonso, 1989).

Las fórmulas concretas empleadas fueron divergentes, pues mientras en el caso venezolano y en el argentino (Novick, et al., 1997) los incrementos en productividad se buscaron a través de una racionalización basada en los principios tayloristas y en la relocalización en zonas geográficas sin influencia sindical, en el caso brasileño la profundización de la parcelización de las tareas y el uso extensivo de mano de obra no calificada vendría aparejada con el uso de mecanismos novedosos, paralelos a la organización formal del trabajo -como los círculos de calidad- con el objetivo de utilizar la participación para legitimar el liderazgo gerencial y debilitar al movimiento sindical (Leite, 1995).

¹ En el caso de Brasil, Leite, 1994, 1995: de Argentina, Novick et al., 1997, de Colombia, Weiss, 1993a, 1993b y López 1993, y de Chile, Abramo et al., 1996.

En México se produjo también la incorporación de algunas nuevas formas de organización en el trabajo, pero como ello respondía más a una moda que a la necesidad de mejorar la calidad y la productividad de las empresas, no originó tampoco cambios reales en la gestión (De la Garza, 1993).

Dentro del cuadro latinoamericano, Chile tuvo la singularidad de vivir su proceso de reestructuración económica, a partir de los ajustes neoliberales, mucho más temprano que el resto de los países y, por tanto, también sus principales consecuencias: despidos masivos, externalización de servicios y fases productivas, y fusiones y quiebras de empresas. Al lado de la racionalización tradicional se inició también una flexibilización funcional y salarial de la mano de obra, y el sesgo autoritario de la modernización, observado en los otros casos, se vería acentuado por el régimen dictatorial en el cual tuvo lugar (Abramo et al., 1996).

A partir de los años ochenta comienza a hacerse evidente para los países latinoamericanos la crisis del modelo de sustitución de importaciones y la obsolescencia del patrón de uso de la mano de obra imperante hasta esos momentos, factores que impedían frenar la caída de la productividad. En la mayor parte de los casos, la rentabilidad de las empresas no había estado vinculada a los incrementos en la productividad sino a las ventajas que proporcionaba un régimen de mercado cautivo, de transferencia de recursos por parte del Estado y de mantenimiento de bajos salarios. En los primeros años de esa década, se puso en cuestión el papel jugado por el Estado, cuando el déficit público, financiado a través de la deuda externa, se hizo crítico con la elevación de las tasas internacionales de interés y con la crisis financiera de 1982 (De la Garza, 1996). Se dio inicio, entonces, a la aplicación de medidas tendientes a la liberación de la economía, las cuales cederían después de mediados de la década para ser retomadas con renovados bríos en los noventa.

México fue el primero de los más grandes países de América Latina que aplicó la política de ajuste de corte neoliberal de manera radical, en términos de "paquete", el cual comprendía la apertura económica, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de las relaciones laborales, a fin de estimular la reestructuración de su aparato productivo y convertir al sector exportador en el eje dinamizador (De la Garza, 1993).

Los primeros años de la década de los ochenta se caracterizaron por la contracción económica, la caída de los mercados internos -sus constantes fluctuaciones en el caso de Colombia (Dombois y López, 1993)- y la disminución de la protección estatal, lo que condujo a una reestructuración basada en un ajuste defensivo (reducción de costos laborales y transferencia de riesgos) (Abramo, 1990), incrementando la concentración del ingreso, el desempleo y la pobreza. Pero la situación recesiva actuaría también como motor para la salida de las grandes empresas de los sectores más dinámicos hacia los mercados de exportación, en función de lo cual buscarían mejorar su competitividad reduciendo costos e incrementando la productividad -y en menor medida la calidad-, mediante la adopción parcial de cambios tecnológicos. Excepto para el caso de Colombia, donde

el motor habría sido la intensificación de la competencia intrasectorial (Urrea, 1993a), se confirma que: "En América Latina el cambio tecnológico ha sido estimulado por la imperiosa necesidad de inserción externa más que por un dinamismo del mercado interno" (Montero, 1990: 283).

Brasil, México, Argentina y Colombia entraron, antes de mediados de la década de los ochenta, en una fase que se puede llamar de "modernización organizacional relativa" (Novick et al., 1997), en la medida en que, a la incorporación siempre puntual de nuevas tecnologías, se le agregaría la discontinua y puntual incorporación de nuevas formas de organizar la producción y el trabajo. Las condiciones económicas y las estrategias empresariales asumidas serían divergentes en su carácter y en su ritmo, no sólo entre los países sino al interior de las distintas ramas productivas.

A partir de los estudios realizados, resulta difícil precisar el peso relativo que alcanzó la reorganización productiva en estos países a lo largo de la década. En el caso de Colombia se ha señalado, en forma general, que *muchas empresas* modernizaron sus procesos administrativos y productivos (Dombois y López, 1993: 17), mientras que los estudios de los otros países² enfatizan que fueron particularmente las grandes empresas reorientadas hacia el mercado externo las que incursionaron por esta vía, por lo que puede hablarse de "islas de modernidad" (Catalano y Novick, 1993) dentro de un panorama de gestión tradicional. La salida de la crisis por parte de Brasil y México a mediados de los ochenta impulsó el proceso de modernización iniciado previamente. En el caso particular de Venezuela, y a pesar de la devaluación³, la ilusión de una economía estable se mantendría hasta el momento de la aplicación de la política de ajuste en 1989, por lo que el número de empresas que se plantearon mejorar de sus sistemas productivos fue considerablemente inferior.

En lo referente a las políticas de gestión de la fuerza de trabajo, las mayores coincidencias durante el período se dieron, en primer lugar, en la común reducción masiva de trabajadores -sobre todo en los primeros años- y en el incremento del uso de formas de contratación precarias, facilitadas por la orientación desregularizadora de las nuevas legislaciones laborales; esto vino acompañado, en la mayor parte de los casos, del comienzo de la externalización de la fabricación de ciertas partes o procesos y de los servicios de apoyo. La segunda coincidencia respecto a dichas políticas vendría dada por el hecho de que las nuevas formas organizativas, empleadas por las empresas en proceso de modernización, tuvieron un carácter muy heterogéneo inter e intra sector. Aquellos países, cuyas empresas de punta incorporaron en menor medida nuevas técnicas organizacionales, fueron Venezuela y Chile -aunque éste lo hizo más en el sector servicios (Barrera, 1993)-, pero, en el

Brasil (Leite, 1994), México (De la Garza, 1993), Argentina (Novick, 1991), Chile (Abramo et al. 1996) y Venezuela (Iranzo y Alonso, 1989).

³ Esta fue parcial pues se estableció un régimen preferencia para las actividades económicas hasta finales de los ochenta.

conjunto de países considerados, las estrategias de gestión del trabajo no cambiarían sustancialmente sino que pasarían a operar con base en nuevas herramientas. El rasgo común fue la intención de sustituir lentamente prácticas de carácter autoritario por otras menos conflictivas, con el objetivo de ganarse la voluntad de los trabajadores.

Las prácticas empleadas fueron: los círculos de calidad (con diferentes denominaciones), primera técnica por lo general puesta en práctica y que alcanzaría en Brasil y Colombia su mayor difusión⁴; la tecnología de grupo; la reorganización del layout y el Justo a Tiempo (JAT) interno en Brasil y Argentina; la flexibilidad funcional -en Brasil más que en ningún otro país (Castro, 1995)- pero con un bajo desarrollo de la polivalencia; una mayor injerencia del trabajador en tareas de control de calidad; y, en los países más grandes, el control estadístico de procesos (CEP). El trabajo en equipo, si bien se practicó en algunos países, remitiría a diferentes nociones y en algunos casos se destaca su escaso uso, como en Brasil (Abramo, 1990; Leite, 1994) y en México (Palomares y Mertens, 1995).

El grado de incorporación de nuevas tecnologías duras es también difícil de comparar entre unos y otros países, pero todos los estudios señalan que no fue un fenómeno generalizado sino, por el contrario, un hecho puntual donde los nuevos equipos se incorporaban dentro de líneas con predominio de equipamiento tradicional. En países como Chile se invirtió más en tecnología dura que blanda, pero fundamentalmente de base electromecánica (Abramo et al., 1996). En México, en 1987, el ocho por ciento de las empresas contaba con tecnologías modernas y, en términos relativos, era el país que para mediados de esa década tenía un contingente mayor de maquinas herramientas de control numérico, pues había incorporado 1.000 MHCN, en tanto que en Brasil, con un parque industrial mucho mayor, se contaba con 1.1000 unidades (Bisberg et al., 1993). En Argentina existían, en 1986, 500 MHCN (Catalano y Novick, 1993), mientras que en Venezuela, más pequeña y menos industrializada, había 400 unidades para la misma época; esto se compagina con una tendencia tradicional en este país a la sobremecanización derivada de la sobrevaluación de la moneda y de la disponibilidad de recursos (Alonso, 1991a). Otros estudios anotan la falta de racionalidad en la incorporación de tecnologías duras, constituyendo en algunos casos, verdaderas paradojas de deseconomía tecnológica, lo que podría ser el resultado de la existencia de nichos con falta de mano de obra calificada (Catalano y Novick, 1993: 15; Iranzo y Alonso, 1989).

La relación entre innovación tecnológica y empleo durante el período es complicada de determinar, ya que ella estuvo precedida -ej. Brasil (Abramo, 1990)-o acompañada de ajustes motivados por la contracción económica, pero el hecho de que su incorporación haya sido puntual y que a menudo no implicase la sustitución de los viejos equipos, explica que no se hayan diagnosticado desplazamientos notorios de fuerza de trabajo por esta causa. Respecto a su efecto sobre las

⁴ En Venezuela dentro del pequeño número de empresas que inició transformaciones, casi todas introdujeron variaciones de los círculos de calidad (Iranzo,1991).

calificaciones, varía sectorialmente, pero cuando los nuevos equipos se incorporaban en organizaciones no modernizadas solían ser empleados con base en la simplificación de tareas y con mano de obra poco calificada; asimismo los estudios reportan la casi ausencia de participación de los trabajadores en las tareas de programación, incluso los más recientes. Pero fuesen las nuevas tecnologías incorporadas o no en forma conjunta con procesos de reorganización, los estudios no señalan un desplazamiento de mano de obra calificada y más bien, en el caso de Brasil, se ha indicado que en esos años aumento su importancia cualitativa y cuantitativa, al ser el segmento más preservado durante los años más críticos y el más buscado posteriormente (Leite, 1990; Castro, 1995).

En esta década se comienza a observar la estrategia empresarial de elevar los requisitos de escolaridad formal; sin embargo, la mayor atención a la capacitación de los trabajadores por parte de las empresas modernizadas es una estrategia detectada sólo en algunos estudios (Novick et al., 1997). La mayoría de ellos hacen referencia a los pocos cambios en los perfiles ocupacionales y al uso de los mismos conocimientos antiguos por parte de los trabajadores, observándose pocos esfuerzos en entrenamiento, aunque se habrían comenzado a dar algunos pasos en esa dirección (Abramo, 1990).

Posiblemente, las características de los procesos de modernización de la década de los ochenta para el conjunto de países se corresponden con el diagnóstico del caso brasileño: muy baja capacidad de decisión y participación de los trabajadores en lo concerniente a la calidad y al proceso productivo en general, desatención de sus competencias, bajo nivel de entrenamiento, ausencia de sistemas de remuneración por desempeño y, en general, uso de la flexibilidad en un marco de gerencia autoritario (Leite, 1994; Castro, 1995). La característica más resaltante de las estrategias modernizadoras aplicadas durante esa década es su carácter parcial, ya que las empresas que las emplearon no lo hicieron como parte de un proceso de transformación global de la firma, ni dentro de una modificación de las relaciones de poder en el interior de la planta, lo que manifiesta el carácter conservador de la mayoría de las experiencias de reorganización. Tales rasgos llevarían a hablar de una "modernización trunca" (Montero, 1990):

"El dinamismo que se observa en algunos sectores o actividades ligadas a los mercados mundiales no se ha traducido en cambios que alteren el paradigma productivo. En aquellos países en que el proceso esta más avanzado... la penetración de nuevas tecnologías ha sido un proceso exógeno de carácter selectivo y que se ha apoyado en métodos 'arcaicos' de control de la fuerza de trabajo. En efecto, se observa la persistencia de sistemas de trabajo y de remuneración que se basan en mecanismos autoritarios o represivos de control de los trabajadores: bajos salarios, horarios superiores a 40 horas semanales, restricciones a la organización sindical y a la huelga, despidos arbitrarios, etcétera" (Montero, 1990: 281).

II.-LA TERCERA FASE DE LA MODERNIZACIÓN

Los finales de los ochenta y comienzos de los noventa vienen a significar el paso a una fase marcada por la aplicación de nuevos planes de ajuste, inclusive en México y en Chile. Venezuela fue uno de los países que se vio más afectado en ese momento, ya que no había sufrido los ajustes parciales que sí habían venido realizando el resto de los países de la región. La desregulación en este último caso se dio más por la vía informal y de hecho, ya que la normativa laboral fue alterada menos que en otros países; hasta junio de 1997 se mantendrían las mismas normas de regulación del despido y de pago de las prestaciones sociales. No obstante, en Venezuela, al igual que en Chile o Argentina, las posibilidades de despidos por causa de reestructuración económica abrían muchas puertas para evadir las indemnizaciones correspondientes (Ruas, 1994; Villasmil, 1991).

En esta época también Brasil entró en una fase de profundo ajuste estructural, el cual tuvo gran efecto sobre el mercado de trabajo y se adelantaron intensos procesos de racionalización en las empresas (Abramo, 1995). En el caso de México, la consecuencia más fuerte fue la agudización de la polarización productiva y geográfica (Carrillo y Ramíez, 1997). En Chile, en cambio, algunas de las políticas puestas en marcha tratarían más bien de matizar las extremas medidas desregularizadoras tomadas previamente (Abramo et al., 1996); la modernización productiva en dicho país parece desarrollarse -a diferencia del pasado y de los otros países- en el marco de una economía en crecimiento y con un fuerte consenso frente a la estrategia económica en implantación(Barrera, 1993).

La profundización de la apertura económica y las nuevas condiciones de competencia interna reforzarían las tendencias que se venían observando desde los ochenta y actuarían como acicate para las estrategias exportadoras⁵ y para la difusión de las nuevas técnicas organizacionales. Lo que era del conocimiento de un grupo más o menos selecto de empresas (de acuerdo al país) pasa a difundirse, a través, ya sea de la acción estatal (por ejemplo: la política de reconversión industrial en México y Venezuela, y la política de competitividad industrial en Brasil) o de la acción privada (dentro de la que se multiplican las compañías consultoras), para crear un nueva imagen del empresario moderno (aunque el discurso ha estado muy lejos de las prácticas concretas⁶).

⁵ Aunque después de 1992 crecen mas las importaciones que las exportaciones, en el conjunto de América Latina aumenta el peso de las exportaciones manufactureras respecto al total exportado (De la Garza, 1996).

⁶ Fenómeno que dificulta enormemente la tarea del investigador para conocer las transformaciones reales a través de estudios de gran espectro.

Los esfuerzos de mejoramiento de la productividad y ahora, sobre todo, de la calidad⁷, adquieren un mayor grado de institucionalización, en particular en las grandes empresas y, en menor medida, en empresas medianas de los sectores más dinámicos de la economía.

Las características que asume la modernización en las empresas de los sectores punta dentro de los diferentes países, especialmente en los más grandes, permite catalogar la fase en la que se encuentran en la actualidad como una modernización más abarcativa y sistémica, la cual se da en un proceso general de reestructuración industrial⁸, donde a la reorganización interna se suma el establecimiento de nuevas relaciones entre empresas y la extensión de la tercerización de ciertas actividades.

En el caso de las grandes empresas de Venezuela, donde la modernización había estado restringida a aspectos muy específicos y dentro de un grupo muy selecto en los ochenta, se observa también, después de la apertura, una fuerte tendencia a la introducción de programas de mejoramiento y de reorganización, fundamentalmente en el área gerencial (Granell, 1994), pero las innovaciones en las formas de gestión de la fuerza de trabajo siguen siendo un hecho minoritario. Algo similar parece ocurrir en el caso de Chile, lo que permite relativizar el papel de los procesos de apertura como motor de los procesos de cambio: a pesar de ser el primero en sufrir el proceso de reestructuración económica, Chile es de los países que menos ha experimentado los métodos más modernos de gestión, aun en sus empresas de gran tamaño. El rezago de ambos países pone de relieve el peso de las culturas y tradiciones empresariales.

Esto no quiere decir que el esfuerzo por el mejoramiento de la productividad y la calidad sea un hecho masivo en los países más grandes. Los estudios de amplia cobertura en todos los casos siguen mostrando una realidad en la que, por el peso cuantitativo de las medianas y pequeñas empresas, continúa predominando una gestión tradicional, en la cual la racionalización se da por vía de la profundización de las prácticas taylor-fordistas. A partir de dichos estudios se distinguen, a grandes rasgos, dos configuraciones sociotécnicas de reestructuración productiva en América Latina (De La Garza, 1996:197): una, mayoritaria, denominada conservadora en donde se estaría dando una aplicación más sistemática del taylorismo, aunque con un moderado uso de flexibilidad interna, con baja

⁷ Independientemente de que ambos procesos (productividad y calidad) bien puedan resultar contradictorios, tal como se diagnostica para el caso de Brasil: "(Los dates aportados) refuerzan el argumento de que en la mayoría de las empresas los esfuerzos por la calidad todavía se hacen en detrimento de los costos, lo que no resulta necesariamente en una posición de mayor competitividad" (Fleury, 1995, 1995: 103).

⁸ Estudios sobre Brasil (Leite, 1995) y Argentina (Novick et al., 1997) califican esta fase como más sistémica, mientras que De la Garza, 1996:196 se refiere explícitamente al carácter no sistémico de la aplicación de las nuevas formas de organización en América Latina. No obstante, nos parece válida la denominación en tanto se hace en comparación a como era anteriormente. (Nota del Editor: En el original se salta de la nota 8 a la 10)

modernización tecnológica y con un perfil de fuerza de trabajo de baja capacitación; otra, minoritaria, con una *reestructuración flexibilizante*, en donde se estarían produciendo aplicaciones parciales de CTC y de JAT y se pretende una organización del trabajo más flexible, con recapacitación de la fuerza de trabajo, pero sin que se distinga claramente nuevo perfil de ésta.

No obstante, en forma general, el panorama de la modernización parece haberse complejizado respecto a los ochenta, pasándose de una marcada polarización a un escenario más variado donde se distinguen algunas empresas que han avanzado más que otras en sus procesos de modernización. Esto conduce a hablar con base en tipologías que tratan de recoger tres tipos de estrategias: en el caso de los países del Mercosur, se habla de una adaptación restrictiva, limitada y global (Ruas, 1994), en especial para el sector automotriz argentino (Novick et al., 1997); en el caso de Brasil, de una modernización convencional, parcial y total (Fleury); en el caso de Venezuela, de estrategias de sobrevivencia, de conservación y de crecimiento (Iranzo, 1997) y, en el caso de México, de perfiles I, II y III (De la Garza, 1996). Mientras que en ésta última tipología las dos primeras estrategias se caracterizan por estar dentro de "un polo atrasado", en las otras, la estrategia intermedia remite a una aproximación puntual a la modernización.

Otros análisis detectan estrategias de diferente carácter. Estudios sobre Colombia (López, 1993) distinguen: una estrategia de procesos, cuyo objetivo es agilizar la producción y el control de desperdicios, y en la que prevalece la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo; y una estrategia de participación, cuyo objetivo es ganarse la buena voluntad de los trabajadores y en la que las medidas tomadas se ubican fuera del ámbito de la organización del trabajo, aunque la participación alcanza un porcentaje minoritario de trabajadores. Estudios sobre México (De la Garza et al., 1995) identifican un polo moderno y un polo atrasado y es éste último el que dividen en dos sectores: uno pre-taylorista, con bajos niveles de formalización, y uno taylorizado, con organizaciones rígidas con una fuerte división del trabajo.

Las empresas que se pueden catalogar dentro de procesos más globales o sistémicos, las cuales representan una minoría en todos los países, presentan un perfil que las caracteriza por ser grandes, exportadoras, de capital transnacional o pertenecientes a grupos corporativos diversificados. Los estudios de amplia cobertura han encontrado una relación directa entre las más productivas y las que mas han introducido programas de modernización¹⁰. Aunque se puedan presentar casos en los diferentes sectores¹¹, aquellos donde se reporta una presencia más fuerte de las nuevas formas de organización del trabajo en América Latina son el

¹⁰ Brasil: Abramo, 1995; México: De la Garza et al., 1995; Venezuela: Granell, 1994; Iranzo, 1997).

¹¹ En el caso argentino se señala que las experiencias se han difundido en los más diversos sectores (Catalano y Novick, 1993).

metalmecánico -especialmente automotriz- el siderúrgico, el químico, el de telecomunicaciones, excepto en Venezuela, y el electrónico en Brasil y México.

El sector automotriz ha sido el más estudiado y el que, dentro de un panorama siempre heterogéneo, mayores transformaciones reúne, particularmente en los tres países más grandes. Las ensambladores y las autopartistas más grandes tienden a simplificar y achatar sus estructuras jerárquicas, a reorganizar el trabajo, a fortalecer las acciones de entrenamiento, a valorar las competencias de los trabajadores y a favorecer una mayor intervención de éstos en los programas de mejoramiento. Son estas las empresas que suelen aplicar de manera más articulada los cambios en los diferentes niveles de la organización¹². Particularmente en Brasil y en México -que son los países que más han introducido nuevas formas de organización del trabajo (De la Garza, 1996)-, la capacitación ha estado en las bases de las estrategias organizacionales de las empresas automotrices (Castro, 1995; Carrillo y Ramírez, 1997).

Pero estos rasgos no suponen la aplicación del modelo al estilo clásico de la literatura japonesa o postfordista, ya que los estudios de caso muestran una realidad muy diversa, donde se pueden presentar insuficiencias -respecto a dichos modelos-de diferente naturaleza, sobre todo en lo relativo al carácter de la capacitación, a la delegación de autonomía y capacidad de decisión, a la participación de los trabajadores o al establecimiento de relaciones de concertación o bilateralidad. Esto se corresponde con una realidad muy compleja donde conviven empresas que se pueden catalogar unas como neotayloristas y otras como postfordistas (Herrera, 1994). La ausencia de canales de participación en muchas de estas empresas confirma la duda en cuanto a que sea necesaria una mayor participación de los trabajadores para alcanzar una mayor productividad (Abramo, 1995).

Las estrategias mencionadas recogen lo que parece ser una realidad común en los diferentes países: un deslinde de diferentes caminos para hacer frente a la nueva realidad económica. Aunque parecieran indicar estadios distintos de lo que se podría considerar, en abstracto, un proceso de modernización, tales estrategias no parecen representar un sendero evolutivo. Muchos factores inciden para hacer muy asimétrico el uso de nuevas formas de organización del trabajo dentro de un mismo sector, por lo que la distinción por sectores o grupos siempre resulta incompleta o insuficiente. La mayor parte de los estudios reporta lo que se puede resumir en que:

"... no hubo similitud ni en los enfoques aplicados, ni en las metodologías utilizadas por parte de las empresas, ni siquiera en las de un mismo sector...La variable firma adquiere un carácter de mayor valor explicativo que el sector" (Novick et al., 1997; 3-9).

Brasil: Castro, 1994, 1995; México: Herrera, 1994; Carrillo y Ramírez, 1997; Argentina: Catalano y Novick, 1996; Venezuela: Iranzo, 1997.

De hecho, varios estudios (Carrillo y Ramírez, 1997; Catalano y Novick, 1993: 25; Novick *et al.*, 1997; Iranzo, 1997) muestran como en una misma empresa se presentan realidades diversas y a veces contradictorias, pues existen:

"...movimientos convergentes de racionalización y retaylorización en algunos puestos de trabajo y un movimiento tendiente a promover nuevas formas de polivalencia y plurifuncionalidad en otros" (Catalano y Novick, 1993: 25).

El tipo de innovaciones introducidas en esta década

En lo que respecta a las nuevas tecnologías de producción, no parece haberse acelerado su ritmo de incorporación con relación a la década pasada, tal como sí se ha diagnosticado en el caso de las nuevas tecnologías de gestión. Ello sin embargo, no quiere decir que las mayores innovaciones sean en el campo organizativo, ya que estudios agregados muestran como en algunos países ha prevalecido la incorporación de tecnología dura.

"Hay al menos dos grandes estrategias de reestructuración en América Latina, la de aquellos países en los que los empresarios innovadores prefieren el cambio tecnológico duro (Argentina y Chile) y los que prefieren el cambio organizacional (México, en parte Braisl)" (De la Garza, 1997:131).

De acuerdo al mismo autor, lo que ha prevalecido ha sido la automatización de los sistemas de información y la incorporación de tecnología electromecánica.

"En realidad en todos los países, la extensión de la automatización y el uso de equipo microelectrónico es muy limitado: en Colombia 8.4 por ciento son automatizados y 0.6 por ciento con control numérico; en México solamente el 6.2 por ciento del valor de la maquinaria y el equipo en la manufactura es de control numérico computarizado y el 13 por ciento es en robots; la gran mayoría son maquinas herramientas convencionales. En Argentina, Chile y Brasil, la innovación mayoritaria consiste en la compra de maquinaria nueva, pero esta no es principalmente microelectrónica" (De la Garza, 1996: 194).

Esto último podría explicarse porque mientras las empresas grandes tienden a introducir ambas tecnologías de manera conjunta, en las de menor tamaño predomina la incorporación de tecnología dura, tal como se ha dado en el caso argentino (Catalano y Novick, 1993). En el caso de Venezuela y Colombia, los cambios organizativos han prevalecido sobre los técnicos, lo que se puede explicar en la actualidad por las limitaciones financieras para invertir en tecnologías duras frente al menor costo de las tecnologías blandas (Weiss, 1993b). Una estrategia, quizás más generalizada en Colombia que en otros países, es la realización de adaptaciones y ajustes a los equipos convencionales mediante mecanismos de control microelectrónico (Urrea, 1993a).

Un aspecto importante de destacar es que, de acuerdo a los datos analizados por De la Garza, si bien las empresas grandes son las que más introducen tecnología, no existe una relación directa entre el grado de innovación tecnológica y la conducta exportadora.

"Esta consideración es importante porque otras ventajas comparativas pudieran estarse utilizando, entre ellas, el bajo salario, para tener capacidad exportadora" (De la Garza, 1996: 87).

En lo que respecta al empleo, se ha visto a lo largo de la década una fuerte reducción en el número de puestos de trabajo en todos los países considerados, excepto en Chile (pero con un fuerte incremento del empleo eventual), lo que permite hablar de una tendencia importante al desempleo estructural en el sector industrial.

En lo relativo a las innovaciones de carácter organizacional, las técnicas que más se han difundido han sido el JAT (tanto *interno* como *externo*), las células o celdas de manufactura (tecnología de grupo) y los programas de participación. Por tanto, respecto a la década pasada, más que cambiar el tipo de programas lo que más parece haber cambiado es su extensión intrasectorial¹³ -pues siguen teniendo mayor fuerza más o menos en los mismos sectores que en la década anterior- y su alcance intraempresa. No obstante, se aprecian también algunas nuevas tendencias en las estrategias empresariales que vale la pena anotar, en particular en las empresas colocadas en la punta de la modernización en los países más grandes.

En primer lugar, mientras en la década anterior los cambios se centraban en el interior de la empresa, y sobre todo en la organización de la producción, en los últimos años pareciera que se da un tránsito hacia una modernización que se bifurca hacia su entorno, haciendo extensivo el JAT hacia afuera de la empresa: aguas arriba, mediante políticas de desarrollo de proveedores y con ello mejor calidad y tiempo de entrega por parte de éstos, y aguas abajo, a través de la prestación de servicios postventa. Aún así, el JAT externo sigue siendo muy restringido:

"El JAT externo ha tenido escasa difusión en la industria brasileña en virtud de una serie de dificultades que van desde problemas de calificación y desarrollo de los proveedores, inestabilidad de la economía brasileña, y dificultades que las empresas tienen para trabajar con planificación a plazos mas largos" (Leite, 1993: 87).

En segundo lugar, se comienza a darle mayor importancia a la innovación del producto y a la capacidad de diseño como ventaja competitiva -automatizando en algunos casos esta actividad- y a la vinculación entre diseño y fabricación.

Pero más allá de una minoría selecta, lo más común es que los procesos de modernización sean restringidos. Si tenemos en cuenta que la diversidad de experiencias es muy grande, en un intento de englobar -desde la perspectiva laboral-los rasgos y las limitaciones mas comúnmente señaladas por parte de los estudiosos sobre la materia, podemos apuntar los siguientes:

¹³ Por ejemplo, en la metalmecánica brasileña, el CEP y las células de producción han sido implementadas en más del cincuenta por ciento de las empresas (Abramo, 1995).

Los círculos de calidad o de participación, cuando han sido el pilar de la nueva estrategia empresarial, han estado orientados más hacia la motivación que a una reestructuración del trabajo, y no han implicado de por sí cambios en las formas impositivas de gestión, ni han estado siempre acompañados de una política de control total de la calidad. Restringida a un grupo de trabajadores, la participación suele ser básicamente selectiva y el entrenamiento, insuficiente. Esto, aunado al hecho de que entre sus objetivos estuvo el debilitamiento de la organización sindical, ocasionó su fracaso en la mayor parte de las experiencias estudiadas hasta finales de los ochenta; no obstante se encontraron casos en que sirvieron para preparar el terreno para la posterior implantación del control total de la calidad (Leite, 1994; López, 1993; Iranzo, 1991). En los últimos años, aunque no se han abandonado los programas de participación, los círculos, en su expresión más clásica, parecen haber perdido fuerza frente a otros sistemas de participación más indirectos y menos engorrosos o sistemáticos, como los sistemas de sugerencias o las reuniones eventuales de grupos de trabajo.

Las formas colectivas de trabajo han ido cobrando importancia, aunque ellas no se traducen necesariamente en la existencia de nuevos canales de comunicación y participación. La participación con carácter más integral no ha formado parte de las nuevas estrategias empresariales y tiende a existir en los ámbitos en que resulta funcional a las características sociotécnicas de la organización; cuando está presente, se restringe a temas relativos al proceso de trabajo y no supone mayor injerencia laboral en las decisiones sobre la movilidad interna, la gestión de la producción o la incorporación de tecnología. Se ha destacado que:

[Hay que estar] "...alerta sobre el hecho de que el poder continua concentrado en las manos de la gerencia de las empresas, así como sobre la resistencia de las empresas a permitir la participación de los trabajadores en cualquier forma de decisión que extrapole las relativas a las actividades productivas de rutina...Un análisis más cuidadoso de lo que viene aconteciendo en el interior de las fábricas apunta, en realidad, hacia una participación parcial, limitada y, sobre todo controlada" (Leite y Aparecido da Silva, 1995: 23).

"Aunque el Control Total de la Calidad y el Justo a tiempo se han difundido, se aplican con poca delegación de decisiones a los trabajadores, con poca identificación de éstos con los fines de la empresa y con muestras de insatisfacción motivadas sobre todo por los bajos salarios" (De la Garza, 1997:132).

En la presente década, la preocupación por la calidad se ha convertido en un hecho extendido y hacia allá se aplican técnicas de diferente orden, pero en forma selectiva, en donde predominan las de orientación ingenieril o aquellas que tienen un marcado carácter técnico y que menos involucran un cambio de orden cultural. Asimismo se emplean en ámbitos particulares, como por ejemplo el CEP en determinados puestos claves. A menudo, los cambios, más que responder a planes prefijados, avanzan por la vía del ensayo y el error. Las áreas de recursos humanos y

de administración de personal en general no han sufrido notorias modificaciones y siguen teniendo importancia secundaria, por lo que es manifiesto su rezago respecto a los otros aspectos, deficiencia que es mayor en los países de tamaño medio.

Los niveles de personal sobre los cuales más han incidido los cambios son los altos y medios. A nivel obrero, los cambios producidos en la naturaleza de los procesos de trabajo se realizan en dos movimientos paralelos que dependen de las áreas de trabajo: en unos casos implica el aumento de los conocimientos requeridos y en otros, la pérdida de las calificaciones basadas en la experiencia. La integración de tareas se produce a través de la delegación de responsabilidades en materia de inspección de calidad, pero las políticas puestas en práctica suelen poner más atención en sensibilizar a los obreros respecto a la importancia de ésta que a introducir cambios en el proceso de trabajo; la intervención de los trabajadores en las tareas de mantenimiento es, aún dentro de las empresas punta, significativamente baja. En el caso de México, el estudio de toda la industria manufacturera (De la Garza et al., 1995) permitió determinar que, en las mismas empresas modernizadas, el control de calidad y el mantenimiento lo realiza predominantemente personal especializado.

La flexibilidad funcional es una práctica que se ha seguido extendiendo (en unos países más que en otros), pero no necesariamente profundizando. En la estrategia empresarial, las formas de uso de la polivalencia parecen depender del tipo de versatilidad de la mano de obra que más se ajusta a la complejidad del proceso productivo (Urrea, 1993b), pero también suele estar influenciado por el objetivo de reducir costos y tiempos muertos sin incurrir en costos adicionales por capacitación. De allí que esta movilidad se suele dar entre puestos previamente simplificados o, por el contrario, ampliados, es decir, conformados por tareas simples anteriormente descompuestas y rara vez supone una recomposición de éstas, por lo que se traduce en una polivalencia multitarea y no multicalificadora (Abramo, 1996). Los estudios de México (De la Garza et al., 1995) y Venezuela (Iranzo, 1997) concluyen que se usa básicamente para cubrir ausencias o incrementos en la demanda y no como parte de una nueva organización del trabajo. Algunos sectores lo aplican menos que otros, pues, por ejemplo, en el caso de Venezuela, mientras la rotación la emplea el setenta y nueve por ciento de la industria automotriz (aunque solamente el catorce por ciento lo hace para promover la polivalencia), en la industria química, que es uno de los sectores más modernizados, la practica únicamente el nueve por ciento de las firmas (Iranzo, 1996).

En cuanto a los cambios en el perfil de la fuerza de trabajo, si de alguna tendencia no queda duda que se está produciendo en América Latina es la mayor selectividad de las empresas en el reclutamiento y contratación de sus trabajadores. Las grandes empresas, sobre todo, están buscando un nuevo perfil de mano de obra con mayores niveles de escolaridad formal, más joven y con mayor capacidad de iniciativa, por ser el que más se ajusta a los programas de mejoramiento y porque el aumento del contingente disponible en el mercado de trabajo permite tal selectividad. Dentro de esta tendencia existen singularidades, ya que, por ejemplo en

Brasil, se ha detectado que los jóvenes tienen dificultad de acceder a los puestos tecnológicamente más avanzados porque para ellos se escogen a los trabajadores con mayor experiencia (Castro, 1995).

El nuevo perfil al que aspiran los empresarios es un trabajador con mayor nivel de conocimiento empírico y conceptual, haciéndose hincapié en el manejo obrero de nuevas competencias: básicas, actitudinales, de comunicación y, en los países más grandes, intelectuales; éstas no siempre se emplean en la práctica, lo que podría derivar, en un medio con una oferta de mano de obra más escolarizada, del interés de contar con saberes potenciales sobre los cuales hacer uso virtual (Novick et al., 1997). En consecuencia, se observa un incremento en el número de trabajadores capacitados y en las horas de entrenamiento impartidas; es decir, los esfuerzos en formación son considerablemente superiores a los del pasado. El país donde se observan las mayores iniciativas al respecto es Brasil, a través del SENAI, y ello ha ido acompañado de políticas de estabilización de la mano de obra, con la intención de retener a los trabajadores en los que se han hecho inversiones en entrenamiento.

En el caso chileno y venezolano las políticas empresariales de calificación son muy escasas y privilegian al personal profesional y técnico, pero si bien en ambos predomina la idea de que la capacitación es una responsabilidad del Estado, en Venezuela se han producido iniciativas de parte de las empresas para crear sistemas paralelos de escolaridad formal y centros de entrenamiento internos para la formación de sus trabajadores.

No obstante, no están claras las orientaciones de estos esfuerzos, ya que, a menudo, van dirigidos a propiciar un ambiente de consenso y cooperación, antes que a capacitar técnicamente a la fuerza de trabajo. En todos los países, son muy pocas las empresas en las que se ha observado el desarrollo de mercados internos de trabajo apoyados en una formación sistemática.

La contrapartida a la creación de ese nuevo perfil, también común a todos los países, es que se ha venido produciendo, por una parte, un fuerte desplazamiento de ciertos segmentos de trabajadores considerados no aptos para los nuevos requisitos, y ellos son, básicamente, los de edad madura, de baja escolaridad y poca adaptabilidad a los cambios; por la otra, la disminución de los puestos de trabajo estables de poca calificación para ser substituidos por trabajadores eventuales. Dentro de estas estrategias de diferenciación social no ha estado ausente el intento de desplazar a los líderes obreros (Leite, 1995) y, en algunos países, por razones de diverso orden, las mujeres están dentro de los segmentos marginados, como en Brasil, Colombia y Venezuela. Ahora bien, estas son tendencias y no permiten hablar aún de modificaciones globales de los perfiles de fuerza de trabajo, tal como lo demuestran los estudios de más amplia cobertura (Abramo, 1995; De la Garza et al., 1995).

Dentro de este cuadro tan disímil como es el latinoamericano, es necesario hacer mención del caso de las maquiladoras mexicanas. Estas empresas, identificadas entre sí más como un régimen arancelario que como una industria específica dada su gran complejidad y heterogeneidad estructural, se caracterizan por una amplia

reestructuración organizacional orientada hacia la flexibilización del trabajo, con predominio del trabajo en equipo. Son empresas que, en medio de altos índices de rotación de la mano de obra directa, le han conferido a la calificación en el trabajo una importancia tal que es indicativa del cambio estructural que ha tenido lugar (Carrillo, 1993:190)

[Son empresas que cuentan con] "... una política de capacitación que enfatiza la motivación de los trabajadores, la disciplina fabril y la elevación de la calidad por la vía de la organización del trabajo" (Carrillo, 1993: 190).

En cuanto a la flexibilización del empleo, tanto en lo que se refiere a la subcontratación como a la contratación temporal, no es una práctica preponderante en términos cuantitativos en ningún país, ya que en todos sigue prevaleciendo el trabajador estable (De la Garza, 1996). Sin embargo, es un fenómeno cuyo crecimiento es destacado por casi todos los estudios que recogen las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra en América Latina. Si bien empezó a incrementarse en los ochenta, es en los noventa que se ha reforzado como mecanismo para reducir costos y para optimizar la capacidad de respuesta frente a las fluctuaciones del mercado, y, en aquellos casos de fuertes movimientos sindicales, como vía para el debilitamiento de éstos.

A pesar de ser en la mayoría de los sectores un hecho minoritario, la fuerza que ha adquirido la flexibilización en el empleo en los diferentes países la apunta como una tendencia en desarrollo; más cuando existen sectores como el de la industria de alimentos chilena, donde el uso de mano de obra eventual ha adquirido tal peso que ha entrabado la posibilidad de innovaciones en la gestión de los recursos humanos (Abramo et al., 1996). Otro aspecto muy importante de la tercerización, aunque menos mencionado, es que al sacar actividades del taller de producción, como las de mantenimiento, se reducen las posibilidades reales de rotación de los puestos de trabajo estables (Abramo, 1995).

La flexibilización salarial, por su parte, no parece haber adquirido la misma fuerza en todos los países, aunque tiende a expandirse. El incremento del peso de los bonos y premios en la conformación de los salarios ha sido observado en Argentina (Catalano y Novick, 1993) y en Venezuela, donde cobró mucha fuerza por la presión para mejorar de los salarios sin recargo en las prestaciones sociales (Lucena, 1993).

Una reflexión al respecto que podríamos considerarla válida para el conjunto de países es que:

"En conclusión, al parecer el éxito productivo tiene que ver con la flexibilidad, pero no aplicada en forma extremista; la numérica puede ser indeseable para aumentar la productividad por el desapego de los trabajadores al trabajo; la salarial todavía es poco importante porque ... no ha desaparecido la ventaja comparativa del bajo salario" (De la Garza et al., 1995: 265).

III. EL SINDICALISMO FRENTE A LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

El comportamiento empresarial predominante en América Latina respecto a los sindicatos en los procesos de reestructuración ha sido el de marginarlos, en la medida de lo posible, de todo lo concerniente a las decisiones sobre el cambio tecnoorganizativo. Claro está, existen diferencias tanto entre los países como al interior de éstos, entre sectores, regiones y empresas -tal como ocurre respecto al tipo y carácter de los cambios-, pero lo más común es que la modernización se imponga por la vía de los hechos. Los programas de mejoramiento suelen ser presentados como asépticos, como asuntos que están fuera del ámbito de las relaciones laborales y que, por ende, escapan a la injerencia sindical. Son proyectos que reclaman una incorporación de carácter individual y no colectiva, a pesar de que pretenden construirse sobre la base de la aceptación del conjunto de la empresa.

La intención soterrada dentro de los programas modernizadores de quebrar la posible identificación como clase por parte del colectivo obrero es, en algunos casos, más obvia que en otros. En Venezuela, por ejemplo, numerosas empresas tienden a sustituir el término *obrero*, por su supuesto carácter peyorativo, por el de *empleados* y a veces esto lo acompañan con transferencias de una nómina a otra; ello puede implicar o no la pérdida de ciertas prerrogativas propias al contrato colectivo obrero, y en la mayoría de los casos es así, pero su objetivo prioritario parece ser lograr una identificación sin mediaciones con la *misión* de la organización. Apartar a los trabajadores de los sindicatos se suele convertir, entonces, en uno de los mecanismos para alcanzar tal objetivo. "Las nuevas relaciones sociales en las empresas... al mismo tiempo que distensionan las relaciones jerárquicas, a menudo buscan cuestionar el papel de los sindicatos como voceros de los trabajadores" (Dombois y Pries, 1983: 9).

Los sindicatos son considerados instancias perjudiciales en tanto actúan por móviles particulares, ya sean éstos de carácter clasista o corporativo. De tal manera que, salvo experiencias ejemplares (que más adelante consideraremos), en el mejor de los casos se les informa sobre los proyectos que se tienen contemplados llevar a cabo.

Pero las respuestas de los trabajadores organizados frente a la reestructuración productiva han sido también limitadas. Dentro de un panorama general de debilitamiento del sindicalismo, las formas y el carácter de sus crisis ha dependido de sus historias particulares, pero fuesen sindicatos radicales, clasistas o corporativos, privilegiando su papel de opositores ó interlocutores del Estado, según fuese el caso, no han logrado recomponerse con la pérdida de centralidad del Estado en el campo de las relaciones laborales. No habiéndose tradicionalmente inmiscuido en los aspectos socio-técnicos de la producción, los sindicatos de América Latina llegaron tarde á la discusión sobre el cambio tecnológico (De la Garza, 1996). Cuando se ven obligados a confrontarlos directamente suelen quedar desarmados, ya

sea porque desconocen y no tienen información para abordar el tema o porque se encuentran con que los trabajadores reciben los cambios favorablemente (López, 1993).

De acuerdo a lo que ha sido el comportamiento sindical en América Latina frente a los procesos de modernización pueden identificarse -a manera de simplificación-tres tipos de estrategias (López, 1993; De la Garza, 1996).

Estrategia de resistencia o de rechazo.

Suele ser el caso de los sindicatos clasistas que, convencidos de que los resultados de la modernización han de ser negativos para los trabajadores, se oponen radicalmente a su implantación a través de todos los medios a su alcance y consideran como una conducta reformista el involucrarse en ella. Los resultados más comunes son su derrota y hasta su desaparición, pero también se dan casos en los cuales pueden llegar a moderar los proyectos iniciales de flexibilización.

Estrategia conservadora.

Es la conducta asumida por la mayor parte de los sindicatos corporativistas. Apoyan o no se oponen a la reorganización y se centran en los salarios y la estabilidad. En la mayor parte de estos casos la iniciativa de la modernización queda en las solas manos de la gerencia y la reorganización se asienta sobre las limitaciones señaladas previamente. Esta estrategia tiene variantes, pues corrientes neocorporativas han presionado por la negociación de la flexibilidad para imponerle límites o para hacerla menos bilateral (De la Garza, 1997:155).

Estrategia de involucramiento con autonomía.

Corresponde a sindicatos que han buscado formas de negociación de las políticas de modernización productiva y que han aceptado la reorganización y las mejoras de la productividad a cambio de mayor seguridad en el empleo o mejores condiciones de trabajo. Esta estrategia parece ser la que más frutos les ha dado tanto a los propios sindicatos como a los trabajadores, pero ha sido minoritaria en virtud de las condiciones que requiere: que sea factible que los sindicatos sean aceptados como interlocutores, que éstos tengan una conducta proactiva y, no menos importante, que tengan la suficiente fuerza y legitimación entre sus representados como para contar con capacidad de negociación frente a la gerencia. El caso del sindicalismo automotriz brasileño es el más ilustrativo al respecto: la recesión y la fuerte caída de la demanda de principios de los noventa propició entendimientos y el establecimiento de relaciones concertadas entre patrones y trabajadores en lo relativo a la reestructuración productiva y al mercado de trabajo.

"Por paradojal que parezca, el antagonismo que marcó las relaciones entre estos actores, (sindicatos, patrones y trabajadores) particularmente a partir de finales de los 70, posibilitó la formulación de proposiciones conjuntas sobre política sectorial que tenían en cuenta precios, mercados, modernización tecnológica, relaciones industriales, relaciones con el Estado, etc. ... Los años 90 parecen,

entonces, develar en la industria automovilística un escenario donde importantes dimensiones de la organización y de las relaciones industriales, así como del mercado de trabajo, se tornen, por la primera vez en el Brasil, objeto de negociación entre actores que se reconocen como interlocutores legítimos" (Castro, 1995: 41-42).

Las negociaciones sostenidas en la industria automotriz brasileña a partir de los acuerdos de 1992 y 1993 parecen estar creando un nuevo estilo de relaciones entre los actores en el marco de la reestructuración productiva, donde están presentes aspectos tales como fijación de metas de producción, cambio tecnológico, calidad y productividad, salario, política tributaria y relaciones industriales (Castro, 1995).

En cualquiera de los casos, los análisis apuntan que dos factores han tenido importante incidencia sobre los rasgos de la reestructuración productiva: las características de la acción sindical previa y en el momento en que tiene lugar, y las de los sistemas de relaciones industriales prevalecientes, ya sea para que la modernización adquiera un cariz más autoritario, más moderado o más negociado.

El panorama global de las relaciones laborales en América Latina ha sufrido importantes cambios en esta década, por lo que se perfilan distintos derroteros. En un estudio al respecto, se nos refiere que éstas podrían seguir cuatro caminos posibles (Pries, 1994: 9): un camino neoliberal de represión ofensiva de los sindicatos a todos los niveles (solución anglosajona), en el cual se estaría produciendo un desmantelamiento de las conquistas sociales alcanzadas por los sindicatos y, por tanto, su correspondiente debilitamiento, el cual pareciera estar cobrando en Centroamérica, Perú y Chile; un segundo camino neopaternalista de exclusión indirecta y disminución de funciones de los sindicatos como instituciones (solución japonesa), el cual se estaría perfilando a la par de la instauración de las estrategias empresariales japonesas en medios con movimientos sindicales débiles en el ámbito privado, prácticas que podrían observarse en Colombia, Venezuela y, en cierta medida, en México y Brasil; un tercer camino expresado como un nuevo acuerdo corporativista de modernización (solución populista), donde el mecanismo tripartita se combina con nuevas formas de acuerdo y regulación, que se perfilaría con cierta fuerza en México y que nosotros añadiríamos que también apunta en Venezuela; y un cuarto camino de reorientación del sistema de relaciones industriales en dirección de una concertación colectiva (solución europea) según el cual los sindicatos tendrían un espacio de negociación conquistado desde abajo y que no se vería seriamente mermado con la disminución del papel del Estado dentro del sistema de relaciones industriales, el cual se manifestaría en algunas ramas económicas de Brasil y México, (Pries, 1994: 9).

De acuerdo a lo que ha sido hasta ahora la experiencia para el movimiento sindical, el tipo de retos que el desarrollo de la reestructuración productiva está planteando a los sindicatos de América Latina parece asemejarse al que emerge para el caso mexicano, como es la adopción, por una parte, de fórmulas que permitan agrupar y representar a las diferentes categorías de trabajadores (ya sean territoriales

o a través de sindicatos profesionales) y que privilegien la organización de los trabajadores en los sectores estratégicos de la economía, es decir, en los sectores exportadores, y, por la otra, asumir que las alternativas existentes dentro de las plantas se identifican con el imperativo de ligar productividad, flexibilización y mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores (Zapata, 1995: 160-161).

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN

Los estudios por países nos muestran una realidad muy heterogénea, pero más que entre un país y otro, entre las mismas estrategias puestas en práctica en los diferentes contextos. Existen, no obstante, rasgos comunes que, en síntesis, podemos describir como una tendencia al ensayo de nuevas formas de gestión con el objetivo de incrementar la productividad y la calidad. Esta tendencia, como parte del proceso de reestructuración productiva, viene avanzando desde finales de los setenta paralelamente con el desenvolvimiento de ciertos hitos más o menos comunes a todo el continente, para desembocar en esta década en un escenario en el cual la reorganización adquiere un carácter más sistémico y menos casuístico, acompañada del establecimiento de nuevas relaciones entre empresas y de la extensión de la tercerización de ciertas actividades. Si nos guiamos por los estudios de caso, en la mayoría de los países ha sido la industria automovilística la que más lejos ha llegado en sus procesos de modernización.

Tales estudios muestran que el nuevo modelo productivo que se deslinda del taylor-fordismo no es algo ajeno a nuestro continente, pero también que la complejidad de los procesos en curso revela una realidad confusa, a veces contradictoria o imperfecta, que sigue teniendo la faz de una "modernización trunca" (Montero, 1990).

De acuerdo a lo que hemos podido observar hay tres aspectos que saltan a la vista sobre las características de las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra en América Latina:

En primer lugar, que ellas constituyen básicamente una respuesta a las políticas de ajuste y apertura implantadas a lo largo de todo el continente y no son, por tanto, el resultado de una dinámica interna donde los diferentes actores sociales han pugnado, desde sus disímiles espacios e intereses, por un cambio en las prácticas tradicionales, como sí ha ocurrido en otros contextos.

En segundo lugar, que tales estrategias son vías de adaptación a la imperativa necesidad de responder a un mercado globalizado y que, si bien ellas comparten la inspiración en las nuevas concepciones organizativas basadas en la *producción ligera*, son las respuestas que se revelan a los actores que las formulan como las más funcionales de acuerdo a las características del mercado y del sector, los vínculos con la exportación y el capital extranjero, los tipos de encadenamientos productivos, los rasgos de las relaciones de trabajo, y todo ello erigido sobre tradiciones y culturas empresariales y obreras específicas. Es decir, las estrategias asumidas en la

actualidad no se presentan como estadios en un camino evolutivo sino como una elección racional de acuerdo a como se conjugan, en cada unidad productiva en particular, dichos factores, independientemente de que sean coherentes o no con los manuales de la empresa competitiva.

En tercer lugar, las estrategias empresariales más modernas no son ajenas a la transformación general del mercado de trabajo: la informalización y la precarización del trabajo de un importante contingente de trabajadores ha avanzado paralela a la reprofesionalización de otros segmentos y al mayor énfasis en la capacitación de variado orden y nivel; esto último ha sido posible en tanto han existido las condiciones señaladas arriba, ya sea dentro de una misma empresa o como dinámica general del mercado de trabajo en reestructuración.

Todos estos factores confirman la visión de aquellos investigadores (Castillo, Leite, De la Garza) que han cuestionado la idea de que la reestructuración productiva marca inexorablemente el paso hacia el postfordismo, o al menos un postfordismo idílico, como los más optimistas han mantenido. Aparte de lo discutible del término fordista para América latina, el panorama latinoamericano nos está mostrando que la modernización no es una sola y que, por tanto, no son los mismos los resultados que ella reporta a los actores sociales involucrados en ella: nos revela una mixtura de prácticas donde lo virtuoso aparece combinado con lo perverso en una forma cuya racionalidad impide presagiar que por la fuerza de las cosas, lo primero haya de prevalecer sobre lo segundo.

(El hecho de que existan experiencias con transformaciones importantes)... "...no significa que el trabajo descalificado haya sido abolido, que el capital haya abandonado su preocupación por controlar a los trabajadores o que estemos ante una efectiva democratización de los centros de trabajo y de las relaciones industriales... Al contrario, lo que la investigación ha demostrado es que la realidad es extremadamente compleja y multifacética, que presenta muchas veces tendencias al mismo tiempo opuestas y complementarias" (Leyte y Aparecido da Silva, 1995: 22).

Hoy, más que nunca, los alegatos contra el determinismo son pertinentes y por eso es tan útil la reflexión que al respecto hacen Leite y Aparecido da Silva (1995) sobre el determinismo tecnológico, reposicionado hoy en día como expresión del predominio de la razón técnica sobre la razón social o ética. Sin restarle importancia a las bondades presentes en los cambios introducidos, hoy es tan válido como ayer que si el modelo de desarrollo está exclusivamente inspirado en la maximización de la ganancia, mal podría esperarse que ella trascienda al conjunto de la sociedad. Es por ello que antes que hablar de postfordismo,

"Es preferible hablar de diversas configuraciones socio-técnicas (nivel tecnológico, organización, gestión de la mano de obra, relaciones laborales y perfil de la fuerza de trabajo) en un contexto de relaciones industriales, macroeconómico, de políticas estatales y de relaciones entre empresas que no envuelven las realidades intrafabriles sino que las especifican, donde los actores imprimen contenidos concretos a formas que pueden ser semejantes. Todo esto

alejado de las visiones funcionalistas o estructuralistas, es decir, conviviendo durante períodos prolongados con contradicciones, discontinuidades o disfuncionalidades y conflictos diversos" (De la Garza, 1996).

La acción de los actores sociales sigue siendo la variable explicativa y definitoria del destino posible de tales configuraciones sociotécnicas. Dentro del panorama actual, donde los intereses del capital se encuentran y se separan de los intereses del trabajo, la acción del movimiento sindical pareciera tener un espacio que, por razones de múltiple orden, no ha sido aprovechado. El limitado papel que han tenido los sindicatos en América Latina confirma los temores y la preocupación (señalada por diversos autores dentro y fuera del continente) acerca de que la puesta en práctica del modelo en ciernes puede llevar a un marginamiento y debilitamiento del sindicalismo, en la medida en que éste no ajuste sus estrategias a la nueva realidad. El predominio de una flexibilización unilateral, no concertada, ha tenido como caldo de cultivo un sindicalismo a la saga de las estrategias empresariales. Un mejor futuro dependerá de su capacidad y de la disposición de los otros actores para que se abra el cuarto camino referido al establecimiento de una concertación colectiva, como del que nos hablara Pries.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ABRAMO, Lais, 1990, Nuevas tecnologías, difusión sectorial, empleo y trabajo en Brasil: un alcance, PREALC, OIT, Santiago de Chile, agosto, mimeo.
- ------ 1994, Sociologia do trabalho na America Latina: novos paradigmas produtivos, relações de trabalho e relações de genero, OIT, versión preliminar, mimeo.
- 1995, "Reestruturação produtiva, trabalho e trabalhadores na industria metalmecanica brasileira", Presentado en la mesa redonda Reestructuración productiva, cuestión laboral y respuesta sindical en América Latina, en XX Congreso de ALAS, Ciudad de México, 2 al 6 de octubre.
- ABRAMO, Lais, Montero, C. y Reinecke, G. 1996, "Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificación del trabajo en Chile: un balance", en Marta Novick y Maria A. Gallart (edit.), Competitividad, redes productivas y competencias laborales Ed. OIT/CINTERFOR/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- ALONSO, Osvaldo, 1991a, "La flexibilidad interna y sus efectos sobre la fuerza de trabajo", en Pedro Galin et al., La flexibilidad laboral en Venezuela, Ed. ILDIS/Nueva Sociedad, Caracas.
- ----- 1991b, Automatización y estrategia sindical, Ed. ILDIS/Nueva Sociedad, Caracas.
- BIZBERG, Ilán, De la Garza, E., Montiel, Y. 1993, Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.
- CARRILLO, Jorge, (coord.), 1993, Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social/Colegio de la Frontera Norte, México.

- CARRILLO, Jorge y Ramírez, M. A. 1997, "Reestructuración industrial, eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz en México", en Marta Novick y María A. Gallart (edit.), Competitividad, redes productivas y competencias laborales Ed. OIT/CINTERFOR/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- CASTILLO, Juan José (1993): ¿De qué (post) fordismo me hablas?. Documento presentado en el primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Ciudad de México, noviembre.
- CASTRO, Nayda, 1994, Crise e reestruturação produtiva no Brasil: impactos sobre o trabalho e a organização industrial, mimeo.
- ----- 1995, "Modernização e trabalho no complexo automotivo brasilero", en Nayda Castro (org.), *A maquina e o equilibrista*, Ed. Paz e Terra, Sao Paulo.
- CATALANO, Ana M. y Novick, M. 1993, "Redefiniendo actores y sistemas. La reconversión productiva en la Argentina de los años 90", Presentado en el Seminario Internacional: *Transformación de las relaciones laborales en América Latina y España*. UAM, México, mimeo.
- CATALANO, Ana M. y Novick, M. 1996, "Industria automotriz argentina: redefiniendo estrategias productivas, mercado y relaciones laborales", Presentado en el I Seminario Internacional sobre reestructuración productiva y sus efectos en la industria automotriz, Valencia, mimeo.
- DE LA GARZA, Enrique, 1993, Reestructuración productiva y respuesta sindical en México, Ed. UNAM/UAM, Ciudad de México.
- ----- 1996, "La reestructuración productiva en América Latina: debates teóricos y evidencia empírica". Ciudad de México, mimeo.
- ----- 1997, La flexibilidad del trabajo en América Latina en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 3, No. 5, Sao Paulo.
- DE LA GARZA, Enrique, Melgoza, L. J., Herrera, F., Arteaga, A. y Torres, J. L., 1995, Modelos de industrialización en México: tendencias y alternativas, UAM, Ciudad de México.
- DOMBOIS, Rainer y Pries, Ludger, 1993a, Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.
- ----- 1993b, Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.
- DOMBOIS, Rainer y López Carmen Marina, 1993, Cambio técnico empleo y trabajo en Colombia, Ed. Fescol, Bogotá.
- FLEURY, Alfonso, 1995, "Qualidade e produtividade na estratégia competitiva das empresas industriais brasileiras", en Nadya Castro (org.), *A maquina e o equilibrista*, Ed. Paz e Terra, Sao Paulo.
- GRANELL, Elena, 1994, Recursos humanos y competitividad en organizaciones venezolanas, Ed. IESA, Caracas.
- GITAHY, Leda (org.) 1994, Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina, CIID-CENEP/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Campinas.
- IRANZO, Consuelo, 1991, Circulos de calidad en Venezuela: dilema para trabajadores y patronos, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.

----- 1996, "La organización del trabajo: viejas y nuevas prácticas", en Arnoldo Pirela (ed.), Cultura empresarial en Venezuela. La industria química y petroquímica, Ed. Fundación Polar/CENDES, Caracas. ----- 1997, "Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgico y automotriz venezolanos", en Marta Novick y María A. Gallart (edit.), Competitividad, redes productivas y competencias laborales Ed. OIT/CINTERFOR/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. IRANZO, Consuelo y Alonso, O., 1989, "Avances y problemas en el uso de control numérico en el país", en Espacios, Revista venezolana de Gestión Tecnológica, vol.10, No. 1, Caracas, agosto. LEITE, Marcia de Paula, 1990, Inovação tecnológica, emprego e gualificação: um studo sobre os impactos da MFCN em industrias de bens de capita, Rio de Janeiro, SENAI/DN, Coleção Albano Franco, São Paulo. ------ 1993, "Modernización tecnológica y relaciones de trabajo en Brasil: notas para una discusión", en Rainer Dombois y Ludger Pries (ed.), Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Caracas. ----- 1994. Restructuração produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mao de obra no Brasil, DECISAE/FE/UNICAMP, mimeo. ----- 1995, "Inovação e relacões de trabalho: a experiencia brasileira à luz do quadro international", en Nadya Castro (org.), A maquina e o equilibrista, Ed. Paz e Terra, Sao Paulo. LEITE, Marcia y Aparecido da Silva, Roque, 1995, "La sociología del trabajo frente a la reestructuración productiva: una discusión teórica", en Sociología del Trabajo, nueva épca, No. 25, otoño. LÓPEZ, Carmen Marina, 1993, Programas de calidad total: ¿Un camino hacia la democracia industrial en Colombia? en Rainer Dombois y Carmen Marina López, Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia, Ed. Fescol, Bogotá. LUCENA, Héctor, 1988, Nuevas tecnologías: organización del trabajo y condiciones del treabajo, en Revista Relaciones de Trabajo, No. 10/11. ----- 1990, Las relaciones de trabajo: desafíos y propuestas, en H. Lucena y F. Calero (edit.), Las relaciones de trabajo en los noventa, Ed. ILDIS/ART/UC, Valencia. ----- 1993, Reestructuración productiva y negociaciones colectivas, en III Congreso Venezolano de relaciones de Trabajo, Ed. LUZ/ART, Maracaibo. ----- 1993, Nuevas exigencias al sistema de relaciones de trabajo planteadas por la reestructuración productiva, en II Congreso Americano de Relaciones de Trabajo, Ed. AIRT/ART/UC, Valencia. MONTERO, Cecilia, 1990, Cambio tecnológico y formas de uso de la mano de obra en América Latina: ¿Hacia un nuevo espacio industrial? en Francisco Alburquerque et al., (ed.), Revolución tecnológica y reestructuración productiva, Grupo editor Latinoamericano, Santiago de Chile. ----- 1994, Perfiles nacionales de competitividad en el marco de una inserción periférica, en Leda Gitahy (org.), Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina, CIID-CENEP/Red Latinoamericana de Educación v Trabajo, Campinas. NOVICK, Marta, 1991, Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical, en Estudios del

trabajo, primer semestre. Buenos Aires.

- NOVICK, Marta, Miravalles, M. y Senen, C., 1997, Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en Argentina, en Marta Novick y María A. Gallart (edit.), Competitividad, redes productivas y competencias laborales Ed. OIT/CINTERFOR/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- PALOMARES, Laura y Mertens, L., 1995, El desafío de la cultura empresarial dentro de un sistema de producción depurada, Ponencia para el XX Congreso de ALAS, Ciudad de México.
- PRIES, Ludger, 1994, Los sistemas de relaciones industriales ante los procesos de globalización y privatización, El Colegio de Puebla, versión preliminar, mimeo.
- RUAS, Roberto, Reestructuração socio-economica, adaptação das empresas e gestao do Trabalho, en LedaGitahy, (org.), Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina, CIID-CENEP/Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Campinas.
- URREA, Fernando, 1993a, "Nuevas tecnologías, modernización empresarial y estilos de relaciones industriales", en Rainer Dombois y Ludger Pries, (ed.), Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.
- VILLASMIL, Humberto, 1991, "Precariedad, legislación y administración del trabajo", en Pedro Galin et, al., La flexibilización laboral en Venezuela, Ed. ILDIS/Nueva Sociedad, Caracas.
- WEISS, Anita, 1993a, "Modernización organizativa y relaciones industriales en Colombia", en Rainer Dombois y Ludger Pries, (ed.), *Modernización empresarial:* tendencias en América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.
- ----- 1993b, "Relaciones tradicionales, modelo tecnocrático y gestión participativa en la empresa colombiana", en Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia, Ed. Fescol, Bogotá.

EMPLEO, DEMOCRACIA Y RELACIONES DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Francisco Iturraspe*

Resumen

En este trabajo se recogen una serie de reflexiones del autor sobre las políticas de empleo y su impacto en el mercado de trabajo en América Latina. Se comienza con algunas consideraciones teóricas sobre las relaciones de trabajo y la crisis de empleo en las modernas democracias, para pasar luego a los planteos de las políticas de empleo que conviene seguir en especial para obviar la problemática del desempleo. Se pasa luego a reflexionar sobre el actual fenómeno de la mundialización de la economía, preguntándose hacia donde van los grandes actores de las relaciones laborales, el estado, las empresas y los gobiernos. Finaliza el estudio analizando algunas experiencias y programas de empleo, y señalando como alternativa de futuro el camino del pleno empleo productivo.

Summary

This work contains a series of reflections by the author concerning labor policies and their impact on the employment market in Latin America. It begins with some theoretical considerations about labor relations and the employment crisis in the modern democracies, to go on later to set forth the labor policies that should be followed especially to avoid the problem of unemployment. It then continues to reflect on the present phenomenon of globalization of the economy, wondering where the great protagonists of labor relations, the state, the companies and the actors are going. The study ends by analyzing some experiences and employment programs and pointing out, as an alternative for the future, the path of full productive employment.

* Francisco Iturraspe es Jefe de la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Este artículo que publicamos es parte de un proyecto mayor realizado durante su año sabático en el Labor Center (Florida International University) que contó con el auspicio del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (UCV), el Sistema Económico Latinoamericano (SELA) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Las opiniones y posiciones que aquí se sustentan en nada comprometen a estas instituciones ni a la revista de Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello que gentilmente publica este aporte para la discusión académica de uno de los más graves problemas que afectan las relaciones de trabajo en la época de la mundialización.

EMPLEO, DEMOCRACIA Y RELACIONES DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Francisco Iturraspe

SUMARIO: I.-RELACIONES DE TRABAJO, DEMOCRACIA Y CRISIS DEL EMPLEO. II.-EL EMPLEO EN LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS NACIONALES: ¿POLÍTICAS COMPENSATORIAS O EJE DE LA POLÍTICA ECONÓMICA?. III.-MUNDIALIZACIÓN, ESTADO, EMPRESAS Y ACTORES SOCIALES: ¿HACIA DÓNDE VAMOS? IV.-EXPERIENCIAS Y PROGRAMAS DE EMPLEO: ¿CUÁLES SON LOS CAMINOS HACIA EL PLENO EMPLEO PRODUCTIVO?. V.BIBLIOGRAFÍA.

I.-RELACIONES DE TRABAJO, DEMOCRACIA Y CRISIS DEL EMPLEO.

Un sistema de relaciones laborales moderno requiere de un contexto político y económico adecuado. Un esquema de poder autoritario y un mercado de trabajo con una altísima informalización y desempleo atentan contra las bases mismas de un sistema eficaz, equilibrado y equitativo de relaciones individuales y colectivas de trabajo, que, a su vez, constituye un factor importante para el propio crecimiento económico y desarrollo de las instituciones democráticas.

La persistente tendencia al desequilibrio y a la inequidad que se observa en la distribución de los ingresos y en el mercado de trabajo atentan contra la posibilidad de consolidar un contexto democrático indispensable para el desarrollo de los actores del sistema de relaciones laborales.

Para el caso de Venezuela, en 1980 la remuneración al trabajo como proporción del PIB era de 49,36% y en 1996 había descendido al 28,69 (CARTAYA, 98)

A pesar de la inestabilidad financiera, llamada ahora "turbulencias" y de los nuevos ajustes requeridos por su impacto en grandes países de la región, dos elementos positivos, uno político y otro económico, dominan la escena de nuestros países a las puertas del año 2000: la generalización de la democracia en la región como forma política y - cada vez más, aunque limitadamente - como cultura de importantes sectores de la población y la recuperación económica reflejada por el aumento del Producto Interno Bruto (PIB) y la reducción de la inflación.

Estos elementos han acompañado el desarrollo de un proceso de reformas económicas de desiguales características, a los cuales los países latinoamericanos y caribeños se han incorporado con diferente grado de intensidad e, históricamente hablando, en diversas etapas.

En efecto, en una región fuertemente impactada por la crisis financiera, el modelo de desarrollo "endógeno" y de ampliación de los mercados vía integración de espacios protegidos, dio paso a un modelo de economía abierta y a un esquema de integración que, si bien conserva algunos rasgos proteccionistas, parece más bien un instrumento para negociar "en bloque" la participación en la economía mundializada.

Las reformas en la región tienen como aspectos resaltantes una serie de procesos vinculados unos a otros, aunque con origen en un esquema común.

El primero de esos procesos es el ajuste estructural tendente a adaptar a las economías a la realidad de los desajustes fiscales y el endeudamiento externo, en la cual realizaron un fuerte esfuerzo por compensar las remesas de capital y la caída de los precios de muchas de nuestras materias primas.

El modelo significa también un redimensionamiento del Estado, el desmontaje de las funciones económicas básicas que venía ejerciendo y el cambio de su papel en la sociedad a través de la privatización, reestructuración, descentralización y racionalización de sus actividades.

Estos procesos de ajuste y privatización van acompañados por una apertura económica y financiera, que cambia radicalmente las reglas de juego del anterior esquema proteccionista, de la concepción de industrialización sustitutiva de importaciones como eje del desarrollo.

Según la percepción de las agencias internacionales y de la mayor parte de los gobiernos, después de la "década perdida" de los ochenta y de las crisis financieras, la región parece haber retomado una senda de crecimiento.

El punto de vista de los actores sociales suele ser diferente: los procesos de ajuste han afectado a sectores productivos enteros, creando dificultades a diversos grupos empresariales que respondían al esquema de economía cerrada. En muchos países se ha producido una fuerte concentración del capital en detrimento de los grupos de empresarios nacionales. Frecuentemente estos grupos económicos conservan poder dentro de la correlación de fuerzas sociales y crean contradicciones muy importantes para la política de reforma económica. La reestructuración, privatización y terciarización han afectado las formas tradicionales de empleo. La creciente precarización del trabajo y la desregulación afectan gravemente a la mayor parte de los trabajadores y sus organizaciones. El incremento de la población económicamente activa no se ha compensado con un aumento de la capacidad de empleo de la sociedad.

Estas reformas económicas han permitido reincorporar a los países de la región, a los flujos financieros internacionales. Los frutos pueden observarse en el incremento de los ciclos de inversiones, tanto internos como externos.

Sin embargo, el desempleo y la pobreza no solamente no han retrocedido sino que, por el contrario, en términos generales, han aumentado (Iturraspe, 1998b).

El mercado de trabajo muestra una clara tendencia de aumento de la informalidad. Junto con el crecimiento económico nuestras economías han agudizado su carácter dual: un sector relativamente moderno con cada vez menor capacidad de generar empleo y un sector informal que, en general, presenta graves dificultades de productividad y acceso a la tecnología.

El desempleo abierto urbano, que a comienzos de la década era menor del seis por ciento, se colocó en 1996 en más del nueve por ciento y la informalidad creció - en el mismo período - de cerca del cincuenta por ciento a más del 56%, todo según las muchas veces cuestionadas estadísticas oficiales.

Más allá de los problemas cuantitativos del mercado laboral, es cada vez mayor la preocupación por la calidad del empleo. Recientemente un informe de la OIT ha

señalado la "creciente conciencia sobre la expectativa que se tenía hace unas décadas de que la informalidad era un fenómeno transitorio que desaparecería cuando se fueran generando mejores puestos de trabajo en las grandes empresas o en el gobierno, esta lejos de la realidad. Ocho de cada diez nuevos empleos que se crearon en los últimos quince años son informales" (OIT, Panorama Laboral 97, 4 - pág.31).

El desempleo y subempleo son un problema generalizado no solamente en los países latinoamericanos y caribeños, sino prácticamente a nivel mundial. Las proyecciones estadísticas nos señalan la posibilidad que al iniciarse el tercer milenio de nuestra civilización, el desempleo alcance a mil millones de seres humanos.

Uno de los altos representantes participantes de la reciente Reunión Regional sobre Crecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe, realizada en Río de Janeiro, Brasil, del 24 al 26 de septiembre de 1997, como parte del esfuerzo sistemático que viene realizando el Sistema Económico Latinoamericano (SELA) en esta materia, señalaba que "el desempleo estructural masivo es un fenómeno destructor del tiempo y de la historia. El hombre económico no puede quedar huérfano de sí mismo y apelar simplemente a la maternidad invisible del mercado, omnipresente y todopoderoso. El desempleo de "otros" es un poco de todos nosotros, situados frente al abismo de la ingobernabilidad económica y social" (Escoto, 97).

En otras palabras, el desempleo masivo en cualquier parte del mundo, alimenta la doble sensación de pérdida de identidad y una incertidumbre creciente sobre el futuro (Fitousi, 97).

Pero la situación se torna más grave si se la asocia a una histórica segmentación o fractura social que alimenta la dualidad de la economía y del mercado laboral en muchos de nuestros países, y con los índices de pobreza crecientes en los últimos años.

En nuestra región, más de setenta millones de personas padecen graves dificultades derivadas de su inserción en el mercado de trabajo, o, más bien, de su falta de inserción en ese mercado (Guerrero, 97), expresando más allá de los dramas individuales, por una parte, una aguda crisis de la forma de relación entre la economía y la sociedad y, por otra parte, el grave problema de la exclusión de sectores mayoritarios. A diferencia de los "homeless norteamericanos o los SDF (Sans Domilice Fixe) franceses", nuestros "marginados" hace años se han convertido en numéricamente mayoritarios en muchas de nuestras calcutizadas ciudades.

Esta marginalidad contradictoriamente "mayoritaria" es uno de los factores decisivos de graves desajustes sociales y de la dificil posibilidad de gobernabilidad democrática.

Las desigualdades sociales, a escala nacional e internacional, parecen haberse agudizado como consecuencia de la aplicación de los nuevos modelos, que parecen estar quedando rápidamente obsoletos en los países desarrollados, pero aún tienen una gran influencia tardia entre nosotros. Según un informe, ampliamente difundido en la prensa, de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre

Comercio y Desarrollo (UNCTAD), "hoy el 20% más rico de la población mundial acapara 60 veces más que el 20% más pobre, duplicando la diferencia de 30 años atrás". Igualmente, el informe destaca como rasgo negativo el hecho de que, al interior de los países," la parte del ingreso que se lleva el capital haya aumentado en relación a la que remunera el trabajo, y que la reducción salarial se haya visto acompañada por la inseguridad laboral, tendencias facilitadas por el crecimiento de la desocupación" (Clarín, Buenos Aires, 23-9-97, pág 16).

Ahora bien, en sociedades como las europeas la idea de promover la desigualdad como estímulo al espíritu de iniciativa y al crecimiento llevó a un experimento económico y social de grandes proporciones. En uno de los países que ha desarrollado esas políticas económicas más emblemáticamente, la "Gran Bretaña de la Señora Thatcher", los cambios en el mercado de trabajo desempeñaron un papel central en el aumento de la pobreza y la exclusión social. Helga Pile y Catherine O'Donnel señalan el asombroso agravamiento de la desigualdad salarial. Los trabajadores manuales (varones) a tiempo completo comprendidos en la decilia más baja de los ingresos laborales en 1996, ganaban un seis por ciento menos respecto a la media correspondiente que en 1886 cuando se comenzaron a llevar registros. (OIT, Revista Internacional del Trabajo 2-97, pág. 290).

El problema del empleo no parece consecuencia coyuntural de una crisis cíclica de la economía mundializada, sino más bien, resultado de una estructura económica influenciada por un modelo aplicado a escala planetaria. No es, pues, algo pasajero, sino un grave problema que llegó para quedarse y ante el cual se requieren respuestas concertadas e integradas; por una parte, cambios profundos de políticas económicas y sociales, y por la otra, programas concretos para llevar a cabo esos cambios.

De lo contrario, la factura social afectará la democracia y el propio crecimiento económico duramente conquistados y hará cada vez más hostil el entorno de nuestros sistemas de relaciones de trabajo, detruyendo sus tendencias democráticas y propiciando las autoritarias y la agudización del conflicto.

II. EL EMPLEO EN LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS NACIONALES: ¿POLÍTICAS COMPENSATORIAS O EJE DE LA POLÍTICA ECONÓMICA?

En el modelo de industrialización substitutiva y economías cerradas, la creación de puestos de trabajo era, con diferencias significativas de acuerdo al tamaño y características de nuestros países y sus mercados de trabajo, producto básicamente de tres elementos:

del crecimiento del sector público por las políticas del Estado de creación de servicios públicos y conformación de una estructura burocrática para asumir importantes retos en materia de educación, salud, industrias básicas, infraestructura etc.;

de los programas de promoción industrial a través de subsidios y protección arancelaria, impositiva etc.;

de reformas en las áreas rurales para promover el desarrollo del agro, que sin embargo no impidieron, en general, las masivas migraciones campo-ciudad.

Para desarrollar este esquema se utilizaban los aranceles protectores, el déficit fiscal, las devaluaciones, los créditos internacionales y eso originó desequilibrios macroeconómicos y un fuerte endeudamiento.

En el inicio del proceso de reformas se establecieron con claridad los objetivos básicos: estabilización macroeconómica, combatir la inflación, reestructurar la economía en orden a un aumento de la competitividad y, a partir de la inserción en un mercado global, aumentar el crecimiento económico y la inversión. El empleo sería una consecuencia del aumento de la inversión productiva.

Esta idea se repite en varios países: "...solamente una economía vigorosa y en expansión es capaz de producir puestos de trabajo permanentes productivos y adecuadamente remunerados" (Navarro Moreira,1997). "El comportamiento de la economía venezolana ha logrado un proceso de estabilización, creando un clima favorable para la inversión y el consecuente inicio de la reactivación del aparato productivo" (Hernández, 97).

Sin embargo, como hemos señalado, el crecimiento operado en nuestras economías no fue suficiente para solucionar los problemas del empleo y la pobreza.

En la etapa de la mundialización económica la asimilación de nuevas tecnologías intensivas en capital provoca un crecimiento económico que tiene en sí mismo el germen del desempleo, al desplazar fuerza de trabajo.

Los estudios y las reuniones realizadas para analizar este problema han expuesto con claridad esta contradicción. En junio de 1996 la Conferencia Internacional del Trabajo produjo un cuerpo de conclusiones y recomendaciones muy valioso sobre la materia (OIT, 1996-97). Múltiples reuniones gubernamentales, sindicales y empresariales han debatido propuestas a nivel nacional, subregional y regional.

Tanto el Banco Mundial como el Banco Interamericano de Desarrollo han producido importantes aportes a este debate. El SELA, organizó además de la Reunión Regional sobre crecimiento y empleo de América Latina y el Caribe (Río de Janeiro, 24 al 26 de Setiembre de 1997), la XXIII Reunión Ordinaria del Consejo Latinoamericano en Puerto España, del 6 al 9 de octubre de 1997, en las cuales en ambas, luego de un fructífero debate se produjeron las Declaraciones de Río de Janeiro y Puerto España y la Decisión 398, que establecen una prioridad en la búsqueda común de políticas y soluciones, mediante la conformación de redes y mecanismos de cooperación internacional y en la orientación general de esas búsquedas.

Las políticas de empleo tenían, ante la reestructuración productiva y la disminución del empleo, una carácter fundamentalmente compensatorio, articulándose en la mayoría de los países programas para paliar las consecuencias de un proceso que, afectaba a sectores como el industrial y agropecuario (afectados por

el cambio del modelo de substitutivo de importaciones) y al sector público (redimensionado por las privatizaciones y las medidas fiscales).

El esquema se complementa con programas de reconversión de la mano de obra y de formación laboral, tendentes a mejorar la situación de competitividad y con programas para el creciente sector informal.

Parecería requerirse una nueva etapa en la cual la comunidad latinoamericana y caribeña de naciones requiere de una acción decidida, concertada, con una activa participación de los actores sociales e integrada regionalmente para atacar este grave problema, pasando de un esquema "compensatorio" a cambios profundos en la política económica.

Para ello es urgente desarrollar instrumentos que nos permitan afrontar la compleja tarea del cambio de paradigmas en materia de políticas de empleo: por una parte, constituir mecanismos simples y eficaces de observación de las tendencias y particularidades del mercado laboral que fundamenten políticas activas y programas de empleo, por otra parte, para fomentar el intercambio horizontal de experiencias y, sobre todo, para insistir en la necesidad de que exista una coherencia entre las políticas económicas y las políticas de empleo, teniendo como meta el pleno empleo productivo y el crecimiento con equidad.

Habida cuenta que la estabilización macroeconómica y la lucha contra la inflación se convirtieron en el principal objetivo de política económica, mucho más en los países que habían sufrido procesos hiperinflacionarios, las políticas de empleo y las políticas sociales como hemos señalado fueron concebidas como subordinadas a las exigencias de la estabilización y, en todo caso, como "compensatorias" de sus graves efectos sociales. Más aún, todo el esquema, desigualmente desarrollado en nuestros países, de "Estado de Bienestar", participación sindical en el mercado de trabajo y Seguridad Social, coherentes con el anterior modelo de desarrollo y su necesidad de ampliar el mercado interno, tendió a ser radicalmente modificado, "modernizado" a través de la flexibilización y desregulación laboral y de la creación de fondos "sociales" creados con la lógica de la acumulación de capitales.

El cambio ideológico llevó a la preeminencia de las ideas económicas neoclásicas monetaristas que reemplazaron los esquemas neokeynesianos que predominaban en la anterior etapa. Por ende, en ese esquema, no puede entenderse, como antes, que la política social consista en la intervención del Estado en el mercado de trabajo con carácter "garantista". Así, por ejemplo, en muchos países en los cuales aumentó la productividad del trabajo y decayó relativamente el salario, hace años no se "ajusta" el salario mínimo. La política de empleo, en esta concepción, se deja fundamentalmente a las leyes del mercado. La intervención estatal sería, en todo caso, indirecta.

En 1958 A.W. Phillips teorizó sobre las relaciones entre las tasas de desempleo y de variación salarial ("The Relation Between Umployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom: 1861-1957") introduciendo la noción de inflación en el razonamiento sobre el nivel de empleo: la curva de Phillips (Chen, 1994, pág. 244).

Sobre esa base, Milton Friedman, verdadero ductor de las políticas monetaristas entre nosotros, establece que el desempleo no puede ser absorbido por el aumento de la demanda agregada sin acelerar el crecimiento del nivel de los precios ("Unemployment Versus Inflation: An analysis of the Phillips curve", 1975).

A pesar de que esta teoría parecería no encontrar evidencia empírica en economías como las latinoamericanas y caribeñas, para los teóricos económicos y dirigentes políticos y empresariales de los países que se propusieron como meta fundamental abatir la inflación - aún a través de instrumentos tan rígidos como la "caja de conversión" - es evidente que, siguiendo el catecismo monetarista, era necesario sacrificar el empleo para eliminar la inflación. El impacto del desempleo sobre los salarios y la disciplina laboral también contribuiría a alcanzar la competitividad necesaria para participar en los mercados abiertos por la globalización y darle sustento a la reestructuración productiva. Dentro de este modelo es evidente que no hay lugar para una política de pleno empleo.

Con este esquema y estas condiciones la política de empleo ha tenido objetivos y mecanismos subordinados a las políticas monetarias, al ajuste y a la apertura.

Es evidente que una política económica que haga del empleo productivo uno de sus ejes prioritarios requiere de un cambio profundo en los paradigmas en el cual parecemos haber avanzado en los últimos años, sobre todo la Europa post-Tatcheriana (Fitoussi, Join-Lambert etc.).

Estos nuevos paradigmas teóricos comienzan a tener claras manifestaciones políticas con los cambios gubernamentales en Inglaterra, Francia, Alemania, Italia y otros países europeos con gobiernos que se proponen políticas económicas alternativas, dentro del escaso margen que el proceso de unificación monetaria les concede.

La política laboral y social no es sino un capítulo de la política económica. En otros términos, esta última no puede limitarse sólo a la administración de la coyuntura fiscal y monetaria. El problema del empleo es tan importante como el problema de la inflación y el del crecimiento, pues hace al aspecto más humano de la economía" (Frediani, 1995. Pág. 19).

En junio de 1996 la 83ra. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con participación de todos los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, adoptó una serie de conclusiones que ponen como meta fundamental de las políticas económicas y sociales al pleno empleo productivo y libremente elegido mediante un crecimiento económico más alto y sostenido (OIT, 1996, pág. 219). Los propios organismos financieros internacionales parecen alarmados frente a la creciente fractura social provocada por los retrocesos en el mercado de trabajo.

Sin embargo es preciso reconocer que, en muchos países de América Latina y el Caribe, más allá del convencimiento de sectores importantes de la sociedad civil y de la sociedad política sobre la necesidad de construir nuevos modelos que prioricen un esquema de crecimiento en el cual el empleo tenga un papel central, aún predominan, en la práctica y dentro de ciertos círculos económicos de gran

influencia, las concepciones ortodoxas en las cuales el empleo (y el salario) son las variables de ajuste para la estabilización y el aumento de la competitividad.

Uno de los ejes del debate de los próximos años deberá ser el de la formulación concreta y teórica de políticas económicas y la búsqueda de acuerdos entre las fuerzas políticas y sociales que, dentro de los nuevos parámetros de la economía y la sociedad impactadas por la mundialización, permitan llevar a la práctica las metas de pleno empleo productivo sobre las cuales parece haber un fuerte consenso en casi todos los actores.

III.-MUNDIALIZACIÓN, ESTADO, EMPRESAS Y ACTORES SOCIALES: ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Los ajustes y la apertura de nuestros países forman parte de un proceso de transformación social, económica, financiera, política, cultural y comunicacional a escala internacional, que se ha denominado globalización o, más castizamente, mundialización.

Los Estados-nación han perdido el control de la situación -decía en 1994 el entonces Director General de la OIT- la economía global ha transpuesto de tal forma la frontera que los Estados han sido sobrepasados (Hansenne, 1994).

En efecto, el mundo vive un proceso de deterioro acelerado del poder del Estado, desigualmente manifestado y causado por una multiplicidad de procesos:

La pérdida creciente de poder económico frente a las empresas transnacionales y frente al impresionante aumento del comercio mundial, sobre todo entre los países desarrollados. En nuestros países la deuda externa ha colocado a nuestras economías en una situación muy comprometida frente a los centros financieros internacionales. Gran parte de los presupuestos públicos están afectados al servicio de las obligaciones internacionales contraídas. En los países desarrolados los aportes impositivos de las empresas transnacionales al fisco son cada vez menores, mientras los requerimientos sociales crecen.

Comienza a ser erosionado, en todas partes, por los regionalismos y las autonomías, resquebrajando su monolitismo como se ha puesto de manifiesto dramáticamente en Europa en estos últimos años. Los procesos de descentralización "acercan" al Estado a la población y lo hacen más accesible pero también más vulnerable.

Se ve afectado por los procesos de integración y la creación de zonas de libre comercio que implican una clara reducción de la idea tradicional de soberanía y traen consigo cambios significativos en la posición, funciones y estructuras del Estado. Sin embargo, frente a esta crisis del actor estatal, la integración parecería también un mecanismo ineludible para enfrentar en común los problemas básicos de nuestras sociedades, desde una perspectiva común y abandonando ciertos provincialismo que conspiran contra la eficacia de las políticas sociales.

La pérdida del control de las comunicaciones y de la cultura, dentro de la "aldea global" y el fortalecimiento de grandes transnacionales de las comunicaciones con la posibilidad de llegar, merced a la difusión de las nuevas tecnologías satelitales a cualquier lugar del planeta.

La crisis del Estado "por dentro" en el doble orden de sus relaciones con su personal (antes sujeto a rígidas normas estatutarias y ahora permeado por la convención colectiva y la organización sindical) y con sus ciudadanos (antes súbditos) cada vez más atentos a sus derechos y prerrogativas frente al aparato estatal, gracias a una formidable toma de conciencia sobre los derechos humanos y la defensa del ambiente, una de las transformaciones más importantes de nuestro siglo que, por una parte, limita el poder del estado y, por otra muy importante, pone de manifiesto sus limitaciones para hacer cumplir las regulaciones.

Los procesos de *privatización y racionalización* tienen como meta reducir - en algunos casos drásticamente - el tamaño del Estado y su influencia.

Una fuerte crisis ideológica de las ideas estatistas en todas sus concepciones y, por el contrario, la hegemonía de concepciones neoliberales y postmodernas que suponen la satanización de lo estatal y el desprestigio de la política como actividad social.

Una notable "revolución de las expectativas" crecientes de la población que, por otra parte, ve dificultada su atención por las crecientes limitaciones financieras originadas en reducciones fiscales y las evasiones hacia los paraísos financieros.

De esta suerte, dentro de las expectativas que mencionábamos, las demandas que diferentes sectores hacen al Estado frente a problemas sociales muy importantes como los del empleo, cada vez tienen una menor posibilidad práctica de ser resueltos por la vía del paternalismo estatal, en especial en los países de menor desarrollo relativo. Frente a esta situación muchos Estados recurren al financiamiento y asesoramiento de las instancias transnacionales, que pasan a tener un gran poder de decisión en la política social.

Por otra parte, la apertura económica cambia radicalmente las reglas de juego en la puja distributiva entre el capital y el trabajo, de la cual el Estado era el arbitro que equilibraba, a través de la política laboral, un balance entre el costo de la mano de obra y la necesidad de crear y mantener un mercado que demande los productos creados por la industria substitutiva de importaciones.

En la economía "global", en esa puja distributiva de la ganancia participan ahora actores externos, además de los trabajadores y empresarios del propio país, porque al internacionalizase el mercado de trabajo todos los empresarios y trabajadores (de todos los países) participan de esa competencia. De esta manera, tanto el empleo como el salario se pueden ver afectados por una carrera que fije los precios y el volumen de la fuerza de trabajo de acuerdo a las ofertas más bajas y desprovistas de beneficios sociales: es lo que se ha dado en denominar el dumping social (Iturraspe, 1998).

En el siglo pasado, el propio Thomas Malthus alertaba que "si un país no tuviese otro remedio para volverse rico que tratar de alcanzar el éxito en la competencia

mediante la reducción de los salarios, diría sin titubear: perezcan semejantes riquezas" (Barbagelata, 1992).

"La creciente importancia del diseño, unida a la automatización de la producción, la distribución y comercialización, erosionan rápidamente la presunta ventaja comparativa sustentada en la disponibilidad de mano de obra barata. Los factores competitivos más importantes son ahora la calidad, la rapidez y la confiabilidad de la entrega y la capacidad para ampliar la gama de bienes y servicios requeridos por los consumidores de los países industrializados" (CEPAL-UNESCO, 1992).

Es obvio que un modelo empresarial que haga énfasis en estos objetivos requiere de un entorno social en el cual las situaciones que generan los bajos salarios y el desempleo (pobreza, marginalidad, desescolarización, etc.), atentan directamente contra la calidad de vida que parece tener vasos comunicantes con la calidad del producto.

Existen, además en la región, graves problemas de inversión de capital e incorporación tecnológica que se constituyen en un grave problema de competitividad.

Las empresas organizadas según el modelo de la economía cerrada protagonizan un difícil proceso de reestructuración para lograr una inserción exitosa en el mercado mundial aprovechando sus ventajas. Para estar en condiciones de hacer frente a la competencia que arrecia, las empresas han debido adoptar esquemas mucho más flexibles de organización, adecuar, innovar o adquirir nuevas tecnologías y comprender que la base del éxito se encuentra en el conocimiento. Cada una de estas dimensiones: flexibilidad, tecnología y conocimiento actúan sobre las características del empleo y del mercado de trabajo en general.

Por ello es fundamental este cambio de papel del empresariado, asumiendo su rol en cualquier política concertada para la creación de empleo, capacitación de los trabajadores y reconversión de la fuerza de trabajo. Las pequeñas y medianas empresas y las microempresas flexibles y productivas tienen una especial oportunidad en este campo.

Así como el Estado debe asumir un papel activo para promover la inversión generando un ambiente propicio para la inversión con la creación de reglas de juego claras y la promoción de la productividad y la incorporación racional de tecnología, así también los empresarios tienen un papel de primer orden en la conformación de un modelo empresarial flexible, en el desarrollo de pequeñas y medianas empresas competitivas y de una nueva cultura del trabajo que estimule la productividad a nivel social y empresarial, una verdadera ciudadanía productiva en la cual se prevenga la exclusión social y, por el contrario, se promueva la participación de los trabajadores de acuerdo a los nuevos paradigmas basados en la responsabilidad, la capacitación permanente, la polifuncionalidad y el reparto equitativo de los resultados de los aumentos de productividad.

El papel de los sindicatos en los diferentes países de América Latina y el Caribe está marcado por una notable heterogeneidad tanto en sus tasas de afiliación, estructuras y tradiciones organizativas, pero su evolución reciente, sin embargo,

presenta algunos aspectos comunes, marcada por una creciente pérdida de influencia en las decisiones de las empresas y de las economias de nuestros países como producto, en parte, de las propias modificaciones del mercado de trabajo. La década de los ochenta fue particularmente grave para el desarrollo sindical por los retrocesos que se presentaron en varios países (Iturraspe, 96).

La libertad sindical y el derecho de asociación, a la par de derechos humanos fundamentales, constituyen un elemento clave dentro del esquema de una sociedad abierta y democrática, y desde el punto de vista económico, en el logro de la dificil meta de combinar el crecimiento con la equidad, con la posibilidad de institucionalizar los mercados de trabajo.

Vale la pena traer a colación la opinión del Banco Mundial en su reciente libro "El mundo del trabajo en una economía integrada" que pone de relieve que "los sindicatos libres son un elemento fundamental de todo sistema eficaz de relaciones laborales, que procura equilibrar, la necesidad de las empresas de ser competitivas con las aspiraciones de los trabajadores de mejorar sus salarios y sus condiciones de trabajo. Los sindicatos actúan como agentes de la fuerza de trabajo, organizando a gran número de trabajadores en una sola entidad, cuya capacidad colectiva está a la par de la del empleador. Los sindicatos también pueden vigilar el cumplimiento de las reglamentaciones gubernamentales por los empleadores y ayudar a aumentar la productividad y reducir la discriminación en el lugar de trabajo. Tienen además una función no económica: algunos han hecho una importante contribución al desarrollo político y social de sus países. Los países que, generalmente por razones políticas, restringen la libertad de los sindicatos de organizarse y actuar, pierden un mecanismo que permite a los trabajadores y a las empresas negociar salarios y condiciones de trabajo sobre una base equitativa (...)" (Banco Mundial, 1995).

En realidad nuestros sindicatos nacieron - en términos generales - con los agrupamientos de trabajadores asalariados en las ciudades y lograron desarrollarse en las industrias extractivas y exportadoras y transporte y servicios ligados con la inserción de nuestros países al mercado mundial, a fines del siglo pasado. Representaban los sectores más modernos del mercado laboral de la época. Con los procesos de aplicación del modelo de sustitución de importaciones, las organizaciones de trabajadores se estructuraron en las industrias protegidas y lograron consolidarse en el sector público. Tuvieron, en general, un papel importante aunque insuficiente en la ampliación de la demanda y creación de mercado interno, elemento clave de ese modelo. Las experiencias autoritarias, protagonizadas en casi todos los países por dictaduras militares, limitaron la acción sindical y su influencia en la determinación de los salarios y condiciones de trabajo.

Lo cierto es que los sindicatos latinoamericanos y caribeños se estructuraron simétricamente con el modelo de economía cerrada y de organización de la producción taylorista-fordista.

Esto llevó, en muchos países, a la adopción de esquemas neocorporativos, con sindicatos estrechamente ligados al capitalismo de Estado y a la mentalidad rentista.

Sin embargo, en casi todos los países, a pesar de una fuerte cultura antisindical, se desarrollan experiencias de renovación sindical que en muchos casos han permitido la estructuración de modelos organizativos más autónomos y con mayor representatividad real y notable preocupación por los procesos de integración y apertura. Sin embargo, en muchos otros casos, existen organizaciones que continúan apegadas a los antiguos esquemas corporativos.

En los países en los cuales los sindicatos han desarrollado una estructura limitada, a nivel de sindicatos de empresa, con una débil coordinación por rama de producción, la representatividad suele limitarse a la defensa de los intereses colectivos de sus agremiados, desinteresándose, en la práctica por los trabajadores de la pequeña y mediana industria, del campo y del sector informal y de los desempleados. Este esquema lleva a dos graves problemas: por una parte, una tasa de sindicación muy baja con un escaso poder en las decisiones nacionales de política económica y social, y por la otra, la concentración de los esfuerzos en la atención de los intereses de un sector relativamente privilegiado del mercado de trabajo, con la desprotección de los sectores mayoritarios más empobrecidos e incluso de nuevos sectores "de punta" ajenos al esquema corporativo.

Viene abriéndose paso, sobre todo en los países de mayor desarrollo sindical, una nueva práctica que intenta representar a los sectores mayoritarios de la población económicamente activa, a través de acuerdos marco a nivel nacional y con la institucionalización del mercado de trabajo a través de múltiples mecanismos articulados de negociación, a nivel de rama de producción, regionales y por empresas, privilegiando la preocupación por el reparto equitativo de la productividad, por la búsqueda compartida de la adaptación tecnológica y la productividad, dentro de un esquema de apertura económica e integración y las soluciones concertadas de los problemas que los ajustes y la reestructuración han traído al empleo.

Dentro de esta perspectiva, el sindicalismo y otros grupos sociales no gubernamentales que nuclean a los trabajadores en los barrios, por la juventud o por el género, se constituyen en actores fundamentales de concertación y ejecución de políticas sociales, capaces de contribuir a cerrar la creciente brecha social entre los sectores minoritarios que han aprovechado los beneficios de la apertura y las grandes mayorías, sumidas en una marginalidad cada vez mayor y en una pobreza cada vez más crítica.

En varios países las políticas de empleo, en diferentes niveles, han tenido un diseño y aplicación concertada, muchas veces a través del mecanismo del tripartismo. Igualmente en cuanto a las acciones para adaptar el marco regulatorio laboral en función de mejorar la competitividad. Sin embargo, estas medidas han adoptado, en muchas ocasiones, características desregulatorias sumamente peligrosas para el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y de la libertad sindical, aún cuando han participado organizaciones sindicales en su legitimación. El esquema tripartito se ve, en la práctica sumamente afectado por una fuerte deslegitimación de los actores.

En materia legislativa se puede observar la contradicción entre una flexibilización - muchas veces extrema - de los derechos de los trabajadores y, por otra parte, una rigidización que impone límites al derecho de sindicación, de contratación colectiva y de huelga. Esto debilita la institucionalidad del sistema de relaciones laborales y constituye un factor fundamental en la pérdida de consenso social en la toma de decisiones.

Un grave problema que enfrentamos es la pervivencia de estilos gerenciales y gubernativos autoritarios, conjuntamente con la apertura y modernización económica y redimensionamiento del Estado. Desde este punto de vista, la organización de los trabajadores afecta en muchos países el poder cuasi feudal que la organización empresarial rentista fue construyendo, tanto a nivel de la empresa, como de las estructuras políticas de la sociedad. Esta situación afecta los cambios culturales requeridos por las propuestas de modernización social.

Los bajos salarios son un elemento negativo para la adopción de nuevas tecnologías. Si bien es cierto que la innovación tecnológica puede tener en algunos casos un efecto de desplazamiento de mano de obra, la combinación de bajos salarios con implantación tecnológica parcial o limitada, da como resultado una profundización de un dualismo negativo para el desarrollo económico y social.

El citado análisis del Banco Mundial ha señalado que "Los análisis empíricos revelan que cuando se reconocen los derechos políticos - que casi siempre van a la par de la libertad sindical - hay menos dualismo en los mercados de trabajo y se promueve el desarrollo del sector formal".

Por ello parece fundamental fomentar el fortalecimiento y desarrollo del actor sindical y la eliminación de las frecuentes trabas al derecho de asociación y acción sindical y negociación colectiva, como mecanismo indispensable para evitar la grave distorsión que significa el dumping social para el comercio internacional y la equidad y estabilidad interna.

Las políticas de reestructuración y apertura deben ser sometidas al debate entre las partes sociales, desde el punto de vista de su impacto en el empleo y la equidad, con participación de una amplia gama de organizaciones representativas de los interlocutores sociales.

Los procesos de integración, tanto a niveles subregionales como regionales, deben adoptar y perfeccionar los mecanismos de participación de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, con el objeto de debatir, en el más alto nivel, los problemas del empleo y la distribución equitativa de los beneficios del crecimiento económico y los mecanismos para garantizar los derechos laborales fundamentales, con el objeto de evitar el dumping social que puede generar un impacto negativo perverso en el empleo en los países de mayor grado de protección social.

Se ha propuesto un conjunto de normas básicas que deben respetarse como reglas del juego para participar del comercio internacional globalizado. Los países de América Latina y el Caribe deben prepararse para asegurar el más pleno y amplio disfrute de esas garantías, que son la libertad de asociación y el derecho de

negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo de los menores, las normas relativas a la salud y seguridad ocupacional y los mecanismos eficaces contra la discriminación. En un plano más elaborado, posible de aplicar en espacios más controlados sería factible integrar nuevas normas internacionales, como las que establecen la obligatoriedad de salarios mínimos y ciertos niveles de seguridad social.

Estas reglas de juego deberían ser esenciales no solamente para garantizar la participación en el comercio mundial sino también para permitir, en los espacios económicos integrados, una adecuada relación entre crecimiento y equidad evitando el desplazamiento de empleo causado por tácticas de dumping que podrían afectar gravemente las relaciones entre los socios de los procesos integracionistas y sus mercados internos de trabajo.

Los países latinoamericanos y caribeños podrían establecer mecanismos comunitarios (con participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores) de control, que garanticen una aplicación equitativa para evitar - como podría ocurrir a un nivel más amplio - que los mecanismos coercitivos se apliquen solamente a los países pequeños, en detrimento de su competitividad.

Estos mecanismos constituyen un grave reto para la comunidad latinoamericana y caribeña, y - en términos globales - para la comunidad internacional, dado que son claves para garantizar una amplia participación social, mediante redes estructuradas, que permitan una vigilancia efectiva de las normas y mecanismos que aseguren un equilibrio entre las fuerzas productivas y sus requerimientos de competitividad y los mandatos de la equidad.

El objetivo es contrarrestar el efecto de un creciente desempleo e informalización del mercado de trabajo que, en la práctica, desmejora el salario y las condiciones y medio ambiente de trabajo por aumento de la oferta en el mercado laboral y contribuye al agravamiento de la marginalidad social.

IV. EXPERIENCIAS Y PROGRAMAS DE EMPLEO: ¿CUÁLES SON LOS CAMINOS HACIA EL PLENO EMPLEO PRODUCTIVO?

Uno de los objetivos fundamentales de nuestro trabajo es aportar un marco al intercambio de experiencias nacionales en materia de políticas de empleo, para obtener criterios que permitan un diseño ajustado a la realidad de nuestros mercados de trabajo y la articulación de las políticas nacionales a nivel regional, al igual que explorar nuevas alternativas y soluciones al problema del empleo productivo.

Al estudiar las experiencias nacionales podríamos comenzar por señalar, en primer lugar, el paralelismo de muchos programas, inspirados, probablemente, en problemas comunes y en las oportunidades que ofrecen fuentes internacionales de financiamiento.

En segundo lugar, más allá de una evaluación sistemática necesaria, es evidente por la cantidad de programas detectados, una clara preocupación enfocada básicamente a las necesidades de promover el empleo de sectores más vulnerables, por una parte, y por la otra de potenciar la competitividad y empleabilidad de los trabajadores, a través de mecanismos generales de formación (Chile, Costa Rica) o puntuales de capacitación.

Finalmente nos parece importante señalar la existencia de transferencia horizontal de experiencias (Uruguay, México, Bolivia, Centroamérica).

En otro trabajo recientemente publicado (Iturraspe, 1998) realizamos una primera aproximación a un estudio comparado para el debate global y sistemático de las políticas concretas que se aplican en la región. Se trata de una presentación panorámica del esfuerzo general de los Estados y las sociedades civiles de la región y requiere, como toda primera aproximación, un esfuerzo para completarlo y actualizarlo.

Comencemos por los acuerdos que percibimos.

1.-En primer lugar encontramos un consenso en la necesidad de poner en un lugar prioritario de la agenda latinoamericana en la era de la mundialización el empleo productivo. Parecería claro que tanto la gobernabilidad democrática como el propio crecimiento económico estarán en grave riesgo si no se revierten con cierta urgencia las peligrosas tendencias del mercado de trabajo y de la distribución de la riqueza generada en la región.

Para este objetivo se requiere, por una parte, la acción concertada de los actores sociales y el Estado, y por otra parte, la coordinación de esfuerzos a nivel latinoamericano, a través de mecanismos concretos de cooperación, sobre los cuales volveremos más adelante.

2.-En segundo lugar parece haber acuerdo en que las políticas compensatorias, ineludibles en las primeras etapas del proceso, deberían dar paso a políticas integrales tendentes a enfrentar los desequilibrios sociales, armónicamente con la acción frente a los desequilibrios macroeconómicos, pero poniendo énfasis en estrategias para la solución de los graves problemas del mercado de trabajo.

En este campo se ha puesto de manifiesto el requerimiento de un esfuerzo teórico, apegado a la realidad latinoamericana y caribeña y sus limitaciones estructurales y coyunturales, que revise conceptos, definiciones y categorías, más allá de la asimilación de concepciones que parecen imponerse sin un análisis y debate minucioso. Estamos frente a un desafío de una envergadura tan extraordinaria que no puede ser asumido burocráticamente sino que debería promoverse una profunda renovación de los valores imperantes en la sociedad, en el Estado, en las empresas y las organizaciones sociales con el objeto de proponer metas sociales compartidas que permitan aglutinar voluntades de la sociedad civil y política a nivel continental. Una nueva cultura del trabajo y de la ciudadanía productiva parece requerir de la creatividad y la experiencia acumulada de todos los sectores

involucrados para promover una sostenida movilización plural tras objetivos prioritarios para la sobrevivencia social.

3.-En tercer lugar se detecta, en términos generales, una grave situación de algunos segmentos del mercado de trabajo como los jóvenes y las mujeres, y algunos grupos campesinos e indígenas, para los cuales debería priorizarse la acción común.

Muchos programas destinados a estos sectores aparecen como excesivamente puntuales y limitados a poblaciones muy reducidas frente a la magnitud de los problemas que enfrentamos. Cambios legislativos que reducen los niveles de protección de éstos sectores para incentivar el empleo no parecen haber dado resultados positivos en varias experiencias internacionales.

Por otra parte, la evaluación de esos programas dirigidos al sector juvenil, ha mostrado, en muchos casos, resultados verdaderamente pobres (Banco Mundial, 1995). Sin embargo, en el cuadro comparativo, aparece una gran cantidad de estos programas, financiados por organismos internacionales.

4.-El cuarto tema es el debate de la flexibilización del mercado de trabajo que enfrenta algunas certidumbres comunes y algunos desacuerdos importantes. Al menos teóricamente parece haber acuerdo en la necesidad de que el Estado estimule la inversión creadora de empleo mediante la reducción de los impuestos y cargas al trabajo y los requisitos burocráticos para la creación y ampliación de las empresas, facilitando la contratación de mano de obra.

Contradictoriamente a la necesidad de reducir los "impuestos al trabajo", es decir cargas que se aplican sobre los salarios de los trabajadores, sean a cargo de éstos o de los patronos algunos esquemas de privatización de la seguridad social, como el venezolano, parecen aumentar substancialmente estas cargas con el fin de beneficiar al sector financiero con un ahorro forzoso cautivo pero perjudicando seriamente la competitividad del sector real de la economía, al propio Estado y a las posibilidades de equilibrio fiscal.

Sin embargo, contradictoriamente, se plantea un esfuerzo por "formalizar" al creciente sector informal de la economía, aún en realidades donde existen cargas impositivas y previsionales imputadas a la cantidad de trabajadores.

En cuanto al sector informal, que cubre muchas veces dispares actividades en cuanto a su productividad e incorporación tecnológica, parece haber un acuerdo en cuanto a la necesidad de su progresiva incorporación a la seguridad social y la promoción y apoyo tecnológico. La capacitación de estos trabajadores podría mejorar su capacidad productiva paralelamente a mejorar su posición negociadora frente a los sectores con los están relacionados. En el fondo esta estrategia debería intentar - a mediano plazo - revertir la tendencia a la concentración monopólica y generar las condiciones para una competencia en la cual los trabajadores informales participen como pequeños empresarios.

En muchos países, y desde diferentes perspectivas, parecería haber una nueva valoración del fenómeno de la "informalidad" que incluso rechaza por peyorativa y parcial esta denominación. Se pone en duda la equiparación de este sector, o parte de

él, con la desocupación disfrazada y la precarización, poniendo de relieve, en cambio, los avances que en un contexto de graves dificultades realizan quienes trabajan en lo que se denomina "economía popular".

- 5.-En quinto lugar, parece haber un consenso en este campo en cuanto a la necesidad de elaborar un nuevo enfoque y programas a partir de los procesos reales de las pequeñas unidades productivas de la región.
- 6.-En sexto lugar, también parece haber un importante consenso en relación a la necesidad apoyar el desarrollo tecnológico y la incorporación de la ciencia a las actividades productivas, haciéndolas accesibles a los sectores que más la requieren en función de modernizar los procesos productivos. Sin una fuerte vinculación ente los sectores productivos y la comunidad científica y tecnológica es imposible el crecimiento económico y social sostenidos.

Mucha mayor discusión provoca la idea de la *flexibilización y disminución de la jornada laboral*, así como también la prohibición de las horas extraordinarias y otros mecanismos para prolongar la jornada como mecanismos para combatir el desempleo, remedio que se está utilizando intensamente en Europa.

Se trata de una medida que permite redistribuir socialmente en forma equitativa el trabajo y la asunción de los costos del desempleo. Contra esta propuesta se presentan argumentos de competitividad, por lo cual, como en las épocas primigenias de la reforma para atender la llamada cuestión social, parecería que este movimiento requiere de acuerdos no solamente en el plano nacional sino internacional, o al menos, regional. Por el momento, las estadísticas de nuestros países marcan una tendencia contradictoria a aumentar la jornada de trabajo como parte de la precarización de las condiciones laborales.

7.-El séptimo punto es el referido a la desregulación laboral para bajar los costos de la mano de obra es una política que se ha desarrollado en casi todos los países generando graves discrepancias. Esta desregulación hace más atractiva la inversión, pero se ha señalado que no ha tenido un impacto positivo en el empleo, como se constata en muchos países dentro y fuera de la región.

En cuanto a las regulaciones, los cambios en las mismas muchas veces no reúnen los no necesariamente contradictorios requisitos de seguridad en el trabajo y garantía de condiciones satisfactorias (que retroalimentan la productividad) y de la calidad y competitividad (que garantizan el empleo a nivel micro y macro social). Parecería prioritario realizar un estudio comparativo de la legislación laboral, previsional e impositiva teniendo en cuenta, con una metodología y marco teórico común, el conjunto de las variables que hacen al problemas del empleo.

8.-El octavo tema es el de la flexibilidad laboral dentro de la empresa o funcional, como parte de un cambio radical de las tecnologías productivas y el cambio del viejo modelo económicamente rentista y oligopólico en lo económico, y taylorista-fordista en lo tecnológico, por esquemas competitivos y polifuncionales, ha tenido un desarrollo desigual entre nosotros. Muchas empresas han adoptado parcialmente el nuevo modelo y, en las que ha logrado un aumento significativo de

la productividad, subyace el problema de la distribución de lo generado por ese aumento.

9.-El noveno tema de discusión lo proporcionan algunos países han establecido diversos mecanismos de seguros o subsidios de desempleo. Sin embargo, en la medida que el fenómeno se expande estos mecanismos tienden a perder eficacia. Parecería muy importante articular en la Seguridad Social, mecanismos prácticos en este sentido.

10.-El décimo tema es la importancia del proceso educativo en la competitividad y en el empleo en una economía abierta, que también parece, con mayor o menor énfasis, otro de los temas de acuerdo. Algunas de las ponencias presentadas, como las de Chile y Costa Rica, ponen el acento en este aspecto. Este énfasis en el mejoramiento de la calidad y la cobertura de la educación y su adaptación a las realidades tecnológicas y culturales actuales, no es incompatible con los programas de recalificación de la mano de obra empleada y, sobre todo, la que ha sido desplazada de la ocupación por los cambios económicos y tecnológicos. Un rápido repaso por nuestro cuadro de los programas desarrollados en la región nos permite verificar la importancia que de le ha dado a este aspecto.

Sin embargo, la sola mejora de la capacitación de los trabajadores oferentes de la fuerza de trabajo no garantiza el mejoramiento de las variables del mercado de trabajo, sobre todo en aquellos países en los cuales hay limitantes estructurales, como la concentración de la tenencia de la tierra, los rezagos tecnológicos globales, la insuficiencia de capital y la fuga de divisas etc. Una "capacitación" aislada de un cambio social profundo hacia una "sociedad del conocimiento" no parece posible sin cambios radicales en todas las esferas.

Parece indispensable que, en el camino de alcanzar el gran objetivo del pleno empleo, nuestros países se fijen *objetivos de mediano plazo* entre los cuales aparezcan metas relativas nos solamente a la cantidad sino también a la calidad del empleo.

La cooperación internacional ha tenido un papel muy importante en este campo, colaborando con el diseño y financiamiento de programas. Sin embargo debería irse más allá estableciendo estrategias comunes a nivel subregional y regional con el objeto de mantener un intercambio permanente de información y experiencias, algo así como un observatorio permanente del mercado de trabajo, como existe en algunos países de Europa y a nivel comunitario, que establecido en forma de red, permita un intercambio continuo de informaciones más allá de las imprecisiones de la divulgación a través de los medios no especializados y sobre todo, un flujo de ideas, posiciones, debates e investigaciones que faciliten la creación de un amplio y plural movimiento de opinión hacia la del pleno empleo productivo. Con este objetivo parece muy importante revisar los sistemas de indicadores, que privilegian el sector industrial urbano y tienen, en cambio, escasa información relevante sobre la composición del sector informal y de otros sectores problemáticos de la población económicamente activa.

En el año 1997 la Unión Europea publicó un libro denominado "Cooperación para una nueva organización del trabajo" o libro verde que versa sobre la capacidad de mejora del empleo y la competitividad a través de una mejor organización del trabajo (Comisión Europea, 1997).

Este, como varios otros esfuerzos anteriores en la materia, ha dado como resultado poner el debate del empleo en el centro de las preocupaciones y ha provocado una adecuada difusión de las ideas fundamentales de ese debate.

En nuestra región, en cambio, esta discusión parece muchas veces limitada a niveles académicos o tecnoburocráticos o como parte de periódico debate político-electoral.

La posibilidad de que un organismo como el Sistema Económico Latinoamericano convoque a las agencias gubernamentales e internacionales interesadas, a los organismos de integración, a las universidades y centros especializados de investigación, a los actores sociales, en especial representaciones de empleadores y trabajadores, a la elaboración de un documento para centrar e impulsar un amplio y profundo debate y la cooperación sobre nuestro tema, debería ser analizado en esta reunión.

Se trataría de editar un "libro latinoamericano y caribeño sobre ciudadanía productiva, empleo y crecimiento con equidad" que sea una referencia permanente, desde una concepción concertada y plural, para la cooperación y la orientación de programas y políticas en nuestros países.

Finalmente, como lo sostiene la Declaración de Puerto España, se requiere un acuerdo para "formular políticas adecuadas ante el impacto de la globalización, partiendo de un enfoque integral que abarque una reformulación de conceptos y categorías..." Se trata de identificar políticas compartidas que permitan, a partir de las nuevas realidades productivas, económicas, sociales y culturales adoptar modelos y caminos propios para el logro de las metas del crecimiento con equidad y el pleno empleo productivo.

Estas metas son fundamentales para la reconstrucción de nuestros sistemas de relaciones laborales fuertemente impactados por los desequilibrios del mercado de trabajo y las concepciones ideopolíticas dominantes como producto de nuestros procesos internos y la globalización.

De allí el desafio de quienes desde diferentes sectores trabajan en el campo de las relaciones de trabajo, con el objeto de proponernos la construcción de un modelo propio que tenga en su fundamentación los valores del trabajo y la equidad y que pueda contribuir al desarrollo de los necesarios nuevos paradigmas en el campo productivo.

V. BIBLIOGRAFÍA

ABRAMO, Laís, (1996); La inserción de la mujer en los nuevos paradigmas productivos. En: Valenzuela, M.E. (ed.), Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo, Santiago, SERNAM.

- ANDRAUS, Annez y otros (1998); Programas de Empleo e Ingresos en América Latina y el Caribe. BID y OIT, (1997); Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina. SELA, SP/RRCE/Di №9, Río de Janeiro.
- ABREU, Alice R.P. (1993); Subcontratação e trabalho a domicílio: a influência do gênero. En: Martins, H.H.S. y Ramalho, J.R., Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabahlo, San paulo, Hucitec-CEDI-NETS.
- ARRIAGADA, Irma, (1997); Mitos y realidades del trabajo femenino urbano, Revista de la CEPAL, №53, Santiago.
- ATKINSON, A.B., (1997); The Distribution of Wealth and the Individual Life-cycle. Oxford Economic Papers, Vol. 23(2).
- AYALES ESNA, Farid, (1997); Crecimiento económico. Desarrollo Social y Empleo. La experiencia Costarricense. SELA, SP/RRCE/Di № 16, Río de Janeiro.
- BANCO MUNDIAL, (1995); Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995. El trabajo en una Economía Integrada, Washington, D.C.
- BARBAGELATA, Víctor Hugo, (1992); El advenimiento del neoliberalismo y los posibles cambios estructurales del derecho del trabajo, en CIVITAS 54, Madrid, (1997).
- BENERIA, L. and ROLDAN, M., (1987); The crossroads of class and gender: industrial homework, subcontracting and households dynamics. A case study in Mexico City. Chicago, The University of Chicago Press.
- BENNETT, Edney F., (1997); Políticas y Programas de Empleo de Belize. SELA, SP/RRCE/Di Nº 14, Río de Janeiro, 1997. Y BID, (1996)
- BONIFAZ SUAREZ, Adolfo y KRAUSE SALAZAR, Alvaro M., (1997); Crecimiento, empleo y equidad: Situación y perceptivas. El caso de Chile. SELA, SP/RRCE/Di № 18, Río de Janeiro.
- BRIDGES, William, (1994) El Fin del Empleo. Nuevo Gerencia / Summit, Caracas.
- CAMHI, A.; ENGLE, E.; MICCO, A., (1996); Dinámica de empleo y productividad en manufactura: evidencia micro y consecuencia macro, Mimeo, Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Chile.
- CAÑONERO, Gustavo y WERNE, Alejandro,(1996); Relative Wages and Trade Liberatization in Mexico. International Monetary Fund. (1996)
- CÁRDENAS, Mauricio; Impacto de las Reformas Estructurales sobre y la eficiencia y la equidad. En: CARDENASA, Mauricio y GUTIÉRREZ, Catalina, (ed.), Empleo y Distribución del Ingreso en América latina: ¿Hemos Avanzado?, Bogotá.
- CARRANZA V., Julio; GUTIÉRREZ U., Luis; MONREAL G., Pedro, (1997); Cuba: la reestructuración de la economía. Una propuesta para el debate, Fundación Friedrich Ebert, Oficina para el Caribe. Caribe/Nueva Sociedad, Caracas.
- CASALTE, M., (1995); Redes de apoyo públicas y privadas hacia la competitividad de las PYMEs, México.
- CASSIOLATO, J.E y LASTRES, H.,(1997); Innovação o competittividade brasileira no anos 90. Documento para la discusión.
- CASTILLO MARÍN, Luis, (1997); Las políticas de empleo en Argentina. SELA, SP/RRCE/Di № 12, Río de Janeiro.
- CASTILLO, J.J. y SANTOS, M., (1993); La calificación del trabajo y los distritos industriales. En: Economía y Sociología del Trabajo, № 21/22, Sept.-Dic., Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España.
- CENDA, (1997); Los Ingresos de la Fuerza de Trabajo y Los Hogares. Serie Azul, № 27, Venezuela.

- CEPAL-UNESCO (1992); Educación y conocimiento eje de la transformación productiva con equidad, Santiago de Chile.
- CEPAL, (1996); Balance preliminar de la economía de América Latina y el Caribe 1996, Santiago de Chile.
- COHEN, Nohemí (1998); América Latina: en busca del empleo perdido. OEA, Wash. D. C.
- COMISION EUROPEA (1997); Cooperación para una nueva organización del trabajo. Libro verde. Boletín de la Unión Europea, Bruselas.
- CIENES, (1995); Conceptos e indicadores de empleo en base a encuestas de hogares, Santiago, Naciones Unidas.
- CHAVEZ, Eleana y otros (1998); Perú: el sector informal frente al reto de la modernización. OIT, Ginebra
- CHEN, Chi Yi, (1994); Mercado Laboral. Teorías y Políticas. UCAB, Caracas.
- CRAGG, Michael Ian and EPELBAUM, Mario, (1996); Why has wage dispersion grown in Mexico? Is it the incidence of reforms or the growing demand for skills? Juornal of Development Economics, Vol. 51, 99-116.
- DAWSON, Christine; MCWHINNY, Judith; (1997); Crecimiento y empleo 1980 1997: La experiencia Jamaiquina. Capítulos del SELA Nº 52.
- DE WIT, Gerrit, GREEN, Jennifer (1993); Models of Self-Employment in a Competitive Market Journal of Economics Surveys, Vol. 7, Nº 4:367-97.
- DÍAZ, A., (1994); Mercado Laboral Urbano y Desigualdades Sociales, Santiago, Mimeo.
- DU ERTRE, Cristhian, (1989); Technologie, flexibilite, emploi. Une approche sectorielle du post-taylorisme. Collection Logiques Economiques, París.
- DUANY, Jorge; HERNÁNDEZ A., Luisa; REY, César A., (1995); El Barrio Gandul: economía subterránea y migración indocumentada en Puerto Rico, Universidad del Sagrado Corazón, Puerto Rico/Nueva Sociedad, Caracas.
- DUPAS, G., (1997); O emprego em crise. En: Teoria e Debate, año 10, №33, Partido dos Trabalhadores, San Paulo.
- DURYEA, S., (1997); Assessing the Effects of Schooling on Wages Inequality: Intertemporal Changes and Crosscountry Differences in Latin America. Paper presented at the annual 1998 meeting of Allied Social Science Associations.
- DURYEA, S., & SZEKELY, M., (1998); Labor Markets in Latin America: A Supply-Side Story. Seminario: ¿ Cuál es el problema de empleo de América Latina y cómo enfrentarlos?, Reunión Anual de Gobernadores del Banco Interamericano de Desarrollo y de la Corporación Interamericana de Inversiones. Cartagena de las Indias, Colombia.
- EASTERLY, William; LOAYZA, Norman; MONTIEL, Peter, (1997); Has Latin America's Post-Reform Growth Been Disappointing? Washington, D.C.: World Bank and Williams College. Forthcoming in Journal of International Economics.
- ESCOTO, Jorge, (1997); Crecimiento Económico y Empleo en Guatemala. SELA, SP/RRCE/Di Nº 20, Río de Janeiro.
- FERNÁNDEZ, Atilio R., (1997); Instrumentos de la Política de Desarrollo del sector Industrial para la generación de empleos. La experiencia del Paraguay. SELA, SP/RRCE/Di Nº 25, Río de Janeiro.
- FERNÁNDEZ-ARIAS, Eduardo and MONTIEL, Peter, (1997); Reform and Growth in Latin America: All Pain No Gain?. OCE Working Paper №351, Inter-American Development Bank, Washintong, D.C.
- FERRER, Aldo, (1996); Historia de la Globalización. Orígenes del Orden Económico Mundial. FCE, Buenos Aires.

- FITOUSSI, Jean Paul y ROSANVALLON, Pierre, (1997); La Nueva Era de las Desigualdades Buenos Aires.
- FLORES LIMA, Roberto, (1997); Empleo y políticas activas de mercado de trabajo en México. SELA, SP/RRCE/Di.Nº 22, Río de Janeiro.
- FREDIANI, Ramón (1995); Políticas y formas de creación de empleo productivo en América Latina. CIEDLA, Buenos Aires.
- GARCÍA SWARTZ, Daniel D., (1997); Argentina Wages Differentials, 1974-1995: An Interpretation in Terms of Supply and Demand. The University of Chicago, Departament of Economics and Departament of History.
- GODET, Michel, (1993); Les obstacles structurelles a l'emploi. Futuribles, Nº 180.
- GUARDIA, A., (1996); Empleo, subempleo y crecimiento económico 1986-1995. En: Estadística y Economía, Santiago, INE.
- GUERRERO, Alexander, (1997); Consideraciones generales sobre crecimiento y empleo. SELA, SP/RRCE/Di Nº 8, Río de Janeiro.
- GUEVARA, Karmen y WORD, Jackelyn, (1992); The search for meaning in a changing work context. Futures, Vol. 28, Nº8.
- GUTIÉRREZ GARZA, Estela, (1990); La Ocupación del Futuro. Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral, Fundación Friedrich Ebert, México/Nueva Sociedad, Caracas.
- HANSENNE, Michel (1984); Memoria del Director General de la OIT, Ginebra.
- HARRIS, Judy G., (1997); Employment policy Trinidad & Tobago. SELA, SP/RRCE/DI Nº.28, Río de Janeiro.
- HERNÁNDEZ, Fernando, (1997); Política de empleo del Gobierno Nacional. CORDIPLAN, Venezuela. SELA, SP/RRCE/Di Nº.29, Río de Janeiro.
- HIRATA, H; HUSSON, H. ROLDAN, M; (1995); Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo (Argentina, Brasil y México), en: Sociología del Trabajo, Nueva Época, Nº24, España.
- HOFFMANN, Bert, (1995); Cuba: apertura y reforma económica. Perfil de un debate, Instituto de Estudios Iberoamericanos de Hamburgo/Nueva Sociedad, Caracas.
- HONG, Tam & BATRA, Geeta, (1997); Technology and Firm Size-Wages Differentials in Colombia, Mexico and Taiwan (China). The World Bank Economic Review, Vol. 11, No. 1, 59-83.
- INFANTE, Ricardo y KLEIN, Emilio, (1991); Mercados Latinoamericanos de Trabajo en 1950-1990, Revista de la CEPAL, Nº45, Santiago, CEPAL.
- ITURRASPE, Francisco (Coord.), (1989); Condiciones y medio ambiente de trabajo, ILDIS / Nueva Sociedad, Caracas.
-(1996); Desarrollo y Crisis del Movimiento Sindical en los países de la subregión Andina, ILDIS, Caracas
-(1998a); Globalización, Integración, Dumping Social y Cláusulas Sociales, UCV, Caracas.
-(1998b); Crecimiento y empleo en América Latina. Documento SELA-PNUD-Gobierno de Barbados, Bridgetown,
- JARAMILLO B., Miguel, (1997); Políticas de Empleo en Perú. SELA, SP/RRCE/Di Nº.26, Río de Janeiro.
- JIMÉNEZ, Luis Felipe; SILVA H., Héctor; DEL BÚFALO, Enzo (1996); Desarrollo con Equidad. Hacia una nueva articulación de políticas económicas y sociales en América Latina y el Caribe, CEPAL/CLAD/SELA/ Nueva Sociedad, Caracas.

- JOIN-LAMBERT, Marie-Thérese; BOLOT-GITTLER, Anne; CHRISTINE, Daniel, et al., (1997); Politiques Sociales, 2da. édition, France.
- KAGAMI, M.,(1995); The voice of East asia. Development implicactions for Latin America, Institute of Development Economies, Tokio.
- KERN, Horst; SCHUMANN, Michael, (1988); Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial, en Sociología el Trabajo, Nueva Época, № 2, Editorial Siglo XXI.
- KILLINGSWORTH, M., (1983); Labor Supply. Cambridge University Press.
- LARA FLORES, Sara María, (1995); Jornaleras, temporeras, bolas frias: el rostro femenino (Coord.) del mercado de trabajo rural en América Latina. Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social-UNRISD/Nueva Sociedad, Caracas.
- LEE, Eddy, (1995); Exposición general: Política de empleo y mundalización. En: Revista Internacional del Trabajo, № 4-5, OIT, Ginebra.
-(1996); Mundialización y Empleo: ¿Se justifican los temores?. En: Revista Internacional del Trabajo, Nº 5, OIT, Ginebra.
- LEÓN, Francisco; ABRAMO Laís; RIVEROS, Luis, (1997); Las Reformas Sociales en Acción: Empleo. Serie Políticas Sociales № 19, Comisión Económica para América latina y El Caribe/Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- LERNE, P., (1996); La Teoría General del Señor Keynes sobre el Empleo, el Interés y la Moneda. En: Revista Internacional del Trabajo, Nº 3-4, OIT, Ginebra.
- LINDBECK, Assar and SNOWER, Dennis J., (1991); Segment Labor Markets and Unemployment. London: Center for Economics Policy Research, Discussion Paper 523.
- LONDOÑO, J.L. and SZEKELY, M., (1997); Persistent poverty and Excess Inequality: América latina, 1978-1955. Working Paper Nº357, Inter-American Development Bank, Washington, D.C.
-(1997); Sorpresas Distributivas después de una Década de Reformas: América latina en los Noventas. Working Paper Nº352, Inter-American Development Bank, Washington, D.C.
- LONDOÑO, J.L., (1996); Poverty, Inequality and Human Capital Development in Latin America, 1950-2025. World Bank Latin American and Caribbean Studies, Viewpoints Series, Washington, D.C.
- LORA, Eduardo and BARRERA, Felipe, (1997); A Decade of Structural Reforms in Latin America: Growth, Productivity and Investment Are Not What They Used to Be. OCE Working Paper Nº350, Inter-American Development Bank, Washington, D.C.
- LORA, Eduardo y MARQUEZ, Gustavo, (1998); El Problema del Empleo en América latina: Percepciones y hechos Estilizados.
- LORA, Eduardo y OLIVERA, M. (1998); Las Políticas Macro y los Problemas del Empleo en América Latina: Percepciones y Hechos Estilizados. Seminario: ¿Cuál es el problema de empleo de América Latina y cómo enfrentarlos?, Reunión Anual de Gobernadores del BID y de la Corporación Interamericana de Inversiones. Cartagena de las Indias, Colombia, BID, 1998.
- LORA, Eduardo, (1997); A Decade of Structural Reforms in Latin America: What Has Been Reformed and How to Measure it. OCE Working Paper Nº348, Inter-American Development Bank, Washington, D.C.
- LYON- CAEN, ANTOINE, (1995); Droit de L'emploi. Apuntes de la Universidad de París.
- MALDONADO, Carlos y HURTADO, Monserrat, (1997); El sector Informal en Bogotá: Una perspectiva interdisiplinaria, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad social de Colombia/Servicio de Aprendizaje (SENA), Santa Fe, Colombia.

- MARICA, C., (1997) El papel de las Políticas y los Programas de Empleo en Surinam. SELA, SP/RRCE/Di Nº.27, Río de Janeiro.
- MARQUEZ, G. y PAGÉS, C., (1998); Ties that Bind: Employment Protection and Labor Market Outcomes in Latin America. Seminario: ¿Cuál es el problema de empleo..?, BID., (1998) Trade and Employment: Evidence from Latin America and the Caribbean, OCE.
- MARTÍNEZ, Daniel, (1997); Apertura comercial y empleo industrial en América Latina. SELA, SP/RRCE/Di № 2, Río de Janeiro.
- MENDY, Mariana, (1997); Políticas activas de empleo y Formación Profesional en Uruguay. SELA, SP/RRCE/Di Nº.31, Río de Janeiro.
- MONETA, Carlos, (1991); Mitos y realidades del nuevo orden mundial. SELA, Caracas.
-(1997); Editorial. En: Capítulos del SELA, Nº 52, Oct.-Dic., Págs. 5-7. Caracas
- NAVARRO MOREIRA, Wilfredo, (1997) Nicaragua: Políticas y Programas de Empleo. SELA, SP/RRCE/Di № 23, Río de Janeiro.
- OCDE, (1982); Los Incentivos a la de Empleo, Informes OCDE, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
-(1994); Estudio dela OCDE sobre el empleo.
- OIT, (1990); El trabajo en el Mundo. Tomo 4, Nueva Sociedad, Caracas.
-(1994); El Trabajo en el mundo. Ginebra.
-(1994); Panorama Laboral, Nº1, Oficina Regional, Lima, Perú.
-(1995); Panorama Laboral, Nº 2, Oficina Regional, Lima, Perú.
-(1996); El empleo en el mundo 1996 1997. Las políticas nacionales en el era de la mundialización. Ginebra.
-(1996); Panorama Laboral, Nº3 Oficina Regional, Lima, Perú.
-(1997); Panorama Laboral, Nº4, Oficina Regional, Lima, Perú.
-(1998); Programas de empleo e ingresos en América Latina y el Caribe, BID-OIT, Lima.
- PAEZ, Tomás (1998); Competitividad y empleo, El Universal 2-5-98, 2-2.
- PARERA, Ricardo G. (1995); Pobreza y Migraciones. El Caso Argentino con referencia al Mercosur. Buenos Aires.
- PEREZ SAINZ, Juan Pablo, (1989); Respuestas Sileciosas. Proletarización Urbana y Reproducción de la Fuerza de Trabajo en América Latina, UNESCO/Nueva Sociedad, Caracas.
- POLLACK, Molly, (1996); Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con enfoque de género, Santiago, CEPAL.
- PREALC, (1981); Sector Informal: Funcionamiento y Políticas, Santiago.
- PSACHAROPOULOS, G. and TZANNATOS, Z., (1992) Women's Employment and Pay in Latin America. The World Bank, Washington, D.C.
- QUIJANO, JOSÉ MANUEL, (1997); Empresa, innovación y empleo. SELA, SP/RRCE/Di Nº.4, Río de Janeiro.
- RAMOS, Joseph, (1997); Impacto de la modernización tecnológica. En Cambios estratégicos en las políticas industriales. En: Capítulos del SELA, Nº 51.
- RENDÓN VÁZQUEZ, Jorge, (1996); Derecho del Trabajo y Empleo Global ,VI Congreso Peruano de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social/Universidad Nacional Mayor de San Marcos/ Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Sept., Lima, Perú.
- ROBBINS, Donald, (1996) Stolper-Samuelson (Lost) in the Tropics? Trade Liberatization and Wages in Colombia: 1976-1994. Harvard Institute for International Development.
- ROBLETO, Daniel, (1997); La Estructura del Empleo en Panamá. SELA, SP/RRCE/Di № 24, Río de Janeiro.

- RODRÍGUEZ, Manuel, (1997); Políticas y Programas de Empleo República de Honduras. SELA, SP/RRCE/Di Nº 21, Río de Janeiro.
- RODRÍGUEZ, Mireya (1994); Trabajo y Modernidad. Panapo, Caracas
- ROSALES, R., (1996); Estrategias Gerenciales para la Pequeña y Mediana Empresa, Ediciones IESA, Caracas.
- SÁNCHEZ, Alberto, (1996); El Empleo en Argentina. En: Revista del IBAP, Año I Nº 1, Buenos Aires.
- SEADE-DIEESE, (1995); Pesquisa de emprego e desemprego. Conceitos, metodologia e operacionalização, San Paulo, SEADE.
- SELA (1997); Reunión Regional sobre crecimiento y empleo en América Latina y el Caribe. Informe Final. SELA, SP/CL/XXIII.O/DT №9, Puerto España.
-(1990); Deuda Externa y Alternativas de Crecimiento para América Latina y el Caribe, Caracas.
-(1997); Documentos presentados en reuniones del SELA sobre Crecimiento y Empleo. SELA, SP/CL/XXIII.O/Di Nº.10, Puerto España.
-(1997); Empleo y Pobreza en el Mercosur. SELA, SP/RRCE/Di Nº 9, Río de Janeiro.
-(1997); Empleo, capacitación y tecnología. SELA, SP/RRCE/Di Nº.3, Río de Janeiro.
-(1997); Impacto del Crecimiento Económico sobre el Empleo en América Latina y el Caribe. SELA, SP/CL/XXIII.O/DT Nº 8, Puerto España.
- SEN, Eddy, (1996); Empleo, Instituciones y Tecnología. Algunos problemas de política. En: Revista Internacional del Trabajo, Nº 3-4, OIT, Ginebra.
- SOCORRO, Norma, (1995); Exportaciones microempresariales y liberación de mercados, Fundación Escuela de Gerencia Social/Fundación Eugenio Mendoza/Nueva Sociedad, Caracas.
- SOLIS ANTEZANA, Adolfo, (1997); Lineamientos de Políticas y Programas de empleo. República de Bolivia. SELA, SP/RRCE/Di Nº 15, Río de Janeiro.
- SZEKELY, M., (1997); The Economics of Poverty, Inequality and Wealth Accumulation in Mexico. MacMillan, forthcoming.
- TOLEDO B., J. Daniel, (1995); Un nuevo panorama en materia laboral, en: Evidencias, Colmex, Año XII, 633.
- UNCTAD, (1997); Trade and Development Report 1997. New York.
- URQUIJO, José I.; (1996) Teoría de las Relaciones Industriales, Ed. Ex-Libris, Caracas. (1998) Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales, Ed. Ex-Libris, Caracas.
- URRIOLA, Rafael, (1996); Economía Latinoamericana. La Globalización de los Desajustes, ILDIS/Nueva Sociedad, Caracas.
- VALLADARES ANILLO, Conrado, (1997); Breve caracterización de la economía cubana y el empleo en el período 1990-1996. República de Cuba. SELA, SP/RRCE/Di Nº 17, Río de Janeiro.
- WANNÖFFEL, Manfred, (1995); Ruptura en la relaciones laborales: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, México, Paraguay, Fundación Friedrich Ebert, México/Nueva Sociedad, Caracas.
- WOOD, Adrian, (1997) Openness and Wages Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom. The World Bank Economic Review, 11:1, 33-57.
- ZEPEDA VALLE, José A., (1997); Crecimiento y Empleo en El Salvador. SELA, SP/RRCE/Di № 19, Río de Janeiro.

Comunicaciones



LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN VENEZUELA ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Héctor Lucena¹

MARCO REGULATORIO: RELACIONES INDUSTRIALES

El título del presente documento nos ubica en una discusión que se está planteando en los países de América Latina, aquellos que alcanzaron en el período sustitutivo un grado significativo de conformación de sus Relaciones Industriales - RRII-. Aunque es indudable que en todas nuestras sociedades un sector cada vez de mayor tamaño está al margen de las RRII por no presentarse en el mismo la relación asalariada necesaria para la diversidad de intereses, tal es la situación de los mercados de trabajo no formalizados. Este sector en países como Venezuela, alcanza un porcentaje alrededor del 50% de la población económicamente activa.

La discusión implica reconocer que los sistemas de acumulación con los cuales nos modernizamos a lo largo de varias décadas, experimentan profundas transformaciones y por tanto los marcos regulatorios que sirvieron al modelo sustitutivo, ya no satisfacen las exigencias del capital. Desde 1936 se ha venido conformando un sistema de RRII, cuya primera fase fue la resultante de mecanismos de imposición, hasta cuando se implanta el sistema político democrático representativo, de 1958 en adelante, que abre canales para que el sistema de RRII elabore instituciones y mecanismos más ligados al consenso, además que el mayor desarrollo socioeconómico es condición fundamental para la implantación de la RRII.²

¹.Decano de Post Grado en la Universidad de Carabobo, hlucena@postgrado.cid.ve, telf-fax 041 422406, Apartado 5110, Naguanagua, Carabobo 2005.

^{2.} Las nociones de modernización hacia la industrialización como evolución lineal que permitirían ir a estadios más desarrollados -Rostow "take off"- está implícita en las primeras formulaciones de los creadores de la noción de "Industrial Relations System", Holt Press, 1958- Dunlop, J. Harbinson, F, Kerr, C, y Meyers, C. Sin embargo estos autores hicieron una reflexión que permitió reconocer las dificultades de este proceso lineal en sociedades no desarrolladas -1970-. A fines de la década de los setenta se abre paso la noción de control con las contribuciones de R. Hyman -"Industrial Relations: A maxist point of view", McMilland, London, 1978-, complementadas en cuanto al análisis del proceso de trabajo con lo que ya había elaborado Braverman, H. -"Labor and monopoly capital", Monthly Review Press, New York, 1974. En el marco de estas reflexiones postulé esquema de análisis editado en "Las Relaciones Laborales en Venezuela", Edit. Centauro -1982-.

El conjunto de instituciones y conceptos que conforman el marco regulatorio pasa no solamente por la legislación laboral, que es lo más visible en un primer análisis, sino por diversos elementos de la legislación social y económica que afectan los sistemas productivos, además el marco agrega las propias regulaciones que se le reconocen a las partes en las RRII, es decir empresas y sindicatos se dan a sí mismos, dentro de las limitaciones del sistema normativo existente, sus propias reglas que comprometen a sus afiliados y afectan las relaciones en donde estas organizaciones participan. Además los individuos, sean los que actúan en nombre propio como los que actúan en nombre de la empresa, son ciudadanos conformados con los valores y creencias adquiridas en su sociedad y en experiencias personales, que todo ello se hace presente en el medio en donde ejecutan su actividad productiva.

Como se desprende, el fenómeno a abordar implica manifestaciones en el nivel macro, de las grandes decisiones, en los sectores productivos, y en los establecimientos en donde trabajo y capital conforman el proceso de transformación de la naturaleza y la agregación de valor.

De otro lado la naturaleza de la discusión de la relación modelo de acumulación y marco regulatorio es amplia y de fenómenos que actualmente se desarrollan, por tanto no es una situación en donde se disponga ya de respuestas elaboradas que permitan resolver cómodamente la pregunta ¿hacia dónde vamos?, sin embargo la presentación de propuestas de explicación resultado del esfuerzo de análisis nos permiten asomar algunas tendencias que ayudan a la continuación de la reflexión de este importante asunto.

LOS CAMBIOS QUE ESTÁN INFLUYENDO EN LAS RRII (¿CUÁLES SON SUS DINÁMICAS?)

El primer cambio a señalar es el hecho de que las RRII vienen siendo tradicionalmente modeladas por factores nacionales, pero ahora ocurre que son factores externos los que pesan más en lo que tiene que ver con su funcionamiento -"lo mundial prima sobre lo nacional" (Ianni, O; 1994). Las fronteras se desvanecen, ya que el desarrollo tecnológico, la reducción arancelaria y el libre comercio, elementos ejes de la globalización e internacionalización, colocan a los Estados nacionales de los países de la región, a merced de factores que están cada vez más bajo control externo. El surgimiento de la Organización Internacional del Comercio, ha traído consigo el replanteo de temas que apuntan a favorecer las relaciones de intercambio, ya deterioradas con anterioridad. De alguna manera estos elementos se asocian con un segundo cambio importante como es el de las incertidumbres. Se trata de que luego de varias décadas de funcionamiento de las economías bajo determinados parámetros, estos son sometidos a profundas modificaciones. La incertidumbre priva sobre lo conocido. La protección de las inversiones se constituye en eje central de las preocupaciones de estas organizaciones: seguridad de la propiedad intelectual y seguridad jurídica, por ejemplo.

El segundo cambio que destacamos, son las nuevas relaciones entre producción y mercados. El agotamiento de la productividad y de los productos standarizados, ha traído consigo la búsqueda de nuevos productos o nuevas presentaciones, con el objeto de incentivar el consumo. Pero ello ha sido posible por el papel jugado por el conocimiento, la ciencia y la tecnología en la actividad productiva, lo que ha permitido revoluciones en los conceptos y prácticas que se consideraron por muchos años, como las más avanzadas. Esto ha dado lugar a transformaciones en la organización de la producción en su nivel más elevado como es el macro, así como de la organización del trabajo en el nivel del establecimiento micro-nivel.

El tercer cambio de directas consecuencias sociales, es el que el costo de la fuerza de trabajo, la protección de los trabajadores, la seguridad social, y en general el bienestar de la fuerza de trabajo y sus familiares que antes eran fines del marco regulatorio, ahora son solo funciones subordinadas a la competitividad, de aquí los procesos de desregulación y flexibilización. Lo fundamental pasa a ser que el producto o servicio que se elabore u ofrezca tenga precios y calidad que lo hagan competitivo en la relación comparativa con mercados abiertos en donde efectivamente se desenvuelven las economías, De aquí la reducción constante de los costos, el mejoramiento continuo, la búsqueda permanente de los errores o defectos -la calidad total-.

El paso de que el estímulo eje de los sistemas productivos era la demanda, como lo admite el fordismo, al estadio en donde el eje descansa en la oferta, transfiere la locomotora del desarrollo e una máquina llamada "demanda" a otra llamada "oferta", tiene enormes consecuencias en las posibilidades de inserción -empleo- y la capacidad de adquisición -remuneraciones- de la fuerza de trabajo. La necesidad de reducción permanente de costos, limita el crecimiento de los mercados de trabajo y de las remuneraciones, pero sin que ello conlleve restricciones al aparato productivo porque el mercado está globalizado, y no refiere exclusivamente a los ciudadanos del espacio en donde se produce, sino que el capital atiende a la máxima "producir en donde se pague menos y vender en donde se gane más". El viejo esquema sirvió a la industrialización y la formación de los mercados internos, pero en la medida que se hacía evidente una profunda crisis de productividad, se rectificaron los principios que alimentaron ese esquema tradicional de producir.

Otro cambio relevante es el cuestionamiento al papel del Estado, particularmente en las sociedades latinoamericanas, a su intervencionismo y sus áreas de acción. De un Estado financista, promotor, inversor, subsidiador del crecimiento del sector privado, salvador de empresas quebradas, se pasa a ser un Estado menos abarcante y más concentrado en áreas de acción tradicionales, defensa, tributación, justicia, salud, educación.

Finalmente el deterioro del mercado laboral aunque es un fenómeno ya presente en el período de la sustitución de importaciones, pero que en el nuevo modelo se agudiza. Ciertamente el anterior modelo no pudo darle ocupación a todo aquel que accedía al mercado de trabajo, poco a poco se fue generando una cantidad de personas sin incorporación al mercado de trabajo por ello el surgimiento de la

informalidad, que fue las respuestas que las sociedades se dieron a sí mismas, para mantener ocupadas a cientos de miles y millones de trabajadores. Pero ahora estos segmentos tienden a creer, para el modelo neoliberal se les denomina los excluidos. Afectando con mayor fuerza a los jóvenes, los adultos de mayor edad, las personas con menor escolaridad y en algunas fases las mujeres.

¿QUÉ ESTÁ PASANDO EN VENEZUELA EN LOS NOVENTA QUE INFLUYA EN LA CONFORMACIÓN DE LAS RRII?

EL ESTADO

En cuanto al Estado son relevantes varios elementos. En primer lugar administrar los procesos de crisis derivados de la deuda y del derrumbe bancario se han convertido en dos problemas centrales para la gobernabilidad. Si bien la riqueza petrolera es sólida, e incluso este sector se fortalece por la estabilidad de los precios, la entrada de divisas por este concepto mantiene los altos niveles históricos. El problema para la administración gubernamental es que las porciones del ingreso nacional que insume la deuda interna y externa, más las consecuencias de la crisis financiera, ha traído consigo la elevación de los niveles tributarios -Impuesto al Consumo Suntuario 16,5%-. Lo que contribuya a una relación sensible de los ciudadanos con el Estado, mucho más cuando la calidad de los servicios que este presta son muy cuestionados, situación poco advertida cuando el financiamiento descansaba en el ingreso petrolero, pero en los noventa el ingreso tributario de los ciudadanos se ha convertido en la primera fuente que alimenta el presupuesto nacional.

Las críticas al funcionamiento del Estado, han llevado al reconocimiento de la necesidad de su reestructuración. Desde los ochenta viene planteándose a través de la comisión Presidencial de la Reforma del Estado -COPRE- diversas proposiciones en este sentido. Pero el camino ha sido tortuoso y lleno de limitaciones y obstáculos. La paradoja es que la referida descentralización al cabo de pocos años de ejecución ha aumentado el tamaño del Estado. El funcionariado público en todas sus instancias remonta el millón trescientos mil personas, el 20% de la P.E.A. Ahora la reestructuración tiende a convertirse en otro mecanismo, que introduce nuevos conceptos y funcionarios al servicio del Estado, pero esta nueva estructura coexiste con fracciones de la antigua. Casos del Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Transporte y Comunicaciones y Ministerio del Trabajo, muestran esta paradógica situación.

En lo que corresponde a la reforma del Ministerio del Trabajo, es de hecho la reforma de la Administración Pública del Trabajo, elemento central de las RRII. Se reconoce el grado de limitación y debilidad ética de las estructuras tradicionales, así como la poca o nula correspondencia de las mismas con los retos que tiene el aparato productivo y la fuerza de trabajo. Es por ello la puesta en práctica de una propuesta de restructuración que suma talentos de la administración estatal central,

más talento del sector académico y de la cooperación internacional para darle vigor y modernización a la administración del trabajo. Sin embargo, la sustitución de un funcionariado poco capacitado y carente de las calificaciones necesarias, aun indemnizando con bonificaciones complementarias ha encontrado obstáculos de difícil superación.

Los proponentes del nuevo modelo productivo han demandado la privatización de los entes productivos en manos del Estado. Inicialmente la privatización de la CANTV y Viasa, las dos más famosas privatizaciones, mostraron polémicas en torno a sus bondades, sin embargo fueron aprobadas. La de Viasa al cabo de pocos años se convirtió en un estruendoso fracaso. La crisis bancaria, por el contrario llevó a propiedad estatal mucho más bienes productivos privados, que lo que se plantaba privatizar. Ocurrió una estatización forzada. Por tanto el ritmo de la privatización ha encontrado un ritmo contradictorio.

Otro aspecto necesario destacar es que los factores intervinientes en la privatización, no solo refiere a la fuerza de trabajo y los sindicatos, es decir elementos propios de las relaciones de trabajo. Por el contrario al lado de éstos, surgen actores muy diversos del campo político y económico general, generalmente con una notable capacidad de cabildeo "lobby" y presión ante las instancias decisorias del proceso, como es el Ministerio encargado del proceso -Fondo de Inversiones- y el Parlamento, entre estos otros actores se mencionan: los inversionistas nacionales, los suplidores, los clientes, los contratistas, las autoridades municipales y las autoridades regionales.

Finalmente es muy estratégico el que las reestructuraciones se emprenden no solo al privatizar sino cuando en el nivel político se asume la privatización de un público, abriéndose entonces un proceso de reformas que alteran las RRII existentes, de tal manera que cuando se abre a los inversionistas privados ya que el perfil de la empresa se ha modificado ampliamente.

CRISIS DE LOS PARTIDOS TRADICIONALES

Invocar a los partidos políticos constituye un hecho obligado por el modelo de relación política establecido en el país, caracterizado por una intermediación partidaria que incluyó en un momento dado a caso todos los segmentos de la sociedad civil, en la relación de esta con el Estado. Es por ello que al modelo laboral se le han señalado fuertes rasgos neocorporativos, en el sentido que las partes apelaban al Estado, vía los partidos políticos para la solución de problemas fundamentales de su desenvolvimiento. De esta manera el sistema funcionó durante varias décadas. Pero los partidos políticos han venido siendo cuestionados, su mayor evidencia se observa en las creciente abstenciones en los procesos electorales de 1989 en adelante. Estas organizaciones altamente representativas hasta la década de los ochenta, han venido viviendo crisis internas, que han dado lugar a divisiones, algunas formales otras informales, pero reales. No hay partido político en el país, en la presente etapa que no viva crisis en este sentido.

Una consecuencia de esta situación es el nuevo mapa político que presenta el parlamento nacional y los parlamentos regionales: el pluripartidismo parlamentario. Así lo evidencian las cuotas de cada una de las fuerzas, de que vino de los resultados electorales de 1993, junto a un mapa diverso en las elecciones para gobernadores y alcaldes 1995, constituyen un marco que refleja la tendencia a pérdida del liderazgo férreo que ejercieron los partidos políticos hasta los ochenta. Una lectura positiva sugiere que esta dispersión de fuerzas supone una mayor tolerancia, convivencia, y más negociación en el ámbito político. Lo que debe tener repercusiones adversas en el liderazgo hegemónico que ha caracterizado a la relación corporativa Estado movimiento sindical, vía intermediación partidista fundamentalmente social-demócrata.

EMERGENCIA DE NUEVOS ACTORES

En el plano sociopolítico emergen nuevos actores como resultado de las transformaciones que experimenta la sociedad, de ello importa mencionar por la conexión de sus actividades con las RRII, los siguientes:

- a).-las comunidades organizadas: aquí participan trabajadores y no trabajadores, para el ejercicio de derechos del ciudadano.
- b).-la descentralización: ha motivado el auge de los movimientos regionales, que han tomado en sus manos asuntos que anteriormente correspondía a los poderes centrales. Se trata de la solución de servicios públicos y esenciales requeridos para la vida urbana.

Estos dos primeros actores señalados tienen significado, porque potencian en el ciudadano la capacidad de plantear exigencias y derechos que le corresponden - ciudadanía- los que tradicionalmente fueron en alguna medida, demandados por los sindicatos para sus afiliados específicos en la política distribuida que caracterizó su accionar sindical, dejando de lado el accionar productivo que quedó en manos unilaterales de la gerencia. El fortalecimiento de las comunidades organizadas y de un proceso genuino y efectivo de descentralización debe traducirse en que el sistema de relaciones de trabajo, focalice más su accionar en el área productiva y concentrando lo distribuido en mejores remuneraciones y de aquellos servicios que son consubstanciales a la condición de trabajador, más que de ciudadano.

c).-los militares: han pasado de apoyantes del poder civil en el Ejecutivo y el Parlamento a atentos observadores de su desempeño. Los alzamientos militares de 1992 - febrero y noviembre - impactaron en el liderazgo político que parecía haberse olvidado de que estaba siendo vigilado atentamente. Si bien surgieron simpatías populares con el primer alzamiento -Feb.1992-, poco a poco fueron desvaneciéndose a medida que se evidenciaba el fundamentalismo de algunos de sus dirigentes. También fue útil el llamado de atención al militarismo oportunista de prebendas y corruptelas, comisiones en las compras militares, que colocó en la situación de prófugos de la justicia a varios ex-Ministros de la Defensa. Otra consecuencia fue el estímulo a la participación militar en la política, tales como las posiciones y críticas

de organizaciones de militares retirados. Pero lo más importante fue el impacto que llevó a la reflexión de parte del liderazgo político tradicional. De hecho el triunfo electoral de Rafael Caldera se fragua a partir de su intervención con motivo del golpe de febrero 1992, así como la agudización de las acciones que llevaron a la destitución del Presidente de la República, C.A. Pérez.

d).-incremento del activismo gremial de los profesionales liberales y sectores profesionales y técnicos, como consecuencia del deterioro de su calidad de vida; paralizaciones de médicos, periodistas, ingenieros, odontólogos, profesores, bioanalistas.. "la rebelión de las clases de la Ley Orgánica del Trabajo -1991- que dio oportunidad para que los Colegios Profesionales se constituyan como sindicatos, situación altamente ventajosa para el activismo gremial, ya que estas organizaciones al exigir la afiliación obligatoria de acuerdo a sus leyes de ejercicio profesional y sus propias regulaciones, se constituyen en poderosas organizaciones sindicales, incluso con mayor capacidad de presión que la generalidad de los sindicatos tradicionales. Se desenvuelven ventajosamente en dos ámbitos, el de la defensa del ejercicio individual liberal - por la vida de la Ley del Ejercicio de la Profesión-, y de la acción colectiva - por la reconversión en Sindicato, permitida por la Ley Orgánica del Trabajo-.

Una demostración de la fuerza particularmente del gremio médico, se refleja en la conquista de aumentos salariales alcanzada a principios de 1997, que se ubicó en más de un 100%, el nivel de incremento más elevado alcanzado por gremio alguno. Otro hecho, es su posición opositora a la modificación del régimen de prestación de servicios de salud, previsto en las negociaciones tripartitas sobre reforma de la seguridad social.

- e).-las Organizaciones No Gubernamentales -ONG's-: En la medida que se complejiza la sociedad como consecuencia de la crisis emergen y se fortalecen organizaciones que asumen temas de interés socioeconómico y político: derechos humanos, organización de sectores determinados particularmente mujeres y sectores débiles: minusválidos, reinserción de personas con problemas de drogadicción, alcoholismo, prostitución-, atención a problemas sociales y económicos- particularmente consumo, a través de las ferias y mercados-. En general se trata de espacios complementarios a los reivindicativos sindicales.
 - f).-Los Ajustes "Paquetes": Por que se adoptaron? que pasó después?

El primer ajuste -1989- se implanta por experimentar la economía venezolana deformaciones y un prolongado estancamiento de casi una década, lo que explica que al arribar el nuevo gobierno en 1989 encontrara una situación económica en estado agónico.

El enfoque dado por una facción tecnocrática que ingresó al Gabinete Económico del nuevo Gobierno socialdemócrata, tuvo una limitada visión de los social y lo político, que determinó que el Gobierno ignorara negociaciones y comunicaciones suficientes con sectores representativos del país, es por ello que días después- Febrero 1989- de la firma de la carta de intención con el FMIO, se levantaron las reacciones populares más incontroladas desde 1958. Estas protestas

sin canalización, el "shock" o sacudida nacional, difundidas ampliamente por los medios de comunicación -TV y Prensa-, llevó a reflexionar a las élites y a temores de la oligarquía. Un primer impacto en el ajuste propuesto fue la revisión de la implantación de la "Agenda Venezuela" en 1996, y el inicio de un proceso sistemático de diálogo tripartito que tuvo su expresión más elevada en la firma del acuerdo de Marzo de 1997, que transforma aspectos importantes de la normativa laboral, por un lado la modificación de concepto salarial, del régimen de establecimiento del salario mínimo, del régimen de prestaciones sociales, del régimen de indemnizaciones en casos de despidos, y lo más complejo, admite la necesidad de la modificación del sistema de seguridad social, dado que el actual ha colapsado.

Con la recuperación del diálogo y la concertación, se reiniciaron otros procesos en áreas más puntuales pero de gran importancia laboral, como el empleo, incluso se ha extendido a otros ámbitos del quehacer económico, como la tripartita agrícola, para definir relaciones entre los industriales, los agropecuarios y el gobierno.

i).-El Capital Privado:

- Internacionalización: Este fenómeno en cuanto a la llegada de inversión extranjera directa, ha sido bastante limitado. No es sino hasta tanto no se implementara el nuevo ajuste, la Agenda Venezuela en abril de 1996, cuando se empieza a incrementar la llegada de la inversión extranjera. ¿Que mueve a la inversión extranjera en el caso venezolano? Detrás del atractivo que mueve a la inversión extranjera directa está la ventaja de contar con abundancia de energía y un potencial de consumo, basado en la entrada de petrodólares; además de los bajos salarios.
- Los empresarios nacionales: diversificación de posiciones industriales, comerciantes, empresarios del agro, banqueros, la PYME. ¿Quienes asumen la apertura?, ¿quienes la rechazan? de la protección tradicional vía búsqueda de mercados internacionales competitivos e intercambio de tecnologías y construcción de redes. La devaluación de los activos nacionales. La crisis "de los amos del Valle"³: el desmantelamiento, achicamiento o especialización de los emporios empresariales tradicionales; la necesidad de la asociación con capital extranjero.

En general ¿cuantos ISO ofrecen las empresas en el país? Importante que cuando ISO refrieren a los procesos productivos, está implícita bajo el análisis la política de gestión de recursos humanos. Para el presente apenas se alcanza a cerca de 127 certificados ISO.⁴

³ Así llamó Francisco Herrera Luque al reducido grupo de familias que arupaban las mayores riquezas en el país en la primera fase de la modernización sustitutiva.

⁴ Lepoldo Rodríguez., Gerente Nacional de Calidad y Normalización del Grupo Polar, señala el otorgamiento de 127 certificaciones ISO, en su mayoría del sector industrial "Economía Hoy", 6-11-97, p. 13

Aún la factura de exportaciones no tradicionales del país no ha llegado a los 5 mil millones de dórales, en su mejor año apenas de 4 mm de \$. No obstante el notable consumo de insumos extranjeros que caracteriza a nuestro aparato industrial.

Tanto en las empresas extranjeras como las nacionales está planteada la necesidad de evaluar su discurso y su correspondencia con las prácticas nuevas formas organizacionales para la modernización, aún se carece de diagnóstico evaluadores de las transformaciones que se derivan de la incorporación de estas nuevas organizaciones del capital extranjero. Los esfuerzos de reestructuración aún son débiles e inconsistentes en la mayoría de las empresas. Existe más racionalización que reestructuración. Existe una marcada ausencia de esfuerzos de evaluación. Desde la academia y los entes interesados en el desarrollo de mejores posiciones en la competitividad del aparato productivo del país, están pendientes análisis del fenómeno.

i) - Movimientos Sindical:

Se mantiene la relación neocorporativa del sindicalismo, en el sentido de estar muy ligado al Estado, aunque con la crisis gubernamental del gobierno "adeco" 1989-1993, al final el movimiento sindical quiso guardar distancia, aunque un poco tarde; además el nuevo gobierno de R. Caldera por su limitada cuota electoral, ha tenido que apelar a alianzas políticas en donde han jugado papel importante las puestas en práctica con el partido AD y con la CTV.

Al analizar las posiciones de la CTV, a lo largo de la crisis, se encuentra que por un largo período, la década de los ochenta su enfoque global de la crisis, estuvo restringido por los compromisos que conservaba con el status político responsable del manejo del país. El Manifiesto de Porlamar -1980-, y el manifiesto de Caracas - 1985- aparecen descolados entre diagnóstico y acción, dando como resultado la desmovilización en los 80s.

El "sacudón" de 1989 evidenció impactos en el movimientos sindical, puso en claro su falta de sintonía con los sectores más pobres. El paro nacional del 18 de mayo de 1989 fue percibido más bien como una excusa a posteriori, que incluso estuvo sustentado en tesis contradictorias, ya que algunas fracciones sindicales, los sostenían como protesta a la política gubernamental y otras fracciones, las más empáticas con el gobierno, contra los especuladores.

También se asocian al análisis de la situación sindical, las intentonas militares de 1992, ya que ellas involucran un cuestionamientos a las élites políticas del status, incluido aquel liderazgo sindical directamente comprometido con el status.

Otro elemento no menor es la corrupción general y su impacto en el movimientos sindical, lo que tuvo su manifestación más elevada en la crisis del BTV y de Coracrevi; un Presidente de CTV y dos Presidentes del BTV presos. Estas crisis fueron acompañadas por la solidaridad partidista, dando por resultado el pago de un alto precio por parte del conjunto del movimiento sindical. Esto fue aprovechado para la emergencia de otras opciones sindicales, como las identificadas como "Nuevo Sindicalismo", el cual ha mantenido posiciones discrepantes en la zona del hierro y los servicios públicos en Caracas.

Dos localizaciones muy estratégicas.

Destaca en el pasado reciente la celebración del último congreso de la CTV- XI Congreso, en Mayo de 1995-: en donde se adoptaron, algo retardadas, reformas democratizadoras, pero que no será sino en el año 2000 cuando se elija por primera vez a las autoridades sindicales confederales con elecciones de segundo grado.

Otras referencias sindicales discrepantes y disidentes al sindicalismo oficial - CTV-, pueden catalogarse como de no alternativas, ya que las que aparecen como tales, tienen un protagonismo cada vez más menguado: Codesa, CGT, CUTV, incluso a pesar de su limitada influencia, vienen experimentado divisiones, que pueden conducir a su total inacción.

¿HACIA DÓNDE VAMOS?

- Desigualdad e Incertidumbre: aunque no es nueva, ya que es intrínseca a la relación histórica entre las partes, pero la industrialización sustitutiva y las políticas públicas keynesianas que le acompañaron, brindaron grados de protección a empresas y trabajadores, en donde los niveles salariales satisfactorios eran condición necesaria para el desarrollo. Pero este esquema ha sido arrollado por las políticas neoliberales dando lugar a una ausencia de paradigma (¿desparadigma?), desencanto, violencia. Pero paralelo con esta escenario se observan también procesos de modernización en algunas áreas de la actividad productiva (petrolera, petroquímica, química, automotriz, metalmecánica, cemento, cadenas de tiendas)
- Hacia una redefinición del papel del Estado: la sociedad le demanda más eficiencia y a los ciudadanos se les plantea asumir mayores responsabilidades, le hecho de cargar con una mayor, por eso es vital observar la construcción de otros espacios de acción para el trabajador en su condición de ciudadano y consumidos. Con el replanteo del papel del Estado, es interesante advertir que el Informe del Banco Mundial 1997 incorpora nuevos elementos en su diagnóstico, que admiten su revalorización, sin embargo por ahora desconocemos ¿cuales serán sus recetas?
- Pasamos de un largo período de desconcertación a manifestaciones que configuran la recuperación de la concertación. El Acuerdo Tripartito sobre salarios, prestaciones sociales y seguridad social, firmado en marzo de 1997, es alentador en este sentido.
- Temas relativos a las relaciones de empleo consiguen mayor relevancia en la discusión nacional: seguridad social, salarios, convenios, fondos de retiro, despidos. Aunque sigue siendo limitada la discusión y relevancia al tema del empleo.

Necesidad de redefinir y compartir el empleo, habida cuenta de la reducción drástica de puestos de trabajo tanto en la industria como en los servicios. Hay más trabajo pero menos empleos. Dar respuestas a la cada vez mayor cantidad de personas aptas para el trabajo, pero que no encuentran empleo aún siendo portadores de calificaciones para determinadas ocupaciones. El neoliberalismo incuba una bomba de tiempo, por las dificultades en atender este problema. En el país se carece de mecanismos que alivien la situación laboral, generándose respuestas que

fomentan los empleos de baja productividad de la informalidad, pero el crecimiento de la violencia, asociado con la carencia de oportunidades invita a reflexionar un poco más sobre esta asociación.

Necesidad de analizar la relación del marco institucional y la modernización económica, teniendo presente el papel redistributivo y de progreso social de elementos de dicho marco. Si bien este marco tuvo origen para atender las necesidades de un modelo de desarrollo dado, la expectativa de equipar las fuerzas del capital y del trabajo, actúa en desmedro de éste. La ausencia de un nuevo orden de relaciones que fije limites a este desequilibrio, plantea la necesidad de un desarrollo democrático y de la ciudadanía a la cual los empresarios y los movimientos sindicales no estaban acostumbrados. Estudiar en profundidad los procesos de adaptación de ambos actores a un desenvolvimiento que vaya superando las limitaciones del esquema corporativo, identificar mecanismos y procesos que coadyuven a facilitar este proceso, dentro de un marco que contribuya al progreso social y económico.

Necesidad de asociar la competitividad del sistema productivo con los mecanismos de concertación social. Téngase presente que no sólo de productividad depende la competitividad de una empresa, sector o nación. Existen factores asociados a las escalas de producción, al grado de concertación industrial, a las características de la apertura, al papel a aporte de las empresas básicas, a la incorporación de tecnologías así como de la investigación y el desarrollo, a las políticas y diseños de incentivos, en general al marco macroeconómico, al funcionamiento del sistema financiero y de mercado de capitales. En general se parte de la afirmación de que la productividad es el resultado de un mejoramiento en el funcionamiento de todo el sistema económico, político y social y no únicamente la consecuencia del deseo de uno de sus guantes o elementos constitutivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ellner, Steve; "Organized labor in Venezuela 1958-1991. Behavior and concerns in a democratic setting", SR Books, Washington, 1993
- Ermida, Oscar; "América Latina: Sinopsis Legislativa, 1990" en Revista Relasur, № 6, Montevideo 1995.
- Freije, Samuel; Betancourt, Keila; y Márquez, Gustavo; "Reformas del mercado laboral ante la liberación de la economía: el caso de Venezuela", Documento de Trabajo Nº 178, Banco Intaramericano de Desarrollo, Wastington 1994.
- Gómez C., Luis; "Crisis de legitimidad e inestabilidad política en Venezuela" en Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales, Nos. 2-3, Abril-Septiembre 1995, Edit. UCV, pp 103-163.
- Hernández A, Oscar; "La evolución del derecho del trabajo en Venezuela: en Seminario "Las ciencias jurídicas venezolanas en el umbral del siglo XXI", organizado por el Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, 1994.

- Ianni, Octavio; "Globalizaçao: Novo paradigma das ciencias sociais" en <u>Estudos</u> <u>Avançados</u>, Ed. Univ. de Sao Paulo, №21, 1994; pp. 147-164.
- Kornblith, Miriam "La crisis del sistema político venezolano" en <u>Revista Nueva</u> <u>Sociedad</u>, №. 132, Nov-Dic. 1994, pág. 142-157.
- Lucena, Héctor "Las Relaciones Laborales en Venezuela", 2da ed. Edit. Centauro, 1992.
- ----- "Movimiento sindical y cambios en el régimen normativo" en Gaceta Laboral, Vol 1, №. 1, LUZ, Feb. 1995, pp. 1-19.
- ----- "Corporativismo y neoliberalismo en América Latina: Sindicatos, Empesarios y Estado", trabajo mimeografiado, Valencia, 1997; 27 pp.
- Oficina Internacional del Trabajo -OIT- "Relaciones de Trabajo en Venezuela", Serie Relaciones de Trabajo № 79, Ginebra, 1995; 169 págs.
- Rama, Martín "Do Labor market policies an institutions matter? The adjustment experience en Latin America and the Caribbean" in <u>LABOR</u>, Especial issue, 1995, <u>X IIRA World Congress</u>, pp. 243-268.
- Romero, Antonio J. "Cronología y análisis de las huelgas: 1989-1993", Universidad Lisandro Alvarado 1994, np publicado.
- ------ La legitimidad y representatividad del sindicalismo en Venezuela", Universidad Lisandro Alvarado 1994, no publicado.
- Zapata, Francisco "Sistemas de articulación Sindicalismo-Estado y crisis sindical en América Latina" en Revista Trabajo, Nº. 8, 1992, Centro de Análisis del Trabajo, México, pp. 43-51.

HL/10 Nov. 97

EVOLUCIÓN HISTORICA DE LAS RELACIONES LABORALES (Una Visión Histórico-Sistémica)

José I. Urquijo¹

INTRODUCCIÓN

Hallándonos a finales del siglo XX, creo que resulta interesante para el profesional de las relaciones industriales y de los recursos humanos tener ante sus ojos una visión evolutiva de las relaciones laborales a lo largo del presente siglo, que permita lanzar la vista hacia el cercano horizonte del nuevo milenio. Esta es la intención de esta Comunicación.

L-EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En mi opinión, y siguiendo la orientación de otros académicos y expertos de este campo, se pueden distinguir cuatro grandes etapas tecnológicas o fases industriales, desde finales del siglo pasado hasta los albores del siglo XXI:

En primer lugar, el largo período de afianzamiento del sistema fabril, que trajo consigo la prosperidad en medio de un profundo malestar social.

En segundo lugar, la etapa de racionalización del trabajo, marcada por el fordismo, el fayolismo y el taylorismo, que tras la crisis económica del año 1929 desembocó en el Nuevo Trato (New Deal) para los trabajadores norteamericanos de Franklin Delano Roosevelt.

En tercer lugar, la etapa del estado de bienestar, caracterizada por el crecimiento industrial que siguió al fin de la segunda guerra mundial.

Y en cuarto lugar, el momento actual que prenuncia una nueva organización del trabajo de cara al año 2000.

¹El Pfr. José I. Urquijo es Licenciado en Filosofía (Universidad de Deusto-Bilbao) y Master in Industrial Relations (Loyola University-Chicago). En la actualidad es Director de la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello y Director de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales del Departamento de Estudios Laborales, del IIES-UCAB. Esta Comunicación fué presentada por primera vez en la Universidad de los Trabajadores de América Latina, UTAL, con ocasión del Coloquio sobre los Cambios en el Mundo del Trabajo, celebrado en San Antonio de Los Altos del 26 al 29 de noviembre de 1996. Posteriormente, con algunas modificaciones importantes, se presentó en el Congreso Latinoamericano de Siderurgia, realizado en Margarita del 25 al 28 de octubre de 1998.

- ♦ Surge, al mismo tiempo, un nuevo sector o clase social, el trabajador asalariado, en forma permanente, que buscaba la defensa de su status en la sociedad industrial emergente y no halló un camino mejor para la defensa de sus intereses que la asociación en términos de los oficios y ocupaciones que todavía los distinguía. Su logro principal fue la solidaridad obrera y el desarrollo organizativo.
- ♦ El Estado, aún en conformación, a partir de los principios políticos que consagro la Revolución Francesa, oscilaba entre el liberalismo y las nuevas tendencias más comprometidas con el mundo del trabajo. El Estado Liberal, apoyado por la burguesía, propugnaba la no-intervención, que en definitiva favorecía al más poderoso, el Capital.
- ◆ La normativa laboral era todavía escasa y limitada. Algunos países del centro de Europa mostraban seria preocupación a este respecto y fueron los primeros en promulgar leyes sociales.
- ♦ En el mercado laboral de corte manchesteriano se ensayó el modelo propugnado por Adam Smith del libre juego de la oferta y la demanda. Algunos críticos denunciaron que este modelo llevaba a considerar al trabajador como una mercancía. Se vendía la fuerza de trabajo y se experimentaba un deterioro del hombre como persona en esta nueva situación. Este hecho que fue denunciado en el Tratado de Versalles, al concluir la Primera Guerra Mundial.
- ◆ Todavía los **contextos** de mayor influjo, en todo este proceso, eran de índole local, o nacional, según casos, con una conciencia simple y elemental de la trabazón política, social y económica de los mismos.

El impacto del sistema fabril en el ámbito social y cultural se expresó, en términos positivos, con un notable incremento demográfico y la elevación del nivel de vida de amplios sectores de la sociedad, en tanto que el mundo obrero se sumergía en lo que se llamaría muy pronto el *problema social*, acentuándose además la contraposición campo-ciudad, medio rural y medio urbano.

B.-ETAPA DE LA RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

La segunda fase del desarrollo industrial, que comprende de 1910 a 1945, se caracterizó por la racionalización del trabajo, y quedó marcada por tres filosofías de empresa, el fordismo, el taylorismo y el fayolismo, filosofías del trabajo que produjeron notables cambios en el interior de la fábrica. Se introdujo el trabajo en serie y a la cadena, con la consiguiente ruptura de los oficios. Se ensayó el destajo y el pago por piezas, para incentivar al obrero, con una poco significativa dosis de especialización. Se acentuó la división fundamental del trabajo: el nivel ejecutivo, encargado de pensar; y, el nivel ejecutor, de realizar. Se lograron, con no poco costo humano, notables avances en la producción y en beneficios salariales.

- ♦ El factor clave pasó a ser, en esta etapa, el TRABAJO. Las máquinas estaban ahí, pero había que ponerlas a valer, mediante el uso intensivo de mano de obra. Los trabajadores fueron los artífices materiales del progreso en este período.
- ♦ El Empresario-Patrono, mantenía el control de la propiedad y la administración de la empresa, orientando el ejercicio de su dominio hacia el control del proceso productivo, mediante la Oficina Técnica, que pusieron en manos de los ingenieros. Algunos de ellos, como es el caso de Taylor, lograron una espectacular racionalización del utillaje del taller y de las máquinas. Al tiempo que, bajo la inspiración de Ford, se ensayaba la concatenación de puestos de trabajo en las líneas de ensamblaje; Fayol contribuía, a la luz de un enfoque weberiano, a la estructuración racional del mando y la gerencia. A nivel de los trabajadores, se defendió la conveniencia de las remuneraciones diferenciales y del salario "justo", por razones económicas, ya que favorecían el consumo.

El logro principal fue el paso a la producción en serie, que llevó a una sociedad de consumo intensivo.

♦ El movimiento obrero capitalizó el descontento de los trabajadores en las nuevas condiciones de empleo, y, amparado en el reconocimiento legal que se fue extendiendo a todos los países bajo la tutela de la OIT, inició los procesos más sensacionales de organización obrera, que se han conocido hasta el presente. De esta forma se expandieron por todos los países industrializados los Sindicatos y las Federaciones nacionales e internacionales de trabajadores, con su creciente poder de negociación.

La aspiración del movimiento obrero se cifraba en el control de los problemas de la producción a nivel de planta y en la superación del monopolio del Capital a nivel de mercado. Su logro principal fue *la negociación colectiva*.

♦ No existía, por parte del Estado excesiva preocupación por las consecuencias alienantes del trabajo a la cadena y los problemas creados con la aplicación de los sistemas de tiempos y movimientos, tan sutil y humorísticamente reflejados en la célebre película de Charlie Chaplin, "Tiempos Modernos".

En los Estados Unidos, el impacto del crak financiero de 1929, que desactivó la economía y lanzó a la calle a miles de parados, obligó a políticos e intelectuales del país a una reflexión sobre los problemas humanos de la industria. Así el Programa del Presidente Franklin D. Roosevelt, conocido como el New Deal (Nuevo Trato al Trabajo), quien orientó las políticas del Estado hacia el bienestar de todos, mediante una intervención moderada en los asuntos económicos.

En Europa, los gobiernos seguían un camino más radical, animados por ideologías de profundas raíces históricas y honda preocupación social.

◆ La normativa laboral se impuso como una necesidad y empezó a extenderse por todos los países, bajo la inspiración tutelar de la OIT.

- ♦ En el mercado laboral privaba una nueva lógica, no tanto por razones éticas cuanto económicas, el trabajador era visto no sólo como una mercancía sino también como un consumidor potencial; algo muy importante de cara a la producción en serie y el consumo intensivo con que se esperaba dinamizar la economía. La presencia sindical como "fuerza negociadora de mercado" modificó las premisas del esquema liberal, basado teóricamente en el "libre juego" de la oferta y la demanda.
- ♦ Los contextos locales y nacionales, de índole social, político, jurídico-legal y cultural, comenzaban a jugar un papel importante en las relaciones sociales de trabajo. A nivel industrial continuó el aumento del número de trabajadores, con grandes concentraciones en las zonas urbanas, en tanto que disminuía la población rural. La industrialización se expandió con gran fuerza por todo el mundo, juntamente con democracia.

C.-ETAPA DEL ESTADO DE BIENESTAR SOCIAL

La tercera etapa de las relaciones laborales, comprende de 1945 a 1975, y se caracterizó por el espectacular crecimiento industrial, que siguió al fin de la segunda guerra mundial, tanto en los Estados Unidos como en la Europa del Plan Marshall. Esta bonanza estuvo acompañada de una preocupación social que llevó al desarrollo del Estado de Bienestar (Welfare State), en Norteamérica, y del Estado Social, de la Europa Occidental, ambos con el mismo fin pero bajo filosofías diferentes.

- ♦ La posición de factor clave en el progreso industrial, la ocupó en este período la TECNOLOGIA, que, con la automatización de los procesos productivos³, hizo posible lo que algunos consideran la edad de oro de la acumulación de capitales. A partir de la tecnificación de los procesos, se pasó a una producción masiva y, consecuentemente, a un consumo masivo. Surgió una nuevo nivel en el mundo de la empresa, identificado por K. Galbraith como la TECNOESTRUCTURA.
- ♦ La imagen del Empresario-Patrono fue evolucionando hacia una integración dual Empresario (Propietario) Gerente (Administrador), reflejando de esta manera la profesionalización de la actividad administrativa, y, como señaló Peter Drucker, una segunda división del trabajo, esta vez a nivel ejecutivo, distinguiéndose ahora notoriamente las funciones del "Empresario-Propietario" y la del "Gerente".

121

³Cfr. José I. Urquijo, "Evolución Histórica del Trabajo Humano", Departamento de Estudios Laborales, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, UCAB, Caracas, 1993. Se suelen señalar cuatro tipos de automatización de procesos: 1) la aplicada a los mecanismos de transferencia en el trabajo a la cadena, 2) el control numérico de las máquinas herramienta, 3) la automatización de flujo continuo y 4) la mixta. Ahora debe añadirse la robótica parcial o integral.

El nuevo Empresario-Gerente buscó un sano equilibrio en las relaciones con el trabajador, mediante la aceptación de un diálogo institucional constructivo a través de la negociación colectiva con el fin de conseguir una productividad rentable para la empresa.

Con el desarrollo de los cuadros de supervisores, que substituían en gran medida al antiguo maestro de taller aunque conservando algunas de sus funciones didácticas, se introdujo un eslabón de enlace entre el trabajo ejecutor y el trabajo ejecutivo, y los mandos medios se convirtieron en elementos clave de la producción.

Se buscó la objetividad de la remuneración, mediante el uso de nuevas técnicas de análisis y valoración de puestos, combinadas con la evaluación del desempeño, planes e incentivos, etc.

El logro de la armonía obrero-patronal, a nivel de planta, tuvo su precio que se materializaba en las crecientes concesiones acumuladas en las cláusulas de los convenios colectivos.

♦ Los sindicatos disfrutaron, en este período, de uno de sus mejores momentos de auge institucional, alcanzado mediante el reconocimiento de su legitimidad representativa, a niveles de empresas e industrias, y la aceptación general de su papel como interlocutor social a los más altos niveles políticos, económicos y culturales.

El logro de esa legitimidad representativa y de un papel socio-político y económico a nivel de la sociedad global, lo ubicó en una posición de poder, que se podía volver un arma de doble filo: por un lado, se tornaba peligroso para los intereses de otros grupos sociales y económicos, al entrar en competencia con ellos; y por otro se volvía una amenaza para si mismos, al poner a sus altos dirigentes al borde de esa posibilidad de desclasamiento y aburguesamiento que implican las actividades de "alto nivel".

♦ El Estado acentúa su papel intervencionista.

En Europa y en otros países periféricos, asumió un acusado papel social, en especial bajo la orientación de los partidos políticos de inspiración social-demócrata y social-cristiana, junto con otras corrientes más moderadas o radicales. El intervencionismo en las relaciones sociales de trabajo se llevó a cabo, principalmente, por medio de una avanzada legislación laboral, que llegó a incluir en algunos casos ciertas formas de autogestión y cogestión⁴.

La concertación tripartita (trabajadores-empresarios-gobierno) se impuso, en muchos países del continente europeo, por vía de hecho y de derecho.

En Norteamérica la intervención del Estado en materia económica y laboral fue menos aceptada y, consecuentemente, las relaciones laborales se daban más bien a un nivel bipartito. Se mantuvo, no sin debates, el Estado de Bienestar, que tenía su principal apoyo en el partido demócrata.

⁴Un caso notable con respecto a la cogestión lo representa Alemania. La autogestión encontró su mejor fórmula en el cooperativismo.

- ♦ La normativa laboral y social se desarrolló con vigor en todos los países, llegando a alcanzar, en opinión del sector empresarial un excesivo desarrollo, superior a los límites razonables tolerables para el buen funcionamiento de los negocios.
- ♦ El mercado laboral y del producto, se alejó más aún del modelo liberal. Además del "poder de negociación" de los sindicatos, rompía las premisas liberales la acción reguladora del Estado, que pretendía alcanzar el progreso socio-económico a través de ciertas pautas de planificación.

En los países de la esfera comunista, estas pautas fueron taxativamente obligantes. En algunos países de Europa, las pautas alcanzaron a tener un fuerte carácter directriz. En tanto que en los países de economía liberal, como los Estados Unidos, solamente se dictaron "guide-lines", que no pasaban de ser una mera referencia orientadora.

♦ La importancia de los **contextos** trascendió la dimensión nacional. La internacionalización del contexto económico encontró su máxima expresión en *el desafio* de las Multinacionales⁵, que sirvió de evidencia empírica tanto para las hipótesis de los teóricos latinoamericanos de la dependencia como para los desarrollistas. El auge del socialismo se contraponía a ese desafío.

El mundo caminaba hacia la sociedad post-industrial. Las urbes se transformaron en megalópolis. Comenzaban a preocupar los problemas de la basura, de los residuos atómicos y del deterioro ambiental. Se plantea de urgencia el control demográfico internacional y los límites de crecimiento. El campo se tecnifica y se inicia la tecnificación del mar, con grandes posibilidades productivas.

D.-ETAPA DE LA TELEMÁTICA Y LAS TECNOLOGÍAS PUNTA

La cuarta etapa, se ubica entre 1975 y el año 2005, y se caracteriza por la mejora sustantiva de la calidad de vida y de la nuevas formas de organización del trabajo.

Comprende varios momentos: la superación de la crisis de los años 80, el empuje de la globalización de la economía, la ampliación de los mercados internacionales en función de la competitividad, bajo los principios y directrices del FMI, y los intereses de las grandes potencias geo-económicas.

⁵La primera obra, en esta línea, fue la del francés Jean-Jacques Sernav Schreiber, El Desafio Americano", Ed. Plaza Janes, Barcelona, 1967. A esta siguieron, la obra de Murilo Melo Filho, "El Desafio Brasileño", Ed. Pomaire, Santiago de Chile, 1972 (Ed.orig., Brasil, 1971; y la de Sacha Simon, "El Desafio Soviético", Ediciones Dronte, Barcelona, 1971.

♦ El factor clave en este período lo ocupa la TELEMATICA y la Cibernética, basada en la micro-electrónica, una forma de progreso que integra virtualmente la tecnología con el conocimiento humano. La cibernética se expresa a través de la aplicación de tecnologías punta no sólo a los procesos productivos, como es el caso de la robótica, sino también a los procesos de comunicación, de comercialización y de enseñanza.

De la telemática se ha dicho que representa el inicio de una nueva ilustración, más amplia y universal que la del siglo XVIII. Fran Monroy, un colaborador de la revista Byte, llega a decir que el World Wilde Web ha venido a ser el igualador social más importante desde la Revolución Francesa, porque desde las más grandes transnacionales hasta el más común de los ciudadanos tienen oportunidad de entrar en esta gran telaraña de información y conocimientos, sin impedimento alguno.

Estudios realizados por la UNESCO y el Banco Mundial señalan que es el progreso técnico lo que permite la convergencia entre competitividad y sustentabilidad social, entre crecimiento económico y equidad social, exigiendo de manera prioritaria una política adecuada para la formación de recursos humanos. Una sociedad, basada en el trabajo, y con un alto nivel de vida, sólo podrá alcanzarse mediante una revisión profunda de los sistemas educacionales y de capacitación laboral de todos los países⁶.

♦ El Empresario-Gerente (en su doble carácter de propietario-empredendor y de profesional-administrativo) entiende mejor que nadie las exigencias de cambio planteadas por la competitividad internacional de los mercados y asume, por ello, una actitud pro-activa, casi beligerante, orientada hacia la mejora de la eficiencia y la productividad.

Én las últimas década, como empresario y gerente, sintió amenazado su control del negocio y de la propiedad, debido a la creciente presión ejercida por los sindicatos a través de la negociación colectiva, que no se limitaba ya a cuestiones salariales y condiciones de empleo sino a la introducción de cláusulas participativas y cogestivas.

Esta práctica sindical fue considerada por muchos ejecutivos como una *invasión* de los derechos gerenciales y se inció un debate sobre esta temática que ha durado hasta nuestros días.

⁶Cfr.Banco Mundial, "Educación Técnica y Formación Profesional" (Documento de Política del Banco Mundial), Washington D.C. 1991. Este estudio, según se indica en el Prefacio, se basa en los datos que se recogen en el libro de John Middleton, Adrian Ziderman y Arvil Van Adams, "Skills Training for Productivity: Vocational Education and Training in Developing Countries", de pronta publicación. (Para estas fechas posiblemente ya publicado); y CEPAL-UNESCO, "Educación y Conocimiento: Eje de la Transformación Productiva con Equidad", Santiago de Chile, 1992.

En todo caso, los empresarios y la gerencia de esta última etapa del presnete siglo, se plantean, en forma proactiva y con notable energía, la recuperación del control gerencial del negocio, bien sea mediante un enfrentamiento frontal con los sindicatos, o bien mediante programas promovidos desde arriba, como los Círculos de Calidad, la Reingeniería, la Nueva Organización del Trabajo, los Grupos de Progreso, etc., que devuelven la iniciativa a la gerencia.

Con estos programas pretende obviar la alienante división del trabajo, eliminando niveles, achatando la pirámide organizativa, e implicando al trabajador en la dirección de los procesos. Todo con el fin de acercar al trabajador a la dirección, en términos de cooperación. Se subraya la importancia del desempeño, las competencias y los logros.

En general, se busca "hacer innecesario al sindicato en la planta", donde siempre, al menos en los EE.UU., se le ha considerado un extraño en cuanto tal.

A nivel internacional, el entorno académico y profesional del Capital se ha volcado a la "producción de pensamiento" en materia de economía y de gerencia, con una dinámica casi febril, a fin de señalar el camino a seguir en la sociedad post-industrial. Todo el poder de sus instituciones financieras, productivas, docentes, de servicios y comunicación respaldan este esfuerzo. El "pensamiento pre-fabricado" se extiende... y se va imponiendo gradualmente. Los resultados, como en toda prospectiva, no se pueden predecir son seguridad. En algunos casos, ya se están dando retrocesos; en otros, los logros alcanzados se consideran una motorización de la empresa, en términos de productividad y competitividad.

♦ Los **trabajadores manuales** y **los empleados**, no cualificados y semicualificados, **que integraban el sindicalismo institucional**, han decrecido numéricamente por impacto de la robótica y otras nuevas tecnologías, reduciendo los índices de afiliación.

En general, los dirigentes del sindicalismo tradicional han tomado conciencia del debilitamiento del antiguo poder cuantitativo de estos sindicatos. También son conscientes de las políticas agresivas desarrolladas por el empresario a través de los nuevos diseños de organización del trabajo, donde la presencia y el papel de los dirigentes sindicales queda "capiti-disminuida" tanto a nivel del taller como a nivel social⁸, y tratan de establecer estrategias y vías de acción para superar esta nueva situación.

⁷Cfr.Cfr. Le Monde Diplomatique, artículo del columnista francés F.S., dic.1996.

⁸Rojo Torrecilla, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Barcelona (España), planteaba en su artículo "El Sindicalismo en la Década de los Ochenta", los retos que se presenta al movimiento obrero organizado ante la que Daniel Bell llamaba, en una de sus últimas obras, la "Tercera Revolución Industrial o la sociedad postindustrial".

En todo caso, los empresarios y la gerencia de esta última etapa del presnete siglo, se plantean, en forma proactiva y con notable energía, la recuperación del control gerencial del negocio, bien sea mediante un enfrentamiento frontal con los sindicatos, o bien mediante programas promovidos desde arriba, como los Círculos de Calidad, la Reingeniería, la Nueva Organización del Trabajo, los Grupos de Progreso, etc., que devuelven la iniciativa a la gerencia.

Con estos programas pretende obviar la alienante división del trabajo, eliminando niveles, achatando la pirámide organizativa, e implicando al trabajador en la dirección de los procesos. Todo con el fin de acercar al trabajador a la dirección, en términos de cooperación. Se subraya la importancia del desempeño, las competencias y los logros.

En general, se busca "hacer innecesario al sindicato en la planta", donde siempre, al menos en los EE.UU., se le ha considerado un extraño en cuanto tal.

A nivel internacional, el entorno académico y profesional del Capital se ha volcado a la "producción de pensamiento" en materia de economía y de gerencia, con una dinámica casi febril, a fin de señalar el camino a seguir en la sociedad post-industrial. Todo el poder de sus instituciones financieras, productivas, docentes, de servicios y comunicación respaldan este esfuerzo. El "pensamiento pre-fabricado" se extiende... y se va imponiendo gradualmente. Los resultados, como en toda prospectiva, no se pueden predecir son seguridad. En algunos casos, ya se están dando retrocesos; en otros, los logros alcanzados se consideran una motorización de la empresa, en términos de productividad y competitividad.

♦ Los **trabajadores manuales y los empleados**, no cualificados y semicualificados, **que integraban el sindicalismo institucional**, han decrecido numéricamente por impacto de la robótica y otras nuevas tecnologías, reduciendo los índices de afiliación.

En general, los dirigentes del sindicalismo tradicional han tomado conciencia del debilitamiento del antiguo poder cuantitativo de estos sindicatos. También son conscientes de las políticas agresivas desarrolladas por el empresario a través de los nuevos diseños de organización del trabajo, donde la presencia y el papel de los dirigentes sindicales queda "capiti-disminuida" tanto a nivel del taller como a nivel social⁸, y tratan de establecer estrategias y vías de acción para superar esta nueva situación.

⁷Cfr.Cfr. Le Monde Diplomatique, artículo del columnista francés F.S., dic.1996.

⁸Rojo Torrecilla, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Barcelona (España), planteaba en su artículo "El Sindicalismo en la Década de los Ochenta", los retos que se presenta al movimiento obrero organizado ante la que Daniel Bell llamaba, en una de sus últimas obras, la "Tercera Revolución Industrial o la sociedad postindustrial".

Mientras en los Estados Unidos algunos académicos y analistas socio-políticos hablan del fin del New Deal⁹, y anuncian la desaparición de los sindicatos o incitan indirectamente a los empresarios para que adopten una actitud ruda contra ellos¹⁰; otros defienden la vigencia del programa de Roosevelt y creen todavía en el papel histórico de los trabajadores organizados¹¹.

En enero de 1992, en una sugestiva portada de la revista Time, se planteaba si no sería necesario un nuevo "New Deal" para la actual fuerza obrera de los Estados Unidos, integrada mayoritariamente, en los niveles de menor cualificación, por latinos, caribeños, asiáticos y otros grupos de reciente acceso a los mercados laborales del país¹².

Muchos analistas han señalado, por otra parte, que el poder sindical está creciendo y puede desarrollarse en forma espectacular en el sector de los Servicios, donde la fuerza laboral viene aumentando progresivamente al par que disminuye en el sector manufacturero. El poder cualitativo y estratégico de los camioneros, por ejemplo, se puso de relieve en la huelga de los Teamsters vs. la UPS, que afectó a los programas "just on time" y forzó a la empresa de repartos a negociar.

En Europa, los sindicatos, a pesar de su distanciamiento de los partidos políticos, por sentir que les han retirado el apoyo irrestricto del pasado, siguen siendo conscientes, no obstante, de ser los interlocutores necesarios¹³ y saben que a nivel internacional sus organizaciones cuentan todavía con una importante y poderosa afiliación. Puede afirmarse, se aseguraba en la década de los 80's, "que la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), ...es la organización sindical más potente del mundo industrializado y también tiene

⁹Cfr.Thomas A. Kochan, Harry C, Katz y Robert B. MacKersie, "The Transformation of American Industrial Relations", Basic Books, New York, 1989.

¹⁰ Cfr. International Business Week, (july-8-1985), Cover Story: "Beyond Unions", "It'is no secret that labor unions are losing power. But that doesn't mean companies will ride roughshod over workers. In fact, a remarkable surge of new laws and court rulings is expanding employee rights. In all, a revolution is in the making."

¹¹Cfr.John T. Dunlop, "Industrial Relations Systems", 1993. (Edición corregida y aumentada de su obra clásica de 1958);

¹²Cfr.Barbara Rudolph, Does America need a New Deal for the Nineties? (portada de Time (International) y pgs. 30 a 33.: A Quick Fix Is Not Enough... Why not a New deal for the 90,s?), en Time (International), January 13, 1992, №2. En la misma línea al artículo de .John Greenwald, Why the Gloom?, pgs. 26 a 30.

¹³ Véase a este respecto la obra de Michaele Poole, Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity, Routledge and Kegan Paul Ed., London, 1986; Anthony Ferner and Richard Hyman, Industrial Relations in the New Europe, Basil Blackwell, Oxford, 1992; y European Industrial Relations, edited by Guido Baglioni and Colin Crouch, Sage Publications, London, 1990; OIT y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Serie Monográfica dedicada a los sistemas nacionales de Relaciones Laborales de los países incluidos en el Proyecto RELASUR (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay). Estudios que pretenden servir de base para un posterior análisis comparativo.

presencia importante en el mundo de los países en vías de desarrollo. Se extiende a través de 91 países del mundo, agrupando, según sus propios datos, a más de 85.000.000 de trabajadores, encuadrados en 130 organizaciones afiliadas. Sus estructuras regionales son la Organización Interamericana de Trabajadores (ORIT), que agrupa a más de 28.000.000 trabajadores; y la Organización Regional Asiática (ARO), que afirma agrupar a cerca de 10.000.000 de afiliados"¹⁴.

En consecuencia, la mayoría de los dirigentes sindicales se plantean, hoy día, mantener su **representatividad** a nivel de las empresas y su papel de **interlocutor social** a nivel societal, abriéndose a un diálogo constructivo, basado en la racionalidad y la búsqueda de consenso, ante la nuevas realidades planteadas por el impacto de las tecnologías de avanzada.

Muchos dirigentes sindicales, y aun militantes de base, empiezan a entender que deben contribuir con una respuesta a las crisis económicas, ser un factor de cambio, crear una nueva cultura sindical, enfrentar el reto del impacto tecnológico, llevar a cabo una flexiblización del trabajo negociada, etc.

Está calando, en la alta dirigencia sindical, la idea de institucionalizar la concertación tripartita como la mejor vía para la consecución de acuerdos entre los grandes actores de la producción y el gobierno en función de intereses nacionales.¹⁵

• ¿Un nuevo actor laboral? Para algunos analistas, está emergiendo, dentro de la tecnoestructura actualmente reforzada por las tecnologías punta, un nuevo sector de técnicos y profesionales, que no solo no responden ya al antiguo esquema de trabajadores de "cuello blanco" y de "cuello azul", sino que sienten la urgencia de acentuar su propia identidad, reforzando sus asociaciones gremiales (colegios de profesionales y de técnicos) en términos sindicales o confederativos, para convertirse en un poder real en la sociedad post-industrial.

Jeremy Rifkin, autor del reciente best-seller "El Fin del Trabajo", ha señalado que está surgiendo un nuevo tipo de trabajadores, los de "cuello de silicio", ocupados en el estudio y manejo de las tecnologías puntas casi a niveles de virtualidad¹⁶. En su opinión, el futuro liderazgo y poder vendrá de los trabajadores del conocimiento y de la información. Las nuevas autopistas de la información emplearán un creciente número de científicos y especialistas en ordenadores, de técnicos e ingenieros de sistemas, de productores de hardware y de software, de

¹⁴Rojo Torrecilla, "El Sindicalismo en la Década de los Ochenta", O.c.

¹⁵ A este respecto resulta interesante señalar el "Acuerdo sobre Diálogo y Concertación Social (ADIC), firmado en Caracas, el 25 de octubre de 1998, por los representantes del sector empresarial y el sector obrero, juntamente con los representantes del Gobierno, con ocasión de la Instalación del Congreso Internacional sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social (Tendencias y Desafios), Hotel Melía Caracas, 25 al 28 de octubre de 1998.

¹⁶ Jeremy Rifkin, "Nuevas Tendencias Contra Puestos de Trabajo", Conferencia dictada en "HR Global '98", Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos, celebrado en Caracas del 19 al 22 de Julio de 1998.

especialistas en programación, y en el monitoreo y funcionamiento de redes, que se sentirán participes de una misma condición laboral. Todos ellos conformarán una élite de profesionales, en posiciones acomodadas, que no se identificará con la inmensa mayoría de empleados del sector de distribución, venta y mercadeo. Esto indica la posibilidad del surgimiento orgánico un nuevo actor laboral.

- ♦ El Estado reconoce y rectifica los excesos de intervencionismo del pasado, planteando la privatización de algunos sectores de la economía estatizada y aceptando el debate sobre la flexibilización de la normativa laboral. Su posición oscila, de acuerdo a la ideología dominante en los distintos países, entre un neoliberalismo más o menos agresivo (Estados Unidos y las Naciones de su influencia geopolítica) y un neo-socialismo moderado (Europa), bajo la orientación de las corrientes que promueven una u otra forma de social-democracia,
- ♦ Los **gobiernos** están tomando conciencia de que el conflicto industrial, bajo las nuevas formas de organización del trabajo, se está desplazando a la calle, es decir, al ámbito de la sociedad civil, amenazando la armonía social. De ahí la importancia de la "concertación tripartita" en las llamadas "cumbres sociales", donde el Gobierno dialoga con los representantes de los empresarios y de los trabajadores, hoy vigente en la mayoría de los países¹⁷.
- ♦ La normativa laboral enfrenta la necesidad de una cautelosa des-regulación, que ya ha comenzado a llevarse a cabo tanto en países europeos como en Iberoamérica. No obstante, según analistas visionarios, como Jeremy Rifkin, el mundo del próximo siglo se moverá en la dirección de un Nuevo Contrato Social. El desempleo y sus variantes, como el subempleo, el empleo temporal o el empleo informal, tenderán a crecer de manera sorprendente en los próximos veinte años y en todos los sectores de la economía por impacto de las nuevas tecnologías. La economía de los servicios que se halla en expansión, también reducirá su participación y tamaño, debido a los sistemas expertos, a los avances de la computación que están dando origen a la llamada "oficina virtual", y a la telemática. La normativa laboral tendrá que tener en cuenta el impacto de todos estos cambios sobre el concepto mismo de empleo y las consecuencias sociales de los mismos.

¹⁷Según reportaje de la Agencia Reuter, publicado en El Nacional, del jueves 21 de diciembre de 1995, tras una huelga de 24 días en el sector público, el primer ministro de Francia, Alain Juppé, llamó a una Cumbre Social, donde participaron las fuerzas sindicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) y la Patronal (que representa a 1,5 millones de empresas y 150 uniones patronales). El presidente Jaques Chirac consideró que se trataba de una cumbre social de alto riesgo...

Más reciente es el caso de la huelga de camioneros, en Francia y en España, la primera de las cuales tuvo alcance inter-nacional y hubo de resolverse en negociación tripartita.

- ♦ La economía del mercado se impone con fuerza, a nivel internacional, en función de la productividad y de la competitividad, subrayando la importancia que en ella juega "el capital humano" y consecuentemente la tarea de su capacitación y formación para el trabajo.
- ♦ Los contextos de los sistemas de relaciones laborales, por efecto de la globalización, alcanzan una doble dimensión, nacional e internacional, que se hallan en compleja inter-relación. Este cambio es de suma importancia para desenvolverse dentro de los sistemas de relaciones laborales. Son muchos los autores que señalan: que el primer contexto que debe tenerse en cuenta, al analizar y abordar cuestiones laborales, es el propio, el nacional; en segundo lugar, el de la esfera inmediata subregional; y, en tercer lugar, el internacional o global, aun cuando en realidad los procesos de influencia mutua sigan una dinámica inversa o intercruzada.

Teniendo estos principios claros, se pasa a la consideración y análisis de cada situación concreta o coyuntural, por medio de escenarios y alternativas. Es una exigencia de la inevitabilidad del peso del poder, racionalidad, y valores de los distintos contextos, así como del predominio de unos sobre otros, es decir de los más poderosos sobre los más débiles. Los contextos no son una abstracción, reflejan el ser y la visión de los actores que los crearon. Para tomar una decisión, que implique incertidumbre y riesgo, se requiere saber discernir. Y, llegados a este punto, debemos decir que "no hay substituto por el conocimiento teórico y un buen background cultural".

II.-A MANERA DE CONCLUSIÓN: ALGUNAS REFLEXIONES A FUTURO

Dentro del marco general evolutivo que hemos presentado, cabe preguntarse ¿cuál será el futuro del trabajo, y en especial de la administración de los recursos humanos en la empresa y en las relaciones laborales?

Los empresarios, que se enfrentan hoy día en los mercados nacionales e internacionales a un mundo muy competitivo, orientan sus exigencias al logro de una mayor flexibilidad legal en la contratación del recurso humano y al aumento del sentido de productividad, disponibilidad y servicio del mismo.

En términos generales los estudiosos del mundo del trabajo subrayan el debilitamiento que vienen sufriendo los sindicatos en las últimas décadas. Algo que contenta a muchos empresarios, pero alarma al mismo tiempo a otros.

Contar con un interlocutor que represente a una globalidad de trabajadores ha resultado positivo en las relaciones laborales del pasado. Recientemente, Jeremy Rifkin, el autor del conocido bestseller "El Fin del Trabajo", dijo en la conferencia dictada en el X Congreso Mundial sobre Gerencia de Recursos Humanos, celebrado en Caracas en junio de 1998, bajo los auspicios de ANRI, FIDAP y la WMA, que "si, en la nueva concepción del trabajo, los sindicatos llegaran a desaparecer, habría que reinventarlos de nuevo",.

Se suele decir que el mayor impacto de las nuevas tecnologías se registra en el sector manufacturero, donde tradicionalmente crecieron y se expandieron los sindicatos. Pero se olvida señalar que el sector terciario, de los servicios, ha crecido en forma acelerada en los últimos años y ello ha traído un fortalecimiento de los sindicatos de este sector. Algo que no puede verse de manera aislada, como lo han demostrado las recientes huelgas de los "teamsters" en los Estados Unidos y de los camioneros organizados de Francia y otros países de Europa.

En el caso norteamericano, la huelga de la UPS afectó indirectamente a la mediana y gran industria que operaba de acuerdo a los famosos programas "just on time", que como es sabido traen consigo un importante ahorro en almacenamiento y una mayor eficiencia en los procesos productivos. Estos programas se vieron afectados seriamente por la huelga y la Compañía Transportista, ante los reclamos de sus clientes, se vio obligada a ceder en las negociaciones en forma urgente y con aparente desventaja respecto a acuerdos anteriores.

Algo similar puede presentarse en los sectores de la información y de las telecomunicaciones, que emergen hoy en forma tan poderosa e intensiva, con tecnologías punta, que se caracterizan debido a su competitividad y a sus los elevados salarios por posiciones de trabajo unas veces de marcado tinte individualista y otras centradas en el equipo. No contamos con una bola de cristal confiable para escudriñar el futuro, pero se puede colegir que en torno a este sector van a desarrollarse fuertes esferas de poder.

Los sindicatos conocen su precaria situación y han comenzado por llevar a cabo una profunda autocrítica de sus plantes, estrategias y acciones planteándose la democratización del movimiento obrero, una mayor autonomía e independencia de los partidos políticos, nuevos parámetros de ética y honestidad, una reafirmación de valores. Muchos teóricos consideran que el sindicalismo sigue siendo factor de equilibrio social y seguirá siendo un interlocutor social válido. Su poder en el futuro será más cualitativo que cuantitativo. Y, en consecuencia, tendrá una mayor preocupación por la formación de sus militantes y de los obreros en general.

El sindicalismo del futuro tendrá que escoger el rumbo de la concertación y de la cooperación, reconociendo el hecho incuestionable de que los intereses de los trabajadores son los mismos que los de la empresa, donde ambos llevan a cabo una inversión común: el empleado aporta trabajo y el empleador capital.

Los empresarios, por su parte, han deseado siempre una verdadera concertación obrero-patronal que se base en el principio de cooperación mutua y deje de lado para siempre los enfrentamientos de los dos actores principales de la producción, que sólo traen consigo pérdidas para ambas partes.

Estas son algunas de las muchas reflexiones que afloran de una simple mirada a la evolución histórica de las relaciones laborales que de cara al futuro. Espero que esta exposición, en su conjunto, haya sido de alguna utilidad para Vds. Muchas gracias por su atención.

Margarita, Congreso Latinoamericano de Siderurgia, 27 de octubre de 1998.

CONGRESO MUNDIAL DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS HR Global 98

(Una breve reseña sobre el desarrollo del Congreso)

Josué Bonilla García

Con el título, "HR Global'98", se celebró en Caracas del 19 al 22 de Julio de 1998, el Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos 1998 (World Congress on Human Resources Management). Auspiciaron este evento la World Federation of Personnel Management Assotiations, la Federación Interamericana de Administración de Personal (FIDAP) y la Asociación Nacional de Relaciones Industriales y Administración de Personal (ANRI).

LA ORGANIZACIÓN DEL CONGRESO

Se puede decir que el Congreso HR Global 98, representa el Foro de mayor capacidad de convocatoria para la discusión de temas referentes a los Recursos Humanos, en el mundo actual. La inscripción en este Congreso, a un costo individual de 800.000 Bs., registró a mil trescientas cuarenta personas, de las cuales mil de ellas eran residentes en Venezuela y trescientas cuarenta provenían de treinta y tres países distintos. Durante los tres días que duró el evento, se celebraron 53 sesiones, distribuidas en seis conferencias plenarias y 47 simultáneas, además de un buen número de presentaciones y comunicaciones. Además debe señalarse que las plenarias se trasmitieron por Video-conferencia, en forma simultánea en el Aula Magna de la Universidad Central de Venezuela, con asistencia gratuita para profesores y estudiantes.

Cupo a la Asociación Nacional de Relaciones Industriales y Administración de Personal (ANRI), con el apoyo de Petróleos de Venezuela (PDVSA) y el patrocinio de importantes empresas privadas del país y de compañías transnacionales, la tarea de organizar el Congreso en Venezuela, escogiéndose como sede del mismo la ciudad de Caracas. El Comité Organizador estuvo integrado por Juan Vicente Vera (PDVSA), como su presidente, Alejandro Fernández (presidente de ANRI), Carlos Rondón (Coordinador General), Héctor Riquezes (Asesor), Francisco Machado (Asesor), Luis Villegas (Mercadeo y Finanzas), Raquel de Mastella (Comunicaciones), Gerardo Velasque (Comité Académico), Paúl E. Rosillón (Comité Académico), Yanfranco Camplone Rendón (Logística), Germán González (Logística), Antonio Solórzano (Logística), Allan Matos (Comunicación y Tecnología), María E. Hands (Secretaria General), María A. Villasana (Medios).

La Asociación Nacional de Relaciones Industriales y Administración de Personal (ANRI), fue creada el 30 de Julio de 1962 como una Asociación sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, que se afianza cada día más, sobre el principio que ve a los Recursos Humanos como el eje central de las Organizaciones; y, por ello, está dedicada a promover acciones que contribuyan al conocimiento y desarrollo del hombre y de la mujer en su situación laboral. ANRI se define así misma como una Asociación de carácter estrictamente profesional cuyas relaciones y opiniones, están orientadas por las premisas arriba señaladas. Su Visión se orienta a ser la Institución de la función Recursos Humanos, reconocida por su excelencia como centro de referencia profesional por la calidad de sus investigaciones y productos, y por la credibilidad e influencia en los procesos de cambio en las organizaciones. Su misión es llegar a ser un foro de discusión y análisis que se traduzca en un mejoramiento profesional de sus miembros y en una contribución más efectiva de Recursos Humanos como elemento clave de la competitividad de las organizaciones.

En 34 años de esfuerzo y dedicación ANRI ha desarrollado innumerables actividades en beneficio de los Recursos Humanos. A nivel Nacional, la asociación ha organizado catorce (14) Congresos Nacionales, así como Seminarios, Foros y Talleres. En el plano internacional, ANRI ha participado en todos los congresos Mundiales, Latinoamericanos e Interamericanos celebrados en el área de los Recursos Humanos, donde siempre Venezuela ha sido reconocida por la calidad y profesionalidad de los trabajos presentados. ANRI está afiliada a la WORLD FEDERATION OF PERSONNEL MANAGEMENT ASSOCIATIONS a través de la FEDERACION INTERAMERICANA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (FIDAP), la cual agrupa a trece países del Continente Americano. La Asociación agrupa a técnicos, profesionales y gerentes del área de la Administración de Recursos Humanos, siendo que sus asociados alcanzan un número de más de quinientos miembros, pertenecientes a distintas especialidades en Relaciones Industriales, Educación, Psicología, Derecho, Ingeniería, Sociología, Economía, Administración, entre otras Disciplinas.

En la exposición de motivos presentada por los organizadores del evento se señala que: "el punto fundamental de partida será la consideración de los paradigmas vigentes en la función de los recursos humanos, el desarrollo de una visión estratégica que sea capaz de percibir y visualizar los nuevos modelos y enfoques para gerenciar los activos humanos, así como los medios que permitirán disponer de una fuerza laboral preparada y adaptada para los cambios y metas organizacionales y la optimización de la capacidad tecnológica con el fin trascendente de manejar efectivamente la información, analizarla con productividad, diagnosticar con eficiencia y actuar con competitividad".

El tema central del Congreso fue "Recursos Humanos y la Agenda para el Futuro: Retos Realidades y Oportunidades", dividiéndose en cuatro foros, cada uno de los cuales contó con una sesión plenaria y varias sesiones simultáneas o seminarios, con ponentes principales, relatores y un panel de expertos, que trato sobre la siguiente temática:

El primer foro abordó el tema de la Economía y el Capital Humano que incluía puntos de tal importancia como: la problemática del trabajo y del empleo en el nuevo orden económico; la competencia y el capital intelectual; la organización; la tecnología de la información y los equipos de alto desempeño; la nueva corporación y el capital humano; el trabajo y la democratización del capital; el mercado; el estado y la transformación del sistema de seguridad social; y la empresa como escuela.

El segundo foro, centrado en el cambio cultural, se ocupó del Desarrollo Sustentable, la Globalización y el Trabajo. Se confrontó, en primer lugar, el desarrollo sustentable con el desarrollo humano en América Latina, para abarcar, además, el análisis de las tendencias en seguridad ambiental y salud laboral, así como el sindicalismo, la profesionalización y la agremiación.

El tercer foro orientó las discusiones hacia el Cambio, la Cultura y la Persona, tocando aspectos de la vida laboral tan importantes como la organización del trabajo en una sociedad compleja, la relación entre cultura y organización, el enfoque práctico de la ética, el manejo del cambio, la globalización y sus efectos en las culturas contemporáneas.

El cuarto foro se centró en el Futuro de la Gerencia de Recursos Humanos, considerando las tendencias globales hoy en boga, el perfil del empresario del siglo XXI, la experiencia creativa, la inteligencia emocional y la transformación del trabajo humano.

DESARROLLO DE LAS PONENCIAS Y CONFERENCIAS

Economía y Capital Humano

En la conferencia central del primer día, Jaques Attali de la A&A de Francia, expuso en forma amplia su opinión sobre quienes han sido los ganadores y los perdedores en el nuevo orden económico mundial. Entre las cosas más importantes señaló que nunca antes la humanidad había estado en el umbral de un crecimiento económico tan grande como el que se nos presenta en los treinta próximos años. El mundo cibernetico tiene la posibilidad de crear un nuevo orden geopolítico donde la globalización del mercado producirá una inmensa generación de riqueza, unas cien compañías internacionales controlarán la forma de vida de la humanidad. La industria del entretenimiento ocupará un primer lugar. Una superclase mundial regirá las nuevas tecnologías y el sistema cultural. Una clase media luchará por mantenerse alejada de la condición proletaria. Si las reglas del mercado económico prevalecen sin algún poder que las contrarresten, barrerán campos tan importantes como la salud, la educación, la justicia y la seguridad ciudadana. Europa y los EEUU lucharán por controlar el mundo pero fracasarán. Rusia reaparecerá como una superpotencia, Mercosur surgirá como un poderoso socio potencial. El orden mundial requiere de una superestructura gubernamental que oriente el mercado hacia un desarrollo sostenido y justo.

En las mesas de discusión (simultáneas), se tocaron temas tan importantes como: la experiencia creativa, la competencia a nivel de cerebros, la revolución del conocimiento, la medición del capital intelectual juntamente con otros referidos a la democratización del capital, la gerencia de la gente en organizaciones planas, la flexibilidad en el trabajo, etc.

Cambio, Cultura y Persona

La primera sesión de la tarde se inició con la conferencia del Presidente de PDVSA, Luis E. Giusti sobre la Gerencia Efectiva de las Organizaciones Globales. Después de presentar una panorámica muy completa de los cambios que ha experimentado el trabajo humano a lo largo de este siglo y la evolución de los procesos industriales y de la actividad gerencial, pasó a describir los cambios estructurales que han sido llevados a cabo en la Industria Petrolera Nacional durante su presidencia. Giusti afirmó que "la globalización es hoy una realidad, no una opción. De hecho es... una condición necesaria para nuestros países y las empresas, ya que no hay forma de plantearse una evolución y un desarrollo sostenido hacia el futuro mirando hacia dentro, es necesario salir al mundo global, aprovechando nuestras ventajas comparativas y las ventajas competitivas que se han podido desarrollar". Luego presentó una síntesis panorámica de los 40 años del desarrollo económico suramericano, iniciado bajo la inspiración de la CEPAL, y que hoy se encuentra con un nuevo escenario, el de la globalización, que desborda los planteos teóricos del pasado.

En los seminarios y foros de la tarde, cabe destacar el trabajo presentado por Elena Granell de Aldaz, sobre la cultura como ventaja competitiva. Se parte de la inevitabilidad de la diversidad cultural, factor que puede obstaculizar o facilitar la competitividad de las organizaciones y de las naciones, para indicar después que los estudios más recientes señalan el cambio estructural y estratégico como uno de los retos que han de enfrentar las organizaciones líderes a nivel mundial. Estos procesos de cambio plantean a la gerencia de recursos humanos el reto de convertirse en agentes y facilitadores del mismo, lo que lleva al mismo tiempo a destacar la importancia de las actitudes y valores conexos con la cultura organizacional.

Se refuerzan algunas de las ideas expuestas con la contribución de Keith Davies, al considerar en su ponencia, las empresas como centros de aprendizaje, según las experiencias en el Reino Unido de Gran Bretaña.

En esta misma línea, se tocaron puntos como la gerencia del cambio (Grupo ILOS de Venezuela) y el papel del líder transformacional, expuesto por David Snyder de los Estados Unidos, y la dirección estratégica del cambio, planteada por Blaine Barlett.

Desarrollo Socio-Económico de América Latina.

En la sesión de apertura del segundo día, Sergio Hillesheim destacó, en su ponencia sobre el desarrollo económico, el surgimiento en los últimos años de un escenario totalmente diferente en América Latina, que se basa en un cambio profundo de la política de desarrollo y en una mejora significativa en el desempeño de la economía. Un número cada vez mayor de países de la región ha recuperado su estabilidad financiera, ha aumentado las inversiones y ha reestablecido el crecimiento, logrando atraer un nivel de capital foráneo sin precedente, en su mayoría de carácter privado. Además se han repatriado los capitales que se habían fugado de la región. El nivel de reservas ha subido, así como el nivel de importaciones, consumo e inversiones que han alcanzado niveles alentadores. Todo esto ha traído consigo la confianza de los inversionistas en América Latina y ha permitido sentar bases más sólidas para el ejercicio del espíritu empresarial. Sin embargo, hay todavía una deficiencia en lo que se refiere a las exigencias de recursos humanos suficientemente preparados o con las competencias que demanda el mundo actual de los negocios. Como dato concreto, el ponente señaló que América Latina ha recibido durante los últimos tres años dos tercios de toda la inversión extranjera mundial.

En este marco de ideas, José Luis Cordeiro abordó la problemática del desafío del desarrollo de América Latina, señalando que el único camino viable para que un país logre avanzar en su verdadero desarrollo es la competitividad, que se construye en tres pilares fundamentales: la educación, los sistemas económico-político-sociales y, la visión de país y sociedad. "Un país sin visión es como un barco a la deriva". Pero se hace imperativo tener una genuina visión de país para ser competitivo. "Mientras pensemos en pequeño, seremos pequeños, sólo cuando pensemos en grande seremos grandes". También se trató de la internacionalización de las empresas latinoamericanas, punto este último presentado por Alvaro Saieh, de Chile, así como de las reformas económicas y los mercados de trabajo en América Latina (Leonardo Vera de la UCV). Otros temas consideraron asuntos tales como la transformación de los sistemas de seguridad social, modelos alternativos del servicio de salud, las nuevas tendencias en salud ocupacional, etc. Así mismo, se analizaron las relaciones laborales en América Latina en general y en los países del Cono Sur en particular.

Muchas personas interesadas en el desarrollo de gerentes internacionales, discutieron los factores expuestos por Michael Pitfield que mencionamos a continuación: familiarizarse con un variedad de culturas; alcanzar una verdadera experiencia de las diferentes culturas; aceptar la movilidad, con todo sus inconvenientes; flexibilidad y sensibilidad cultural; conocimiento de idiomas; habilidad para la comunicación; habilidad en el manejo de las tecnologías de información.

La segunda conferencia central de este mismo día (en la tarde) estuvo a cargo de Richard W. Judy del Hudson Institute de Indianapolis (EEUU y versó sobre el tema "Fuerza Laboral del Nuevo Milenio". R. Judy, inició su exposición identificando cinco fuerzas claves que están dando forma a la economía del mundo en estos momentos históricos: 1) los cambios demográficos, 2) la globalización, 3) el acelerado cambio tecnológico, 4) el crecimiento económico de las naciones desarrolladas, y 5) la liberalización económica.

Con respecto a los cambios demográficos, la primera evidencia es que la población mundial continúa su crecimiento, en 1998 la población se aproximaba a los seis mil millones, esperándose para el 2010 que se llegue a ocho mil millones. No obstante, la aceleración del crecimiento está disminuyendo. Tendencia que continuará en el futuro, acentuando el envejecimiento de la población, lo que se traduce en una mayor carga social, en la mayoría de los países. La mayor parte del crecimiento de la fuerza de trabajo se da en los países de menor ingreso. Por el contrario, el crecimiento de la fuerza laboral de los Estados Unidos tiende a decrecer. R. Judy ve, como una tendencia global dominante, la feminización de la fuerza de trabajo en todo el mundo

Judy anunció como reto del próximo siglo los negocios globales, en mercados mucho más anchos y profundos, marcados por una feroz competitividad, con productos cuyo ciclo de vida será más corto bajo la aceleración del cambio. Será imperativo agregar nuevo valor y responder con rapidez a los cambios coyunturales, porque el cambio será la única constante del futuro inmediato.

Las implicaciones de los mercados laborales globales se reflejarán en una competición feroz de los trabajadores mejor preparados técnica y profesionalmente, ya que el mercado desechará a los trabajadores poco calificados. Otro fenómeno sensible será la implantación de sistemas de meritocracia a diversos niveles de compensación, y el aumento de los diferenciales salariales entre los trabajadores según su calificación. Dos fuerzas laborales se reflejarán en los mercados de trabajo: los altamente especializados y los de baja preparación. La brecha educacional continuará ampliándose, en tanto que la movilidad de los trabajadores competentes aumentará en forma constante. En resumen, el desarrollo de una fuerza laboral capacitada será la clave de la competitividad.

La Agenda Futura de la Gerencia de los Recursos Humanos

El tercer día se inició con otra de las temáticas centrales que atrajo el interés de los asistentes al Congreso, en parte, debido a lo novedoso del título, Las Organizaciones Caórdicas, y, en parte, debido a la personalidad y experiencia del ponente, Dee Hock, fundador y presidente de la empresa Visa Internacional y presidente de la Alianza. De acuerdo a sus palabras, las empresas modernas pueden funcionar bajo una forma de organización aparentemente anárquica pero regida por los principios de una gerencia del caos, donde lo importante es el crecimiento.

En la tarde, culminó el evento con una conferencia magistral dictada por Jeremy Rifkin, autor del bestseller "El Fin del Trabajo". Rifkin desarrolló algunas de las ideas contenidas en su libro, bajo el título "Nuevas Tecnologías Contra Puestos de Trabajo". En su conferencia, señaló que, en el futuro, el liderazgo y el poder vendrán de los trabajadores del conocimiento y de la información. El mundo del próximo siglo se moverá en la dirección de un nuevo contrato social. El desempleo y sus variantes, como el subempleo o el empleo informal, tenderán a crecer de manera sorprendente en los próximos veinte años y en todos los sectores de la economía por impacto de las nuevas tecnologías. La economía de los servicios que se halla en

expansión, también reducirá su participación y tamaño, debido a los sistemas expertos, a los avances de la computación que están dando origen a la llamada "oficina virtual" y a la telemática. En su opinión, está surgiendo un nuevo tipo de trabajadores, los de "cuello de silicio", ocupados en el estudio y manejo de las tecnologías puntas casi a niveles de virtualidad, en sustitución tanto de los trabajadores de "cuello azul" como de los trabajadores de "cuello blanco". Las nuevas autopistas de la información emplearán un creciente número de científicos y especialistas en ordenadores, de ingenieros de sistemas, de productores de hardware y de software, de especialistas en programación, y en el monitoreo y funcionamiento de redes. Todos ellos conformarán una élite minoritaria de profesionales frente a una inmensa mayoría de empleados del sector de distribución y mercadeo.

Aunque siempre se ha pensado en un paraíso tecnológico, en la actualidad la relación entre tecnología y trabajo ha entrado en un creciente conflicto. La cuestión radica en saber si las tecnologías de la tercera revolución industrial cumplirán los sueños de los economistas respecto a los sistemas productivos. La respuesta depende en gran medida de la visión que se tenga del futuro de la humanidad. Los empresarios basan sus expectativas en un mundo de relaciones de mercado y de consideraciones comerciales. En el otro extremo, los pensadores utópicos norteamericanos visualizan una era en que las fuerzas comerciales presentes en el mercado queden minimizadas por las fuerzas de la comunidad dentro de una sociedad fundamentada en la información. Los sectores comienzan a sentir el desarrollo tecnológico como una amenaza a la estabilidad en su empleo y consecuentemente a su seguridad y supervivencia dentro de la sociedad. Muchos de los trabajos tradicionales no volverán. Surgirán otros en que nunca se pensó. Cada gobierno tendrá que luchar contra las consecuencias de estos cambios, en especial contra el desempleo. Tal vez habrá que pensar en un nuevo contrato social.

PLACA DE RECONOCIMIENTO

No podemos dejar de mencionar un acontecimiento muy especial, que tuvo lugar poco antes de la intervención del Dr. Jeremy Rifkin, a primera hora de la tarde. Se trata de la entrega por parte de la Directiva del evento, de una Placa de Reconocimiento al Profesor José I. Urquijo, Director de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, órgano oficial del Departamento de Estudios Laborales, y Director de la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, de la Universidad Católica Andrés Bello. Este homenaje, a su contribución docente fue subrayado por los aplausos de todos los presentes en el Auditorio, quienes se pusieron en pie para enfatizar su reconocimiento.

Para concluir esta Relación, reproducimos la Declaración Final del Congreso, obtenida a través de Internet!

¹ http://www.anri.org.ve/hrglobal.htm

CONGRESO MUNDIAL DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DECLARACION FINAL, CARACAS JULIO DE 1998

Del 19 al 22 de Julio de 1998 se reunió en Caracas, Venezuela, el Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos organizado por la Asociación Nacional de Relaciones Industriales y Administración de Personal, institución afiliada a la Federación Interamericana de Administración de Personal (FIDAP) y a la Federación Mundial de Asociaciones de Administración de Personal. El evento contó con la asistencia de alrededor de 1.200 participantes en representación de más de 30 países, y el temario fue desarrollado por los más connotados asesores y académicos de la gerencia y el estudio del área de los recursos humanos. Mencionamos los siguientes nombres como una muestra del alto nivel intelectual y gerencial del plantel de 60 conferencistas que orientaron los tres días del Congreso: Dee Hock, Jeremy Rifkin, Jacques Attali, Richard Judy, David Pearce Snyder, Blaine Barlett, Richard Rudman, Jac Fitz-Enz, Lewis Rambo, Luigi Valdés y Elena Granell. Las 53 sesiones, distribuidas en 6 conferencias plenarias y 47 simultáneas, tuvieron como marco de referencia conceptual las implicaciones socioeconómicas y organizacionales de las nuevas tecnologías, y cada una según el tema específico desarrolló recomendaciones prácticas para los gerentes y especialistas en Recursos Humanos con la misión de aprovechar las ventajas y posibilidades de las innovaciones tecnológicas, y controlar lo mejor posible los impactos negativos de las mismas en las organizaciones y la sociedad en general.

Las tesis de los conferencistas y las inquietudes presentadas por los participantes destacaron los siguientes tópicos en el campo de la reflexión y práctica de la gerencia y administración de personal.

1. Los beneficios demostrados y potenciales de las nuevas tecnologías de la informática, la biotecnología, la robótica, las telecomunicaciones, etc. plantean a las empresas y demás organizaciones, públicas y privadas, la necesidad de cambios fundamentales en sus objetivos, estructuras, sistemas y procesos dirigidos a equilibrar los efectos de signos contrarios que traen consigo.

El asombroso incremento de la producción, el alivio del trabajo humano, los mercados globalizados, los nuevos antídotos contra enfermedades mortales que los nuevos avances científicos y tecnológicos hacen posible, han de aprovecharse sin abandonar los esfuerzos para corregir sus otras secuelas como la eliminación de puestos de trabajo, el desempleo, la desintegración de las culturas locales, el debilitamiento de los estados ante el fortalecimiento de las corporaciones multinacionales, el incremento de la concentración de la riqueza, el deterioro ecológico y La intensificación de la pobreza.

- 2. Las empresas y naciones que lograrán adaptaciones exitosas a estas nuevas condiciones y retos serán aquellas que abandonen a tiempo las prácticas y costumbres que les permitieron subsistir en el contexto de la etapa anterior de industrialización. Organizaciones lineales, mecanicistas, jerarquizadas y centradas en la autoridad tendrán serias dificultades para salir adelante en medio de la creciente complejidad de las interrelaciones e intercambios personales e institucionales. Aquellos que se aferren a sus patrimonios físicos, ya sean maquinarias o recursos naturales, serán desplazados muy pronto, porque la clave de la nueva riqueza es la gente, fuente de conocimiento y capital intelectual.
- 3. Concebir organizaciones en las cuales el punto de apoyo sea la gente y su creatividad representa un cambio total y radical. El centro de rotación se mueve, y ahora son las empresas recursos, medios para que el talento humano cree valor. Las mejores y más avanzadas innovaciones en equipos y maquinarias muy poco significarán para elevar la competitividad de las empresas si las mismas no se acompañan de equipos humanos de alto desempeño.
- 4. El éxito que las organizaciones alcancen en estos esfuerzos de adaptación dependerán en gran medida de las condiciones de sus gerentes. Hoy los requisitos apuntan hacia individuos con una visión comprensiva del negocio, una actitud permanente de aprendizaje, voluntad de trabajo en equipo y capacidad de generar cambios. Estas competencias sólo son posibles en personalidades con rasgos claros de honestidad y fortaleza para negociar y solucionar conflictos, comprensión de los anhelos y luchas del espíritu humano, integridad y discernimiento.
- 5. La función de Recursos Humanos debe proveer a las organizaciones de un enfoque estratégico e integral para la gerencia de su personal. Su contribución más importante pasará de la de administradores de sistemas a la de asesores de las demas gerencias en la generación de conocimiento y en los procesos que hacen posible su transferencia y utilización.
- 6. En el marco de las relaciones emergentes entre empresa y sociedad, el gerente de Recursos humanos ha de mostrar iniciativas e interés en los problemas relacionados con el empleo, la educación y los sistemas de seguridad social, y habrá de tener cada vez mayor participación en las acciones que los gobiernos y otras instituciones sociales adelanten al respecto.
- 7. A fin de que los pueblos accedan a los beneficios y ventajas de las nuevas tecnologías y la globalización de los mercados, será necesario cambiar las antiguas concepciones de las relaciones laborales que hacían de los puestos de trabajo un privilegio, y de las organizaciones sindicales órganos que impiden la participación autónoma y creativa de los trabajadores en el compromiso de elevar su nivel de conocimiento y la competitividad empresarial. Las legislaciones que impulsan el

crecimiento económico y el bienestar social, primero han de reconocer la necesidad de flexibilidad en la contratación de capital humano para aumentar los puestos de trabajo, y abrirse a formas de seguridad social donde el Estado renuncie al monopolio en la administración de estos programas, y muchos de los servicios sociales puedan alcanzar la excelencia y ser fuentes de rentabilidad y riqueza.

8. Crece progresivamente a través de las organizaciones y las naciones el convencimiento de que es la gente la verdadera fuente de riqueza y prosperidad. Sin embargo, el entusiasmo inicial no será suficiente porque las tareas correspondientes plantean un compromiso de largo plazo. Es preciso formar hombres y mujeres con una voluntad clara y firme de autogestión y autodesarrollo, y ello sólo será posible en el seno de culturas que asimilen la noción del aprendizaje como un proceso permanente y para toda la vida.

XI CONGRESO MUNDIAL de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo DESARROLLANDO LA COMPETITIVIDAD Y LA JUSTICIA SOCIAL: LAS RELACIONES ENTRE INSTITUCIONES E INTERLOCUTORES SOCIALES.

Héctor Lucena

Con el título "Desarrollando la Competitividad y la Justicia Social: Las Relaciones entre Instituciones e Interlocutores Sociales", la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT) celebró su XI Congreso Mundial el pasado septiembre en la ciudad de Bologna, Italia. Se trata del foro de mayor capacidad de convocatoria para la discusión e intercambio de los temas de Relaciones de Trabajo. El congreso contó con 1200 inscritos procedentes de 66 países, quienes discutieron 300 ponencias. Junto a esta compleja organización, se agrega la celebración de eventos paralelos, como las redes de constitución reciente en la AIRT organizadoras de seminarios especiales y los ya establecidos grupos de estudio, que hoy alcanzan a diecisiete, los que tradicionalmente destinan el día inmediato a la clausura para celebrar sus reuniones. Previo al programa oficial del Congreso se celebra el llamado Pre-Congreso, que consiste en una sesión destinada a presentar el estado actual de las Relaciones de Trabajo del país anfitrión, con presentaciones de líderes de las organizaciones representativas de los actores sociales. Para quienes procedemos de Latinoamérica siempre nos despiertan un especial atractivo las Relaciones de Trabajo Italianas, por el componente de cultura latina que la conforma.

Tocó a la Asociación Italiana de Relaciones de Trabajo, organizar este evento, contando con un manifiesto apoyo del gobierno italiano, tanto el nacional como el de la región Emilia Romagna, la provincia y ciudad de Bologna y por supuesto de la milenaria Universidad de Bologna. El hecho de que el Presidente de la AIRT fuese al mismo tiempo Ministro del Trabajo del Gobierno Italiano, el Profesor Tiziano Treu, integró una oportuna coincidencia que abonó a disponer de una clausura con la participación de siete Ministerios del Trabajo, entre países desarrollados y países emergentes, discutiendo alrededor del tema o dilema, como crear y mantener empleos, al tiempo de poder competir en un mundo globalizado, cuales han de ser las política adecuadas.

La AIRT es una organización conformada tanto por investigadores como por personas que tienen un interés profesional por los que estos hacen, dada su condición de ejecutantes de políticas de relaciones de trabajo, sea desde el ámbito público como privado, sea desde la perspectiva empresarial o sindical.

El eje del congreso giró en torno a una preocupación central de todas las sociedades planetarias en los últimos años: "Desarrollando la competitividad y la justicia social: las relaciones entre instituciones e interlocutores sociales". Del prospecto del Congreso se recoge: Admitida la intensificación de la competencia internacional, se trata de discutir las políticas sociales desarrolladas por los gobiernos en sus relaciones con los interlocutores sociales. Ambas partes frecuentemente están de acuerdo con la necesidad de estimular el crecimiento económico como motor principal de la política de creación de empleo. La combinación de la competitividad y la justicia social, demandas de eficiencia provenientes de las empresas y reclamos de los empleados sobre la protección de estándares, representan el inevitable desafío del final de los años 90. Las instituciones públicas juegan un papel crítico en este redescubrimiento del realismo social. Para los próximos años se deberán realizar acciones tendientes no sólo a reconciliar los intereses opuestos de la administración y de los empleados, sino también a establecer una red de protección social basada mas en la cooperación que en la tutela absoluta.

Los seis foros desarrollados comprenden los temas siguientes:

Transformado el crecimiento en empleo: eficiencia y participación en las políticas de formación. Se trata de combinar la modernización con la solidaridad. El desempleo encabeza la agenda económica de todos los países del mundo. Los gobiernos e interlocutores sociales deben encontrar la manera de cooperar en este proyecto a largo plazo que tiene como objetivo establecer un sistema de competencia global. La educación y la formación, además de promover el desarrollo individual de la persona, tienen un papel crítico que jugar, estimulando el crecimiento, restaurando la competitividad y un nivel de empleo socialmente aceptable, a modo de combatir toda forma de exclusión social.

Reconciliando intereses multilaterales: la reestructuración de las relaciones de trabajo en los servicios públicos. En muchos países las políticas macroeconómicas gubernamentales han impuesto fuertes limitaciones al gasto público, poniendo en duda el consenso acerca de los fines y legitimidad del sector público; cambios significativos en la organización, financiación y legislación de los servicios públicos, con la introducción de criterios comerciales, mecanismos de mercado e indicadores de eficiencia, se han difundido ampliamente. La visibilidad del punto de vista del cliente, conduce a la redefinición de los intereses involucrados desde una perspectiva multilateral. Crecientes tensiones y explosión de conflictos, ha traído como consecuencia una creciente insatisfacción pública y presiones contra la acción colectiva. Los patrones tradicionales de relaciones industriales se han visto amenazados, particularmente en cuanto a las estructuras de negociaciones colectivas, organizaciones y políticas sindicales, además de las estrategias de administración del servicio público.

Hacia lo desconocido, administración de recursos humanos en la pequeña y mediana empresa. Sus ventajas potenciales son bien conocidas: crean empleo a bajo costo, ofrecen campo fértil para la formación de talento empresarial y administrativo. Se adapta fácilmente a los cambios del mercado. Se discute hasta que punto la legislación laboral y su aplicación afecta el desarrollo de la pequeña y mediana empresa. También el papel de los interlocutores sociales que promueven mejoras voluntarias en las condiciones laborales considerando la baja membrecía de los sindicatos de trabajadores y la inexistente o escasa sindicalización empresarial.

Reconciliando actividades: calidad laboral y vida familiar. Relaciones Laborales en un contexto más amplio. Trabajo y vida familiar no puede tratarse de manera aislada. Su solución presupone una sociedad más equilibrada creada a través de planes espaciales introducidos por el gobierno, en acuerdo con asociaciones industriales y sindicatos. Los que tratarán de proveer mayor flexibilidad en las carreras profesionales y horas de trabajo, permisos para el cuidado de los niños y los ancianos, horarios de trabajo flexible y guarderías. Se trata de analizar la situación actual y la perspectiva futura de las políticas para armonizar las responsabilidades familiares y del trabajo.

Negociando globalmente: las relaciones entre trabajadores y empresas en un contexto multinacional. Los acuerdos comerciales y las cláusulas sociales. Se trata de la discusión de la participación de los trabajadores y la creación de las culturas corporativas internacionales; el asunto del "dumping" social, cuando la competencia se basa en niveles sociales bajos, en vez de la productividad empresarial. Paralelamente, la reconciliación entre los pactos de libre comercio y los estándares laborales aceptados universalmente es una fuente potencial de desacuerdo entre las naciones. La globalización también implica una perspectiva transnacional en la negociación colectiva.

Mirando hacia el próximo siglo: el diálogo social y el desarrollo democrático, el redescubrimiento de las relaciones laborales pluralistas. La transición de sistemas políticos autoritarios a regímenes más democráticos alrededor de gran parte del mundo, tiene evidente repercusiones en las relaciones industriales. La naturaleza y la práctica de las negociaciones colectivas ha sido redescubierta recientemente. La cuestión del grado en que debe intervenir el Estado y que métodos de utilizar ha levantado polémicas también los países en procesos de transición hacia una economía de libre mercado. Hay mucho que ganar del análisis comparativo desde una perspectiva más global. Si la transición a relaciones industriales liberales y pluralistas es considerada como un proceso general, existen muchas lecciones teóricas y practicas para aprender de la confrontación de tendencias en contextos nacionales muy diversos.

REFLEXIONES SOBRE EL CONGRESO

En estos temas hay mucho de nuevo y de viejo. Lo tradicional mantiene su importancia, hay nuevos discursos con temas aún viejos. A pesar de algunos presagios del fin del trabajo, se observan "descubrimientos", como la cada vez mayor incorporación del trabajo femenino al régimen laboral, la aparición del trabajo informal en el mundo desarrollado, una mayor atención a la pequeña y mediana empresa.

En este XI Congreso se sintió como nunca antes, el interés que llama el tránsito de las sociedades anteriormente de economía planificada centralmente a la economía resultante de las fuerzas del mercado, fundamentalmente los países de Europa del Este. La conformación de sus sistemas de relaciones de trabajo, acorde con las exigencias de la economía globalizada y de la gobernabilidad de un tránsito complejo, por las implicaciones políticas internas y regionales. El aprendizaje de actores que nacen apenas en estos pocos años de los noventa. Las organizaciones empresariales a diferencia de la experiencia tradicional, aparecen como organizaciones débiles pero rápidamente apuntaladas por la presencia y los representantes del capital extranjero, en tanto en los sindicatos se replantean creencias y papeles no sólo en el sistema laboral sino en toda la sociedad. Todo este torbellino de fenómenos ha sido asumido por un nutrido grupo de académicos de estas sociedades, así como de otros países europeos, que avizoran para el mundo laboral un mayor enriquecimiento de los estudios de relaciones de trabajo.

En cuanto a las ponencias, se sintió un mayor relevamiento de los asuntos y temas relacionados con Europa, particularmente los análisis de la evolución e impactos que viene planteando la unidad continental en cada vez más diversos ámbitos. Los proyectos de los investigadores en las universidades así como en las diversas instituciones regionales creadas en el marco de la comunidad europea, reflejan un alto grado esfuerzos destinados al abordaje de asuntos del mundo del trabajo en un ámbito que trasciende el nacional, o al menos integrando categorías supranacionales, dejaron sentir sus influencias en el quehacer académico.

El ambiente de reflexión y discusión del Congreso dejó en evidencia que quedó atrás la simplificación que el discurso de modernización y reestructuración planteaban hasta hace pocos años, que las exigencias de la competitividad privaban en las decisiones de política social. Europa sin autoritarismos, por el contrario con un alto nivel de respeto a las reglas de la convivencia democrática, mantiene un régimen de institucionalidad laboral, que permite amplios espacios para la negociación y la participación de los trabajadores. Se reconoce que los sindicatos han perdido afiliados, pero no representa ello que las instituciones de las cuales el ciudadano se vale para la preservación de sus derechos se derrumban. Desde diversos espacios emergen posiciones, que alertan sobre cuán importante es mantener adecuados niveles de respeto a quienes participan directamente del mundo del trabajo.

También fue notoria la limitada relevancia del tema de las Relaciones de Trabajo de los países asiáticos. En la década del ochenta, hubo un "boom", que llevó a identificar como eje central de los debates internacionales de las Relaciones de Trabajo, la universalización y exportación del modelo laboral japonés —Congreso de Kyoto, 1983-. Ahora privó un discreto silencio sobre todo lo que significó el modelo laboral de esta región. Uno de los países menos afectado por las crisis actual China, y actor preponderante en el continente asiático, sigue siendo objeto de controversias en cuanto a su régimen laboral. Por otro parte, aún no se ha comprendido plenamente las motivaciones de la crisis asiática. Se le menciona frecuentemente, pero a diferencia de la crisis del socialismo, el cual no dejó de ser adversado sistemáticamente desde el oeste, ahora nos encontramos con crisis en países que constituía él "deber ser" en sus prácticas laborales. Ahora hasta se afirma contundentemente que la carencia de sistemas laborales auténticos, conspira en contra de la conformación de acuerdos válidos y suficientes para superar los obstáculos de la presente crisis recesiva.

Ligado al tema de la Globalización, entendiendo que sus exigencias parece no existir medios para evitarla, pero dado que el crecimiento económico sería inútil sino va acompañado de progreso social. El tema de la exclusión impacta en la conciencia social mundial, de aquí que el consenso entre lo primero y lo segundo, parece que los años de debate en los foros internacionales, pero particularmente en la OIT por ser el espacio natural del tema, han llegado a un lugar determinado al concluir en adoptar en la Conferencia de este año -Junio de 1998- la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, así como su seguimiento. Un nuevo Director General de la OIT de procedencia Latinoamericana, Juan Somavía, primera vez que una persona de esta región del mundo asumirá pronto - Marzo 1999- esta posición, y por supuesto le tocará el período cuando la gran tarea será instrumentar y hacer seguimiento. La base de este acuerdo se remonta a la Conferencia atendida por Jefes de Estados y Gobiernos en 1995 en Copenhague, dedicada al Desarrollo Social, en donde se adquirió el compromiso de un Programa de Acción basado en los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiendo por ellos: la prohibición del trabajo forzado y del trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho a organizarse para negociar colectivamente las condiciones de trabajo, igualdad de remuneración y la eliminación de la discriminación en el empleo. Este compromiso fue ratificado por los países en la reunión Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, realizada en Singapur, 1996. Será luego de varios años de aplicación, cuando los mecanismos de seguimiento y control se hayan manifestado en los países, cuando se pueda hacer un balance, por ahora se ha dado un paso importante y el Congreso fue un escenario para analizar posibles impactos. En síntesis, como se ha afirmado en otros momentos, es necesario el fortalecimiento de los derechos de los ciudadanos en general y una mayor estabilidad democrática, para que la competitividad no se afinque en la degradación y el envilecimiento de las condiciones de los trabajadores. Presente en las discusiones estuvo el espíritu de este acuerdo, así como sus mecanismos de seguimiento.

En los debates se asomó la necesidad de ocuparse un tanto más de las instituciones financieras, tanto nacionales como multilaterales, por los impactos que se dejan sentir en las Relaciones de Trabajo. Para quienes tenemos a Latinoamérica como nuestro espacio de estudio, venimos de una larga tradición de reconocer esta vinculación. Esto se parece al fenómeno de los estudios de la informalidad en los mercados laborales; nuestras características estructurales hacen aparecen primero aquí, algunas deformaciones que luego empiezan a aparecer en el mundo desarrollado.

Regresando al papel de las organizaciones financieras internacionales, ciertamente asistimos al debate de los líderes mundiales, en torno a la necesidad de reformular estas instituciones, se han equivocado muy seguido.

La AIRT se anotó otro éxito en su consistente esfuerzo de convocatoria en este XI Congreso, auguramos que el año próximo —Septiembre de 1999- se alcance un nuevo logro con la convocatoria del III Congreso Regional de las Américas, a realizarce en Lima, será oportuno hacer un repaso de este campo en nuestro continente.

Crónica Laboral



CRÓNICA LABORAL DOCUMENTADA



Por Gabriela Santana y José I. Urquijo

Siglas de los periódicos de Caracas utilizados: EU, El Universal; EN, El Nacional; UN, Ultimas Noticias; EG, El Globo; NP, Nuevo País; LR, La Religión; EM, El Mundo. Siglas de los periódicos del interior del país revisados: CC, Correo del Caroní (Ciudad Guayana).

Como es tradición en la Revista, continuamos la Crónica Laboral documentada, a partir de julio del año 1997, hasta mediados del año 1998, distribuidos en dos semestres: julio de 1997 a diciembre de 1997 y enero de 1998 a junio de 1998.

SEMESTRE Julio de 1997 a Diciembre de 1997

En términos generales, el semestre de julio a diciembre de 1997, se presenta con constantes tensiones generadas por las reformas realizadas en el contexto de la normativa laboral. Durante este período y mientras se discute la Ley Marco de Seguridad Social, se pone de manifiesto el temor a los despidos masivos de trabajadores, las agitadas discusiones sobre el salario mínimo y preocupación sobre la escasez de recursos para honrar los compromisos establecidos. Resalta la realización del Paro Cívico, convocado por la CTV, para protestar entre otras cosas, por el incumplimiento de los aumentos salariales y el incremento en el precio de la gasolina, los conflictos huelgarios y la reducción de los funcionarios públicos en el marco de la reforma del Estado.

VENCIMIENTO DEL PERÍODO DE INAMOVILIDAD

Despidos masivos temen los trabajadores

El mes de julio de 1997, comenzaba con una reseña periodística donde se advertía el temor de los trabajadores a una ola de despidos masivos en todo el país. Este temor, se producía en virtud de la culminación del período de la inamovilidad laboral decretado por el Gobierno Nacional una vez promulgada la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Según las cifras manejadas por la OCEI, de una fuerza laboral de casi 8 millones de personas, el desempleo apenas estaría en un 12%, mientras que el empleo informal rondaría el 48%. Esto se contradice con los números que manejan la CTV y las organizaciones no gubernamentales (ONGs) que indican que el desempleo abierto es de más de 1,5 millones; el subempleo es más 4

millones y que hay otros 4 millones de jóvenes desocupados sin estudios ni experiencia de trabajo. El sector sindical no ha renunciado a la indexación. El sector empresarial ha asegurado que no habrá despidos masivos y sí mejoramiento de sueldos y salarios. Representantes del Gobierno advierten al empresariado que los despidos masivos le serían inconvenientes por ser más costosos, pero esto no parece tranquilizar al sector de trabajadores. (EG, 1-7-1997, p.9).

En este sentido, el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, expresó que los empresarios no procederán a realizar despidos masivos si se suspende la inamovilidad laboral. Agregó que la aprobación de la LOT se realizó con la intención de reactivar la economía nacional, por tanto, resulta ilógico que puedan suceder estos despidos. (EG, 1-7-1997, p.Economía-2).

Inamovilidad debe prorrogarse por un año más

De acuerdo a informaciones de prensa del 2 de julio de 1997, el abogado y experto laboralista, Carlos Saínz Muñoz, advirtió que en virtud del nuevo sistema de prestaciones sociales, a la pequeña y mediana industria (Pymi) se le han impuesto cargas económicas de la misma intensidad que las grandes empresas. Además no se consideró ninguna modalidad especial para el sector agrícola, imponiéndole en forma "draconiana", condiciones muy onerosas de carácter económico que agravan el desenvolvimiento de esa actividad. "En consecuencia, el sector sindical tiene razón en temer que se produzcan despidos y por lo tanto se justificaría una medida de inamovilidad, eso sí, en el sector de la Pymi, que es donde el impacto económico es mayor". Saínz Muñoz señaló también que no entiende el miedo que tiene la cúpula empresarial acerca de la posibilidad de que se decrete una prolongación de la inamovilidad, si ha expresado no tener intención de despedir. (EG, 2-7-1997, p.10).

Min-Trabajo ante inamovilidad

Ante la gran cantidad de gente que se ha acercado a las Inspectorías del Trabajo, luego del vencimiento del período de inamovilidad, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, aseguró que la situación viene normalizándose por lo que todavía no tiene planteada la posibilidad de decretar nuevamente inamovilidad laboral. No obstante, si en los próximos días su despacho comprueba que realmente existe una ola de despidos masivos en el país, el Ejecutivo no dudará en intervenir. (EG, 4-7-1997, p.Economía-7).

EL SALARIO MÍNIMO

Decretada integración de bonos

Según Decreto Nº 1.918, publicado en Gaceta Oficial del 2 de julio de 1997, se establece que a partir del 3 de julio de 1997, se integra hasta por el monto del salario mínimo las bonificaciones percibidas en virtud de los decretos Nº 617, 1.055 y 1.786 para los empleados y obreros al servicios de la Administración Pública Central, los

Institutos Autónomos y las Gobernaciones, así como las asociaciones civiles y fundaciones cuyos presupuestos provengan en 50% o más de la Hacienda Pública Nacional. También señalan que se toma a partir del 19 de junio de 1997 la cantidad de 75 mil bolívares como base de cálculo mínimo a los efectos de la determinación de las cotizaciones de la seguridad social. (EG, 4-7-1997, p.Economía-7).

No se ha reconstituido el salario

Para el ex-presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento, la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), en términos macroeconómicos no representam un mecanismo efectivo de reconstitución del salario. Para Sarmiento hubo varios factores que opacan la medida, los cuales son: incremento de los costos de los pasivos, es decir, de las prestaciones; mecanismos de ajuste por vía de decreto, lo cual tradicionalmente ha sido inflacionario y lejos de mejorar el salario real mejora el nominal. Sugirió reducir los impuestos para favorecer el salario real, porque al no haber renovación económica y haber incremento en las cargas de los pasivos queda un margen muy reducido para los incrementos y la reactivación del aparato productivo. (EG, 4-7-1997, p.Economía-1 y 2).

Si no hay recursos que lo diga Matos Azócar

Ante las declaraciones de la directora de la Ocepre, Moraima Padrón, durante una interpelación en la Comisión de Finanzas de la Cámara de Diputados, en la cual afirmó que la Ocepre no tiene previstos recursos para cubrir las obligaciones asumidas por el Estado con la LOT, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, advirtió que el Estado tendrá que hacer sacrificios en otros gastos presupuestarios para cumplir con los trabajadores del sector público, y que las opiniones de funcionarios subalternos no merecen la credibilidad de los trabajadores. En este sentido señaló que la última palabra sobre si hay o no dinero en el Estado par honrar los compromisos en materia de salarios, la tiene el Ministro de Hacienda. (EG, 4-7-1997, p.9).

Bonos continúan vigentes

El presidente de la CTV, Federico Ramírez León, informó a la prensa que los bonos no han desaparecido, continúan vigentes, pero están salarizados. "Existe una protección por 30 meses; con esto se busca resguardar al trabajador de decisiones unilaterales asumidas por el patrono. Además, la liquidación doble sigue vigente". (EG, 8-7-1997, p.9).

En este mismo orden de ideas, el 10 de julio de 1997, Ramírez León, insistió que los bonos no han desaparecido, solamente se han salarizado "y su aplicación no tiene límite, de allí que si con los mismos se sobrepasa el salario mínimo, deben seguirse pagando, solo que ahora son de naturaleza salarial". Esto significa que deben considerarse para cancelar el pago de horas extras, vacaciones, utilidades y demás beneficios salariales. (EU, 10-7-1997, p.2-1).

Presupuesto no contempla pasivos laborales

Según una denuncia realizada por el dirigente social cristiano, Humberto Calderón Berti, en el Presupuesto de 1998 no está contemplado ni un solo bolívar para cancelar los pasivos laborales de los empleados públicos, así como tampoco una partida para cancelar los intereses correspondientes. Insiste en que se explore la posibilidad de cancelar dichos pasivos con acciones de Petróleos de Venezuela, por ser acciones seguras, confiables y de altísima rentabilidad. (EG, 8-7-1997, p.9).

FONDOS DE PENSIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Seminario organizado por Copei

De acuerdo con las declaraciones del presidente de la CTV, Federico Ramírez León, esa central obrera no tienen interés en administrar los fondos de pensiones. Sobre el asunto de los fondos de pensiones, la fracción parlamentaria del partido socialcristiano Copei, organizó el "I Seminario Internacional sobre Fondos de Pensiones", evento que se realizó el lunes 7 de julio de 1997 en el Hotel Eurobuilding de Caracas, con el propósito de aprender de las experiencias exitosas que han tenido los países donde se ha aplicado el régimen privado de administración de fondos de jubilación. (EG, 8-7-1997, p. 6 y 9).

Para las compañías aseguradoras, por su parte, los fondos de pensiones son un mercado totalmente nuevo, por cuanto está siendo transferida su competencia desde el sector público hacia el sector privado. Iván Maldonado, vicepresidente ejecutivo de Seguros La Previsora, manifestó que "vamos a buscar la diferenciación con respecto a otras compañías, pero el beneficiario, que es quien cotiza, elegirá en cuál va a depositar su confianza. Lo más importante es que los fondos van a ser administrados por la empresa privada, por lo que la confianza en la gestión será fundamental". (EG, 14-7-1997, p.Economía-8).

I Foro Internacional de Seguridad Social

El miércoles 9 de julio de 1997, se conoció que durante el I Foro Internacional de Seguridad Social: Sistema de Pensiones, llevado a cabo en las instalaciones del IESA, el abogado y profesor de esa institución, Luis García Montoya, explicó que el nuevo sistema de seguridad social debe estar enmarcado dentro de un análisis de política pública que tome en cuenta los costos y los beneficios para la economía. El foro contó con la participación de la Coordinadora de la Comisión encargada de elaborar la Ley de Fondos de Pensiones, Xiomara Rauseo, el señor Jaime Cáceres, de Perú, y el representante de la Administradora de Fondos de Pensiones Santa María de Chile, Raúl Bustos, quien señaló que aunque la experiencia de Chile ha resultado un éxito, cada país debe crear sus propios paradigmas de seguridad social, de acuerdo a su experiencia tradicional, características culturales, el nivel de desarrollo, etc. Por su parte, el subdirector de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile, Francisco Opazo, señaló que la experiencia chilena en el manejo de los pasivos laborales por parte de la empresa

privada ha sido altamente positiva, debido a la estricta legislación y el severo control que se le aplica a las inversiones. (EG, 9-7-1997, p.6 y Economía-3).

Pago de pensiones debe ajustarse a la realidad

El coordinador técnico de la CTV, Fernando Barrientos, señaló que si la idea es "reactivar el aparato productivo, generar el ahorro forzoso en los regímenes de capitalización individual, los porcentajes deben adecuarse a la realidad política, económica y social que vive el país y no lanzar alegremente al voleo unos indicadores y porcentajes que no se correspondan con la realidad". (EG, 10-7-1997, p.5).

SEGURO SOCIAL

No se transferirán hospitales del IVSS

Según Fernando Barrientos, asesor de la CTV y coordinador de las comisiones técnicas que preparan los diversos subsistemas, "no está planteado transferir los hospitales del Seguro Social a ningún ente descentralizado". Respecto al Seguro Social, señaló que inevitablemente será redimensionado, y en cuanto a las cotizaciones advirtió que también habrá un cambio, pero que "por ahora se sigue manteniendo el tope de cinco salarios mínimos y los mismos porcentajes de descuentos al trabajador y el aporte patronal". En este mismo sentido, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea y el titular de Cordiplan, Teodoro Petkoff, coincidieron en reiterar que tanto las contribuciones como las cotizaciones se hacen en base a cinco salarios mínimos mensuales y que como el mismo se ubica en 75 mil bolívares, el nuevo tope salarial para cumplir con esta obligación se ubica en 375 mil bolívares mensuales. (EN, 10-7-1997, p.2-1).

TRABAJADORES MUNICIPALES

Encabezados por el Alcalde de Caracas, Antonio Ledezma, los empleados del Municipio Libertador marcharon desde Parque Carabobo hasta la Plaza El Venezolano para reclamar al gobierno la cancelación de todo lo que les adeudan por concepto de bonos. Ledezma señaló que el Ministro de Hacienda, Luis R. Matos Azócar ha asegurado el aporte de 3 mil 688 millones de bolívares, pero que tal monto resulta insuficiente para cancelar todos los bonos pendientes. (EG, 11-7-1997, p.12).

SECTOR UNIVERSITARIO

Ratificado aumento del 65%

En fecha 11 de julio de 1997, se pudo conocer que el Consejo Nacional de Universidades ratificó el pago de los sueldos del personal docente y administrativo con base a un 65%, más un 6,4% sobre la prima de actualización académica,

información que fue suministrada por el Rector de la UCV, Trino Alcides Díaz, quien agregó que la amenaza de que las universidades tengan que ir a un cierre técnico por falta de presupuesto sigue latente, "puesto que a estas alturas, los Ministerios de Educación y Hacienda no han tramitado el crédito adicional que completa el presupuesto de las Universidades por 145 millardos de bolívares, ni la diferencia para el pago de los aumentos salariales". (EG, 11-7-1997, p.10).

OPSU negó recursos para 65% de aumento salarial

Según lo informara el Vice Rector Administrativo de la Universidad Central de Venezuela, Santos Corredor, en la prensa del 16 de julio de 1997, la UCV está incapacitada para entregar el 65% de incremento salarial a sus profesores y empleados, acordado por el CNU, por cuanto la OPSU negó el pago de los recursos correspondientes. Resaltó la violación reiterada del Ministro de educación a todos los acuerdos de entrega de recursos y ratificó la intención de la UCV de ejercer acciones legales para que se entreguen los fondos económicos que le corresponden, oportunamente. (EG, 16-7-1997, p.13).

A probado aumento de 65% en la UCV

El 28 de julio de 1997, en Consejo Universitario Extraordinario, las autoridades ucevistas decidieron cancelar un incremento salarial de 65%, más 6,4% por concepto de prima de actualización académica para el personal docente, administrativo y obrero que labora en la UCV. Según Trino Alcides Díaz, Rector de la Universidad Central de Venezuela, "cada universidad está autorizada (por el CNU) para que decida si quiere pagar el 55% o el 65% más la prima. Algunas instituciones lo pagarán con el 55% y les quedará una deuda del 10%, nosotros lo pagaremos con el 65 y nos quedará una deuda un poco mayor, que es la que estamos gestionando ante el Ejecutivo y el Congreso". El Rector adelantó que el aumento representa una suma total de 45 millardos de bolívares y para la Universidad Central cerca de 9 millardos. La periodista Rosarys Ystúriz, del diario El Globo, señala que "la otra cara del conflicto, la que se refiere al presupuesto universitario aún espera por su solución, por lo que la cancelación del ansiado aumento salarial no pone punto final, sino punto y coma a la pugna universidad-gobierno". (EG, 29-7-1997, p.11).

SECTOR PETROLERO

Conclusiones de la VII Convención

Entre las principales conclusiones a las que se llegó en la VII Convención Nacional de la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Empresas Transportadoras de Hidrocarburos (Fedevetraph), que se realizó del 9 al 12 de julio de 1997, en Puerto La Cruz, destaca la necesidad de que este gremio transportista esté convenientemente preparado ante el reto que, en materia de competitividad, significa la apertura petrolera. (EG, 14-7-1997, p. Economía-3).

Fedepetrol prevé 12.000 despidos

Según lo denunció el 16 de julio de 1997, el presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega, la reestructuración operativa de Petróleos de Venezuela implicará el despido escalonado de 12.000 empleados. Acotó que el número representa casi el 25% del total de la mano de obra empleada, que se estima en 50.000 trabajadores. (EN, 17-7-1997, p.E-10).

A este respecto, el sábado 19 de julio de 1997, Tony Velásquez, presidente de CELP Exposiciones, calmó los ánimos de los 12.000 trabajadores petroleros al anunciar en el V Salón de la Industria Petrolera, celebrado en Maracaibo, el interés y la disposición de los empresarios del sector de absorber al personal cesante. (EG, 19-7-1997, p.Economía-3).

PDVSA garantiza que no habrá despidos

El martes 29 de julio de 1997, representantes de Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, realizaron un Consejo Directivo Nacional en la sede de la CTV, que contó con la participación del Presidente de la CTV, Federico Ramírez León y el Presidente de PDVSA, Luis E. Giusti, con el objeto de que el sector laboral planteara a PDVSA su preocupación por la amenaza de despidos que se teme en la industria petrolera, a raíz del anuncio de reestructuración de PDVSA y sus filiales. En este sentido, Giusti aseguró que la reestructuración de PDVSA de ninguna manera producirá despidos masivos de trabajadores y mucho menos a nivel de obreros. Lo que se producirá con los nuevos cambios que piensa adelantar la corporación, es básicamente una reasignación de funciones dentro de las filiales, pero "no habrá despidos". (EG, 30-7-1997, p.Economía-3).

FEDEUNEP EN PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN

El 14 de julio de 1997, el presidente de la Federación Nacional de Empleados Públicos (Fedeunep), Carlos Borges, se reunió en el Ministerio de Hacienda con el titular de Cordiplan, Teodoro Petkoff, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea y el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar para discutir los puntos del pliego conflictivo que introdujo la federación la semana anterior. Al respecto, señaló que se estableció la participación de Fedeunep a partir del 15 de julio de 1997 en cada uno de los procesos de reestructuración en la Administración Pública. Igualmente se confirmó la salida de las órdenes de pago para la cancelación de las gobernaciones y alcaldías. (EG, 15-7-1997, p.Economía-3).

SOLICITADA NULIDAD DE LA REFORMA DE LA LOT

40 parlamentarios impugnaron reforma de la LOT

Cuarenta parlamentarios, la mayoría del partido Patria Para Todos, solicitaron ante la CSJ, a través de un documento suscrito también por miembros de la Causa R, Independientes por Venezuela, Apertura y algunos disidentes, la nulidad de la Ley

de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, sancionada por el Congreso el 10 de junio de 1997. Alegan que la reforma viola varios artículos de la Constitución Nacional y diversos acuerdos de la OIT. Además, con una ley ordinaria se ha pretendido reformar una ley orgánica, soslayando la jerarquía que priva en materia legislativa. (EN, 16-7-1997, p.D-2 y EG, 16-7-1997, p.12).

AUMENTO DE LA GASOLINA Y SALARIOS

CTV y Fedecámaras rechazan aumento del combustible

Federico Ramírez León, presidente de la CTV fijó la posición de repudio de esa organización sindical ante el virtual aumento del precio de la gasolina, anunciado por representantes del Ejecutivo, en virtud de que en estos momentos, en que el país está viviendo un proceso de reforma laboral y social, se requiere un clima de tranquilidad. Por su parte, el presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, también considera que es inconveniente el alza de la gasolina por los efectos que la medida pueda tener sobre los índices de inflación. (EG, 16-71997, p.2 y 12).

Aumentos de sueldos antes de elevar la gasolina

El viernes 18 de julio de 1997, el diario El Universal publicó un artículo que hacía referencia a las declaraciones emitidas por el Ministro de Hacienda Luis Raúl Matos Azócar en relación a la propuesta del sector laboral de posponer el aumento del combustible hasta tanto la economía privada cumpla con el compromiso de hacer el ajuste salarial respectivo. En efecto, Matos Azócar informó que el Ejecutivo Nacional pospuso el aumento de la gasolina hasta el 31 de julio de 1997 y que este compás de espera está sujeto también el pago del bono de los 25.000 bolívares por parte de la Administración Pública. Por su lado, el Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, señaló que "aunque continúan opuestos al aumento de la gasolina, porque puede generar trastornos sociales, entiendo que el gobierno tiene necesidad de obtener recursos para cumplir con el ajuste salarial". Asimismo indicó que solicitaron la revisión del Decreto que contempla los niveles de aumento de la gasolina. (EU, 18-7-1997, p.2-1).

Aumento de sueldos no es compromiso de empresarios

El domingo 20 de julio de 1997, el presidente de Consecomercio, Antonio Fernández, indicó en la prensa de ese día, que "no hay que confundir el incremento de la gasolina con el aumento de los sueldos", tal como lo pretende hacer ver el gobierno. Precisó que el sector privado se comprometió a revisar los sueldos y salarios una vez reformada la Ley Orgánica del Trabajo, a fin de que la relación obrero-patronal sea revisada, pero que esto no significa que al reformar la ley se produzca un aumento general de salarios. Resaltó que el aumento de salario es una "potestad del empleador y un derecho de cada empleado, pero no tiene absolutamente nada que ver con la decisión del gobierno de aumentar la gasolina, son dos cosas totalmente diferentes". (EG, 20-7-1997, p.3).

Al día siguiente, el lunes 21 de julio de 1997, el ex-presidente de Fedecámaras, Eddo Polesel se solidarizó con estas declaraciones de Antonio Fernández, de Consecomercio, y advierte que se crearon expectativas que no podían ser satisfechas inmediatamente, añadiendo que el sector empresarial no puede sumir sus compromisos salariales con los trabajadores hasta tanto el Ejecutivo no decrete el salario mínimo. (EG, 21-7-1997, p.7).

Sí se comprometieron a aumentar

De acuerdo a las informaciones de prensa del 21 de julio de 1997, en las que los técnicos de la CTV, Fernando Barrientos y Oscar Meza, responden a las declaraciones de los empresarios, se advierte que el compromiso de aumentar los salarios viene dado desde la creación misma de la Tripartita, instalada con el fin de lograr incrementos en los salarios reales. "Los empresarios alegaban que los pasivos laborales les impedían aumentar, pero ahora ya no tienen esa excusa", de manera que solo ellos faltan por cumplir. (EG, 21-7-1997, p.6).

El 22 de julio de 1997, el Presidente Rafael Caldera, durante la instalación de la 53º Asamblea de Fedecámaras, exhortó al empresariado a realizar sacrificios para lograr una verdadera seguridad social y manifestó su confianza en que este sector incrementará el salario de los trabajadores en cumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo. (EN, 23-7-1997, p.E-9).

Por su parte, Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, consideró absolutamente irresponsable e insensato que Fedecámaras pretendiera desconocer los acuerdos celebrados por la Tripartita, debido al cambio de directivos en las instituciones que las agrupan, ya que en la última acta suscrita con Fedecámaras el pasado 3 de julio de 1997, en el Ministerio del Trabajo, el empresariado se comprometió con la CTV a aumentar los salarios en breve tiempo. "Para nosotros breve tiempo es un mes. Hasta el 3 de agosto damos tiempo para que se concrete el compromiso...". Advirtió en esta oportunidad, la convocatoria de esta central obrera a un paro nacional para rechazar el aumento de la gasolina si el empresariado no cumplía con su palabra de aumentar los salarios antes del 3 de agosto de 1997. (EN, 24-7-1997, p.E-8). En relación a este paro propuesto por la CTV, el Ministro de Cordiplan insistió en que no es en contra del gobierno, sino contra los empresarios, quienes no han cumplido con los compromisos salariales establecidos en los acuerdos alcanzados por la Comisión Tripartita. (EN, 24-7-1997, p.E-8).

El 28 de julio de 1997, el Ministro de Hacienda, Luis R. Matos Azócar calificó al presidente de Consecomercio de "recién llegado" que pretende desconocer los acuerdos de la Tripartita. (EN, 28-7-1997, p.E-1).

Al día siguiente, el 29 de julio de 1998, la prensa publicó las declaraciones que en este orden de ideas hiciera el Ministro de Cordiplan Teodoro Petkoff, quien afirmó que "el sector privado dio su palabra durante las conversaciones de la Tripartita de realizar los respectivos ajustes salariales una vez modificado el sistema de cálculo de las prestaciones sociales...". Además, informó que dentro de la política económica actual del gobierno no está contemplado dictar un incremento

salarial del sector privado vía decreto, pero aseguró que el Ejecutivo como representante de los intereses generales de la sociedad intervendrá si la resistencia persiste". (EG, 29-7-1997, p.Economía-11).

Sector privado ya aumentó sueldos

De acuerdo a las declaraciones del presidente de Consecomercio, Antonio Fernández, publicadas en la prensa el martes 29 de julio de 1997, los sueldos de los trabajadores del sector privado ya se elevaron con la salarización de los bonos y a través de los acuerdos en sus empresas, bien por contratos colectivos o individuales. (EN, 29-7-1997, p.E-1).

Descartado aumento por Decreto

El 29 de julio de 1997, el Presidente de la República, Rafael Caldera, se reunió con los Ministros de Relaciones Interiores, José Guillermo Andueza, de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, de Cordiplan, Teodoro Petkoff y del Trabajo, María Bernardoni de Govea con el propósito de definir las alternativas con las que el gobierno se proponía vencer las resistencia de los empresarios de ajustar los salarios. La Ministra del Trabajo, que actuó como vocera de la reunión, descartó un inmediato decreto de aumento general "porque este gobierno no actuará como los anteriores que en un momento de presión adoptan esta medida, pero sí definirá mecanismos para proteger al trabajador mientras la revisión técnica de los salarios se ejecuta". Entre estas disposiciones transitorias está la posibilidad de la inamovilidad. (EG, 29-7-1997, p.2). Sin embargo, al día siguiente, el 30 de julio de 1997, la prensa señalaba la advertencia del gobierno de no haber descartado la posibilidad de realizar un aumento por vía de decreto, "ya que es una responsabilidad del Estado garantizar un nivel adecuado que permita a los trabajadores atender sus necesidades", de manera que "el aumento salarial va y el gobierno estudia las vías". (EN, 30-7-1997, p.D-1).

Parlamentarios y Partidos

Ante toda esta situación, los partidos políticos como AD y LCR, así como los miembros del Congreso de la República, manifestaron sus opiniones y propuestas para resolver el problema salarial. En este sentido, por ejemplo, Arístides Hospedales, vocero del CEN de AD informó el 29 de julio de 1997, que si los empresarios no hacen el incremento salarial en un tiempo prudencial "indiscutiblemente el poder público tanto el Ejecutivo como el Legislativo tendríamos que actuar como siempre los hemos hecho, en defensa de los más débiles, que en este caso son los trabajadores". (EG, 29-7-1997, p.3). Por su parte, el 30 de julio de 1997, la Causa R instó al Ejecutivo a subir los sueldos, advirtiendo la inquietud que se estaba generando en la población venezolana. Andrés Velásquez, dirigente de este partido político señaló: "Ante la negativa del empresariado venezolano a cumplir su compromiso con los trabajadores sobre el aumento salarial, no queda otra salida que proceder al incremento de los sueldos por la vía obligatoria,

bien sea por decreto presidencial o a través de una ley aprobada por el Congreso de la República". (EN, 30-7-1997, p.D-1).

En este mismo orden de ideas, de acuerdo a las informaciones publicadas en varios diarios capitalinos, se pudo conocer la disposición tanto de algunos senadores como diputados, de otorgar una Ley Especial al Presidente de la República para que defina el aumento salarial a los trabajadores, en vista del incumplimiento por parte de los empresarios a los acuerdos de la Comisión Tripartita. (EG, 30-7-1997, p.4; EN, 30-7-1997, p.D-1 y E-1).

Continuación del diálogo tripartito

El 30 de julio de 1997, se publicó en la prensa que tanto el presidente de la CTV como el de Fedecámaras, quien estima innecesario un aumento por decreto, coincidieron en que la tripartita es una instancia válida para buscarle solución a los graves problemas del país. Según una reseña del periodista Clodovaldo Hernández del diario El Universal, desde el punto de vista político, si la orden de aumento de salario sale de Miraflores, además de un paso atrás en el programa de ajuste económico, el gobierno estará decretando también la temprana muerte del tripartismo. La decisión que el gobierno ha asomado con un ligero tono de amenaza, significaría el retorno a la regulación del mercado laboral luego de la más importante reforma que ha dado el país en un sentido diametralmente opuesto. (EU, 30-7-1997, p.1-2.Clodovaldo Hernández). Estas declaraciones parecen ser de Carlos Navarro, aunque el periodista no lo especifica, si bien pone una foto en el artículo.

En suspenso el aumento salarial

El Consejo de Ministros celebrado el 30 de julio de 1997, decidió dejar de lado por los momentos cualquier medida compulsiva en materia salarial y prefirió apostar porque sea en el seno de la Tripartita donde se resuelva la diferencia entre patronos y obreros en cuanto al incremento del ingreso de los trabajadores. (EN, 31-7-1997, p.D-1).

SITUACIÓN DE LOS DESPIDOS

La titular del Ministerio del Trabajo, María Bernardoni de Govea sostiene que han cesado los despidos y que la situación se está normalizando. La representante gubernamental se apoya en los registros que procesa el Ministerio, pues hace un seguimiento de las actuaciones de las Inspectorías del Trabajo, cuyo resultado asegura que ha disminuido la asistencia del público a estas dependencias. Por su parte, Andrés Velásquez, líder de la Causa R, advierte que según cifras de la OCEI "en la gestión de Caldera se han destruido 48.327 empleos. Hasta diciembre del 96 el índice de desocupados era de 12,1% y en lo que va de año es de 14,5%". Según Velásquez, desde que se aprobó la reforma de la Ley del Trabajo, quedaron 5.000 puestos vacantes. (EU, 17-7-1997, p.2-4).

LA TRIPARTITA Y EL BONO DE TRANSFERENCIA

Tripartita definió topes de empresas

Conforme a las declaraciones emitidas por el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, el viernes 18 de julio de 1997, la Comisión Tripartita aprobó la noche del 17 de julio de 1997, el criterio mediante el cual el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución que clasifica a las empresas en condición de pequeñas, medianas o grandes, a los fines del pago del bono de transferencia o bono compensatorio, basado en el número de trabajadores y la facturación. El periodista Angel Méndez, quien reseña la noticia, presenta un cuadro que describe este criterio (EU, 18-7-1997, p.2-1):

Clasificación para los topes (EU, 18-7-1997, p.2-1, Fuente: Comisión Tripartita)

	Nº de trabajadores		Facturación	
Empresas y Pagos	Manufactura	Otros	Manufactura	Otros
Pequeñas (Pago de 90.000)	20	10	150	75
Medianas (Pago de 165.000)	21 a 75	10 a 50	150 a 500	75 a 300
Grandes (Pago de 300.000) n	nás de 75 💢 n	nás de 50	más de 500	más de 300

Nota: En caso de que no coincidan ambos criterios se considera el superior.

Esta decisión fue publicada en la Gaceta Oficial Nº 36.251 Ordinario del 18-7-1997. Ministerio del Trabajo; Resolución Nº 2.294 sobre criterios de clasificación de empresas para el pago de la compensación por transferencia.

LEY DE POLÍTICA HABITACIONAL

Incrementados los topes en Política Habitacional

El 19 de julio de 1997 el Ministro de Desarrollo Urbano, Julio Martí anunció la aprobación que hiciera el Presidente de la República, Rafael Caldera para aumentar los topes de la Política Habitacional por áreas de asistencia. (EG, 19-7-1997, p.Economía-2). A este respecto puede verse la Gaceta Oficial Nº 36.252 Ordinario del 21-7-1997. Presidencia de la República; Decreto Nº 1.961 sobre modificación del artículo 7 de la Ley de Política Habitacional.

GANDOLEROS EN HUELGA

El domingo 20 de julio de 1997, la prensa anunciaba que los dirigentes del Sindicato Nacional de Gandoleros y los representantes de la Cámara de Comercio de Transporte del Estado Bolívar así como la Cámara de Comercio de Puerto Ordaz no habían llegado a ningún acuerdo luego de una reunión que sostuvieron en la zona industrial de Matanzas para resolver el conflicto huelgario, pues las dos partes en conflicto no ceden en sus posiciones. Los 1.500 choferes denuncian que las grandes empresas del transporte persisten en no reconocer el pago de 18% del valor de los fletes. (EN, 20-7-1997, p.D-15).

NUEVO PRESIDENTE DE FEDECÁMARAS

La prensa del 27 de julio de 1997, anunciaba el nuevo directorio de Fedecámaras, cuyo presidente electo fue Francisco Natera, quien obtuvo un total de 102 votos, tras un total de 73 restantes que obtuvo Aurelio Concheso. No obstante, Natera no alcanzó más del 50% necesario, según los estatutos. Sin embargo, Concheso se retiró de la contienda y no hubo necesidad de una segunda vuelta. La nueva Junta Directiva del organismo cúpula empresarial quedó integrada por Francisco Natera, en la presidencia, primer Vice Presidente, Vicente Brito, segundo Vice Presidente Eliseo Sarmiento y Tesorero, Paolo Casanova. (EG, 27-7-1997, p.Economía-4).

TRANSPORTE PÚBLICO

Conductores suspenden paro

A pesar de que el Comité Pro Defensa de Conductores de Taxis y Microbuses, a través de comunicaciones enviadas a los medios de comunicación del país, ratificaron la realización del paro de transporte convocado para el 29 de julio de 1997, en protesta por el aumento de la gasolina, ese mismo día se pudo conocer que el gobierno había incrementado el monto de los subsidios, por lo que los conductores suspendieron la paralización. El incremento en el subsidio fue acordado por el Gabinete Económico, en la misma proporción que el aumento del combustible, es decir, un 27%. (EN, 29-7-1997, p.A-1; EG, 29-7-1997, p.11).

PARO CÍVICO

Convocado paro cívico nacional de 12 horas

El jueves 31 de agosto de 1997, la prensa titulaba su edición diaria con información laboral, señalando que la CTV, CGT y Codesa convocaron un paro cívico nacional de 12 horas para el miércoles 6 de agosto de 1997 "en protesta por el aumento e la gasolina, el incumplimiento del aumento salarial prometido por los empresarios en la Comisión Tripartita y el alza de las tarifas de los servicios públicos". (EN, 31-7-1997, p.A-1 y E-1; EU, 31-7-1997, p.1-1).

LA COMISIÓN TRIPARTITA Y EL PARO CÍVICO

Agudización de las tensiones

El 1º de agosto de 1997, se anunciaba en la prensa la realización, ese mismo día, de una reunión de la Comisión Tripartita en la cual el gobierno instó al sector empresarial a entender que el aumento originado por la salarización de los bonos "fue muy pequeño" y que debe mejorar los ingresos de sus trabajadores hasta un nivel que como mínimo asegure los actuales 75.000 bolívares netos, excluidos los descuentos, es decir, alrededor de 90.000 bolívares mensuales, puesto que no es

justo que los trabajadores perciban menos ingresos que antes de la reforma laboral. La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, informó que el gobierno propondrá a los empresarios adelantar las entregas de las planillas que registran mensualmente los movimientos de personal y de salarios para verificar si efectivamente, después e la entrada en vigencia de la Ley, se produjeron los ajustes previstos. (EN, 1-8-1997, p.E-1).

Por su parte, las posiciones de la dirigencia del sector privado y del movimiento sindical continuaban radicalizándose. Los voceros de Fedecámaras, Francisco Natera y Eliseo Sarmiento, aseguraron que el sector empresarial sí ha cumplido con lo acordado en la Comisión Tripartita y con lo que establece la reforma de la LOT. Por otro lado, la CTV, Codesa y CGT insisten en que los motivos para realizar el paro cívico nacional se mantienen inalterables. Federico Ramírez León reiteró los motivos de la protesta nacional y exigió un plan nacional de emergencia para la reactivación del empleo, que dijo, "es el drama social más grave del país". (EN, 1-8-1997, p.E-1).

La Tripartita continuará sus discusiones

El gobierno nacional, los gremios empresariales y el movimiento sindical organizado reiteraron su disposición a continuar el diálogo tripartito, pese a que en la reunión del 1º de agosto cada una de las partes mantuvo rígida su posición y el Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Federico Ramírez León, ratificó la realización del paro cívico nacional el miércoles 6 de agosto de 1997. En este encuentro no surgió ninguna recomendación sobre aumentos de salario por la vía compulsiva, sino que se retomó el acuerdo firmado el 3 de julio en el despacho de la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, cuyo punto 3 fue leído textualmente por el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff: "Los empleadores reiteran el compromiso de mantener la estabilidad en el empleo, de concertar sobre esta materia con las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores y de proceder en breve plazo a los ajustes salariales que fueren menester, con ocasión del incremento de salario mínimo a 75.000 bolívares, atendiendo a la capacidad económica de cada empresa y a la eficiencia de los trabajadores". (EU, 2-8-1997, p.2-1).

La Tripartita no pudo evitar la amenaza de Paro Cívico

Pese a una reunión de casi seis horas, la Comisión Tripartita no pudo evitar el Paro Cívico convocado por las tres principales centrales obreras para el miércoles 6 de agosto. El sector privado mantuvo sus argumentos y el sector sindical mantuvo sus exigencias. El gobierno, a través del Ministerio del Trabajo fiscalizará el cumplimiento empresarial tanto en materia salarial como de estabilidad laboral. Fedecámaras ratificó su voluntad de cumplir los acuerdos para producir un clima de tranquilidad y estabilidad económica y social en el país, mientras que la CTV dijo que dará instrucciones a todos los sindicatos afiliados así como los de la CGT y Codesa para que aporten información acerca del cumplimiento o no de las empresas.

de modo que el Ministerio del Trabajo pueda incorporarlo a su monitoreo. (EN, 2-8-1997, p.E-1 y EU, 2-8-1997, p.2-1).

Los trabajadores del transporte público se sumarán al Paro Cívico

El día 2 de agosto, el presidente de Sitrameca, Fidel La Rosa dio a conocer que el Metro de Caracas se sumaría al paro cívico anunciado para el miércoles 6. La prensa de ese día señaló que los 4.500 trabajadores del sistema de transporte subterráneo interrumpirían sus labores desde las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m., en solidaridad con las acciones dispuestas por la CTV, debido al aumento de la gasolina y al incumplimiento de los aumentos salariales, con lo que dejarán de transportar a un millón de pasajeros. Por otra parte, Carlos Andrade, presidente de Fedetransporte aseguró que los choferes del área metropolitana comenzarán la huelga el miércoles, no solo por las reivindicaciones que persigue la CTV, sino por que se aumente el costo de los pasajes; de no concretarse el aumento tarifario podrían prolongar la huelga hasta obtener los aumentos que reclaman. (EN, 2-8-1997, p.C-5).

Gobierno considera legítimo el Paro

El Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, aseguró en la prensa del 3 de agosto de 1997, que el gobierno considera legítimo el paro cívico nacional convocado por la dirigencia sindical para el 6 de agosto, en demanda de los aumentos salariales en la economía privada. Del mismo modo, señaló que es "aceptable" que los trabajadores del sector público se sumen a la protesta en solidaridad. Asimismo, señaló que los empleados del sector público "están contentos con el incremento salarial de 75% promedio". (EN, 3-8-1997, p. E-1).

Por su lado, el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, indicó que "es normal que el sector laboral recurra a un modo de presión legítimo para recordarles a quienes deben honrar sus compromisos que esos compromisos están pendientes". Añadió que son procesos normales y naturales en un país democrático, son propios de un período de cambios intensos y que no se pueden desarrollar sin que suceda alguna clase de turbulencia. (EU, 3-8-1997, p.2-1).

Opinión de Maza Zavala acerca de la Tripartita

Para Maza Zavala, los conflictos dentro de la Comisión Tripartita debieran evitarse porque aumentan la inestabilidad social en el país. El director del Banco Central de Venezuela, considera que sólo el 20% de la fuerza laboral del país es productiva, el resto es economía informal, desempleo y burocracia del sector público. (UN, 3-1-1997, p.9).

Posición de Fedecámaras

Respondiendo a estas declaraciones de los titulares de Cordiplan y Hacienda, al tiempo que hizo un llamado a la sensatez del Gobierno, el Presidente de Fedecámaras, Francisco Natera indicó en la prensa del día siguiente, que si bien es

cierto que la CTV está en su derecho constitucionalmente establecido, "ningún gobierno debe legitimar un paro" y que las pérdidas que supondrá el del miércoles no solo son económicas, sino que también se perderá parte de la confianza en la inversión: "Todo gobierno serio debe llamar primero a la conciliación, porque el paro representa una pérdida no solo para el sector privado sino también para todo el país". También señaló que no debe "iniciarse una caza de brujas" sobre el pago de los aumentos, ya que se deben cumplir dentro de un plazo breve pero sin fecha límite. (EU, 4-8-1997, p.2-4).

El día 5 de agosto afirmó que la protesta del 6 es un "paro político". Miembros de Fedecámaras expresaron que la actitud del empresariado es de "puertas abiertas" para buscar una solución al conflicto. (EN, 5-8-1997, p.E-1).

Estimaciones sobre el costo del paro

Según declaraciones de Luis Henrique Ball, presidente de Conindustria, aparecidas en la prensa nacional el 4 de agosto de 1997, el costo del paro del miércoles 6 es de 300 millones de dólares, es decir, 1,5 billones de bolívares, considerando un cambio de 500 bolívares por dólar. Señaló que la paralización total de la producción de bienes y servicios por 12 horas representa una pérdida aproximada de un 4,3% del Producto Interno Bruto. Admitió que una acción como ésta ocurre en cualquier parte del mundo porque es un derecho de los trabajadores. (EN, 4-8-1997, p.E-1).

En respuesta a la posición empresarial, la CTV, a través de su Secretario General, Carlos Navarro, señaló que las pérdidas para las empresas serán por un día, mientras que las pérdidas para los trabajadores, por los deteriorados salarios son permanentes. Asimismo, señaló que el paro cuenta con la participación de un importante grupo de empresarios que censura la resistencia de sus colegas a honrar los compromisos contraídos con los trabajadores en la Comisión Tripartita y que la CTV espera que la suspensión general de actividades "sacuda" a este empresariado de tal forma que comprenda la magnitud de la responsabilidad y el compromiso que tiene frente al país en este momento tan crucial. (EN, 4-8-1997, p.E-1).

Jornada sin contratiempos

Con el gobierno asegurando que la acción convocada por la CTV, Codesa y CGT es legítima y la dirigencia empresarial que señala que los trabajadores están en su derecho de protestar cívicamente, todo hacía prever, el 4 de agosto de 1997, que la jornada se realizaría sin mayores contratiempos. La prensa de ese día aseguraba que no se pararían las emergencias hospitalarias, las plantas de generación eléctrica, los despachos de carga nacional, las torres de control aeropuertarias, áreas donde la seguridad industrial y la naturaleza de la empresa exige procesos continuos de producción, instalaciones de suministro de agua, bomberos y cuerpos de seguridad. (EN, 4-8-1997, p.A-1 y E-1).

Apoyo de la Iglesia

El Monseñor Baltazar Porra, Arzobispo de Mérida y Secretario General de la conferencia Episcopal anunció en el diario El Nuevo País el día 4 de agosto de 1997 que la Iglesia apoyaba el Paro Cívico Nacional convocado por la CTV, que no es más que el reflejo del malestar que viven los venezolanos y que el Ejecutivo debe vigilar el fiel cumplimiento de los incrementos salariales por el sector empresarial a objeto de evitar el surgimiento de innecesarias y peligrosas tensiones sociales. (NP, 4-8-1997, p.8).

Apoyo de los Partidos Políticos

El 5 de agosto de 1997, en un artículo publicado en el diario El Nacional, los periodistas Ascensión Reyes y Wilfer Pulgarín presentan la posición de los principales partidos políticos venezolanos (AD, MAS, LCR y Copei) en torno a la paralización cívica convocada por la CTV, Codesa y CGT para el día 6: 1) El Comité Ejecutivo Nacional de Acción Democrática respaldó "Militantemente" el paro cívico. Las razones por las cuales tomaron esta decisión son la espiral inflacionaria, la pérdida de la capacidad adquisitiva del salario, la ausencia de un sistema de seguridad social, las altas tarifas y la mala calidad de los servicios públicos y el aumento de los precios del combustible. Arístides Hospedales señaló que estos argumentos son razones para que los trabajadores radicalicen incluso los métodos de lucha. 2) El MAS señaló que el paro del día 6 está plenamente justificado. Gustavo Márquez denunció que existe una parte del empresariado que comulga con el "capitalismo salvaje", al que no le importa obtener "ganancias obscenas" y debe servir de reflexión a los empresarios retrógrados. Por otra parte, su vicepresidente Freddy Díaz, puntualizó que el gobierno deberá invertir solo en el momento que fracase la concertación tripartita, y en caso extremo, el gobierno con una ley. 3) Alfredo Ramos, respaldó en nombre de La Causa R el paro convocado por la CTV. Entre sus peticiones al gobierno señaló: que se produzca el decreto sobre el salario mínimo de 75.000 bolívares mensuales, el decreto mediante el cual se derogue el aumento de la gasolina y un nuevo decreto de inamovilidad laboral para salvaguardar el derecho al trabajo de los venezolanos. 4) El Partido Socialcristiano Copei sostuvo que el paro cívico del miércoles 6 "es un juicio popular al gobierno del Presidente Rafael Caldera". Según su Secretario General, Donald Ramírez, el gobierno está asumiendo una "actitud ambigua", porque lo estimula para disimular sus fracasos. Es insólito que el gobierno apoye un paro cuyas causas son sus propias políticas erradas... El paro lo provoca la actitud irresponsable de gobierno que no actúa como Estado sino como patrón. (EN, 5-8-1997, p.D-1).

Plazo para aumentos

Tanto el ex-presidente de Fedecámaras, Jorge Serrano, como el Presidente de Conindustria, Luis Henrique Ball, manifestaron en la prensa nacional que en la última reunión entre empresarios, el Ejecutivo y el sector laboral, no se había establecido un plazo determinado para hacer efectivos los ajustes salariales.

Asimismo, coinciden en que el mes propuesto por el Ministro de Hacienda resulta insuficiente, pues la celeridad de los aumentos dependerá de la capacidad de cada empresa. Admitió que estaba planteado un plazo breve, pero que el plazo de un mes no estaba acordado. (EG, 4-8-1997, p.Economía-1 y 2).

Estrategia de los empresarios

En relación a los aumentos de salarios, el veterano dirigente sindical Eloy Torres, en entrevista realizada por el periodista Eligio Rojas del diario El Globo, el 4 de agosto de 1997, señaló que está convencido que el movimiento sindical fue víctima de una corriente de opinión que pregonaban los empresarios. "Ellos decían que con la eliminación de las prestaciones sociales vendría un posible desarrollo económico... El movimiento sindical se dejó anestesiar por los empresarios por aquello de un fortalecimiento de la industria una vez liquidado el cálculo de las prestaciones". "La negativa de los empresarios a aumentar los sueldos, tal como lo prometieron, le da una nueva calidad a la conflictividad social del país y el primer toque de alerta es el paro del miércoles 6". (EG, 4-8-1997, p.8). Para el analista económico Héctor Valecillos, sin embargo, esta acción revierte poca significación transformadora y reivindicativa, por cuanto agota la capacidad de respuesta organizada del movimiento obrero, frente a las injusticias de la reforma económica. Señala que la CTV y las otras centrales sindicales deberían profundizar su capacidad prepositiva antes que reactiva o defensiva. (EG, 4-8-1997, p.3).

Fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de la Tripartita

En el despacho de la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, se instaló formalmente el 3 de agosto de 1997, la comisión encargada de la fiscalización de los aumentos en los ingresos de los trabajadores para que de esta manera se honren los acuerdos logrados en el marco del diálogo tripartito. La Comisión está integrada por la titular del despacho del Trabajo, quien la coordina, y funcionarios de los Ministerios de Hacienda y de la Industria y Comercio y ampliará su acción con el apoyo tecnológico del Seniat, la OCEI y el Indecu. Por su parte, los organismos afiliados a la CTV, Codesa y CGT enviarán directamente a las Inspectorías del Trabajo la información específica sobre las empresas que no hayan respetado los acuerdos. (EN, 5-8-1997, p.E-1).

REALIZACIÓN DEL PARO CONVOCADO POR LA CTV

Llamado de Fedecámaras al Gobierno

El propio 6 de agosto de 1997, Fedecámaras, exhortó al Gobierno, en la prensa nacional, a promover el trabajo y no las huelgas. Destacó que este tipo de medidas nunca ha mejorado el poder adquisitivo del venezolano y rechazó el "errado camino escogido por quienes lo convocaron y por otros entes y personalidades gubernamentales y políticas que lo aúpan. Ellos con esta acción, continúan promoviendo el empobrecimiento". (EN, 6-8-1997, p.E-1).

Pago de la jornada

En la prensa de ese mismo día, Consecomercio, por medio de su presidente, Antonio Fernández, proponía "descontar el día". Señaló que "el día de paro debe ser pagado por los sindicatos que lo convocaron". Al mismo tiempo, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, señalaba que razones legales obligaban a pagar la jornada: "Los empleadores tendrán que pagar el día a sus trabajadores aun cuando éstos no asistan a sus puestos de trabajo, porque una acción de protesta como la de hoy es un derecho constitucional que tienen los asalariados de este país". "La acción de hoy tiene rango constitucional (artículo 90) y es un derecho consagrado en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, ningún trabajador podrá ser despedido porque todos gozan de la inamovilidad que da el ejercicio del derecho constitucional a la huelga". (EN, 6-8-1997, p.E-1).

Las FF.AA. y al PM vigilantes

El Ministro de la Defensa, Vicealmirante Tito Manlio Rincón Bravo, expresó que las FAN están preparadas para atender cualquier eventualidad que se presente, pero dijo: "creemos que el paro de hoy se va a llevar a cabo de manera muy cívica y correcta, como hasta el momento se ha dicho". (EN, 6-8-1997, p.D-1).

Por su parte, el director de la Guardia Nacional, General (GN) Francisco Belisario Landís, informó que la Policía Metropolitana actuaría enérgicamente en alteraciones del orden, pues la paralización de actividades no previó marchas ni otro tipo de manifestaciones masivas. Desde el día anterior, el 5 de agosto, se había concentrado en la comandancia general de la Policía Metropolitana, en Cotiza, todo el personal disponible para enfrentar cualquier contingencia. (EN, 6-8-1997, p.D-1).

Un feriado forzoso

Al día siguiente del Paro, el jueves 7 de agosto de 1997, la prensa nacional reseñó que la jornada, que prometía ser de tensa calma, en realidad fue un día tranquilo. Si bien hasta las 10:00 a.m. la gente se mantuvo tímida en sus casas, a partir de esta hora comenzó a verse mucho más movimiento en las calles, avenidas y autopistas. La mayoría de los caraqueños asumió el paro como un tradicional asueto, para ser aprovechado en familia, reuniones con los amigos, hacer deportes e incluso acudir a parques y espacios abiertos. Hubo mucha afluencia de carros particulares y los cafés, sitios de comida rápida, panaderías y abastos subieron sus santamarías. (EN, 7-8-1997, p.C-1).

El factor transporte resultó determinante

El control ejercido por la CTV sobre los sindicatos de transportistas, junto a la participación de los trabajadores del Metro de Caracas en la protesta, permitió garantizar la paralización. La mayoría de los trabajadores no están sindicalizados, pero su ausencia estuvo plenamente justificada. El presidente de Conindustria, Luis Henrique Ball también se refirió a este respecto señalando que el éxito del paro se

debió a la paralización del transporte porque de haber funcionado "el de ayer hubiera sido un día de actividad completamente normal". (EU, 7-8-1977, p.1-3 y EN, 7-8-1997, p.E-1).

Según sondeos realizados durante la jornada, otro elemento que influyó en la huelga fue el temor a los disturbios: 45% de los participantes en la huelga lo hicieron por temor a disturbios y un 20% adicional por falta de medios de transporte. (EU, 7-8-1977, p.1-3).

La bolsa reaccionó al alza

Según las informaciones de prensa del 7 de agosto, la paralización laboral organizada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela no generó efectos negativos en la actividad bursátil del día 6. El índice de capitalización bursátil se incrementó en 1,84% parra cerrar en 9 mil 454 puntos. (EU, 7-8-1997, p.2-4).

Los servicios operaron con normalidad

Los servicios eléctrico y telefónico no registraron dificultades durante el paro cívico nacional. Los sistemas operativos funcionaron sin problemas. Las dificultades se presentaron con el personal administrativo, que no se pudo trasladar a los lugares de trabajo. (EU, 7-8-1997, p.2-4).

Puntos de vista de la CTV y de Fedecámaras

Mientras para la CTV fue una jornada cívica que canalizó la protesta por falta de mejores ingresos, para Fedecámaras fue inmovilización que frenó la generación de bienes y servicios por más de 152 millones de bolívares. El sector empresarial señaló en la prensa que pese a la falta de transporte, numerosos sectores continuaron prestando sus servicios y que los sindicatos "no lograron paralizar al país". Asimismo, reiteró su acusación al gobierno por causar el descontento de la población con el aumento de la gasolina, de los servicios públicos y por los errores que han propiciado el crecimiento desmedido de la inflación. El movimiento sindical, por su parte, estimó que el paro se cumplió en más de un 90% y consideró "sumamente exitoso", resaltando además que "el paro cívico no fue un capricho, sino la expresión de un descontento que en Venezuela es posible expresar de manera democrática". (EU, 7-8-1997, p.2-1 y EN, 7-8-1997, p.E-1).

No se sabe contra quién se actuó

El jueves 7 de agosto la prensa reseñaba que a diferencia del paro general de mayo de 1989, cuando todo el país supo contra quién se protestaba (el ajuste económico de CAP y Miguel Rodríguez), el del miércoles 6 de agosto de 1997 no se sabe contra quién se hizo. Tampoco quedó claro la agenda que lo motivó, al introducirse en la misma convocatoria el rechazo al incremento de la gasolina y la protesta contra el sector privado. Confundió más aún el que el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, reconociera la "legitimidad" de la acción sindical porque incluía entre sus puntos el cuestionamiento a los patronos que no cumplieron los

aumentos salariales, implícitos en los acuerdos surgidos de la Comisión Tripartita. (EU, 7-8-1997, p.1-12).

En Copei se critica apoyo al paro y se plantea la salida de la CTV

El Secretario General de Copei, Donald Ramírez, afirmó en la prensa del 12 de agosto de 1997, que "cayeron en la trampa del gobierno al apoyar el paro convocado por la CTV". El acto de ingenuidad socialcristiana lo justificó "por la preocupación por el país y particularmente por los problemas sociales". "El paro fue una burla y resultó bufo. La paralización a recibido la protesta de trabajadores, comunicadores sociales, articulistas y en general de toda la opinión pública venezolana". Esto ha llevado a Copei a concluir que "el Gobierno se ha convertido en un factor estimulador del conflicto social y que a la vez, luce debilitado e incompetente para hacer cumplir los acuerdos de la tripartita. (EN, 12-8-1997, p.D-2 y EU, 12-8-1997, p.1-14).

Por su parte, Agustín Berríos propuso la salida de Copei de la estructura clientelar de la CTV, por considerarla instrumento de AD, cuestión que se dejo para someterla a estudio. (EU, 12-8-1997, p.1-14)

Al día siguiente, la prensa se hizo eco del rechazo de dirigentes copeyanos al planteo de Berríos, considerando "sin piso" su tesis de la ruptura con la CTV. Luis Herrera recordó la experiencia de la separación de la fracción socialcristiana de la Federación Campesina, para constituir lo que se llamó FEDENACA, lo que en la práctica no se tradujo en ningún cambio significativo de la situación antes de la ruptura. Por su parte, la Fracción Socialcristiana de la CTV emitió de inmediato un Comunicado contundente, en el cual se rechazaba el planteamiento de Agustín Berríos, al tiempo que "se le acusaba de ser representante del neoliberalismo, empeñándose en sus orientaciones de pretender acabar y aniquilar al movimiento sindical." EL documento destaca que:

"Los aproximadamente 12 mil directivos de los sindicatos de base, 375 directivos, 3 presidentes, 5 secretarios de finanzas y 45 secretarios generales socialcristianos en las federaciones regionales y nacionales afiliados a la CTV y decenas de miles de militantes en los sindicatos son producto de elecciones de los propios trabajadores y no de la voluntad de Agustín Berríos". Hoy la Confederación de Trabajadores de Venezuela innegablemente ha estado en los grandes problemas nacionales y tal vez por su memoria y su fuerza real es el instrumento social con mayor poder nacional para atender los problemas del ciudadano y de todos los trabajadores de Venezuela. No podríamos hablar del movimiento sindical cetevista como un instrumento lejano, donde otros tienen la única responsabilidad. Hablar de la CTV y de nuestra activa presencia unitaria dentro de ella es hablar de sus logros, dificultades y así los asumimos responsablemente. Por su puesto que esto no nos amilana para luchar internamente en contra de los errores, las desviaciones, su democratización y la corrupción". "No olvidemos lo sucedido en el III Congreso de la CTV y la gran batalla que dimos juntos por depurar la conducción. La historia nos dio la razón". (EU, 13-8-1997, p.1-14).

Las discrepancias ideológicas llegaron al extremo de la violencia verbal entre Carlos Navarro y Agustín Berríos, que llegaron a plantear dirimir sus diferencias en la calle, "fuera del recinto de la Casa Nacional del Partido". Luis Herrera intervino para "regañar" a Berríos y Navarro por esta actitud. Eduardo Fernández, durante una conferencia en la sede del Centro Internacional de Formación Arístides Calvani del IFEDEC coincidió en señalar que no es conveniente que el partido abandone la Central Obrera, donde tiene cuatro representantes, ya que es política general del partido tener una representación significativa del partido en todos los organismos representativos de la vida nacional para ayudar a mejorar la legislación laboral. (EN, 13-8-1997, p.D-2)

Las autoridades de Copei descartaron que esa organización política abandone la CTV. El Secretario General, Donald Ramírez, en un intento por zanjar las diferencias entre Berríos y Carlos Navarro, decidió intervenir para señalar que lo que está planteado es "potenciar la actuación socialcristiana dentro de los sindicatos y gremios, y en especial de la CTV". Por su parte, el jefe de la fracción parlamentaria de Copei, Nelson Chity La Roche censuró a Berríos. Reiteró que Copei "está cómodo" en la CTV, aunque no dejó de observar que esta participación debe mejorar. "Pero de allí a que disolvamos la organización sindical, existe un trecho largo que no transitaremos". (EN, 14-8-1997, p.D-3 y EN, 14-8-1997, p.1-10).

DE NUEVO LA TRIPARTITA

Plan de empleo de la Tripartita

El 8 de agosto de 1997, la prensa nacional advertía que la Comisión Tripartita restablecía el diálogo después del Paro del miércoles 6. El Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, ratificó la continuación del diálogo tripartito para concluir los subsistemas de pensiones, salud, recreación, vivienda, paro forzoso y capacitación, incluyendo la elaboración de un plan para crear nuevos empleos. Federico Ramírez León, por la CTV, celebraba que se hubiera aprobado la Resolución conjunta por parte de Hacienda, Trabajo e Industria y Comercio que establece un mecanismo legal para la verificación de las empresas que no cumplen los ajustes salariales. Por su parte, el sector empresarial se mostró en desacuerdo. Luis Henrique Ball, presidente de Conindustria advirtió que el gobierno atenta contra el diálogo y que "no se puede hablar de sinceridad en el diálogo tripartito, cuando el gobierno, que en la primera etapa jugó un rol de árbitro imparcial, ahora está totalmente parcializado por uno de los tres actores y ataca al sector empresarial, con lo cual será muy dificil que el diálogo vuelva a ser fructífero". A este respecto puede verse la Gaceta Oficial Nº 36.263 Ordinario, del 6 de agosto de 1997. (EU, 8-8-1997, p.2-1).

Solo se consideran incrementos desde mayo

El 9 de agosto de 1997, los diarios periodísticos señalaban el seguimiento que haría el Ministerio del Trabajo sobre los aumentos salariales en el sector privado, sólo tomarían en cuenta aquellos realizados desde el 6 de mayo y el 6 de agosto. El

presidente de Consecomercio, Antonio Fernández Romero y el de Fedecámaras, Francisco Natera, coincidieron en que este seguimiento no se justifica, porque el convenio del 3 de julio no establece monto ni fecha para los aumentos de las remuneraciones. "Eso no es otra cosa que gastar dinero inútilmente en planillas y en pagos de viáticos a un grupo de funcionarios del Trabajo, el Seniat y el Indecu, cuando hacen falta recursos para otras actividades más productivas". Al respecto, la Ministra del Trabajo, M. Bernardoni, resaltó que con este proceso se busca aclarar la discusión entre el sector empresarial que ha dicho que está haciendo los ajustes salariales y el sindical que sostiene que esto no es cierto. (EU, 9-8-1997, p.2-1).

Roces en la Tripartita frenan las inversiones

La ex-presidenta ejecutiva y asesora permanente de la Asociación de Industriales Metalúrgicos y Minería de Venezuela, Mary Michele Rodríguez, señaló el 11 de agosto de 1997 en la prensa que las desavenencias que se han presentado en el seno de la tripartita indican un cambio en las reglas de la misma y esta señal incidirá en una desaceleración de las inversiones e inevitablemente retardará el proceso de privatización, especialmente en empresas de Guayana. (EU, 11-8-1997, p.2-4).

LA COMPENSACIÓN POR TRANSFERENCIA

Saliendo al paso de las interpretaciones sobre la "compensación por transferencia" para la fecha de entrada en vigencia de la reforma de la LOT, del 19 de junio de 1997, el abogado laboralista Carlos Saínz Muñoz, ofreció en su columna de El Nacional, "El Trabajo como Hecho Social", de fecha 5 de agosto de 1997, un interesante clarificación al respecto. (EN, 5-8-1997, p.E-3. Remitimos al lector a esta columna del Pfr. Carlos Saínz Muñoz).

NUEVO PRESIDENTE DE FEDECAMARAS

El nuevo presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, tomó posesión de su cargo el 11 de agosto de 1997, en un acto al que asistió el Presidente de la República, Rafael Caldera. Señaló a la periodista Rosita Regalado, que su gestión se caracterizará por una política de puertas abiertas y que profundizará el diálogo con todos los sectores de la vida nacional "para cambiar la agenda del país". Anunció que en los próximos días se concretará una reunión con el Presidente de la CTV para preparar un plan de emergencia de formación y capacitación que permita atender la demanda de mano de obra que se prevé generarán las inversiones en el marco de la apertura petrolera y la reactivación de empresas conexas. (EN, 11-8-1997, p.E-1).

LA LEY MARCO DE SEGURIDAD SOCIAL

En una entrevista realizada por la periodista Rosita Regalado al presidente de la CTV, Federico Ramírez León, aparecida en la prensa el día 11 de agosto de 1997, se

señala que la CTV, CGT y Codesa tienen como objetivo fundamental lograr que se materialice cuanto antes la Ley Marco de Seguridad Social y que se aprueben los 6 subsistemas, que tengan fuerza legal, y que aspiran que esto se lleve a cabo en lo que resta del año 1997. Ramírez León advirtió que los instrumentos legales de mayor complejidad legal son el de Fondo de Pensiones y de Capitalización Individual y el de Salud. El resto, es menos complicado; por ejemplo, el de Política Habitacional se puede dinamizar solo con una leve reforma de la ley actual; el subsistema de Paro Forzoso no necesita muchos cambios, solo separar el funcionamiento del IVSS y recapitalizarlo; para el fondo de formación profesional solo se necesita conjurar la legislación actual del INCE con los programas de los sectores público y privado; y en cuanto al fondo de recreación, tendría que derogarse la ley que creó el Incret, en 1953. (EN, 11-8-1997, p.E-8).

En relación a la reforma de la seguridad social, el presidente de la subcomisión de Diputados que estudia la materia, Arístides Hospedales, dijo que si no se conoce el impacto económico del nuevo régimen de jubilaciones y atención médica, el Parlamento no aprobará la Ley de Seguridad Social. Fue lapidario al sentenciar que "sin una cuantificación exhaustiva de los costos de toda esta reforma social el Congreso no puede aprobar ley alguna", aunque cálculos extraoficiales indican que tan solo el nuevo régimen de seguridad social costará 8 millardos de dólares y otros 6 millardos de dólares producto de las jubilaciones y de la creación del fondo de pensiones. Hospedales arremetió en contra de la ausencia de apoyo por parte del Gobierno y de los Ministerios de Hacienda y de Cordiplan, atrapados en el doble discurso de pedir celeridad para legislar, pero sin entregar los recaudos que exigimos para hacerlo". (EN, 14-8-1997, p.A-1 y E-1).

Congreso propone Caja Unica de seguridad social

El 14 de agosto se conoció por informaciones en la prensa la exigencia del Parlamento al Gobierno para que envíe la información actuarial del nuevo sistema de seguridad social, pues sin esta documentación, no pueden aprobar la ley marco que regirá la materia. A este respecto, Arístides Hospedales, presidente de la comisión especial, advirtió que "nosotros no sabemos si este diseño que estamos realizando a través de la ley marco es viable financieramente, actuarialmente. Mientras no tengamos en nuestras manos en forma muy clara y precisa cuánto cuesta cada uno de los subsistemas y el sistema como un todo a cada uno de los trabajadores y de los patronos, entonces sería una irresponsabilidad que aprobemos la ley marco y la que regirá a cada uno de los subsistemas". Mientras el Parlamento avanza las fichas en el tablero, en el centro de la Comisión Tripartita no comparten algunas estrategias que allí se definen. La propuesta de crear la caja única de seguridad social para los diversos fondos sociales, que centralizaría las funciones de recaudación y distribución hacia los subsistemas, no tiene eco en ese equipo de trabajo. (EU, 14-8-1997, p.2-1).

Fedecámaras y CTV rechazan figura de "Caja Única"

La figura de la "caja única" incorporada en el marco de la "soberanía parlamentaria", fue rechazada de plano por la representación empresarial, que se comprometió a presentar sus propuestas por escrito. Esto vendría a ser algo similar a lo que por décadas funcionó en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y que se conoció popularmente como la "caja chica de los gobiernos de turno", porque distrajo los fondos de pensiones y otros recursos para los servicios obligatorios que se han debido presentar a los asegurados. Sin embargo, el presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, se adelantó al señalar que no aceptarán que permanezca el IVSS y mucho menos que vaya a ser el receptor de los aportes para el nuevo sistema. "No aceptamos que se reestructure. Debe terminar sus funciones cuando esté listo el marco legal del nuevo sistema". Por su parte, el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, anunció una reunión de inmediato para analizar la figura de la "caja única" y presentar también la propuesta sindical. (EN, 14-8-1997, p.E-1).

El 17 de agosto de 1997 el sector empresarial mantenía un rechazo total a la caja única planteada por el gobierno a la comisión tripartita. El presidente de Consecomercio, Antonio Fernández aseguró que el rechaza a esta propuesta será total, por considerar que evoca el esquema administrativo del IVSS. La llamada caja de seguridad recibirá todos los fondos de los subsistemas de salud, paro forzoso, pensiones, recreaciones y vivienda. Agregó que existen experiencias a nivel internacional que denotan lo complicado de esta fórmula. Por esta razón sugerirán que cada subsistema tenga una administración independiente y que preferiblemente cada uno de ellos sea autofinanciado. (EU, 17-8-1997, p.2-1).

Fernández advirtió que "se trata de un sistema totalmente desfasado y cuya experiencia, incluyendo la del Seguro Social, aquí en Venezuela, no ha sido la más alentadora". Por su parte, el presidente de Codesa, William Franco, reiteró que se desea un sistema transparente y no podemos regresarnos a lo que ha sido el Seguro Social. Estamos como estamos por mantener por mucho tiempo el sistema de caja única. No creo que sea inteligente repetir esa experiencia". (EU, 19-8-1997, p.2-1).

Empresarios proponen superintendencias

En su reunión del 18 de agosto de 1997, la Comisión Tripartita aprobó por consenso buscar alternativas para enfrentar la propuesta de caja única sugerida por el Congreso y propiciar un plan especial de empleo. En dicha reunión, el presidente de Fedecámaras hizo especial énfasis en darle a al Consejo Nacional de Seguridad Social, que se crea mediante la Ley Marco de Seguridad Social que se discute en el Congreso, el papel de órgano rector y no de órgano asesor. Natera afirmó que debe tratarse de un órgano tripartito y aunque no quiso presentar las alternativas que propondrá el empresariado frente a la propuesta de caja única, anunció la figura de las superintendencias en los diferentes subsistemas que fiscalizarían y controlarían todo el proceso de asistencia de seguridad social de los trabajadores. Serían organismos de supervisión, no de administración. (EU, 19-8-1997, p.2-1).

Dejar al Seniat supervisión de la seguridad social

El 20 de agosto la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, anunciaba que era probable que ese mismo día se adoptara una posición con respecto a la discusión surgida alrededor de la caja única de seguridad social. Señaló que la propuesta que toma más fuerza es la que será presentada por la CTV, según la cual, el nuevo régimen de seguridad social funcionará con aportes únicos (empresa, trabajadores) que se depositarán en el sistema bancario y de allí se distribuirán electrónicamente a cada uno e los 6 subsistemas previstos. El esquema conocido como "convenios operativos de autoliquidación", tienen como eje el rol controlador y fiscalizador del Seniat, el cual no fungirá como recaudador de las respectivas cotizaciones, sino como entidad de vigilancia y registro total de los cotizantes. El sistema de seguridad social es considerado "un servicio público", lo que refuerza la intervención del Estado y sus órganos en todo el proceso. (EN, 20-8-1997, p.E-1).

Banco Mundial dará asistencia técnica para fondos de pensiones

El representante del Banco Mundial para América Latina, Andrés Solimano, destacó que el organismo impulsará los fondos de estabilización del petróleo, mientras que el apoyo crediticio a la seguridad social cristalizará en el mediano plazo. La entidad colaborará en el proceso de creación de fondos de pensiones y la reforma a la seguridad social en Venezuela con asesorías y estudios técnicos en una primera etapa. Solimano señaló que "en el corto plazo, todavía el Banco está en etapa de ayuda y colaboración en cuanto al diálogo y diseño de reformas, un vínculo muy importante, más que préstamos en esta etapa". Al cierre de 1997, los altos representantes del Banco Mundial esperan haber aprobado unos 50 millones de dólares en diferentes préstamos para Venezuela, cartera que incluye créditos para la reforma del Estado, proyectos sociales, descentralización administrativa y gobernaciones. (EN, 20-8-1997, p. 2-1).

No usar en créditos fondos de seguridad social

Federico Ramírez León, presidente de la CTV, dio a conocer a la prensa del día 28 d agosto de 1997, que no se debe permitir que la banca utilice los recursos del mecanismo de recaudación de la Seguridad Social para invertirlos en créditos. "No hay otro mecanismo para obtener la recaudación sino a través de la banca. Sin embargo, los fondos de pensión y solidarios, entre otros, no deben ser depositados de manera permanente para que no sean utilizados en el sistema de intermediación bancaria". (EG, 28-8-1997, p.Economía-2).

SECTOR UNIVERSITARIO

Tripartita para la Educación Superior

La Averu discutió con la Comisión de Finanzas del Senado la realidad presupuestaria del sector universitario y quedó en evidencia que no se ha solicitado el crédito adicional para el pago de los sueldos ofrecido por el Ministro de Educación. Por ello, el 14 de agosto de 1997, se señaló en la prensa la proposición del Senador Freddy Muñoz, sobre la creación de una suerte de "tripartita universitaria", de modo que se reúna la Comisión de Finanzas, la Averu y el CNU para estudiar con rigor técnico las necesidades presupuestarias y posteriormente incorporar al Ministro de Educación. (EU, 14-8-1997, p.1-19).

EL TEMA SALARIAL

Hay que evitar alzas por Decreto

Respecto al aumento salarial, Michele Rodríguez, abogada y asesora gerencial, compartió la tesis del presidente de Conindustria, Luis Henrique Ball, según la cual, un Decreto sobre esta materia sería un tiro de gracia contra la Agenda Venezuela, y la paralización de las asistencias crediticias del Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo. Asimismo, el incremento de las tasas activas de interés y el incremento de los precios, aunado a la caída de las inversiones, el freno del proceso de privatización y el incremento del desempleo, y con ello, la inseguridad. (EU, 11-8-1997, p.2-4).

En este sentido también se pronunció Fernando Barrientos, asesor jurídico de la CTV, quien advirtió que los acuerdos salariales deben hacerse de común acuerdo entre empresarios y trabajadores. "Lanzar un decreto o una ley de aumento de sueldos y salarios es perjudicial para la economía del país". Señaló que "aquí los sindicatos van a jugar un rol importante en esas demandas salariales que están haciendo en los actuales momentos". (EU, 11-8-1997, p.2-3).

Reclamos salariales en kospitales del GDF

El 19 de agosto de 1997, se reseñaba en la prensa la decisión de los obreros de los centros asistenciales de la Gobernación del Distrito Federal (camilleros, camareras y personal de enfermería del Hospital Vargas, Periférico de Catia y Maternidad Concepción Palacios) de protestar por el incumplimiento de los compromisos contractuales, como el aumento salarial correspondiente a los tres primeros meses del año y bonificaciones por jornadas nocturnas y de días feriados. Virgilio Martínez, representante gremial del sindicato de Hospitales y Clínicas del Vargas, informó que "la paralización se debe a que el monto de la deuda ya suma 1,7 millones de bolívares y se mantiene el problema con los suplentes; quieren pagarle 15 mil bolívares menos de lo estipulado y eso es ilegal". Lucy Bolívar, dirigente del sindicato en el Periférico de Coche, declaró que las deudas en ese centro, por retroactivo, "alcanzan los 17 millones de bolívares". Mientras en la Maternidad Concepción Palacios, la delegada gremial, Laura Vaamonde, se quejó de que "la gobernación nos debe 6 quincenas de diferencia de salario más dos meses de bono compensatorio, equivalente a 140 millones de bolívares". Ante la promesa de pago para ese día, efectuada por el gobernador encargado, Manuel Martínez, los 3 gremialistas coincidieron en que no confiaban que se cumpliera, por lo que continuarían a huelga hasta recibir el dinero. (EN, 19-8-1997, p.D-5).

Fedepetrol pide salario de 14.000 bolívares diarios

El 21 de agosto la prensa hacía referencia al hecho de que los sindicatos petroleros están muy activos porque tienen dos frentes de pelea. El primero es la discusión del nuevo contrato colectivo de trabajo, ya que el actual se vence el 26 de noviembre, y el segundo es la reestructuración de Petróleos de Venezuela. Ya comenzó la negociación exploratoria de 75 cláusulas y dos anexos del contrato petrolero. Después de dos semanas de limpieza de las demandas en las que hay acuerdo, se inicia el forcejeo del aumento salarial, plan de viviendas y comisariato. El contrato involucra a unos 75.000 trabajadores. Fedepetrol, aspira a un aumento de 10.000 bolívares diarios como básico, para elevarlo a unos 14.000 bolívares diarios. En relación a la reestructuración petrolera, Carlos Ortega, presidente de Fedepetrol, señaló que no se oponen a esta, per se, pero si elimina la estabilidad en los puestos de trabajo "seremos fuertes adversarios". (EN, 21-8-1997, p.E-8).

Crédito para pagar ajustes salariales

El Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, informó en la prensa del 22 de agosto de 1997, que a finales de septiembre se cancelará a los 365.000 pensionados del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales la homologación de su pensión de 50.000 a 75.000 bolívares con retroactivo de junio. Este despacho prepara una nueva solicitud de crédito adicional por más de 500 millardos de bolívares, que será empleada para financiar los pagos de los incrementos salariales de los empleados públicos, el situado constitucional y la amortización del servicio de la deuda pública externa. (EN, 22-8-1997, p.E-1).

CTV propone aplicar nueva escala de sueldos

El viernes 22 de agosto de 1997, la prensa reseñaba la situación de la propuesta realizada por la CTV la noche del miércoles 20 de agosto, en la cual el sector laboral proponía a la Comisión Tripartita una escala de ajustes de 30%, 40% y 50%. Francisco Natera, presidente d Fedecámaras señaló que todavía ese organismo no había comenzado a estudiar el documento, pero que se le daría prioridad. A su juicio no hay que perder de vista experiencias dentro y fuera del país que evidencian que incrementos salariales recurrentes pueden deteriorar el propio empleo y producir una espiral inflacionaria muy peligrosa. Por su parte, Federico Ramírez León, presidente de la CTV aseguró que los aumentos contemplados en el documento entregado a la Tripartita no causarán más inflación y que su incidencia será solo de 12,5%. (EN, 22-8-1997, p.E-1).

La Tripartita aspira generar 100 mil empleos

La generación de 100 mil empleos en lo que restaba del año era la meta fijada por la comisión tripartita, cuya comisión técnica sostuvo, el día 28 de agosto de 1997, su segunda reunión de análisis en la sede del Ministerio del Trabajo. En esta reunión se definieron dos campos de empleo: el que califican como "empleo inducido", que es el referido al proporcionamiento de las condiciones en el país para

la ejecución de inversiones y la generación propiamente dicha de nuevas fuentes de trabajo, dependiente de la concertación entre gobierno, empresarios y trabajadores. El Viceministro del Trabajo, César Carballo informó que en primer lugar se planea acentuar la iniciativa en el sector de empleo inducido a través de la ejecución de inversiones macroeconómicas. Se trata fundamentalmente de planes y programas de infraestructura que dinamizan la industria de la construcción. (EG, 28-8-1997, p.9).

Venderán 20% de las acciones de CVG a trabajadores

El presidente del Fondo de Inversiones de Venezuela, Alberto Poletto informó a la prensa que el Consejo de Ministros aprobó el 27 de agosto de 1997, el proyecto de reforma de la Ley de Privatizaciones la cual permite la participación a los trabajadores, hasta un 20%, en las acciones de la CVG. El nuevo marco legal tendrá como propósito agilizar el proceso de privatización y permitirá que el Estado pueda vender sus acciones en mercado de capital independientemente de la participación accionaria que tenga en la empresa colocada en venta. El Ministro Poletto aseguró que el proyecto de reforma será enviado al Congreso y que en torno al mismo el gobierno aspira contar con un consenso político sólido, ya que se trata de mejorar el marco legal para aligerar el proceso de privatización. (EG, 28-8-1997, p.2).

Fedecámaras prepara "Proyecto País"

El 28 de agosto de 1997, se conoció que el sector privado nacional representado en Fedecámaras quería participar más activamente en la transformación de Venezuela y la constitución de un plataforma de progreso y por eso estaba preparando un programa de gobierno denominado "Proyecto País", que sometería a la consideración de la opinión pública nacional y de cada candidato presidencial. En lo inmediato, el organismo se proponía trabajar en la capacitación, factor que consideran ayudará al trabajador a obtener mejores ingresos que el aumento compulsivo propuesto por la CTV en la Tripartita. Francisco Natera recalcó a la prensa la decisión del empresariado de contribuir a que los trabajadores que laboran en las empresas privadas logren mejoras substanciales que garanticen su bienestar y por su puesto, su más alta productividad. Aclaró que "lo anterior no quiere decir que solo con un salario más alto se pueda lograr eses objetivo", aunque admitió que ayuda. (EN, 28-8-1997, p.E-10).

Un billón de bolívares costará contrato petrolero

El 28 de agosto de 1997, se hacía referencia al costo del contrato colectivo petrolero, cuyas 140 cláusulas económicas y sociales y tendrán una vigencia de 2 años, rondando el billón de bolívares. La convención laboral cubre a 45.000 trabajadores de Lagoven, Corpoven y Maraven, operadoras de Petróleos de Venezuela y de las empresas contratistas que prestan servicios a la industria. Carlos Saínz Muñoz, asesor de Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, señaló que por primera vez la industria petrolera toma como referencia los salarios de otras corporaciones petroleras internacionales. (EN, 28-8-1997, p.E-10).

Asimismo, Saínz Muñoz indicó que "este contrato es el más trascendental y complejo en los 50 años de historia de la contratación colectiva petrolera en el país porque se da en el marco de tres procesos muy importantes: la apertura petrolera, la transformación interna de PDVSA y la nueva Ley del Trabajo". (EN, 28-8-1997, p.E-10).

INSTALADA TRIPARTITA AGRÍCOLA

En un nuevo intento para lograr consenso entre los agricultores y la industria, el jueves 4 de septiembre de 1997, fue reinstalada la comisión tripartita del sector, en el despacho del titular de Agricultura y Cría, Raúl Alegrett, con el objeto de formular reformulaciones por la vía del consenso que eviten futuras protestas de los productores. Según las informaciones de prensa del 7 de septiembre de 1997, la instancia agrupa a las asociaciones del sector y a representantes de la Agricultura e Industria y Comercio. Alegrett señaló: "Veo con optimismo este esfuerzo tripartito. Porque su trabajo concertado no solo facilitará mayor producción de agroalimentos, sino que generará reactivación de empleos en el campo y en las ciudades donde estén las plantas procesadoras". (EN, 7-9-1997, p.E-9).

SECTOR UNIVERSITARIO

Paro universitario a la vuelta de la esquina

El Vice Rector Administrativo de la Universidad Central de Venezuela, Julio Santos Corredor, explicó en entrevista a el diario El Globo, que mientras el Ministro de Educación continuara con la política de no gestionar correctamente los recursos para las universidades "el paro siempre estará a la vuelta de la esquina". No obstante, indicó que los paros no son la vía más sana para exigirle al Estado que cumpla los compromisos contraídos con las universidades. Santos Corredor aseguró que las Universidades no reciben los recursos oportunamente para cancelar las deudas pendientes con los trabajadores. A raíz del conflicto universitario, se aprobaron 477 millardos de bolívares, de los cuales solo se han tramitado por el Congreso 322 millardos, es decir, existe una deuda de 145 millardos con todas las casas de estudios dependientes del Estado. A esta deuda hay que sumarle 100 millardos de bolívares por concepto de aumentos generales de salario, por lo que el déficit quedaría en 245 millardos. El Ministerio de Educación solo le ha solicitado al Congreso 7 millardos de bolívares en créditos adicionales, para pagarle a las universidades. (EG, 15-9-1997, p.12).

REDUCCIÓN DE FUNCIONARIOS POR REFORMA DEL ESTADO

Balance de las desincorporaciones en la APN

El Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, advirtió durante un encuentro celebrado con representantes de Fedecámaras que el objetivo de la Reforma de la

Administración Pública Nacional no es desincorporar a la gente, sino lograr que las actividades de dicha Administración sean realmente eficientes. "El desincorporar personal es una acción que debemos tomar como una consecuencia de la reestructuración y no como objetivo de la misma, pues al hacerlo que generaríamos es un caos político y social". Hasta el momento, en 1996 fueron desincorporados más de 17 mil empleados, en 1997 se espera alrededor de 19.000 y en 1998 14.000, cifras que no incluyen los correspondientes a los entes descentralizados. De acuerdo a las estimaciones, el costo por la desincorporación sencilla para este año se calcula en 135.000 millones de bolívares, monto que perfectamente puede asumir el Fisco Nacional. (EG, 16-9-1997, p.Economía-10).

Sindicatos obstaculizan reducción de nómina en el sector público

El Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, presentó al Directorio Ejecutivo de Fedecámaras el proyecto de ejecución de la reforma institucional del Ejecutivo, que incluye la disminución de la nómina pública nacional, calculada en 1,3 millones de personas. Petkoff pidió apoyo a los empresarios y dijo que el principal obstáculo para la desincorporación de empleados públicos eran los sindicatos. (EN, 16-9-1997, p.E-1 y EU, 16-9-1997, p.2-1).

Luis Supelano, coordinador del proceso, señaló que "el objetivo del gobierno es reducir 50 mil puestos, sin embargo, debido a las trabas que existen, solo se podrían eliminar de30 a 35 mil cargos. Para eso hay 134 millardos de bolívares". Por su parte, los empresarios consideran pequeño la magnitud de la desincorporación prevista. Prefieren que se llegue a una reducción del 50% de la Nómina gubernamental en la administración pública. (EN, 16-9-1997, p.E-1 y EU, 16-9-1997, p.2-1).

SINDICALISMO EN EL SECTOR PETROLERO

Corrupción sindical en petroleras de Monagas

El Fiscal General de la República, Iván Darío Badell, recibió la denuncia por parte de Alfredo Ramos, presidente de la Comisión de Asuntos Vecinales del Congreso de la República, que señala "a dos sindicalistas de Fedepetrol que están utilizando a los empleos de la industria petrolera para hacer un gran negocio en beneficio personal y dejar a los trabajadores de la zona sin empleo". Ramos explicó que "no es posible que dos obreros ahora sean dueños de las clínicas, varios vehículos y más de once camiones, los cuales son ofrecidos por ellos mismos para que los contratistas, transnacionales y la industria petrolera se sientan obligados a utilizar estos servicios". Agregó que por otro lado, "tienen en la miseria a los trabajadores de las poblaciones de Uritupano y El Tejero, razón esta que está engendrando un conflicto en la zona, cuyas consecuencias pudieran afectar, inclusive la industria petrolera". (EG, 16-9-1997, p.12).

SEGURIDAD SOCIAL

No habrá paz social sin buenos salarios

El asesor económico de la CTV, Fernando Barrientos, señaló en la prensa del 16 de septiembre de 1997, que para conseguir una verdadera seguridad social, se requiere que la fuerza laboral del país devengue buenos salarios. Recompuesto el salario, la lucha se centra ahora en lograr aumentos salariales substanciales para el trabajador venezolano. (EG, 16-9-1997, p.9).

Convocada marcha de protesta

El 16 de septiembre de 1997, Aristóbulo Istúriz, por el PPT, convocó a una marcha de protesta en defensa de la seguridad social de los trabajadores, pautada para el 26 de septiembre de 1997, motivada por el hecho de que la Tripartita no ha cumplido con los trabajadores, le arrebató sus derechos y no le ha dado, ni el ajuste salarial, ni un plan de empleo, ni un sistema de seguridad social integral. (EG, 16-9-1997, p.4).

El 26 de septiembre de 1997, se realizó la manifestación prevista. Más de 3.000 manifestantes, quienes bloquearon las Avenidas Urdaneta y Universidad, protestaron por la negativa gubernamental de aumentar el monto de las pensiones a 75 mil bolívares. No hubo violencia. (EN, 26-9-1997, p.D-6).

LEY SALARIAL Y LA TRIPARTITA

Ley de aumentos salariales antes del 15 de noviembre

Para el laboralista Carlos Saínz Muñoz, ante los resultados del informe del Ministerio del Trabajo que revelaron que más del 40% de las 22 mil empresas encuestadas no ha hecho incrementos salariales, el Congreso debía resolver definitivamente el problema del salario aprobando, antes del 15 de noviembre, una ley de aumentos salariales. El Ejecutivo puede concretar aumentos, entre otras vías, decretando un aumento general de sueldos y salarios, o estableciendo escalas de manera similar a la propuesta de la CTV, del 50% para quienes ganen hasta 120 mil bolívares, 40% para quienes ganen entre 120 y 200 mil, y 30% para quienes ganen más de 200 mil bolívares mensuales. Advirtió que "el que más puede se cobija tras el que menos puede, como la pequeña y mediana industria y la agricultura". De allí que le parezca injusto que la pequeña empresa pague el mismo salario mínimo que la grande. (EG, 16-9-1997, p.6).

Causa R instó al Congreso aprobar ley salarial

Lucas Matheus, Secretario General de la Causa R advirtió en la prensa el 16 de septiembre de 1997, que el Proyecto de Ley de Sueldos y Salario Mínimo que fue introducido en la Comisión Delegada del Congreso debe discutirse con la celeridad que corresponde, "sobre todo en estos momentos cuando los trabajadores están sufriendo los rigores de la crisis". (EG, 16-9-1997, p.4).

Según Datanalisis "la inflación se comió a la Tripartita"

Corina Rodríguez, periodista del diario El Universal, publicó un reportaje en el cual se presenta un interesante cuadro sobre el aumento del ingreso real tras el aumento salarial, según el estrato social de pertenencia: (EU, 25-9-1997, p.2-1).

La Inflación se Comió la Tripartita (EU, 25-9-1997, p.2-1).

Estrato	% de la	Impacto de la Tripartita*		Incremento	Incremento	
social	población	Abril	Sept.	monetario	real.**	
A-B	3,5	2.122.408	2.418.318	14%	2,65	
С	20,4	422.252	486,323	15%	3,65	
D	38,6	146.328	174.895	20%	8,65	
E	37,5	78.660	86.383	9,82%	-1,53	
Prom. N	ac.	234.040	269.734	15,25%	3,9	

^(*) Ingreso Familiar Mensual en Bolívares (1,77 salarios por familia)

Fuente: Omnibus Datanalisis; cálculos propios.

FETRACALZADO

El 4 de octubre, en un remitido al Presidente de la República, publicado en la prensa, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Calzado (Fetracalzado) y sus Sindicatos filiales, ante el peligro inminente del cierre total de un grupo importante de empresas fabricantes del calzado, a consecuencia de una deformada 'libre importación', dejaron claro que Fetracalzado no está en contra de las importaciones, "solo exigimos se hagan dentro del marco legal vigente y que éstas no atenten contra el empleo nacional, siempre y cuando el producto importado guarde las especificaciones técnicas imperantes en el mercado nacional. Fetracalzado exige al Gobierno Nacional que tome las medidas necesarias para evitar la comisión de los delitos e ilícitos que hemos señalado y así resguardar los intereses de la República". (EU, 4-10-1997, p.1-20).

LEY MARCO DE SEGURIDAD SOCIAL

Afiliación obligatoria al Seguro Social

La Cámara de Diputados logró aprobar 9 de los 72 artículos que tiene la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral. Además acordaron que será un servicio público de afiliación obligatoria para cada trabajador y será de carácter contributivo. El sistema podrá ser de tipo público, privado o una combinación de los dos. En total, los artículos aprobados fueron del 2 al 10. (EU, 16-10-1997, p.2-4).

^(**) Incremento monetario menos inflación.

Se cotizará 22,5% por salud y pensiones

Alrededor del proyecto de Ley de Seguridad Social Integral los números empezaban a tener a finales de octubre una forma más definida. Por concepto de pensiones y salud, el peso de la cotización se distribuirá en 25% del total de la contribución por el trabajador, mientras que el 75% restante le corresponderá pagarlo a los patronos. Para el Fondo de Pensiones se estima 2% del ingreso del trabajador, mientras que el Fondo Individual de Pensiones se ubica en 10%. A la lista se incorpora el Fondo Complementario de Invalidez y los gastos operativos de las Administradoras de Fondos de Pensiones, instrumentos a los que se aporta 4%. El esquema queda completado por el Fondo Solidario de Salud, el cual ingresará 6,5% del ingreso del asalariado. La sumatoria de todos los instrumentos llega a 22,5%, resultado en el que el trabajador aporta 25% y el patrono 75%. (EU, 29-10-1997, p.2-1).

PASIVOS LABORALES

Pasivos laborales de 1998 se cubrirán con aumento de gasolina

Para cubrir los pasivos laborales de 1998, que se calculan en 1,3 billones de bolívares, el Gobierno tenía previsto, según informaciones de prensa del 17 de octubre de 1997, emplear los recursos que se habían obtenido por el ajuste en el precio de la gasolina, estimados en 180 millardos de bolívares y por la declaración sustitutiva de Petróleos de Venezuela, calculado en 1 billón de bolívares, lo que da un total de 1,1 billones de bolívares. Del pasivo de 1,3 billones de bolívares, 800 millardos de bolívares corresponden a intereses de prestaciones sociales, 300 millardos de bolívares a pago de prestaciones sociales corrientes y 200 millardos a los empleados que se retiren de la administración pública. La deuda de 1,3 billones de bolívares, sumada a los 900 millardos de bolívares necesarios para los gastos de funcionamiento y 1 millardo de bolívares para cancelar un bono especial a los trabajadores, equivalente a un mes de salario, generan un déficit de 2,3 billones de bolívares en el Presupuesto de 1998, cuyo monto total asciende a 11,2 billones de bolívares. (EN, 17-10-1997, p.E-9).

Deuda laboral se pagará en bolívares

En declaraciones a la prensa, aparecidas el 21 de octubre de 1997, el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, señaló que hasta ese momento, el plan de refinanciamiento de los pasivos laborales del sector público podía realizarse mayoritariamente mediante bonos en el mercado interno de colocación progresiva, para ir atendiendo los compromisos que, a 5 años de su pago, se acordaron en la Tripartita. Uno de los puntos que falta por concluir es el de la remuneración de los bonos que financiarán la deuda laboral. Sin embargo, Matos descartó que los bonos vayan a estar indexados o que tengan otra garantía (como petróleo u oro) que el propio riesgo soberano; "se dará una remuneración adecuada pero no está planteada la indexación". Indicó también que el tema del refinanciamiento de los pasivos

laborales había sufrido un retraso debido a la controversia del canje de los bonos Brady por bonos globales. (EU, 21-10-1997, p.2-1).

DISCUSIONES EN MATERIA SALARIAL

Fedecámaras asegura aumento salarial

Francisco Natera, presidente de Fedecámaras, aseguró durante una rueda de prensa realizada el 11 de noviembre de 1997, que en enero de 1998 se reunirían las comisiones técnicas de trabajo para determinar lo que sería el nuevo salario mínimo, aunque no anunció la fecha en que se llevaría a cabo tal decisión. Dejó en claro que se debía estudiarse detenidamente el monto en el que se ubicaría el salario mínimo, con el fin de no afectar el desarrollo económico de las empresas privadas. Agregó que no se puede elevar el salario a un nivel que afecte la inflación, porque al final el más afectado será el mismo trabajador. "Se debe buscar una posición de equilibrio para no crear mayor desempleo del que hay". (EG, 12-11-1997, p.Economía-3 y EN, 12-11-1997, p.E-2).

Gobierno propone salario mínimo por sectores

Según informaciones dadas a la prensa por la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, en fecha 20 de noviembre de 1997, existen nuevos parámetros para definir un salario mínimo que estaría diferenciado por sector. Dichos sectores son el de la manufactura, el comercio, la industria y las finanzas, sobre los cuales el Ministerio del Trabajo tiene una base técnica de información salarial. Por ejemplo, los trabajadores del comercio devengan un salario menor que los de la industria. En la definición de un nuevo salario por sector podría comenzar a cerrarse la brecha entre los empleados de uno u otro ramo. Sin embargo, la planteamiento gubernamental hay resistencias. (EG, 20-11-1997, p.2).

Consecomercio propone adelantar discusiones salariales

Existen divergencias entre el sector comercio y el industrial en cuanto al inicio de las conversaciones para fijar el salario mínimo que debe regir el año 1998 para los trabajadores. El 25 de noviembre de 1997, el presidente de Consecomercio, Antonio Fernández manifestó en declaraciones a la prensa su complacencia en que se diera inicio a las conversaciones sobre el nuevo incremento salarial de los trabajadores del país. Señaló que si se adelantan las conversaciones, se tendría una propuesta concreta y firme para que el Presidente de la República, Rafael Caldera, pueda tomar la decisión final y a más tardar en febrero de 1998, entre en vigencia el nuevo salario. Por su parte, el presidente de Conindustria, Luis Henrique Ball señaló que el sector empresarial se acogerá a lo que establece la Ley Orgánica del Trabajo. En este sentido, dijo que la Tripartita debe reunirse en el mes de enero para hacer sugerencias al nuevo ingreso mínimo que deberán percibir los empleados a partir del año 1998. (EG, 25-11-1997, p.Economía-2).

Fedecámaras y Consecomercio de acuerdo en analizar salario mínimo

Los presidentes de Fedecámaras, Francisco Natera y de Consecomercio, Antonio Fernández, manifestaron que están de acuerdo en conformar este mismo año 1997, comisiones técnicas de trabajo que estudien las posibles ofertas que el sector empresarial presentará en enero de 1998 al Gobierno, sobre el aumento del salario mínimo. Natera señaló que "estos equipos técnicos revisarán algunos aspectos fundamentales en materia salarial previamente para que en enero, cuando se realice la reunión formal de la Comisión Tripartita, se cuente con los datos técnicos necesarios para comenzar a buscar el nivel más apropiado del nuevo salario mínimo para los trabajadores venezolanos". La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea aclaró que esto no significa que la Comisión Tripartita vaya a definir cifras en los próximos días de cuánto será el nuevo salario mínimo nacional, pues reconoce que la LOT establece que las conversaciones deben iniciarse en el mes de enero de 1998. (EN, 27-11-1997, p.E-11 y EG, 27-11-1997, p.Economía-6).

SECTOR PETROLERO

Contradictorias versiones sobre paro petrolero

El paro petrolero convocado por Fedepetrol para el 13 de noviembre de 1997, fue acatado por 90% de los trabajadores, desde las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m. Explicó el jefe de ese sindicato y actual presidente encargado de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Carlos Ortega, que fueron más de 80 mil trabajadores "los que se quedaron en sus casas" y aseguró que "no hubo ningún tipo de alteración del orden público". Fedepetrol acusó a los negociadores de Petróleos de Venezuela de aplicar tácticas dilatorias en las discusiones sobre un nuevo convenio colectivo que ampara a unos 50 mil trabajadores. Entre otros beneficios, Fedepetrol solicita que el sueldo promedio de la industria sea elevado hasta 300 mil bolívares mensuales, de los actuales 125 mil bolívares. Asimismo, exigen facilidades para comprar viviendas y que se amplíen las mejoras educativas. Ortega desestimó el plan de contingencia de PDVSA, al señalar "que no les ha dado los mismos resultados que en otras oportunidades pues la contingencia se apoya en el personal de confianza, el cual también está descontento por la intención de la industria de eliminar su sistema de prestaciones sociales". Por su parte, Fernando Sánchez, Vice Presidente de Recursos Humanos de PDVSA y José Toro Hardy, director del citado holding petrolero, señalaron que el paro realizado no afectó las operaciones de producción, refinación y exportación petrolera, así como la totalidad del mercado interno y que solo hubo 40% de ausentismo. Toro Hardy señaló que el mayor ausentismo (70%) se presentó en el oriente del país, porque las contratistas de transporte también paralizaron sus actividades y la gente no pudo movilizarse. En la Costa Oriental del Lago, el paro fue parcial, sin embargo, según estimaciones de la propia industria, provocó pérdidas por alrededor de los 100 millones de dólares. Por su parte, la Ministra del Trabajo sugirió que el paro era ilegal: ..."simplemente

reflejo el hecho objetivo que en el Ministerio no han tramitado ningún pliego conflictivo". (EU, 14-11-1997, p.1-2 y EN, 14-11-1997, p.E-12 y p.D-3).

Federaciones petroleras introdujeron pliego conflictivo

El presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega, introdujo el 17 de noviembre de 1997, un pliego conflictivo en la sede del Ministerio del Trabajo, por lo que comenzaron a correr las 120 horas que establece la ley para tener derecho a arreciar las acciones sindicales. Precisó que la industria debería presentar un interlocutor válido, ya que el problema del coordinador de Recursos Humanos de Petróleos de Venezuela (PDVSA), Fernando Sánchez, es el desconocimiento de los aspectos legales que giran en torno de una contratación colectiva, ya que la mayoría del personal de este departamento bajo su dirección, son ingenieros. "No es que estemos vetando a estas personas, pero no tienen los conocimientos suficientes sobre la materia, es decir, una convención colectiva o la Ley Orgánica del Trabajo". Ortega señaló que el sector sindical está consciente de los trastornos que el conflicto causa a la economía y la industria, tanto a nivel nacional como internacional, pero que Petróleos de Venezuela y el Gobierno nacional deben entender que la situación actual de los trabajadores petroleros es muy crítica y es por ello que debe llegarse a un acuerdo definitivo. (EG, 18-11-1997, p.Economía-12 y EU, 18-11-1997, p.2-4).

Fedepetrol ratifica huelga general

El 19 de noviembre de 1997, el Presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega, ratificó en Miraflores que si Petróleos de Venezuela no mejora su oferta económica contractual, irremediablemente los trabajadores comenzarán una huelga general. El Ministerio del Trabajo inició su papel mediador y el día anterior, el 18 de noviembre de 1997, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, expresaba su confianza en que las partes en conflicto pudiesen llegar a un acuerdo económico contractual. Ortega considera que el optimismo de la Ministra del Trabajo para mediar el conflicto entre los trabajadores y PDVSA choca con la actitud de la industria que no contraoferta un céntimo para mejorar las condiciones contractuales. Cree que a la interrogante sobre cuánto cuesta un paro al país debe enfrentarse la pregunta cuánto cuesta para la paz laboral y social las políticas de austeridad salarial impuestas por el FMI. (EG, 19-11-1997, p.2).

Juicio a Fedepetrol

El miércoles 19 de noviembre de 1997, acudieron los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Petrolera (Sintraip) al despacho del Fiscal General de la República, Iván Darío Badell, con el fin de que se de cumplimiento al amparo que faculta a esta organización sindical a participar en las discusiones de la Contratación Colectiva y se enjuicie a quienes han desacatado la medida. Alexis Rosas, presidente de la Comisión de Medios del Congreso, señaló que "tanto Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, federaciones que son minoría representativa de los trabajadores están discutiendo con la industria petrolera sin

permitir que el sindicato participe, luego de que un recurso de amparo ordenó la entrada del sindicato nacional". (EU, 20-11-1997, p.2-4).

Obreros petroleros ganarán Bs. 9.500 por día

Luego de una semana de intensivas reuniones entre las federaciones sindicales y las operadoras de Petróleos de Venezuela, se llegó a un acuerdo final. El Vice Presidente de Recursos Humanos de PDVSA, Fernando Sánchez, informó que el costo del contrato colectivo petrolero ronda el billón de bolívares para los dos años de vigencia. El proyecto original de convención colectiva presentado por los sindicatos representaba un costo cercano a los tres billones de bolívares. Los trabajadores lograron un incremento salarial promedio de 5.000 bolívares diarios adicionales a los 4.500 bolívares que ganaban en promedio con el contrato anterior. El nuevo contrato colectivo ampara a 55.000 trabajadores de Maraven, Lagoven y Corpoven y sus empresas privadas contratistas. El proceso de negociación del contrato laboral que se había iniciado el 22 de septiembre de 1997, se hizo presente un nuevo elemento con la introducción del proyecto de convención colectiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Petrolera (Sintraip). Desde la nacionalización petrolera, Fedepetrol y Fetrahidrocarburos habían sido los únicos negociadores laborales. (EN, 25-11-1997, p.E-1).

MOVIMIENTO SINDICAL Y CONFLICTOS LABORALES

400 mil campesinos se desafiliaron de la CTV

La directiva en pleno de la Federación Campesina de Venezuela, la cual agrupa a unos 400 mil afiliados en escala nacional, y unos 5.000 afiliados, anunció el 11 de noviembre de 1997, en el Congreso Nacional, su desvinculación de la CTV. El portavoz del anuncio fue el presidente de la Federación Campesina, el diputado Adelso Parra, quien indicó en la prensa, que la desvinculación era la primera que se producía de esta naturaleza en los 50 años de fundada, y se motivaba en la excesiva partidización de la cúpula cetevista, en especial Acción Democrática, y la necesidad de desarrollar en lo sucesivo una política autónoma desvinculada del referido organismo sindical. Además, señaló que "este pronunciamiento guarda relación directa con la necesidad de reclamar ante los ojos del país, una autonomía que hasta el momento ha brillado por su ausencia en el seno de la Confederación de Trabajadores de Venezuela". Los campesinos rechazaron también la gestión del presidente de la CTV, Federico Ramírez León, en materia de reforma laboral. (EG, 12-11-1997, p.8; EN, 12-11-1997, p.D-2 y EU, 12-11-1997, p.1-22).

Cadena de huelgas amenazan con paralizar al país

El país se prepara para enfrentar una semana llena de paralizaciones laborales: Carlos Ortega, presidente encargado de la CTV y presidente de Fedepetrol anunció para este lunes la introducción de un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo. A partir de ese momento comenzarán a regir las 120 horas reglamentarias para que las partes lleguen a un acuerdo, de lo contrario, se someten a un arbitraje. Al igual que a mediados de octubre de 1997, la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos nuevamente amenaza con una paralización en todo el país, toda vez que el Ejecutivo no ha cumplido con las obligaciones que adquirió en el último contrato suscrito entre las partes. Los empleados municipales tienen su propio conflicto, por lo que no es de extrañar que los trabajadores de las alcaldías del área metropolitana de Caracas atiendan el llamado de Fedeunep y se sumen al paro nacional. Por su parte, como ya es costumbre al menos dos veces al año, los trabajadores tribunalicios están otra vez de paro. En esta oportunidad la paralización se debe a la demora en la aplicación del contrato suscrito hace tres meses entre el Consejo de la Judicatura y los tres sindicatos que agrupan a los 9.000 empleados judiciales. (EN, 17-11-1997, p.E-11).

Paro de transportistas

El miércoles 27 de noviembre de 1997, la Federación Venezolana de Empresas Transportistas de Hidrocarburos (Fevetraph) decidió paralizar indefinidamente sus actividades hasta que el Ejecutivo Nacional dé al sector un soporte jurídico para ocupar un espacio dentro de la red de mercadeo nacional de los combustibles. Gilberto Tovar y José Ignacio Socorro, presidente y asesor jurídico de Fevetraph, respectivamente, manifestaron a la prensa que el paro equivale a una crisis energética por su efectos sobre la comunidad y la economía nacional, porque el sector transporta 48 millones de litros diarios de combustible (30 millones de gasolina y 18 millones de diesel), es decir, el 90% del consumo del país. En Venezuela, el transporte de derivados de hidrocarburos se hace totalmente por carretera a través de 1.640 gandolas (1.500 las operan las empresas privadas afiliadas a Fevetraph y 140 Petróleos de Venezuela). Desde el mes de agosto de 1997, la Federación insiste ante el Ministerio de Energía y Minas sobre la necesidad de darle al gremio el lugar que le corresponde dentro de la cadena de distribución y comercialización de combustibles, a la luz de la apertura temprana del mercado interno con el decreto 438 del Ministerio de Energía y Minas. En este sentido Tovar señaló: "nos sentimos burlados porque el 16 de noviembre salió publicado en Gaceta el decreto en cuyo texto no está incluido nuestro sector y lo mismo ocurre con la Ley de Mercado Interno". (EN, 27-11-1997, p.E-7).

EN CONFLICTO TRABAJADORES MUNICIPALES

Paro nacional en respaldo a alcaldías

El 14 de noviembre de 1997, se conoció por información suministrada por el presidente (e) de la Asociación de Alcaldes (Anave), Rafael Garrido, que la Administración Pública se paralizaría a todos los niveles el 19 de noviembre como medida de presión para que el Ejecutivo Central responda por los 73 millardos que requieren las alcaldías para cancelar los compromisos con sus trabajadores. Tal decisión fue tomada el día anterior en una reunión del secretariado de Fedeunep, en

la que participó la CTV y el gremio que agrupa a los jefes locales. Los portavoces de las centrales sindicales, autorizados por las respectivas cúpulas, le dieron respaldo a los empleados municipales, aunque desaprobaron la "toma de Caracas", que planeaban ejecutar los alcaldes en la misma fecha. (EU, 14-11-1997, p.1-28).

Alcaldes son responsables de crisis municipal

Efectivamente, el día miércoles 19 de noviembre de 1997, los empleados municipales levantaron una protesta desde las ocho de la mañana, congregándose en la sede del Ministerio de Hacienda. Una vez más, reclamaron al Ejecutivo la dotación de recursos para cancelar los bonos atrasados del decreto 1.786. El rasgo característico de esta protesta fue la confusión sobre los montos que se adeudan a los empleados de las 330 alcaldías del país, ya que representantes de Fedeunep, de los sindicatos municipales y hasta del propio Congreso de la República ofrecían a los periodistas versiones diferentes sobre cuánto se adeuda. Moraima Padrón, directora de la Ocepre, señaló que el Ejecutivo ha cumplido por encima de lo que prometió a los gobiernos municipales. La deuda, según cálculos oficiales es de 108 millardos de bolívares y con lo que se ha distribuido y lo que se va a asignar se cancelaría más de un 80%. El resto es responsabilidad de los Alcaldes. (EG, 20-11-1997, p.11 y EN, 20-11-1997, p.D-1).

Antonio Ledezma, Alcalde del Municipio Libertador y Presidente del Consejo Metropolitano de Alcaldes, advirtió el 20 de noviembre de 1997, que el bono salarial que reclaman los trabajadores municipales fue decretado "de forma unilateral" por el Ejecutivo Nacional "y por tanto está obligado a proveernos de los recursos para pagar estos compromisos". (EN, 21-11-1997, p.D-2).

Acuerdo resuelve conflicto municipal

El conflicto de los trabajadores municipales se dio por terminado el 20 de noviembre de 1997, gracias a que el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, ofreció 36 millones de bolívares más para el pago del bono compensatorio que se les adeuda. Ese día, una centena de empleados municipales, afiliados al Bloque Unitario Metropolitano, se apostó en la Plaza Carabobo una vez más, pero no les fue necesario causar caos de tráfico, pues antes de las nueve de la mañana se les recibió en el antiguo edificio Banco La Guaira. Hora y media más tarde, los líderes sindicales volvían con aparentemente buenas noticias. Según informó Ramón Cubillán, secretario general de Sumep, Matos tomó tres decisiones: 1) agilizó la entrega de 22 millardos que ya fueron aprobados en crédito adicional por el Congreso; 2) ordenó un traslado interno de las partidas de Hacienda por 10 millardos; 3) se comprometió a gestionar 26 millardos mediante crédito adicional, que ya estarían hablados con las diferentes fracciones políticas representadas en el Congreso. En suma, los sindicalistas consiguieron la rápida entrega de 22 millardos y obtuvieron 36 millardos adicionales, con lo que guedaron satisfechos. (EU, 21-11-1997, p.1-26).

Asociación de alcaldes ratifica hora cero

En una reunión celebrada el 25 de noviembre de 1997, en la Sala 4 de Parque Central, la Asociación de Alcaldes de Venezuela ratificó la "Hora Cero" con el objeto de dar un ultimatum al Gobierno Nacional a fin de que busque la solución al problema del pago de los bonos presidenciales que les adeuda a los trabajadores municipales. Se pudo conocer que existe una verdadera confusión entre los montos prometidos por el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, durante la última reunión celebrada con representantes de la Federación de Empleados Públicos - Fedeunep- y las cantidades que la Oficina Central de Presupuesto, Ocepre, calculó y destinó, de manera definitiva, para que las alcaldías del país cancelen parte de la deuda del bono presidencial cuestionado. (EG, 26-11-1997, p.14).

CONFLICTOS EN LA SIDERÚRGICA

Paro de trabajadores en Sidor

Seis mil trabajadores de la Nómina C de la CVG-Siderúrgica del Orinoco (Sidor) paralizaron el 18 de noviembre de 1997 sus labores en la acería de 7 a 10 de la mañana. El Presidente del Sindicato Unido de Trabajadores de la Industria Siderúrgica (Sutis), Ramón Machuca señaló que en este acto de reivindicación de los trabajadores siderúrgicos, estos estuvieron acompañados de la representación sindical de Alcasa, Bauxilum, Fesilven, Sutralum y Sutis. Explicó que la razón de estos paros es la de hacer un llamado a AD, Copei, Convergencia y el MAS para que muestren mayor interés en la propuestas presentadas por la dirigencia sindical que solo tienen por objeto mejorar el contrato de compra-venta de Sidor en lo que respecta a mejorar los beneficios de los trabajadores de la acería estatal. (EG, 19-11-1997, p.Economía-5).

Toma de puentes fue un abuso de Sutiss

Para el coordinador de la Asamblea Legislativa del Estado Bolívar en Caroní, Luis Ramón Salazar, la toma de los puentes de Ciudad Guayana por parte de un grupo de choferes con sus respectivas unidades autobuseras "y un minúsculo grupo de trabajadores sidoristas", fue un abuso por parte del sindicato Sutiss. Manifestó que con autobuses, cualquiera paraliza las actividades de la región. Agregó que con este paro La Causa R pretende "resucitar" a un grupo de líderes que se han mantenido al margen de la realidad de Guayana. (CC, 21-11-1997, p.A-3).

Andrés Velásquez responde a empresarios

El dirigente nacional de La Causa R, Andrés Velásquez se mostró sumamente sorprendido ante las declaraciones emitidas por los empresarios Omar Martínez y Luis Millán, presidente de la Asociación de Industriales de Metalurgia y Minería (AIMM) y presidente del Grupo Metalúrgico de Guayana, respectivamente, quienes solicitaron al gobernador del Estado Bolívar, Jorge Carvajal, protección ante las acciones de paro que el Sindicato Unico de Trabajadores Siderúrgicos y Similares

(Sutiss) y el ex gobernador, encabezaron el miércoles 19 de noviembre de 1997 en Guayana, en protesta por la aprobación del contrato de compra-venta de la Siderúrgica del Orinoco. Resulta sorprendente para Velásquez que los mencionados empresarios condenen el paro de este miércoles, el cual fue absolutamente cívico y les recordó a Martínez y a Millán, que hace escasos años el mismo movimiento empresarial guayanés paralizó la ciudad, y todas sus actividades productivas, para exigir al Congreso Nacional, la aprobación de las leyes de crédito público para capitalizar las empresas que hoy son producto de subasta. (CC, 21-11-1997, p.A-3).

TRABAJADORES TRIBUNALICIOS EN HUELGA

Judicatura invoca emergencia para detener huelga indefinida

El 13 de noviembre de 1997 se conoció que las autoridades del Consejo de la Judicatura invocarían la situación de emergencia que ha generado la paralización de las actividades tribunalicias en todo el país, para obtener los recursos que le permitirían cubrir las deudas contraídas con los trabajadores y el costos de la convención colectiva suscrita hace tres meses. El día anterior, el 12 de noviembre de 1997, un grupo de trabajadores marchó desde el Palacio de Justicia, ubicado en Cruz Verde, hasta la sede de la Oficina Central de Presupuesto, en Parque Carabobo. La magistrada Trina Caldera, informó que luego de reajustar las partidas del presupuesto ordinario asignado al Consejo de la Judicatura, la próxima semana se cancelaría parte de lo adeudado a los empleados al servicio del Poder Judicial. (EN, 13-11-1997, p.D-5). Ese mismo día, representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios informaron que el paro iniciado, en demanda de la cancelación de deudas contraídas en el contrato colectivo firmado en marzo, se extendería de forma indefinida en vista de que no se vislumbra una pronta solución al problema. (EU, 14-11-1997, p.1-28).

Tribunalicios coordinan acciones de protesta

Las organizaciones sindicales que agrupan a los trabajadores tribunalicios realizan esfuerzos para unificar criterios acerca de las acciones a seguir ante el incumplimiento, por parte del Consejo de la Judicatura, en pago de varios de sus compromisos laborales. El viernes 14 de noviembre de 1997, decidieron que el lunes 17 consultarían a los trabajadores el inicio de una huelga indefinida, hasta tanto el Congreso Nacional no de conformidad al crédito adicional que introducirá la Judicatura ese mismo día en el Parlamento, a pesar de que ya existe un paro indefinido. (EU, 15-11-1997, p.1-29).

Tribunalicios se declararon en huelga indefinida

El lunes 17 de noviembre los 9.000 trabajadores del Poder Judicial se declararon en huelga indefinida tras realizar una Asamblea en la cual acordaron que hasta tanto no sean aprobados los 5 millardos necesarios para cancelar las acreencias no se integrarán a sus labores. Anunciaron que sólo tramitarían aquellos casos urgentes

como son los amparos, habeas corpus y pronunciamientos en los expedientes con detenidos, pero que la instrucción de los expedientes queda paralizada. Rodolfo Ascanio, presidente de Ontrat, explicó que tienen 3 objetivos: 1) La aprobación del crédito adicional que va a solicitar el Consejo de la Judicatura, por el Congreso; 2) La cancelación por parte del Consejo de la Judicatura de los pagos ofrecidos como es la prima de mérito correspondiente a cuatro meses, el bono vacacional y la prima de profesionalización; 3) La aprobación de la tabla con el salario mínimo nacional que es de 75 mil bolívares. (EG, 18-11-1997, p.6).

Tribunalicios marcharon hasta Miraflores

A las diez de la mañana del miércoles 19 de noviembre de 1997, los trabajadores tribunalicios se congregaron en la esquina de Pajaritos, sede del Edificio José María Vargas, a fin de llevar a cabo una marcha hacia Miraflores con la finalidad de exigir que los escucharan en el Consejo de Ministros, para demandar que se aprobara el crédito adicional de cinco millardos indispensable para la cancelación de los pagos. La situación era más tensa por cuanto los trabajadores no contaban con el permiso reglamentario para la realización de la marcha. Después de que Rodolfo Ascanio, presidente de Suontrat, sindicato que agrupa a cerca de 9 mil 500 trabajadores del Poder Judicial, conversara con las autoridades policiales, les fue permitido tener acceso a Miraflores. Allí Ascanio entregó al Secretario de Relaciones Presidenciales, Enrique Alvarado, un documento en donde se precisaban las demandas de los trabajadores judiciales. (EG, 20-11-1997, p.14 y EN, 20-11-1997, p.D-1).

LEY MARCO DE SEGURIDAD SOCIAL

Modificaciones a la Ley Marco contradicen a la Tripartita

El 12 de noviembre de 1997, el asesor técnico del sector sindical (Codesa y CTV), Fernando Barrientos, al igual que el presidente de Fedecámaras, Francisco Natera y el de Conindustria, Luis Henrique Ball, coincidieron en señalar que las modificaciones que estaba haciendo en Congreso Nacional al Proyecto de Ley Orgánica de Seguridad Social, preparado por la Comisión Tripartita, ponía en peligro el surgimiento de un eficiente sistema de atención a la salud, pensiones, paro forzoso y demás prestaciones previstas. Entre las principales modificaciones introducidas destacaban que se había excluido al Consejo Nacional de Seguridad Social como órgano rector y se le había dejado como asesor, dejándole la rectoría al Ministerio de Trabajo. Igualmente persiste el concepto de una caja única o fondo único en materia de salud. (EU, 12-11-1997, p.2-4).

Al día siguiente, el 13 de noviembre de 1997, representantes del sector sindical y empresarial coincidieron en advertir que esta modificación realizada por el Congreso a la Ley Marco de Seguridad Social, había provocado una crisis en la Comisión Tripartita que la podría llevar al colapso. Coincidieron en que "no se plasmaron las observaciones de empresarios y trabajadores en la Tripartita". (EN, 13-11-1997, p.E-14).

Congreso no respeta acuerdos tripartitos

En un encuentro entre ex presidentes de Fedecámaras y Copei, representantes del sector privado alertaron que "si esta Ley va en contra de lo aprobado en la tripartita irá directo al fracaso". Y los empresarios se refieren concretamente al órgano rector de la seguridad social. Según lo acordado por la tripartita, éste debe ser un organismo donde estén representados trabajadores, empresarios y gobierno. Pero lo aprobado en la Cámara de Diputados va en la dirección que sea un organismo gubernamental quien rija la seguridad social. Jorge Serrano, vocero del encuentro señaló que "el nuevo sistema no se puede manejar como se manejó el seguro social, porque definitivamente es necesario erradicar la manera actual de manejar la seguridad social en este país". (EG, 21-11-1997, p.6).

Ley de Seguridad social fortalece al capital privado

Según la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), el actual proyecto de Ley Marco de Seguridad Social tiende a debilitar el papel del Estado en esta materia, al compartir algunas funciones del sistema de Seguridad Social con entes privados, incluso cediendo algunas de ellas al capital privado. Advierte que esta concepción de la seguridad social como negocio y no como derecho social se identifica con las tesis neoliberales propugnadas por las empresas transnacionales y los organismos financieros internacionales. Para esta central, el Sistema de Seguridad Social Integral auténtico involucra a toda la sociedad y debe estar garantizado por el Estado; sin embargo, hasta ahora el proceso de definición en esta materia se ha restringido a la Comisión Tripartita, integrada por las cúpulas dirigentes de Fedecámaras, CTV y Ejecutivo Nacional. La CUTV denuncia y condena el que una representación elitesca y burocrática de la CTV, se tome para sí, en forma arbitraria e inconsulta, la atribución que nadie legítimamente le ha asignado de negociar el destino de las relaciones laborales y de la seguridad social y advierte que este proceso se está llevando a cabo obviando a las organizaciones gremiales y sindicales, a las instituciones profesionales, a las universidades, a los trabajadores formales e informales, y a los pensionados y jubilados, entre otros. (EG, 24-11-1997, p.Economía-4).

PASIVOS LABORALES Y CONFLICTO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

703 millardos para pasivos laborales

De conformidad con declaraciones emitidas por el Jefe de la Oficina Central de Información, Fernando Egaña, el Consejo de Ministros aprobó un nuevo Proyecto de Ley de Crédito Público que incorpora las reformulaciones exigidas por el Congreso destinadas al financiamiento de obligaciones de carácter laboral, que no habían sido reconocidas en el proyecto original. El nuevo Proyecto plantea una autorización para el crédito interno por el orden de 97 millardos de bolívares y para créditos externos, 2,9 millones de dólares. La reformulación que hace la diferencia entre este proyecto

y el inicial estriba en una autorización especial por 703 millardos de bolívares para el pago de pasivos laborales. Esta cantidad será distribuida en tres conceptos de carácter laboral: 390 mil millones por intereses de los pasivos laborales a junio de 1998; 113 millones para el pago de 100 mil bolívares a cada trabajador de la administración pública de acuerdo con el bono de transferencia establecido en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y 200 mil millones para cancelar pasivos laborales de retirados y jubilados. (EG, 20-11-1997, p.2).

De acuerdo a lo que establece la Ley de Crédito Público, llamada ley paraguas, correspondiente al período fiscal 1998, los intereses por los compromisos derivados del proceso de saneamiento financiero correspondiente a los pasivos laborales a junio de 1998, ascienden a 390 mil 500 millones de bolívares, de manera que la acreencia por reconocimiento de los pasivos laborales totaliza 4,58 billones de bolívares. (EG, 27-11-1997, p.Economía-2).

Emisiones locales cubrirán pasivos laborales

El Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar, informó que su despacho estaba elaborando una Ley Especial para el financiamiento de los pasivos laborales de la Administración Pública Nacional, a través de emisiones de bonos en el mercado local, lo que permitiría asegurar la viabilidad fiscal y a la vez honrar dicho compromiso. (EG, 26-11-1997, p.Economía-3).

Continúan los conflictos con el sector oficial

El 22 de noviembre de 1997, se hizo público en la prensa que a pesar del compromiso suscrito por el Ministro de Hacienda, Luis Raúl Matos Azócar y las gestiones de conciliación adelantadas por la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, para esta fecha, persistía la conflictividad entre los empleados públicos y los trabajadores de la industria petrolera. Los primeros empezaron a confrontar nuevos problemas con el pago de la bonificación de fin de año, pues toma como base un salario de 50 mil bolívares y no de 75 mil, mientras que los trabajadores petroleros siguen sin abordar las cláusulas socioeconómicas en las cuales hay mayor resistencia por la parte patronal, lo que obligó a la introducción de un pliego conflictivo. (EU, 22-11-1997, p.2-12).

SEGURO SOCIAL Y LA SALIDA DE UZCATEGUI

Gobierno busca perpetuar el IVSS

Según el presidente de Conindustria, Juan Francisco Mejías, en relación a los recientes problemas que han surgido en la Comisión Tripartita, comentó que existe consenso entre trabajadores e industriales sobre la manera como debe manejarse la seguridad social, pero lo que no se comprende es cuál es el interés de "algunos personajes del gobierno de cambiar los planes y sobre todo que el Congreso los acepte". Explicó que la actual posición del gobierno perpetúa la figura del Seguro Social porque preserva propia estructura de los ingresos y no modifica la forma de

administrarlos. "Un sistema de seguridad con las características que fueron aprobadas en primera ronda por el Congreso, dista mucho de lo propuesto por la Tripartita". (EN, 15-11-1997, p.E-2).

Cotizaciones del IVSS desaparecerán por "crisis del milenio"

El 18 de noviembre de 1997, en un reportaje realizado por el periodista Andrés Rojas Jiménez, se advertía que según un estudio realizado por la OCEI, toda la información sobre las cotizaciones que han hecho trabajadores, empresarios y gobierno al IVSS por concepto de pensiones, asistencia médica, paro forzoso e incluso, Ley de Política Habitacional, corren el riesgo de desaparecer porque el IVSS ha frenado sus planes de inversión para actualizar equipos y programas de computación. (EN, 18-11-1997, p.E-2).

Destituido José Miguel Uzcátegui

El 19 de noviembre de 1997, el Presidente de la República, Rafael Caldera, solicitó la renuncia al Ministro de Estado para la Seguridad Social, José Miguel Uzcátegui, quien se desempañaba en este cargo desde hace seis meses. Fuentes del Palacio de Miraflores revelaron que el Presidente Caldera actuó por petición de los miembros de la Comisión Tripartita, al considerar que el Ministro se ha convertido en un problema dentro de la Comisión, especialmente porque se opone al esquema de liquidación del IVSS. (EG, 20-11-1997, p.1 y EN, 20-11-1997, p.D-3).

Congreso deploró salida del Ministro

De conformidad a las informaciones periodísticas publicadas en varios diarios, la presunta presión de la tripartita al Presidente de la República fue uno de los factores que para muchos parlamentarios motivó la salida del Ministro Uzcátegui. Otros simplemente opinaron que la actitud de Uzcátegui y su fuerte oposición a la tripartita, exigió su remoción para darle salida a la aprobación de la Ley Marco de Seguridad Social. Sin embargo, el presidente del Congreso, Cristóbal Fernández Daló, deploró la salida de José Miguel Uzcátegui de la presidencia del IVSS. Comentó que la gestión del Parlamentario convergente en el IVSS "mantuvo una relación muy estrecha entre el Parlamento y el IVSS que facilitó la discusión de las leyes sociales". (EU, 21-11-1997, p.1-2 y EG, 21-11-1997, p.4).

Destitución de Uzcátegui no fue obligada por la Tripartita

El 21 de noviembre de 1997, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, señaló: "esa es una decisión del Presidente de la República, que no me toca a mí comentar" y aseguró que en la mesa de conversaciones de la Tripartita no se ha hablado de la destitución del Presidente del IVSS, aunque reafirmó que la política gubernamental en materia de seguridad social, da voz y participación a los empresarios y a los sindicatos en el diseño de las líneas matrices del sistema que ampara a los trabajadores. Agregó que el IVSS es incompatible con los nuevos esquemas de seguridad social en el país. Sin embargo, algunos parlamentarios, como

Vladimir Villegas (PPT) y Alfredo Ramos (LCR), relacionan la salida de José Miguel Uzcátegui con los intereses de la Tripartita. (EG, 21-11-1997, p.2 y EN, 21-11-1997, p.D-2).

Tras salida de Uzcátegui, Tripartita reconduce seguridad social

Tras la conmoción que causó la salida del Ministro Uzcátegui, las diferentes partes del ente tripartito coincidieron en que esta no afectaba los acuerdos alcanzados, por el contrario, triunfaba la tendencia al carácter mixto de la seguridad social. La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, se refirió en términos concretos al destino del IVSS. Expresó que "el nuevo sistema de seguridad social indudablemente que es incompatible con el IVSS". La posición del presidente de Consecomercio, Eliseo Sarmiento, resultó menos moderada; señaló que "la salida de Uzcátegui va a facilitar los acuerdos", porque el gobierno no puede monopolizar el control y la administración e la seguridad social de los venezolanos. Por su parte, el presidente encargado de la CTV, Carlos Ortega, celebró la salida del Ministro, pues se trata de una decisión en la que privó su línea de conducta. Relató que Uzcátegui, lejos de procurar los acuerdos, se convirtió en un personaje "perturbador". (EU, 21-11-1997, p.1-2).

Nuevo presidente del IVSS

Por decisión de la presidencia de la República, fue designado Rafael Arreaza Padilla como nuevo presidente encargado del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Arreaza, quien estaba al frente de la Dirección General de Salud de dicho instituto, sustituye a José Miguel Uzcátegui, quien vuelve a sus albores parlamentarias. (EU, 29-11-1997, p.2-14 y EN, 29-11-1997, p.D-4).

PARO DOCENTE

Fue injusto paro docente

El Ministerio de Educación, a través de su Director de Asuntos Gremiales y Sindicales del ese organismo, Francisco González, sostiene que el paro convocado por las federaciones magisteriales realizado el jueves 27 de noviembre de 1997 fue injustificado, pues no le corresponde al Ministerio de Educación tomar decisiones en cuanto a incluir el bono compensatorio en la cancelación de los aguinaldos de 1997, sino al Ejecutivo Nacional. "Debe quedar claro que el pago de los aguinaldos es una decisión que corresponde al gobierno nacional y que están reflejadas en los acuerdos de la Tripartita". Destacó que en cuanto a la redefinición de nuevos aumentos salariales para los maestros, de acuerdo al último contrato colectivo del 29 de abril de 1997, se establece que debe darse una revisión de los salarios si el índice inflacionario supera el aumento decretado en 1997. (EG, 28-11-1997, p.12).

EDUCACIÓN SUPERIOR

Cien mil millones menos para la Educación Superior

Con un paro de 24 horas, las universidades de todo el país protestaron el jueves 27 de noviembre de 1997, la "mutilación" de ciento cuarenta millardos aplicada por el Ejecutivo Nacional a la educación superior en el presupuesto de 1998. El presidente de Fapuv, José Rafael Casal, denunció lo que denominó la "neoliberalización de la educación" impuesta por este gobierno, en obediencia a las directrices del Fondo Monetario Internacional, que pretende la privatización universitaria en detrimento de las clases desposeídas. Explicó que lo que se va a ejecutar este año en educación superior alcanza una suma de 640 mil millones, mientras que para el año 98 de manera insólita el Ejecutivo Nacional ha presupuestado 540 millardos, es decir, 100 mil millones menos, de manera que no se podrán pagar ni siquiera salarios, no pudiendo funcionar las universidades venezolanas. El paro obedece asimismo al incumplimiento de la constitución de un fideicomiso de las prestaciones sociales que alcanza un monto de 1.200 millones de bolívares y el pago de la deuda por intereses de las mismas así como la demanda de las providencias estudiantiles. (EG, 28-11-1997, p.9).

TENSIONES EN EL SECTOR TRANSPORTE

Paro de Transportistas

De acuerdo a las informaciones de prensa publicadas el 3 de diciembre de 1997, el paro nacional indefinido de transportistas de hidrocarburos que fuera iniciado por las 350 empresas afilidas a Fevetraph desde el lunes 1 de diciembre de 1997, y que dejó a las estaciones de servicio de todo el territorio nacional y particularmente a Caracas sin recibir gasolina por más de 30 horas, fue suspendido el martes 2 de diciembre de 1997, luego que Fevetraph y el Ministerio de Energía y Minas, representados por Gilberto Tovar y Evanan Romero, respectivamente, llegaron a un acuerdo, en una reunión de emergencia que llevaron a cabo en la sede de Consecomercio, en la que el organismo empresarial actuó como conciliador. La finalización de este conflicto que generó pérdidas por el orden de los 624 millones de bolívares, se produjo en virtud de la aceptación por parte de Fevetraph de la propuesta presentada por el Ministro (E) consistente en la revisión de la Resolución Nº 348 de fecha 19-11-1997, publicada en Gaceta Oficial, que no es otra cosa que la "apertura adelantada", antes que el Congreso de la República apruebe la nueva Ley de Mercado Interno. (EG, 3-12-1997, p.Econ.-1 y 8; EN, 3-12-1997, p.A-1 y D-1).

Rafael Luna Noguera, periodista del diario El Nacional, al hacer referencia al descontento generado por esta paralización señala que "particulares, choferes de taxi, de colectivos y carga pesada, así como comerciantes e industriales, criticaron enérgicamente al gobierno del presidente Rafael Caldera. Argumentaron que al Ministerio de Energía y Minas le ha "faltado mando" en la solución del conflicto planteado por Fevetraph, cuyos afiliados buscan una mayor participación en la

llamada apertura del mercado interno y más específicamente, un cambio de denominación para los agremiados, es decir, de contratistas a concesionarios". (EN, 3-12-1997, p.D-1).

Conversaciones entre el Metro y Sitrameca

El 3 de diciembre de 1997, se anunciaba en la prensa la continuación de las conversaciones conciliatorias en la Inspectoría del Trabajo, por parte de la C.A. Metro de Caracas y el sindicato que agrupa a sus trabajadores, Sitrameca. Ambas partes se reunieron con la finalidad de seguir discutiendo los aspectos técnicos de la Séptima Convención Colectiva. (EG, 4-12-1997, p.Economía-3).

En el curso de la conversaciones, Sitrameca exigió a la empresa un aumento lineal de 100.000 bolívares a la firma del contrato, así como un salario básico no menor a los 140.000 bolívares, entre otros beneficios. Por su parte, Cametro propone a los empleados y operarios del Metro de Caracas firmar un contrato por dos años que establece un aumento global de 50%, es decir, 25% de aumento en 1998 y 25% restante en 1999. (EN, 9-12-1997, p.E-8).

El viernes 19 de diciembre de 1997, la compañía Metro de Caracas, hizo público en la prensa nacional, un comunicado dirigido a la colectividad en general, en virtud de la paralización general de actividades en las áreas administrativas y de mantenimiento, intentada por Sitrameca a partir del 17 de diciembre de 1997, y en el cual informan a la opinión pública las propuestas presentadas por la empresa al sindicato, la incapacidad económica del Metro para satisfacer las demandas formuladas por Sitrameca, y la "inquietud por la actitud asumida por el sindicato, al no comprender que sobreestimar la capacidad de respuesta de la empresa puede constituir un error muy grave, de incalculables consecuencias". (EN, 19-12-1997, p.B-10). Ese mismo día, se pudo conocer que el Ministerio del Trabajo exigió al Sindicato del subterráneo garantizar el servicio mínimo de transporte a los usuarios para continuar con las negociaciones relacionadas con el contrato colectivo, a lo que propusieron prestar servicio exclusivamente en las horas pico y con un número menor de personal, medida que afectaría a 1,2 millardos de usuarios. (EN, 19-12-1997, p.C-3). (Supuestamente existía una Resolución del Ministerio del sobre las Condiciones Mínimas del Funcionamiento del Metro de Caracas). En una nueva propuesta salarial presentada por la directiva del subterráneo, el 18 de diciembre de 1997, se planteaba la entrega de un bono único de 100.000 bolívares e incremento salarial de 55% escalonadamente y cada 6 meses, que fue catalogado por Sitrameca como una "maniobra de números". (EN, 19-12-1997, p.C-3. Alexander Duarte).

TRIBUNALICIOS

Terminó la huelga de tribunalicios

El 5 de diciembre, se pudo conocer que ese mismo día se reitegrarían formalmente a sus labores y se dio por terminada la huelga que iniciaran el 10 de noviembre los miembros de los tres organismos sindicales que representan a 9.500

trabajadores tribunalicios y 500 trabajadores del Consejo de la Judicatura, al ser aprobado por el Consejo de Ministros, el crédito adicional por 2,6 millardos de bolívares. (EN, 5-12-1997, p.D-9). Sin embargo, el 9 de diciembre de 1997, la prensa informaba que a pesar de haberse aprobado esa suma de dinero, los Tribunales civiles, mercantiles y penales no prestaron servicio al público., ya que un grupo de dirigentes sindicales de Sunep-Judicatura y Fenatra impidieron la entrada del personal a sus respectivos juzgados, alegando que hasta tanto el Congreso de la República apruebe el crédito y se hagan efectivos los cheques de pagos, no se integrarían a sus labores. (EG, 9-12-1997, p.12).

TRABAJADORES DEL IVSS

Trabajadores del IVSS toman la "Soublette"

El 10 de diciembre de 1997, los empleados, trabajadores y enfermeras del IVSS tomaron durante 3 horas la Avenida Soublette en el Municipio Vargas, en protesta por el incumplimiento del pago de sus aguinaldos. Los empleados colocaron las camillas en toda la avenida y trancaron el acceso vehicular frente a la Prefectura de La Guaira. Durante la protesta intervino la Policía Metropolitana sin lograr dispersar el movimiento Según señalaron los trabajadores, el IVSS les adeuda además de los aguinaldos, el bono de transferencia, el 25%, y una homologación que los eleva de 50.000 a 75.000 bolívares de fecha 1º de junio de 1997. (EG, 10-12-1997, p.12).

SECTOR PETROLERO

En huelga trabajadores de Petrozuata

El 19 de diciembre de 1997, la prensa hacía referencia a la huelga que desde hacía 3 días tenían los trabajadores del complejo Jose y Centro-Sur de Anzoátegui. Ingrid Torres, Gerente de Recursos Humanos del Consorcio Petrozuata manifestó que las pérdidas originadas por el paro se pueden estimar en 2 millardos de bolívares por día. Mientras la empresa asegura que está respetando el convenio colectivo suscrito con su personal, el sector sindical denuncia que además de estar percibiendo remuneraciones inferiores a las acordadas por PDVSA para su personal, "los trabajadores no cuentan con servicios básicos de comedor laboran en malas condiciones de higiene y seguridad industrial y son transportados desde Puerto La Cruz en unidades que no ofrecen condiciones apropiadas para la actividad que realiza". (EN, 19-12-1997, p.D-5).

FEDERACIÓN CAMPESINA

Federación campesina tiene dos presidentes

El periodista Ernesto Villegas del diario El Universal, en un reportaje publicado el lunes 22 de diciembre de 1997, explica que desde el día anterior, el domingo 21 de diciembre de 1997, "la Federación Campesina de Venezuela tiene dos directivas:

una filiada a la CTV, con mayoría de AD y otra liderada por el ex adeco Adelso Parra, quien había anunciado la desafiliación del árbol cetevista tras acompañar a Claudio Fermín en su ruptura con AD. Convocada por iniciativa de ese partido, la Convención Nacional Extraordinaria de la FCV dejó sin efecto el anuncio de desafiliación de la CTV, removió a Parra de la presidencia, lo sustituyó por Jorge Hernández y convocó a elecciones de su directiva para dentro de dos meses. Al acto acudió el presidente de la CTV, Federico Ramírez León y otros dirigentes de esa central sindical. Amílcar Aponte, Secretario Agrario Nacional de AD, destacó que la convocatoria fue hecha por 13 secretarios generales de la FCV y contó con la asistencia de 363 delegados, de un total de 519. Según Aponte, AD controla 2 mil 850 de los 3 mil 250 sindicatos afiliados a la FCV. 'Aquí está el 70% de los delegados de la Federación Campesina', expresó Aponte, quien aseguró que entre los asistentes estaban dirigentes de AD, MAS, URD, MEP, NGD y Convergencia, los cuales obtuvieron representación en el nuevo comité ejecutivo de la FCV. También resaltó la presencia en el acto de Rito Alvarez, sindicalista de Copei y secretario general encargado de la CTV. Esto contrasta con el hecho de que, al anunciar la desafiliación de la CTV, Adelso Parra contó con el respaldo de dirigentes de Copei, el MAS y otros partidos, dando la idea de que AD había quedado sola en el seno de la institución...". Este panorama hacía pensar que fueran los tribunales los que definieran la representación legítima de la FCV. "... Tanto adecos como fermincistas atribuyen importancia significativa al control de la FCV. Los primeros buscan minimizar el impacto de la ruptura de Claudio Fermín de AD, exhibiendo dominio sobre sus piezas en el gremio, mientras que los segundos exigen explotar al máximo la idea de que su rebelión ha hecho desmoronarse el poder de la cúpula de AD sobre su propia estructura y el resto de las instituciones del país". (EU, 22-12-1997, p.1-14).

Toma violenta de la sede de la FCV

El presidente de la Federación Campesina de Venezuela, Adelso Parra Pérez, denunció a la prensa nacional el 27 de diciembre de 1997, que el sector sindical de AD y sus grupos civiles armados tomaron tomaron la sede de la FCV, violentando las puertas e impidiendo que los directivos pasaran a sus oficinas. Parra solicitó tanto al Ministro de Relaciones Interiores como al de la Defensa que abrieran averiguaciones para aclarar quién dio la orden para que la PM y la GN actuaran. Informó que se está "llevando a cabo la reorganización del organismo, desde hace 4 meses y eso fue ratificado por la directiva de la FCV el pasado 19 de diciembre, con asistencia de 650 de los 850 delegados convocados". Parra, que tiene diferencias con AD desde que manifestó su adhesión por Claudio Fermín, señaló que la FCV trata de desvincularse como apéndice de los partidos desde 1993 y que tanto la CTV, comandada por Federico Ramírez León, como el Buró Sindical de Acción Democrática, encabezado por César Gil, deben dejar que la FCV juegue su papel. "Cualquier intervencionismo está demás. La FCV no es apéndice de ninguna confederación ni partido". (EN, 27-12-1997, p.D-3).

VENDEDORES AMBULANTES

Buhoneros tomaron la Catedral

El 29 de diciembre de 1997, se anunciaba en la prensa el intento de los comerciantes de retardar el cierre del mercado de La Hoyada, instalándose en la Catedral de Caracas, ubicada al frente de la Plaza Bolívar, cuya entrada fue clausurada por la Policía Metropolitana, impidiendo el acceso durante toda la tarde. Nelson Lara, director general de la Alcaldía del Municipio Libertador aseguró que el 31 de diciembre la infraestructura sería derribada y que la salida no es negociable, así como tampoco una prórroga. (EN, 29-12-1997, p.D-12; EU, 29-12-1997, p.4-2).

SALARIO MÍNIMO

El mes de diciembre de 1997, cerró con el anuncio realizado por la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, de una revisión del salario mínimo de los trabajadores por parte de la Comisión Tripartita (salarial) para el mes de enero de 1998. La Ministra indicó que la idea es que se establezca una nueva base para elevar los ingresos de los trabajadores en todos los sectores de la economía nacional. "Esta es una forma de comenzar el año con una situación laboral armónica que permita acometer importantes planes contra el desempleo". (EN, 31-12-1997, p.D-1).

RELACIONES LABORALES EN EL MUNDO (1997)

Sindicatos de EE.UU. se oponen al ALCA

La poderosa central obrera norteamericana AFL-CIO reiteró el 11 de agosto d 1997, su férrea oposición a la negociación de acuerdos comerciales con América Latina que no conlleven garantías a los trabajadores de la región. El presidente de la Central Obrera, John Sweeney explicó que seguirán oponiendose al proceso que no incluya la cuestión de los derechos humanos, la protección ambiental y la libertad sindical. Chile, que daría forma al Area de Libre comercio de las Américas (ALCA) con su incorporación al bloque formado ya por Canadá, México y Estados Unidos, ha dicho que no está dispuesto a negociar asuntos que considera de su fuero interno. (EU, 12-8-1997, p.2-10).

Ola de paros laborales en Colombia

El 28 de agosto de 1997, se supo que millares de educadores, trabajadores del seguro social y hasta futbolistas abandonaron el día anterior, sus labores en Colombia, en reclamo de reivindicaciones y en protesta contra políticas del gobierno. (EG, 28-8-1997, p.15).

AFL-CIO arremete contra globalización

Según informaciones aparecidas en la prensa del jueves 27 de noviembre de 1997, la derrota del presidente Bill Clinton en su intento por conseguir la aprobación del Congreso para el proyecto le impide negociar con más libertad nuevos tratados de libre comercio. A este respecto, Thea Lee, especialista comercial de la AFL-CIO, la principal federación sindical de Estados Unidos, manifestó que "el movimiento está por cambiar de actitud, de decir solo 'no, no, no' a una variedad de terribles políticas comerciales a plantear lo que desea en la mesa de negociaciones". Los estrategas sindicales elaboran propuestas que reflejen nuevas ideas junto a defensores de los consumidores, ecologistas y otras organizaciones no gubernamentales. (EG, 27-11-1997, p.17).

SEMESTRE Enero de 1998 a Junio de 1998

Introducción

En el primer semestre del año 1998, ante la necesidad de hacer una revisión del salario mínimo nacional, resalta la instalación de la Comisión Tripartita Salarial y la decisión de ubicar el Salario Mínimo en 100 mil bolívares y en consecuencia, las demandas por la homologación de jubilaciones y pensiones. Además, destaca la reducción de los sueldos de los altos funcionarios de la Administración Pública Central, así como la tradicional marcha del 1º de mayo y los análisis realizados en el contexto de celebrarse el primer año de la reforma laboral. En el ámbito internacional el tópico principal es la huelga de pilotos franceses, las protestas obreras del día del trabajador y las manifestaciones de desempleados.

DE NUEVO EL DEBATE SALARIAL

Estimaciones de un nuevo salario mínimo

En opinión del Presidente de la CTV, Federico Ramírez León, expresada ante la prensa el 2 de enero de 1998, el salario mínimo no puede colocarse por debajo de los 120 mil bolívares mensuales, debido a la variación del incremento de precios y al costo de la canasta alimentaria al cierre de 1997, los cuales se ubican en 38% y 165.000 bolívares respectivamente. (EN, 2-1-1998, p.D-1). Fedecámaras, por su lado, consideraba que el nuevo salario mínimo debía oscilar entre 90.000 y 120.000 bolívares. Concretamente, su Presidente, Francisco Natera, informó que están trabajando sobre la base de tres posicionamientos: 90 mil, 110 mil y 120 Bs. El empresariado defiende la tesis de establecer un "salario mínimo de equilibrio" de manera que no ocasione mayor inflación y desempleo, cuyos índices proyecta reducir este año a 20% y 9% respectivamente. Natera sostiene que "no tiene sentido presionar por un salario mínimo muy elevado con respecto al actual de 75.000 bolívares porque aunque nominalmente los trabajadores estarían recibiendo una mayor cantidad de dinero éste se erosionaría con una escalada de precios". (EN, 6-1-1998, p.E-1).

Para Carlos Saínz Muñoz, experto laboralista, el salario mínimo debería ubicarse en 165.000 bolívares, porque recibir una cantidad menor que ésta no garantiza la compra de la cesta básica de alimentos y que si no se actualiza el salario mínimo se cae el proyecto de seguridad social. (EN, 6-1-1998, p.E-1).

Necesidad de un aumento salarial

La prensa del 6 de enero de 1998, publicó la solicitud del Partido Socialcristiano Copei de un aumento de sueldos y salarios. Los dirigentes de este partido sugieren que sea la Comisión Tripartita el espacio donde se produzca el acuerdo para mover el salario mínimo y a partir de allí el movimiento salarial en todas las empresas. El vocero de Copei, Agustín Berríos, reconoció el crecimiento económico del año

pasado, aunque advirtió que "esos logros macroeconómicos deben llegar a la gente". Por esta razón dijo que estaban dadas las condiciones para que se produzca un aumento de sueldos y salarios. No se precisó la cifra del aumento, pero se apuntó que "debe ser un consenso rápido en la Tripartita". (EG, 6-1-1998, p.4 y EU, 6-1-1998, p.1-12).

Por otro lado, Carlos Saínz Muñoz, especialista en Derecho Laboral, investigador del Centro de Investigaciones Laborales (Cedil), también alertó sobre la necesidad de realizar el ajuste salarial. "Es inconcebible que el salario mínimo en el sector público sea de 100 mil bolívares, mientras que en el sector productivo todavía se tengan unos salarios rezagados. El sector privado del país debe entender que no saldremos de la recesión hasta tanto no se sinceren los salarios... La única forma de reactivar la economía, de traer la paz laboral es sincerando los salarios, sobre la base del costo de la canasta básica alimentaria". Saínz piensa que la Comisión Tripartita debe tomar en cuenta que de la masa laboral activas, solamente tiene una contratación colectiva el 30%, el resto de los trabajadores, el 70% de la asa laboral activa, no tienen convención colectiva. Ellos se rigen por las disposiciones mínimas de la Ley del Trabajo, por los montos establecidos en los salarios mínimos. La responsabilidad de la Tripartita es tremenda. (EG, 6-1-1998, p.5).

Disminución del desempleo

Para el Presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, 1997 cerró con un desempleo por el orden del 13% y estima que en el año 1998 podría bajar hasta 4 puntos, para ubicarse en 9% para finales de 1998. (EG, 7-1-1998, p.1 y Economía-3). Según la OCEI, la tasa de desempleo disminuyó 1,2% entre julio y diciembre de 1997, comparado con el segundo semestre de 1996, cuando se ubicó en 12,4%. El índice de desempleo experimentó también un descenso en comparación al 12,1 por ciento registrado en el primer semestre del año 98, pero es ligeramente más alto que en el tercer trimestre de 1997. Guillermo Ramírez, director general de la OCEI señaló que el desempleo debe estar alrededor del 11,1 y 11,2% y que el descenso se ha producido porque la economía venezolana, tras sufrir un año de contracción, en 1997 alcanzó un crecimiento económico de 5,1%. (EU, 9-1-1998, p.E-2 y EG, 7-1-1998, p.Economía-1).

Salario mínimo ajustado a la inflación

En relación al ajuste salarial esperado para comienzos del año 1998, el Ministro de Hacienda, Freddy Rojas Parra manifestó en la prensa el 7 de enero, que "cualquier modificación del ingreso mínimo nacional que efectúe la Comisión Tripartita de Salario se hará sobre la base de los niveles de inflación que tiene el país". El titular de las finanzas públicas se reunió con la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, a fin de coordinar aspectos relacionados con el salario mínimo del sector público. (EG, 7-1-1998, p.1).

El Presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, garantizó que "el salario mínimo será aumentado a nivel nacional" y que el mismo "quedará por encima de los

75.000 bolívares y ajustado a un proceso racional de evaluación", pero que fijar un salario mínimo de 120.000 bolívares mensuales como exige la CTV afectará principalmente a la pequeña y mediana industria, porque no están en capacidad de poder sostener una estructura salarial en esos niveles. Quebrarían incluso, con un salario de 90.000 bolívares, razón por la cual planteó como una alternativa digna, discutir la aplicación de aumentos graduales como posible solución. Por ello, en una reunión de Fedecámaras con el resto de los sectores empresariales del país, se nombró una comisión técnica que se encargará de realizar los estudios necesarios para recomendar lo que se estime más procedente. (EU, 8-1-1998, p.1-2, ENP, 8-1-1998, p.3 y EN, 8-11-1998, p.E-1).

En relación al asunto del ajuste salarial, la CTV advirtió que el empresariado argumenta su resistencia al aumento del salario mínimo sobre cuatro puntos: 1) no hay dinero, 2) aumentará la inflación, 3) el sector informal, y 4) el desempleo. Su representante Carlos Navarro, aseguró que no justifican estos "temores inflacionarios" pues "durante dos años se llegó a más de 170% del IPC sin que se aumentaran los salarios, por lo tanto esa tesis se cayó". (EU, 8-1-1998, p.1-2). Por su parte, la titulara del Trabajo, María Bernardoni hizo un llamado a la concertación para la fijación de un nuevo salario mínimo nacional al señalar que "un consenso da una mayor garantía de su cumplimiento y es una muestra de verdadera eficacia". (EU, 8-1-1998, p.1-2 y LR, 8-1-1998, p.12).

Instalación de la Comisión Tripartita Salarial

El 8 de enero de 1998 fue instalada en el Ministerio del Trabajo la Comisión Tripartita Salarial, en una reunión a la que asistieron representantes de Cordiplan, Industria y comercio, Fedecámaras, CTV y el Ejecutivo. La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, manifestó que la Comisión tiene 30 días hábiles para tomar una decisión con respecto al salario mínimo nacional. El Ejecutivo, a través del Ministerio del Trabajo será intermediario en las conversaciones, por lo que descarta hacer alguna propuesta en esta materia. Tanto la CTV como Fedecámaras reiteraron su posición sobre el incremento salarial. Mientras la Confederación de Trabajadores de Venezuela aboga por un salario mínimo de 120.000 bolívares, Fedecámaras considera necesario incrementar el ingreso mínimo basado en la capacidad de cada empresa. En todo caso, advirtieron representantes del Ejecutivo, el salario mínimo que acuerden estos actores deberá estar ajustado a la inflación. (EG, 8-1-1998, p.Economía-1 y 2, y EG, 9-1-1998, p.3).

Posiciones ante la Ley Marco de Seguridad Social

El Monseñor Tulio Manuel Chirivella, presidente de la CEV, señaló en la 69º Asamblea Plenaria Ordinaria de la CEV, que la Ley Marco de Seguridad Social desmejoraba los derechos de los trabajadores, limitaba la universalidad del derecho a la seguridad social y significaba un riesgo de exclusión de la población de bajos ingresos. El balance está basado, aclaró, en informes técnicos elaborados por la Oficina Central de Estadística e Informática, por Provea y por otros organismos.

(EN, 8-1-1998, p.C-2). En relación a estas afirmaciones de la CEV, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, refutó la crítica de los obispos y apuntó que esta Ley "supera con creces el régimen que tenemos actualmente... La ley responde y actualiza los requerimientos del trabajador venezolano en materia de seguridad social". (EU, 9-1-1998, p.E-2 y EG, 9-1-1998, p.3).

APERTURA ELEVÓ DEMANDA DE EJECUTIVOS

El domingo 11 de enero de 1998, Werther Sandoval, periodista del diario El Universal, publicó un reportaje en el cual señala que la apertura petrolera y el ingreso de la banca extranjera se han convertido en los catalizadores del mercado laboral de altos gerentes y que la demanda de personal con alta calificación profesional destinado a ocupar cargos ejecutivos subió 40%. En el reportaje, se presenta en forma gráfica la siguiente información (EU, 11-1-1998, p.2-1, Werther Sandoval):

A la caza de los mejores gerentes. Búsqueda por área funcional

Enero - Mayo 1996		Julio	- Octubre 1997
Area funcional	%	Area funcional	%
Finanzas	25	Operaciones	35,1
Administración	25	Finan. y Administración	18,9
Gerencia Gral.	19	Ventas	16,2
Recursos Humanos	- 11	Recursos Humanos	8,1
Otros	11 .	Otros	8,1
(No Dice)	6	Gerentes Generales	5,4
Sistemas	3	Información Tecnol./Siste	mas 5,4
		Mercadeo	2,7

Búsqueda por sector

Enero - Mayo 1996		• •	Julio - Octubre 1997
Sector	%	Sector	%
Consumo masivo	25	Consumo	35,8
Servicios	22	Petróleo ·	17,9
Farmacéutica	17	Industrial	17,9
Petróleo	11	Serv. Financieros	12,8
Sistemas	11	Farmacéutica	7,6
Industrial	8	Telecomunicac.	5,1
Banca y Seguros	3	Servicios generales	. 2,5
Otros	3	· ·	,

Fuente: (EU, 11-1-1998, p.2-1. Fuente Com Ferry News)

CONFLICTOS DEL METRO, LOS PENSIONADOS Y LOS MÉDICOS

Incumplimiento de la homologación de los pensionados

El 8 de enero de 1998, los jubilados y pensionados del Seguro Social protagonizaron una protesta ante el Ministerio de Hacienda en razón del incumplimiento de los compromisos de homologación suscritos por el Ejecutivo a finales de 1997. (EU, 9,1,1198; 2-1; EG, 9-1-1998, p.2 y 9). Se estableció que "el ejecutivo tendrá plazo hasta el jueves 15 de enero para conseguir los 15 millardos de bolívares que se requieren para cancelar las 330 mil pensiones de diciembre. De ese total Hacienda debe colocar 10,5 millardos y el Seguro Social 4,5 millardos. Hasta la fecha solo se han conseguido 4 millardos". Con respecto a la homologación, se informó que la misma quizá podría darse para febrero, pues el desembolso de los 200 millones de dólares de la Corporación Andina de Fomento requiere un trámite muy largo. (EG, 9-1-1998, p.Economía-3).

Ajuste salarial de los médicos

Según informaciones de prensa aparecidas el 9 de enero de 1998, las exigencias del sector médico de un ajuste salarial por el orden del 120%, además de complejo y dificil, terminaría poniendo en peligro las prestaciones sociales del resto del país: Para los técnicos gubernamentales, estas exigencias llevarían al Estado a recurrir a recursos destinados para las prestaciones y con ello retrasar el pago programado para este año. (EG, 9-1-1998, p.Economía-3).

Desacuerdos en la Negociación Colectiva del Metro de Caracas

Luego del inicio de las discusiones de la VII Convención Colectiva, en noviembre de 1997, la negociación había llegado a enero de 1998 a un estado crítico; las cláusulas económicas se encontraban estancadas. El sindicato de Trabajadores del Metro, Sitrameca, exigía un aumento de 140%, equivalente a 84 millardos de bolívares, en las cláusulas económicas, referidas al aumento de salarios y el Metro de Caracas ofrecía un 83%, equivalente a 24 millardos, lo que podría soportar financieramente la empresa. Según Ignacio Combellas, presidente de CAMETRO, la colectividad juega un rol importante pues la negociación actual del contrato involucra a una gran cantidad de usuarios. Según Combellas, no se justifica llegar a una situación de "servicios mínimos"... sería justa esta acción si la empresa hiciera ofertas pírricas". Advirtió que si la empresa se viera en la necesidad de aceptar las peticiones salariales de Sitrameca, "se tendría que llevar la tarifa mínima a 400 bolívares". (EG, 9-1-1998, p.6 y EU, 9-1-1998, p.4-2).

En la prensa del 10 de enero de 1998, se informó que Sitrameca "no cede" y que seguía sin solución el conflicto salarial, a pesar de que con la propuesta presentada por la empresa, un trabajador promedio del subterráneo estaría devengando 605.110 bolívares al primero de julio de 1999. (EN, 10-1-1998, p.C-3).

La empresa mostró a los representantes sindicales ejemplos de comportamiento del salario, en los que quedaron evidenciadas las curvas de sueldos de un empleado promedio:

Propuesta de CAMETRO al Sindicato SITRAMECA

Concepto	Actual	1/1/98 (20%)	1/7/98 (15%)	1/1/99 (15%)	1/7/99 (15%)
Salario	225.000	270.000	310.500	357.075	410.636
Prima Antig.	13.500	15.00	15.000	16.500	16.500
Sal. Básico	238.500	285.000	325.000	373.575	427.136
Bono fin de año	771.150	-	1.074.150	-	423.788
Bono Vacac.	389.550	465.500	531.650	622.625	711.894
Ingr. prom.	335.225	413.304	459.317	544.109	605.110

El trabajador disfrutará de otros beneficios, tales como seguros de HCM, por 10 millones en el 98 y por 12 millones en el 99, préstamos para viviendas, comedores y pagos de bonos nocturnos, horas extras y días feriados. (EN, 10-1-1998, p.C-3).

(El pliego de peticiones del Sindicato incluía un número bastante llamativo de cláusulas participativas, algunas de las cuales podrían considerase como de índole cogestiva. Pero a la prensa no llegó esta clase de información).

Aumento del pasaje del Metro

El Ministro de Transporte y Comunicaciones, Moisés Orozco Graterol, anunció en los diarios del 10 de enero de 1998, que para compensar el aumento de sueldo que recibirían los trabajadores del Metro de Caracas, las tarifas del subterráneo se incrementarían a partir de febrero en un 30%. Esto significa que el pasaje mínimo se ubicaría en 208 bolívares, mientras que el máximo sería de 247 bolívares. Los boletos multiabono costarán 1.950 y los integrados 2.470 bolívares. Explicó que con este aumento es posible atender las demandas salariales de los trabajadores, pero que éstos están haciendo una petición que es imposible de cumplir. "La única forma de cumplir es que llevemos las tarifas hasta 400 bolívares". (EU, 10-1-1998, p.4-15 y EN, 10-1-1998, p.C-3). En menos de 2 años, las tarifas del Sistema de Transporte Subterráneo han experimentado 5 incrementos, de los que el más significativo fue el anterior, seguido por el que se aprobó el 9 de enero de 1998. (EN, 10-1-1998, p. C-3, Jeanette Herrera).

Tarifas del Metro (1996 a 1998)

Fecha	Tarifa mínima (4 Est.)	Tarifa máxima	(8 Est.)Incr.%
19/2/96	65	75	,
30/9/96	80	100	23,07
10/2/97	105	125	31,25
1/9/97	160	190	52,38
1/2/98	208	247	30,00
EN, 10-1-	1998, p. C-3.		·

Conflictos en el Ministerio de Sanidad

El 13 de enero de 1998, los miembros del Sindicato Unitario Nacional de Empleados Públicos del Ministerio de Sanidad (SUNEP-SAS) se declararon en conflicto nacional ante la Inspectoría del Trabajo por incumplimiento del pago de 22 millardos de bolívares que se adeudan desde el año 1992. Este mismo día, los representantes del Sindicato de Recaudadores de Vivienda Rural del MSAS, servicio autónomo programa Nacional de Vivienda Rural de Malariología, interpusieron una denuncia por violación de la Ley, al ser despedidos 280 trabajadores que según convención colectiva, gozan de inamovilidad laboral. (EG, 14-1-1998, p.5).

PREOCUPANTE BAJA DEL PRECIO DEL PETRÓLEO

El 13 de enero de 1998, la periodista del diario El Universal, Yamileth García, publicó un reportaje en el que se señalaba que el barril de petróleo se ubicaba en 12,80 dólares. El Ministro de Energía y Minas, Erwin Arrieta reiteró que la reducción del precio sería coyuntural, ya que vendrían alzas posteriores y que mientras el precio del barril esté entre 14,50 y 16,50 dólares no habrá emergencia económica. Se esperaba que los precios del petróleo mejoraran en seis meses. "Cabe señalar que el precio del barril venezolano ha registrado el promedio más bajo desde la crisis petrolera en 1993 y 1994. La cesta petrolera venezolana, que en el año 1997, registró en el mes de febrero un precio de 17,27 dólares, en enero de 1998 registra un precio de 12,80 dólares". (EU, 13-1-1998, p.2-1).

Precio promedio de la cesta petrolera venezolana

Año	Precio Promedio	
1993	13,34	
1994	13,23	
1995	14,84	
1996	18,39	
1997	16,48	
1998	13,18	
(EU, 13	1-1998, p.2-1). Fuente: MEM/PDVS	A

EL SEGURO SOCIAL EN TRANSFORMACIÓN

Nuevo Presupuesto parta el IVSS y el Subsistema de Salud

El Consejo de Ministros aprobó el día 14 de enero de 1998, el presupuesto del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales por la cantidad de 900 millardos de bolívares, cifra de la cual serán destinados 413 millardos al pago de los pensionados y jubilados de dicho instituto. El Jefe de la Oficina Central de Información, Fernando Egaña, señaló en la prensa que el monto destinado al pago de las pensiones y jubilados representan un 46 % del presupuesto. Agregó que del total del

presupuesto del IVSS, 523 millardos son por concepto de ingresos por cotizaciones, mientras que 127 millardos corresponden a los aportes del Ejecutivo Nacional a ese organismo. (EG, 15-1-1998, p.8). Ese mismo día, el Consejo de Ministros también autorizó a la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, a presentar ante el Congreso Nacional el proyecto de Ley del Subsistema de Salud, primero de los proyectos de la Ley que desarrolla la nueva Ley Marco de Seguridad Social. (EG, 15-1-1998, p.8).

Pendiente homologación

El diputado Edgar Silva, presidente de la subcomisión parlamentaria que maneja el asunto, explicó a la prensa del 16 de enero de 1998, que la información de la aprobación de un presupuesto de 900 millardos para el IVSS causó confusión entre el público. "La gente pensó que era un dinero extra", por lo que quiso aclarar que "el monto aprobado corresponde al presupuesto anual del IVSS, de la cual una gran suma corresponde a un estimado de las recaudaciones, por lo que no es un dinero "real", pues las recaudaciones tienden a bajar mucho más, tras la presunta campaña en contra de esta institución". (EG, 16-1-1998, p.3). También se conoció que el mes de marzo se había acordado como fecha tope de espera para la solución del problema de la homologación de sueldos y el ingreso a las listas de 160 mil nuevos pensionados. (EG, 16-1-1998, p.3).

Un billón de bolívares costará el nuevo sistema

Según el presidente del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Rafael Arreaza, estamos en el primer año de la transición al nuevo sistema de Seguridad Social Integral, proceso que costará un billón de bolívares y traerá la salida de 15 mil trabajadores del Instituto y la actualización del sistema según las necesidades de la sociedad. El 1º de enero del año 2000 se supone como el punto de inicio de una "nueva era" de la seguridad social, cuando la institución encargada de la seguridad social cambie sus siglas de IVSS a SSI, correspondientes al emergente sistema de Seguridad Social Integral. Recalca Arreaza que los costos de la transformación se han estimado en un billón de bolívares. El nuevo sistema irá transfiriéndose a los estados para que en cada entidad se constituya el Consejo Estadal de Seguridad Social. Se constituirán tres fideicomisos destinados a pensiones, salud y paro forzoso; la recaudación será a través del sistema bancario e ingresará a una cuenta en el Banco Central de Venezuela, donde se capitalizará diariamente cada uno de ellos. (EG, 26-1-1998, p.11).

Liquidarán a 15 mil trabajadores del IVSS

El presidente del IVSS, Rafael Arreaza, manifestó en la prensa del 28 de enero de 1998, que la reestructuración de este organismo no será traumática pues no existirá una "ola de despidos". Señaló que "las personas que sean retiradas del instituto, serán las que tienen expedientes administrativos, reposeros y cabalgadores, y todos aquellos que por voluntad propia pidan su liquidación". Aclaró que las

liquidaciones correspondientes en estos casos solo se producirán en el momento que el Seguro Social tenga el dinero depositado en los bancos para garantizar que el trabajador tenga en sus manos el monto definitivo, de lo contrario no se procederá al despido. En una primera etapa, de los 54 mil trabajadores activos, serán despedidos 15 mil a nivel nacional, según estimaciones de la Oficina Central de Personal y Presupuesto. (EG, 28-1-1998, p.Economía-23).

Incertidumbre en torno al nuevo sistema de Seguridad Social

El 29 de enero de 1998, la prensa reseñaba el hecho de que aún reinaba la incertidumbre en torno al nuevo proyecto de ley que regiría el subsistema de salud, a propósito de los cambios pertinentes en materia de seguridad social. El día anterior, luego de una reunión entre los parlamentarios que evalúan el caso y la Ministra del Trabajo, María Bernardoni, no hubo acuerdo en relación a este instrumento que ya fue devuelto hace días al Ejecutivo, tampoco se terminaba de definir lo respectivo al salario mínimo y a esta hora se desconocía a cuánto arribaría el costo definitivo del subsistema de salud de los trabajadores venezolanos. A este respecto el diputado Nelson Chitty La Roche señaló: "Ya hay 8 meses de demora y todavía estamos esperando que nos consignen el proyecto de ley sobre Fondos de Pensiones, tampoco hay nada concreto sobre esto, y lo mismo pasa con el aumento de cesantía y en general con todos los proyectos que tienen que ver con el sistema de seguridad social". (EG, 29-1-1998, p.4).

NEGOCIACIONES EN EL METRO DE CARACAS

Estancado contrato colectivo del Metro

El 16 de enero de 1998, la prensa reseñaba la estancada situación de las negociaciones entre Sitrameca y CAMETRO, quienes desde noviembre de 1997 discuten las cláusulas de la VII Convención Colectiva. A pesar de que las partes reanudaron las conversaciones, éstas solo se refieren a las cláusulas relacionadas con los beneficios "no económicos". El Vice Presidente de Relaciones Industriales de CAMETRO, Wilmer Padrón, informó que sigue estancada la discusión en las cláusulas económicas. Esta agria discusión obrero-patronal ha causado estupor en los usuarios debido a la posible afectación del servicio. Por ello, de acuerdo con la resolución del Ministerio del Trabajo del 23 de diciembre de 1997, en caso de que no lleguen a un acuerdo, la empresa deberá garantizar un mínimo de funcionamiento, prestando el servicio en 28 de las 39 estaciones y con 30 de los 52 vagones en circulación. Por su parte el Metrobus deberá garantizar el 50 por ciento de su funcionamiento. (EG, 16-1-1998, p.10).

El 21 de enero señalaba la prensa informaciones suministradas por el representante de esta empresa, Wilmer Padrón, quien advirtió que la directiva del Metro de Caracas y su Sindicato, Sitrameca, acordaron efectuar reuniones internas con miras a definir las cláusulas socioeconómicas de la convención colectiva de los empleados del transporte subterráneo. "Gracias a la intervención del Ministerio de

Transporte y Comunicaciones y de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, CTV, se acordó efectuar acuerdos internos en el seno de la empresa". Se indicó que se pondrá en la mesa de negociaciones la "última oferta" en relación a las cláusulas salariales. Padrón ratificó que la empresa no dispone de recursos económicos para aumentar los salarios al nivel que demandan sus trabajadores, aunque se comprometió a recomponer la oferta salarial con lo cual "se disminuyen los recursos al resto de las cláusulas socio-económicas para aumentar la del salario mínimo". (EG, 21-1-1998, p.8).

El 26 de enero de 1998, Wilmer Padrón, Vice Presidente de Relaciones Industriales de CAMETRO, anunció que ese mismo día se definirían las cláusulas económicas de la VII Convención Colectiva, y señaló que espera que se llegue a un acuerdo definitivo, ya que la empresa le ha planteado a sus trabajadores una de las mejores ofertas salariales del mercado laboral, pues establece un incremento salarial de 83% sobre el sueldo actual, además de mejoras substanciales en los beneficios sociales que contempla su convención colectiva. (EG, 26-1-1998, p.10).

MTC ofrece 40% de aumento a Trabajadores del METRO

Un aumento de 40% sobre el salario actual ofertó el martes 27 de enero de 1998 el Ministerio de Transporte y Comunicaciones a los trabajadores del Metro, lo cual ubica en 105 mil bolívares mensuales su sueldo mínimo. Según lo informó Fidel La Rosa, presidente de Sitrameca, el sindicato planteará como propuesta incluir dos porcentajes más de aumento. "Uno de estos porcentajes será presentado al momento de la firma de la contratación colectiva, al tiempo que el segundo punto de los porcentajes de incremento salarial deberá presentarse el primero de julio de este año". (EG, 28-1-1998, p.13).

DISCUSIONES SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

Salario mínimo venezolano ocupa el 7º lugar en la región

De acuerdo a las cifras de la Organización Latinoamericana de Energía, Olade y el Sistema de Información Económico-energético, SIEE, a diciembre de 1997, el salario mínimo venezolano de 75 mil bolívares, es decir, 150 dólares ocupaba el 7º lugar en América Latina y el Caribe, mientras que en Barbados es de 298,51 dólares (151 mil bolívares), el de Paraguay es de 235 dólares (119 mil bolívares), el de Costa Rica 220,52 dólares (112 mil bolívares), en Panamá es de 208 dólares (105 mil bolívares) y en Chile es de 169,65 bolívares (86 mil bolívares). Representantes gubernamentales advierten que si bien hay países del continente que superan con creces el salario mínimo a nivel nacional, hay que destacar que los mismos también se caracterizan por poseer las tasas de desempleo más altas de la región. De establecerse un sueldo de 120 mil bolívares mensuales (236) dólares, colocaría a Venezuela en el segundo lugar en la región con el sueldo mínimo más alto. (EG, 19-1-1998, p.1 y Economía 4-5).

América Latina y el Caribe Salarios Mínimos Mensuales a dic. de cada año de 1995 a 1997 (US dólar)

País	1995	1996	1997
	(\$)	(\$)	(\$)
Argentina	200,00	200,00	200,00
Barbados	298,51	298,51	298,51
Bolivia	41,58	42,06	42,15
Brasil	103,09	107,09	109,09
Colombia	120,36	141,53	111,07
Costa Rica	175,25	199,81	220,52
Cuba	100,00	100,00	100,00
Chile	144,67	154,13	169,65
Ecuador	29,08	26,13	22,73
El Salvador	132,00	131,85	131,85
Guatemala	118,52	118,52	118,52
México	71,85	86,15	97,96
Panamá	195,00	195,00	208,00
Paraguay	218,76	225,35	235,23
Perú	57,14	82,69	109,88
Uruguay	88,65	87,15	92,4
VENEZUELA	51,75	31,49	150,00
(FG 10-1-1008 n 1 v	Francomía 4-5	Fuente: Olade v	

(EG, 19-1-1998, p.1 y Economía 4-5. Fuente: Olade y Siee.)

Propuesta de Fedecámaras

Los técnicos del sector privado consideran que el salario de 75.000 bolívares, mensuales sigue teniendo vigencia. No obstante, su oferta frente a la del sindicato se llevará a cabo en función de varios escenarios, con valores que oscilan entre 90.000 y 97.500, e incluso podrían estudiar su homologación con el sector público ubicado en 100.000 bolívares mensuales. Señalan que llevar el ingreso mínimo a 120.000 Bs. mensuales es estimular mayor desempleo e inflación. (EU, 20-1-1998; 2-1).

Inviable para el fisco sueldo mínimo de 120 mil

El miércoles 21 de enero de 1997, se indicaba en la prensa que de acuerdo a los escenarios que manejan los técnicos de las finanzas públicas, es imposible llevar el salario mínimo nacional a 120 mil bolívares, tal como lo plantea la confederación de los Trabajadores. Se señalaba que si se aprueba la propuesta de la CTV, también deberían darse ajustes en el sector público, lo que es financieramente inviable, pues representaría un gasto adicional por el orden de los 800 mil millardos de bolívares. Este elemento adicional en la economía ejercería una presión importante que no permitiría una inflación por debajo de 40%. Los técnicos de las finanzas públicas señalan que el aumento de salario mínimo debería ser de 25% de manera de ir a la par de la inflación estimada para este año. Es así que el mismo debe establecerse en 93 mil 750 bolívares. Señalan que además de los costos adicionales que representaría un salario mínimo de 120 mil bolívares para el Fisco, las pequeñas

empresas no tendrán la capacidad para cumplir, lo que incrementaría la tasa de desempleo en el país. (EG, 21-1-1998, p.Economía-1).

El Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff afirmó que "un ajuste en el salario mínimo por encima del 25% afectará el gasto fiscal y las metas macroeconómicas para este año". Explicó que a la hora de discutir el nuevo salario mínimo, el gobierno, como representante de los intereses generales debe combinar varios aspectos como la lucha contra la inflación, la defensa del empleo, el costo fiscal, la competitividad internacional y la equidad. De ahí que la posición del gobierno sea mantener un aumento del 25%, es decir, a la par de la inflación. Asimismo, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea planteó que cualquier incremento del salario por encima de lo estimado, llevará a que se convierta en un salario nominal que naufragará sobre las nuevas olas inflacionarias. Así, Petkoff explicó que a la hora de tomar una decisión definitiva en el seno de la Comisión Tripartita, se deben tomar en cuenta los siguientes criterios o argumentos: 1) La equidad y al justicia. Se refiere a la necesidad de satisfacer la lógica y aspiración que tienen todos los trabajadores, ésta es la de obtener una mejor remuneración por su trabajo, en especial en la actualidad cuando los trabajadores se encuentran agobiados por 11 años de inflación por encima del 30%; 2) la derrota de la inflación: esta es una urgente necesidad que atañe a todo el país, no solo a los trabajadores, por lo tanto se trata de una lucha de carácter global; 3) mejorar los niveles de empleo: el establecimiento de un nuevo salario mínimo debe contribuir no solo a derrotar la inflación, sino a ampliar la creación de puestos de trabajo o en el peor de los casos, a que no disminuya el actual nivel de empleo; 4) fomentar la competitividad del país: igualmente, el salario mínimo debe contribuir a mantenerla capacidad competitiva del país frente a sus socios comerciales, específicamente en relación con las exportaciones no tradicionales; 5) el efecto sobre el gasto público: aumentar excesivamente el salario mínimo por encima de los actuales niveles establecidos en el sector público, los cuales se alcanzaron mediante la negociación contractual conducirá un aumento del gasto fiscal tan elevado, que Petkoff afirmó que ello obligaría al gobierno "a bajar la santamaría". (EU, 25-1-1998, p.2-20; EG, 22-1-1998, p.Economía-8 y UN, 25-1-1998, p.7).

En este sentido, y de acuerdo con la explicación del Ministro de Cordiplan, se conoció que un salario mínimo de 120 mil bolívares (60% de aumento sobre los actuales 75 mil) ascenderá la inflación anual a 49,1% y se producirá la pérdida de 567.600 empleos en el país. Si el salario mínimo se incrementa a 95.000 bolívares (26,7%), la inflación puede subir a 27,6% anual, mientras que 24.700 puestos de trabajo se perderían. Hay que tomar en cuenta, además, que las pensiones de los 400 mil pensionados también tendrán que ubicarse en 120 mil bolívares, esto es la denominada homologación de las pensiones al salario mínimo. Cabe destacar que actualmente los pensionados del IVSS luchan para que se les homologuen sus pensiones de 50 mil a 75 mil bolívares, mientras que el gobierno hace esfuerzos para conseguir los recursos para tal fin. ¿Cómo será si hay que homologar las pensiones a 120 mil bolívares? (UN, 25-1-1998, p.7):

Salario Mínimo por países seleccionados (Dólares al mes de diciembre de cada año)

País	1993	1994	1995	1996	1997
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Bolivia	35,72	40,43	41,58	42,96	42,15
Colombia	101,44	119003	120,36	141,53	111,07
Ecuador	32,27	30,85	29,08	26,13	22,73
Perú	33,34	60,55	57,14	82,69	109,88
Brasil	57,53	82,35	103,09	107,09	109,09
Chile	107,36	129,43	144,67	154,13	169,65
Venezuela	85,20	88,24	51,75	31,49	150,00

(UN, 25-1-1998, p.7; Fuente Cordiplan, Dirección General Sectorial de Política Económica en base a cifras de OIT/OLADE)

Efectos Macroeconómicos de la Política de Salario Mínimo

Escenarios	% de	Inflación	Empleados en	Gasto Púb. Adic.
de Sal. Mín.	aumento(1)	%	riesgo (miles)	(MM Bs.) (2)
91.875	22,5	22,5	-	64.235
93,750	25,0	26,7	-	71.372
95.000	26,7	27,6	24,7	76.130
97.000	29,3	29,7	77,5	83.743
100.000	33,3	33,1	152,7	265.357
120.000	60,0	49,1	567,6	1.035.739

Aumento sobre setenta y cinco mil bolívares (Bs.75.000).
 Comprende gasto adicional por remuneraciones y transferencias

CTV manifiesta que Fedecámaras debe replantear salario mínimo

(UN, 25-1-1998, p.7).

Carlos Navarro, Secretario General de la CTV, señaló en la prensa del 22 de enero de 1998, la necesidad de que Fedecámaras replantee el salario mínimo de 88 mil 500 bolívares que presentó a la Comisión Tripartita. En cuanto a los cálculos hechos por el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, mediante los cuales justificó la cifra para el salario mínimo presentada por el gobierno, que es de 93 mil 750 bolívares, Navarro explicó que no existe ninguna base científica para determinar que el salario mínimo pueda impactar en las cifras de inflación. (EG, 22-1-1998, p.Economía-3).

La posición del Gobierno se fija en un aumento del 25% sobre el mínimo actual, ya que se considera que un incremento superior no sería compatible con la meta de inflación, según el Ministro de Cordiplán, Teodoro Petkoff. (EU, 22-1-1998, p.2-1) La misma posición expuso María Bernardoni de Govea, señalando que se colocaría el pisos salarial en 93.750 bolívares. (EN, 22-1-1998, p.E-1). Esta posición del 25% de aumento fue rechazada, al día siguiente por la CTV. (EU, 23-1-1998, p.2-4).

Consecomercio plantea salario mínimo de 76 mil

El 23 de enero de 1998, el presidente de Consecomercio, Antonio Fernández, expresó en la prensa, que "si nos basamos en el criterio de la cesta básica, que según la OCEI, está en 95 mil 938 bolívares, y el concepto internacionalmente aceptado de que el salario mínimo debería ser del 80% de la canasta, éste debería basarse en 76 mil 750 bolívares". A estas consideraciones, el sector empresarial ha integrado el cálculo de una inflación a 22,5%, inferior a la estimada por el gobierno, pero solo tomando el 80% de la misma. De esta manera el sector privado calculó el salario mínimo de los trabajadores en 88 mil 500 bolívares, cifra que el sector empresarial presentó en la última reunión de la comisión tripartita. Fernández manifestó que un salario mínimo mayor a 100 mil bolívares afectaría el índice inflacionario, el desempleo y el gasto fiscal. Además perjudicaría a la pequeña y mediana empresa. "Económicamente, el país no soporta una cifra mayor". (EG, 23-1-1998, p.Economía-2).

Gobierno defiende salario mínimo de 93 mil

El Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, advierte que si se eleva a Bs. 120 mil, como solicita la CTV, habrá una pérdida de medio millón de empleados y la inflación se elevaría a 49%, superando el doble la meta estimada para este año. Aseguró en la prensa del 25 de enero de 1998, que ninguna tarifa de los servicios públicos será ajustada por encima del 25%. Señaló que el salario mínimo de los venezolanos sube por encima de los de sus socios comerciales, las exportaciones se verán afectadas y una vez más, la reducción de costos implicará pérdida de puestos de trabajo. (EG, 25-1-1998, p.Economía-1).

El diario El Nacional del 25 de enero de 1998 presenta un cuadro interesante sobre las distintas posiciones sobre el salario mínimo vital, que se discuten en la Tripartita (EN, 25-1-1998, p.E-1):

Sal Mí.	% de Aum. sobre 75.000	Inflación Est. a Dic.98	Empleo en riesgo	Gasto Público Millardos de Bs.
91.975	22,5	22,5	-	64,23
93.750	25,0	26,7	-	71,37
95.000	26,7	27,6	24,7	76,13
97.000	29,3	29,7	77,5	83,74
100.000	33,3	33,1	152,7	265,35
120.000	60,0	49,1	567,6	1.035,73
(EN. 25-1-1	998, p.E-1, Fuente	: Cordiplan).		

CTV amenaza con retiro

El domingo 25 de enero de 1998 la CTV anunció en la prensa capitalina su posible retirada de la Comisión Tripartita, si no hay acuerdo. (UN, 25-1-1998, p.17 y EU, 25-1-1998, p.2-11).

FEDEINDUSTRIA por el 25%

El presidente de FEDEINDUSTRIA, Henry Gómez Alberti, aseguró ante los medios de comunicación que la pequeña y mediana industrias sólo son capaces de soportar un aumento del salario mínimo del 25%. (UN, 25-1-1998, p.15).

Gobierno y empresarios en consenso frente a CTV

El 26 de enero de 1998, se señalaba en la prensa que continuaba la posición del sector gubernamental frente al aumento del salario mínimo, que defiende el tope de 93.750 bolívares, por cuanto evitaría un mayor empuje de la inflación y minimizaría el empleo. Sin embargo, la CTV insiste en un salario de 120 mil, con lo cual no están de acuerdo los empresarios. La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, ratificó que las cifras oficiales expuestas en el seno de la Comisión Tripartita, la cual actualmente debate la fijación de del salario mínimo de los trabajadores, son las presentadas por el sector empresarial por un monto de 88 mil 500 bolívares y la del sector sindical, el cual aspira que éste se ubique en 120 bolívares. Cada uno de estos valores representan un incremento de acuerdo a la inflación. De esta manera tenemos que 88.500 bolívares generaría una inflación de 22,5 %; 93.750 la ubicaría 26,7%, en cuanto a 120.000 sería de 49,1%. (EG, 26-1-1998, p.Economía-22).

En declaraciones, fuera del ámbito de la Tripartita, resulta interesante destacar la posición del presidente de la Asociación Venezolana de Ejecutivo, Luis Brabo, quien señaló ante la prensa que "de poco sirve un mejor salario mínimo o global como uno de los componentes del proceso de mejoramiento de la calidad de vida de la población si las causas estructurales de la inflación no son vendidas". Agregó que durante 1998, la organización que preside aportará la mayor cantidad posible de encuentros institucionales tendentes a propiciar el diálogo y el entendimiento entre los sectores involucrados para erradicar la inflación, "un mal con el que no debemos aprender a convivir pasivamente". (EN, 26-1-1998, p.E-12).

Posición de la CTV

Sindicalistas de la CTV señalaron al periodista Andrés Rojas Jiménez que la solidaridad es el único criterio de este organismo para la fijación del salario mínimo, criticando los cinco criterios del Ministro de Cordiplán (ver supra, UN, 25-1-1998, p.7), ya que mediante ellos se coloca una camisa de fuerza al salario mínimo. (EN, 26-1-1998, p.E-12).

Posición de la CUTV

La Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), según información de Andrés Rojas, periodista del diario El Nacional, propone un salario mínimo de 180.000 bs, ya que la canasta básica ha sobrepasado los 170.000 bolívares al mes. La CUTV prepara una Ley de política salarial que elevará al Parlamento en los próximos días. (EN, 26-1-1998, p.E-12).

CTV se retira de la Tripartita

El 28 de enero de 1998 se conoció por declaraciones del presidente de la CTV, Federico Ramírez León, que el sector laboral no regresará a la mesa de discusión hasta tanto los otros dos grupos que integran la comisión tripartita, flexibilicen las cifras topes que ofrecen. Para la Ministra María Bernardoni de Govea, la reunión sostenida el día anterior fue positiva pues el sector empresarial subió su oferta de 88 mil 500 bolívares a 93 mil 750, cantidad similar a la propuesta por el gobierno, mientras que los trabajadores cedieron oficialmente en sus aspiraciones, bajando de 120 mil bolívares a 110 mil. Sin embargo, para Ramírez León, "la reunión concluyó sin acuerdo", el sector laboral no está de acuerdo con la cifras que propone el gobierno y los empresarios. "Si no se mueven las cifras, no volveremos a concurrir a las reuniones". (EN, 28-1-1998, p.A-1 con grandes titulares en la primera página y E-12; EU, 28-1-1998, p.2-1 y EG, 28-1-1998, p.3).

No tenía soporte incremento propuesto por la CTV según Fedecámaras

Según afirmaciones el Vice Presidente de Fedecámaras, Eliseo Sarmiento, indicó que es válida la posición de la CTV a nivel político, pero este incremento en la remuneración mínima no tiene soporte, debido a que la cantidad propuesta es inflacionaria. Por su parte, el presidente de Consecomercio, Antonio Fernández, advirtió que la CTV busca mostrarse con una imagen de "buenos" y de "malos" para el sector industrial. Para el Secretario General de la CTV, Carlos Navarro, Fedecámaras, Consecomercio y el gobierno, viven en otro país, debido a que suponen que una familia de 5 personas puede realizar las tres comidas diarias durante un mes con 93.700 bolívares. Para Navarro la inflación no es determinada por el aumento salarial. En este sentido expresó que en los últimos 10 años, la inflación acumulada en Venezuela ha sido de 570.78%, pero la remuneración no ha subido en esa dimensión. (EG, 29-1-1998, p.29).

Elemento político es piedra de tranca para discusiones de salario

Según informaciones reseñadas en la prensa del 29 de enero de 1998, el elemento político sería la piedra de tranca en las discusiones para fijar el salario mínimo nacional. La coyuntura electoral estaría retrasando el posible acuerdo entre empresarios, gobierno y trabajadores. Sin embargo, el presidente de la CTV, Ramírez León, descartó esto en público: "No se trata de un costo político, sino de un problema de carácter social. Es vital fijar el salario mínimo para mover el resto de los salarios". (EG, 29-1-1998, p.Economía-24).

Ejecutivo estancó negociaciones de la Tripartita

Según la opinión de Oscar Meza, director del Cenda y asesor técnico de la Comisión Tripartita, el gobierno no valoró en su justa dimensión el aporte que hizo la Confederación de Trabajadores de Venezuela para flexibilizar las negociaciones en la Tripartita. El sector empresarial ya no cuenta con el gran argumento de los años anteriores: la retroactividad de las prestaciones sociales. Ahora, la excusa es

otra: el incremento de la inflación. Según Meza, con esta excusa lo único que se está sacrificando es el salario de los trabajadores venezolanos, porque los demás rubros, que influyen de manera directa en el incremento de la inflación, se manejan de acuerdo a lo que dicta el mercado. "Las expectativas de los trabajadores, una vez eliminada la retroactividad de las prestaciones sociales, se elevaron. Creyeron que una vez eliminado este supuesto impedimento, los salarios mínimos sufrirían una modificación importante y positiva". sin embargo, la posición del gobierno, en su intento por alcanzar unos niveles inflacionarios imposibles de lograr, estancaron las negociaciones y pusieron en peligro la existencia de una Comisión Tripartita que, dicho se a de paso, se estaba estrenando en estas lides. (EG, 29-1-1998, p.9).

El Gobierno plantea nuevo escenario

El Gobierno, buscando el consenso en el seno de la tripartita, propone establecer el salario en forma sectorizada, según la fuente empleadora: 1) Bs. 100.000 como salario mínimo para trabajadores de grandes empresas y empleados públicos; 2) Bs. 93.750 como salario mínimo para medianas empresas y 3) Bs. 75.000 como salario de enganche para aprendices y con bono de hasta 20% de ese monto; para pequeñas empresas, así como para alcaldías y gobernaciones. (EU, 29-1-1998, p.2-4).

EN HUELGA TRABAJADORES DE JOSE

Trabajadores de la empresa Metanol de Oriente (Metor) paralizaron el 28 de enero de 1998 sus actividades en el Complejo Petroquímico de Jose, generando pérdidas estimadas en 700 millones de bolívares. El sindicato de dicha empresa decidió realizar esta acción en protesta por la cancelación de un bono de productividad y por la supuesta carencia de examen médico periódico de sus afiliados. (EU, 29-1-1998, p.2-12).

DECRETADA REDUCCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Con la publicación en Gaceta Oficial del Decreto Nº 2.372 del 27 de enero de 1998, que aprueba las normas para mejorar la operatividad de las empresas públicas no financieras, el Ejecutivo autorizó un proceso de reestructuración que impone la reducción del número de cargos existentes en la administración pública para el cierre del ejercicio presupuestario del año 1997. Se establece además, que los gastos de personal y otros costos operativos, en términos de desembolsos efectivos, no podrán ser superiores al 25% del nivel alcanzado en el ejercicio presupuestario del año pasado. (EG, 28-1-1998, p.2).

CRISIS UNIVERSITARIA

Podrían modificarse normas de homologación

La crisis de las universidades es global. El Vice Rector Académico de la UCV, Julio Corredor, informó en la prensa del 2 de febrero de 1998, que para esta fecha la UCV no ha recibido los recursos correspondientes al año 1997. Por otra parte, el presupuesto para 1998, no ha sido aprobado por el CNU. También se conoció que una modificación de las normas de homologación podría ser planteada por AVERU, OPSU y FAPUV, para zanjar la diferencia entre el aumento, que según las mismas, corresponde para este mes a los docentes de la Educación Superior, es decir, el 180% del salario (pues debe tomarse en cuenta la inflación acumulada) y la cantidad que el gobierno está proponiendo, que es alrededor de 25%. Las normas impuestas al sector por el Ejecutivo en 1982 señalan que cada año debe hacerse un reajuste, basado en la inflación, que determina el BCV. La alternativa que según el Rector de la UCV, Trino Alcides Díaz, se ha comentado en los organismos antes mencionados, es en relación a que se otorgue en enero un aumento correspondiente a la inflación esperada y se realice un ajuste en octubre si la cifra es mayor a la estimada. De prosperar la modificación de las normas se solicitaría, por esta ocasión, un Bono de Transferencia que compense la diferencia con el 180% que corresponde. Señaló Díaz que el sistema actual está basado en inflación ya producida, por lo que cada año se pierde un porcentaje mayor de poder adquisitivo. (EG, 2-2-1998, p.11).

AUMENTO SALARIAL

Fedecámaras flexible para llegar a Bs. 100 mil

El presidente de la cúpula empresarial, Francisco Natera, expresó la necesidad de entender que "el salario que se busca establecer es un piso para aquellas personas que están iniciando su vida laboral en las empresas y las que no tengan un oficio". Afirmó en la prensa del 3 de febrero de 1998, que se encuentra flexible para establecer un salario mínimo que sea justo para los trabajadores y que una remuneración de 100 mil bolívares es una decisión que depende del diálogo y las negociaciones. (EG, 3-2-1998, p.Economía-22).

Aumento de salario mínimo sube en 12% la inflación

El dirigente de la CTV, Rodrigo Penso, afirmó en un artículo de prensa publicado el 3 de febrero de 1997, que el salario mínimo apenas representa el 16% de los costos de producción de la empresa privada en Venezuela, lo que convierte el costo laboral total del país, en uno de los más baratos del continente. Asegura que el pago de los salarios, incluidas las prestaciones sociales, representan un 16% de la producción. Señaló además, que el salario mínimo es el factor que menos incidencia tiene sobre el aumento de la inflación, por cuanto solo influye en un 12% en el alza de los índices. "El salario mínimo influye -en la inflación- de una manera insignificante, si se compara con los grandes factores de desequilibrio económico del

país". Entre ellos enumeró el cambio de la paridad del dólar, la deuda del país con los acreedores externos y el déficit fiscal. (EG, 3-2-1998, p.3).

CTV no descarta acuerdo salarial

Luego de realizado el Consejo Directivo Nacional (CDN) de la CTV, el 4 de febrero de 1998, se conoció por informaciones de prensa, que el presidente de la CTV, Federico Ramírez León, indicó que si Fedecámaras oficialmente pronuncia alguna flexibilidad en su posición en torno al salario, la CTV volvería a la mesa de conversaciones tripartitamente. Insistió que cerca de un 40% de los trabajadores venezolanos se encuentran percibiendo el salario mínimo. "Este porcentaje se traduce a más de un millón y medio de trabajadores venezolanos, con el agravante de que no son principiantes en su vida laboral, sino secretarias e incluso profesionales. Reiteró que es imprescindible el que se mueva la cifra. (EG, 4-2-1998, p.Economía-22). Por otra parte, el sector sindical acordó declarar en movilización permanente a todo el movimiento sindical de la CTV para conseguir un salario único nacional de 100.000 bolívares y para imprimir celeridad a la presentación y aprobación de las leyes que sustenten los subsistemas de la nueva seguridad social. El presidente de la CTV, Ramírez León, puntualizó que el salario debe ser único y nacional "porque es inaceptable que existan venezolanos con distintos salarios mínimos, y es fácilmente comprobable que los trabajadores urbanos tienen mayores alternativas para adquirir bienes de consumo a diferentes precios que los trabajadores rurales". (EN, 4-2-1998, p.E-2).

El sector público no tendrá aumento salarial

Sobre el tema de los incrementos de salario en el sector privado, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea insistió en que debe lograrse el consenso en el seno de la Tripartita para evitar un aumento por vía de decreto. También aclaró que el gobierno nacional no ha planteado en forma oficial la reforma de las normas de homologación vigentes. Aclaró que no habrá aumentos en el salario de los empleados públicos por este año, debido a los recortes que ha sufrido el presupuesto tras la baja en los precios de la canasta petrolera. (EG, 4-2-1998, p.4).

Congreso estudiará ley para compensar salario mínimo

Vladimir Villegas, presidente de la Comisión de Asuntos Especiales del Congreso, hizo entrega al Parlamento, de una propuesta para someter a estudio un Proyecto de Ley de Emergencia que compense el salario mínimo de los trabajadores. Tal proyecto se extiende a los técnicos superiores y profesionales universitarios del país. El instrumento establece un salario mínimo de ciento sesenta y cinco mil bolívares (165 mil Bs.) mensuales para todos los trabajadores que prestan servicio en el sector urbano y rural en Venezuela; la cantidad de 400 mil bolívares para los técnicos superiores y 500 mil bolívares para los profesionales universitarios. (EG, 6-2-1998, p.4).

Homologación de Salario Mínimo para trabajadores del campo

José Alberto Castro, Secretario General de la Confederación Campesina (CNC), señaló que "es inminente la homologación del salario mínimo urbano, una vez que se decida los niveles del mismo ya que la galopante inflación que afecta a las comunidades de las grandes ciudades se torna más crítica para los trabajadores del campo". Agregó que el trabajador del campo es doblemente perjudicado debido a que por una parte percibe ingresos más bajos por exhaustivas jornadas laborales y por otra debe cancelar precios especulativos más elevados por los productos que consume. (LR, 9-2-1998, p.4).

Sin disposición para propuesta salarial digna

El Secretario General de la CTV, Carlos Navarro, señaló que ya se ha "declarado en emergencia toda nuestra estructura nacional, regional y local, solo esperan un voz, una orden para actuar". Afirma que están en espera del 18 de febrero, fecha en la cual se vence el plazo dado a la Tripartita para la fijación del salario mínimo. Reiteró que no asistirán más a las reuniones de la Tripartita hasta tanto consideren el planteamiento realizado por la CTV. "Para qué sirve la Tripartita si cuando los empresarios deben poner de su parte huyen". "La CTV, las centrales obreras, Codes, CGT, los trabajadores hemos cumplido. Se reformó la Ley Orgánica del Trabajo, no existe el recálculo de la antigüedad, aceptamos la revisión total del Seguro Social, hemos intervenido en la estructuración de un nuevo régimen de seguridad social". El compromiso de los empresarios era sencillo. Tenían que ayudar al proceso y aumentar los salarios. (EG, 9-2-1998, p.1 y 9).

Héctor Valecillos: salario mínimo debe ser de 120 mil

Para el economistas y profesor universitario Héctor Valecillos, en su condición de especialista en materia laboral y ex asesor de la CTV, elevar el salario mínimo a 120 mil bolívares mensuales no incidiría negativamente sobre las tasas de desempleo o de inflación. A su juicio, existe una marcada tendencia a estandarizar los reajustes en materia de salario mínimo. "Los sueldos tienen una incidencia innegable en el gasto del sector público, pero sabemos que la inflación en Venezuela tiene otros determinantes, de tanta o mayor importancia, como el componente de la deuda externa y el comportamiento especulativo de porciones importantes del empresariado". Para Valecillos, la crítica situación que vive el ciudadano común se debe básicamente a dos factores: "El primero es de naturaleza demográfica y se refiere al ritmo acelerado en el aumento de la población de bajos ingresos". El segundo factor tiene que ver con las características del mercado local de trabajo. "Esto último ha significado un ritmo muy bajo de aumento del empleo productivo y una contención en el alza de los salarios reales. En otras palabras, en Venezuela la recuperación del crecimiento económico no ha ido acompañada de aun aumento del empleo y una mejora en los ingresos reales de los trabajadores". (EG, 9-2-1998, p.8).

Alrededor de 110 mil bolívares el salario mínimo

En información aparecida el 10 de febrero de 1998 en el diario El Globo, alrededor de 110 mil bolívares mensuales estaría el acuerdo del salario mínimo para el sector privado, en lo que se perfila como consenso de los factores integrados en la Comisión Tripartita. Cifras mayores en el sector privado conllevarían a cierres en la pequeña y mediana empresa, mayor desempleo y en consecuencia creciente recesión. "Definitivamente no hay posibilidad de incrementar las pensiones y jubilaciones más allá de los 50 mil bolívares mensuales". (EG, 10-2-1998, p.10).

El 11 de febrero de 1998, se anunciaba que la CTV presentaría la cifra de un salario mínimo de 100 mil bolívares en una reunión de la Comisión Tripartita convocada por la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, para ese mismo día. El sector empresarial se muestra dispuesto a aceptar esta nueva posición, siempre y cuando se haga vigente a partir de abril o mayo. En un principio el gobierno había presentado una oferta que correspondía al 25%, mientras el sector empresarial, representado por Fedecámaras, planteaba un 18% y ahora la ha acercado a la del gobierno. Por su parte, la CTV había estimado un 40%, monto que ahora ha rebajado al 30%. (EG, 11-2-1998, p.Economía-21 y23).

CTV fijó límite en mesa de negociaciones

Aunque son numerosas las modificaciones realizadas a la propuesta sobre salario mínimo en el seno de la Comisión Tripartita, el especialista del Cenda, Oscar Meza, asegura que las condiciones son favorables para fijar la negociación en un monto de 105 mil bolívares. La respuesta de la CTV en negociaciones fue de 110 mil bolívares, aunque luego se llegó a un acuerdo en un CDN a llevarlo a 105 mil y no 100 mil bolívares. (EG, 13-2-1998, p.10. La información periodística, a este respecto, es confusa. Por un lado, habla de Carlos Meza y de Oscar Meza; y por otro, del Cenda y de Cedice).

Fedecámaras flexibiliza salario mínimo

El presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, informó que en la próxima reunión de la Comisión Tripartita presentarán una nueva propuesta más flexible de salario mínimo que podría situarse en 97 mil bolívares, con lo cual se acercaría a lo pedido por la CTV, que rebajó su propuesta a 105 mil bolívares. Esta propuesta en opinión de Luis Henrique Ball, presidente de Conindustria, no generaría altos índices inflacionarios, situación que había sido el mayor temor del Gobierno Nacional y el sector empresarial desde que comenzaron las discusiones tripartitas sobre el salario mínimo nacional. (EG, 13-2-1998, p.Economía-22).

El gobierno no ha cumplido con los trabajadores

El 15 de febrero de 1998, el ex Procurador General de la República, Jesús Petit Da Costa denunció en declaraciones a la prensa, el incumplimiento de la promesa de Petkoff de que con la renuncia a las prestaciones sociales vendría un aumento substancial del salario mínimo. Plantea que el gobierno no ha aumentado los salarios

alegando que el ajuste del salario mínimo aumentará la inflación calculada para este año. "Todo para complacer al señor Petkoff quien no le cuadran las cuentas. Y este mismo señor Petkoff fue el que les prometió a los trabajadores un aumento substancial del salario si renunciaban a sus prestaciones. Renunciamos a las prestaciones, pero no vino el aumento substancial del salario. Y ahora le niega a los trabajadores siquiera el ajuste del salario mínimo a los niveles de inflación provocados por su torpeza y la torpeza de todo el gobierno en la aplicación de la mal llamada Agenda Venezuela". (EG, 15-2-1998, p.13).

CONTINÚA CRISIS PETROLERA

El 15 de febrero de 1998, la periodista Ana Díaz, del diario El Nacional, presentó una reseña en la cual se advertía que la caída de los precios petroleros ocurridos en 1998 es la más fuerte que se ha registrado en los últimos 12 años. Desde la caída de los precios de 1986 el mercado quedó signado por cotizaciones petroleras bajas, tendencia que se mantendrá a futuro, aunque la invasión de Irak a Kuwait en 1990 provocó alzas. La situación del presente año es coyuntural. (EN, 15-2-1998, p.E-1).

Cesta	venezo	lana.
-------	--------	-------

Serie de	Promedio
Años	\$/Barril
1985	25,89
1986	12,82
1987	16,32
1988	13,51
1989	16,87
1990	20,33
1991	15,92
1992	14,91
1993	13,34
1994	13,23
1995	14,84
1996	18,39
1997	16,48
1998	12,92
(EN, 15-2-1998	, p.E-1). Fuente: MEM

Quince años de devaluación

El 18 de febrero de 1983 se inició el camino de la inestabilidad económica venezolana. El 18 de febrero de 1993 se cumplen ya 15 años de la fecha que inició ese cambio. Camino que ha llevado a que el salario mínimo vigente sea 25% del que existía para 1993; y a que en 15 años, la devaluación acumulada del bolívar alcance la insólita cantidad de 11.900%. Dicho de otra manera, en 15 años, un bolívar ha perdido el 99,27% de su valor frente al dólar, si se toma como marco de referencia la paridad de 516 bolívares del 18 de febrero de 1998 y se le compara con aquel viernes que la historia registra en color negro. La cifra hace abstracción

de la pérdida de poder del dólar por efectos de la inflación. En 15 años, mucha agua ha corrido bajo los puentes. Los venezolanos vivimos un control de cambios (Recadi), un "sacudón" (27 de febrero de 1989), dos intentos de golpe de Estado (1992) y una crisis financiera que llevó a otro control de cambios (1994-1996) que ya forma parte de la historia reciente, en vísperas de otra caída de los precios petroleros. A continuación, se presenta cronológicamente este proceso. (EU, 18-2-1998, p.2-1).

	En 15 año	os, 11.900% de Devaluación. Cambio promedio (Bs/\$)
Año	(Bs/\$)	
1983	4,30	18 de febrero de 1983: inicio de la crisis.
1984	7,00	El Indice de Precios al Consumidor se ajustó a 100
1985	7,50	Devaluación del tipo de cambio
1986	8,00	
1987	14,50	Devaluación ante aguda caída de precios petroleros
1988	14,50	
1989	34,70	En Febr. CAP termina con 6 años de control cambiario
1990	46,90	
1991	56,80	
1992	68,40	
1993	90,80	El cambio del dólar llega a los tres dígitos
1994	148,50	Retorno al control de cambios
1995	176,80	
1996	418,00	Se libera el control de cambios (arranque en 475)
1997	490,00	
1998	536,00	
(EU, 1	8-2-1998, p	.2-1).

SALARIO MÍNIMO

Cien mil bolívares salario mínimo

Fedecámaras siguió insistiendo en un salario mínimo de Bs. 93.750 (EU, 17-2-1998, p.2-1), El 19 de febrero de 1998 se anunció el monto oficial del salario mínimo que se ubica en 100.000 bolívares, excepto para los trabajadores rurales, cuyo mínimo será 90.000 bolívares, y para los conserjes y el personal de servicio doméstico que se ubicará en 75.000 bolívares. Adicionalmente fue establecido otro salario mínimo en el sector privado para los jóvenes en formación técnica, por un monto de 75.000 bolívares. El ajuste no incluye a empleados de las gobernaciones y alcaldías nacionales. Para el cálculo de las indemnizaciones, contribuciones, multas y pensiones se considerará como patrón homologado 75.000 bolívares. La firma del documento definitivo para el establecimiento de la nueva remuneración contó con la presencia de la Ministra del Trabajo, María Bernardoni, el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, el Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Federico Ramírez León y el Presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, además de numerosos funcionarios y asesores que participaron en el proceso de la negociación. Estudios oficiales parecen indicar que se elevará la inflación a 33,1%. (EN, 19-2-1998, p.A-1; EG, 19-2-1998, p.1 y 3; y UN, 19-2-1998, p.1 y 12).

Salario Mínimo Vigencia al 1-5-1998. Gob. y Alc. al 30-4-1998

Categoría	Monto
Urbano	100.000
Rural	90.000
Conserjes	75.000
Domésticas	75.000
Enganche	75.000
Empl. Púb.	100.000
Obreros púb.	97.000
Despidos	100.000
Pensiones	75.000
(UN, 19-2-1998, p.1).	

Esta decisión fue publicada en la Gaceta Oficial, Nº 36.232 Ordinario del 20-6-1997. Ministerio del Trabajo; Resolución Nº 2.251 sobre salario mínimo (75.000 Bs.).

Un nuevo concepto salarial: El Salario Mínimo Menor

Con la finalidad de reducir los índices inflacionarios y ofrecer mayores oportunidades de empleo, se creó un salario mínimo menor, para los jóvenes aprendices o que "estén sometidos a formación profesional", calculado en 75 mil bolívares. (EG, 19-2-1998, p.3).

Salario Mínimo se ubica en sexto lugar de la región

Con el nuevo salario mínimo de 100 mil bolívares, acordado por la Comisión Tripartita, a partir de mayo Venezuela pasará en esta materia del séptimo al sexto lugar en Latinoamérica. Anteriormente, con los 75 mil bolívares mensuales, lo que representaban 150 dólares, el país se ubicaba en el séptimo país de la región con el salario mínimo más alto. Ahora los 100 mil bolívares, que se traducen en 194 dólares se encuentra por debajo de Barbados con 298,51 dólares (153 mil bs), de Paraguay con 235 dólares (121 mil bs), el de Costa Rica con 220,52 dólares (113 mil bs), de Panamá con 208 dólares (107 mil bs) y de Argentina con 200 dólares (103 mil bs). A pesar de la mejora, y tal como lo ha explicado el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, el poder adquisitivo del venezolano ha caído constantemente desde hace 11 años y en la actualidad el salario mínimo debería ubicarse en 280 mil bolívares para poder alcanzar la capacidad de compra que existía en 1985. (EG, 19-2-1998, p.Economía-22).

Salario Mínimo generará despidos y aumento de precios

Antonio Fernández, presidente de Consecomercio, expresó en entrevista a la periodista de El Nacional, Rosita Regalado, que sin duda, el nuevo salario mínimo de 100.000 bolívares "producirá desempleo en el sector de las pequeñas y medianas empresas, además de incrementar la informalidad. Muchas empresas tendrán que

sacrificar empleados para cubrir los pagos". La fijación de los salarios mínimo obligatorios para obreros y aprendices obligará a las empresas a realizar importantes erogaciones, que serán trasladadas a los usuarios de servicios y consumidores directos. (EN, 20-2-1998, p.E-1).

HOMOLOGACIONES DE JUBILADOS Y PENSIONADOS

Petkoff pide revisión de homologación de pensiones

El 2 de febrero de 1998, el Ministro de Cordiplan, en relación con el tema de los pensionados, pidió concertación para revisar la Ley de Homologación de Pensiones. Argumenta que "el dinero solo alcanzará hasta septiembre si se paga cada pensión a 50.000 bolívares y si se empieza a cancelar 75.000 bolívares los recursos disponibles se agotarán en mayo". (EN, 2-2-1998, p.E-1).

Pensionados rechazan revisión de Ley de Homologación

El 4 de febrero de 1998, el diputado Edgar Silva cuestionó que el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff busque la concertación para evitar que las jubilaciones se equiparen al monto en el cual sea fijado el salario mínimo para el sector privado, alegando que el Gobierno no cuenta con los recursos para cubrir este compromiso. El Comité de Pensionados rechazó cualquier opción que implique una revisión de la Ley de Homologación de Pensiones y Jubilaciones para reducir el monto de las pensiones, que actualmente se ajustan al nivel del salario mínimo del sector privado. (EN, 4-2-1998, p.E-2).

Jubilados y pensionados reclaman homologación

Los jubilados y pensionados de todo el país, representados por Pedro José Díaz, coordinador del Comité de Jubilados y Pensionados en el IVSS, consideran que el medio más efectivo para conseguir respuestas a sus planteamientos es "la calle". Esto se debe a que no se ha dado cumplimiento a las leyes que se han promulgado, es decir, la Ley de Homologación de las Pensiones del Seguro Social y de las Jubilaciones y Pensiones de la Administración Pública, al salario mínimo laboral, del 16 de junio de 1997, por una parte, y por otra, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, publicada en 30 de diciembre de 1997. Desde la fecha en que se promulgó la Ley de Homologación, los pensionados y jubilados siguen devengando la suma de 50 mil bolívares mensuales. Ahora, a la luz de las discusiones del aumento de salario mínimo, los representantes de las carteras de Hacienda y Cordiplan, consideran una irracionalidad homologar las pensiones al salario, pues, hasta el momento el fisco debe reembolsar 22,5 millardos mensuales para afrontar este compromiso. Por lo tanto, explicó el Ministro de Hacienda, Freddy Rojas Parra, el gobierno deberá estudiar la modificación de la Ley de Homologación. (EG, 6-2-1998, p.12).

Homologación debe manejarse con prudencia

Fernando Barrientos, asesor técnico del sector sindical, explicó que la Ley de Homologación de Pensiones al Salario Mínimo debe ser manejada con cierta prudencia, puesto que un nuevo ingreso al trabajador ocasionaría un recargo al erario público, al cancelar pensiones con sueldos actualizados. Agregó que lo que debe garantizarse es una pensión mínima vital. (EG, 13-2-1998, p.Economía-22).

Pensionados negocian pago de homologaciones

A través de la Ley de Homologaciones promulgada en Julio de 1997, el Gobierno nacional se comprometió a cancelar a los 332 mil pensionados y los 700 mil jubilados del país, una pensión mensual equivalente al salario mínimo actual de los trabajadores activos. No obstante, desde la fecha en que el decreto fue publicado en Gaceta Oficial, los ex-empleados de la administración pública solo han recibido un pago mensual de 50 mil bolívares, que no siempre se hace efectivo en la fecha que corresponde. Para que este pago sea posible, el Ministerio de Hacienda debe hacer un aporte, cada mes, de 10 mil millones de bolívares y el IVSS otro de 15 mil millones. En reiteradas oportunidades la pensión de los ancianos solo ha sido cancelada por parte del Seguro Social, que de alguna manera ha intentado saldar la irregularidad. En este momento, la discusión de Hacienda respecto a la cancelación de los meses de retroactividad que adeuda a los ancianos, y al monto que se pagará a los mismos en lo sucesivo, gira en torno a la disyuntiva de si debe o no colocarse las pensiones al nivel del salario mínimo, habida cuenta de que la Comisión Tripartita discute un nuevo aumento, y el Estado aún no ha podido cancelar la homologación a partir del sueldo vigente. Al respecto, el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff, manifestó que si bien es cierto que se paga a los pensionados una suma irrisoria, también lo es que el Estado no está en capacidad de cancelar su compromiso debido a la falta de recursos. Cabe destacar que el actual ministro, fue en 1991, uno de los fundadores el Comité Nacional de Jubilados y Pensionados que hoy reclama en su despacho por el cumplimiento de la ley. (EG, 15-2-1998, p.8).

El Comité Nacional de Jubilados y pensionados, representado en el Congreso por Edgar Silva, no descarta la posibilidad de negociar con el gobierno un pago escalonado, con incrementos progresivos de las pensiones y la elaboración de un "paquete social" para que los pensionados puedan tener acceso, de manera gratuita o a precios preferenciales, al transporte público, la salud y otros servicios. (EG, 15-2-1998, p.8).

Pensionados comenzaron a cobrar

A partir del 16 de febrero de 1998, los pensionados del IVSS comenzaron a cobrar el mes de febrero en varias entidades bancarias, en otras, sin embargo, no se ha depositado el dinero correspondiente. Aun cuando algunos bancos alegan que el depósito no se ha hecho efectivo, el presidente del Seguro Social, Rafael Arreaza, afirmó que el Instituto había depositado 15 mil millones de bolívares el miércoles 11 de febrero de 1998. (EU, 17-2-1998, p.2-1).

Sin recursos para el pago de homologaciones

El 18 de febrero de 1998, el Ministro de Hacienda, Freddy Rojas Parra señaló que en estos momentos el fisco no dispone de los recursos para la homologación de las pensiones a 75 mil bolívares mensuales, solo dispone del dinero para continuar cancelando la mensualidad de 50 mil bolívares. Explicó que para poder hacer dicha homologación, es necesario que el país vuelva a recurrir a los entes multilaterales o a ingresos extraordinarios. Por su parte, el Ministro de Cordiplan, Teodoro Petkoff admitió que es necesario ir a una revisión de la Ley de Homologación de Pensiones, por cuanto aunque sea justo para este sector de la población, en la actualidad es inviable fiscalmente. (EG, 18-2-1998, p.Economía-22).

Mínima homologación

El 19 de febrero de 1998, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, explicó que de acuerdo a lo establecido en la Ley de Homologaciones, éstas deberán cancelarse con base en el salario mínimo, pero como el legislador no estableció que podrían existir varios salarios mínimos, la Comisión estableció que la homologación debía regirse por el menor salario mínimo, o lo que es igual, 75 mil bolívares. (EG, 19-2-1998, p.3).

Fiscal instó a Hacienda a cumplir homologación

El Fiscal General de la República, Iván Darío Badell, en su condición de garante de la legalidad y defensor de los derechos ciudadanos, instó en una comunicación enviada al Ministro de Hacienda Freddy Rojas Parra y al Presidente del IVSS, Rafael Arreaza a que cumpla la normativa legal vigente referente a la Ley de Homologación y Pensiones a fin de garantizar los derechos que les corresponden a los pensionados y jubilados. (EG, 27-2-1998, p.11).

RESUELTO CONFLICTO DE CAMETRO

El 12 de febrero de 1998, se conoció por informaciones de prensa que el conflicto laboral que durante medio año de discusión sostenía la C.A. Metro de Caracas, con el sindicato de esa empresa, Sitrameca, se había resuelto. Los 4.300 empleados y obreros del Metro de Caracas (incluidos los de Metrobus) conquistaron un incremento salarial de 25% para 1998, el cual recibirán de forma fraccionada: 15% desde el 1º de febrero, y 10% a partir del 1º de julio. En 1999, el aumento será de 20% desde enero y 15% en julio. El gerente de Relaciones Industriales de la compañía, Wilmer Padrón, explicó que en el forcejeo también se incluyeron otros beneficios socioeconómicos: un "pote" de 600 millones de bolívares para adquisición y remodelación de viviendas; cada trabajador estará amparado por una póliza de hospitalización, cirugía y maternidad de 10 millones de bolívares en 1998 y 12 millones en 1999; se pagarán 98 días de utilidades y 50 de bono vacacional. Los conceptos de útiles escolares y becas por hijos mejoraron entre 200% y 300%. (EN, 12-2-1998, p.D-2).

REBAJA DE SUELDOS EN MONAGAS

Diez mil millones de bolívares sería la reducción del presupuesto del Estado Monagas como consecuencia de la medida aplicada por el gobierno. Para hacer frente a esta situación, el Gobernador Luis Eduardo Martínez comenzó una serie de ajustes para reducir el gasto corriente y garantizar la continuidad de los planes de inversión. El sueldo mensual del gobernador tendrá una disminución del 20% y el de los directores del despacho, presidentes de institutos autónomos y de otros altos funcionarios será rebajado en 10%. También fueron rebajadas las partidas presupuestarias relacionadas con gastos de representación, viáticos y pago de teléfonos celulares. (EU, 12-2-1998, p.1-26).

PROGRAMA DE EMPLEO

Programa de empleo será implementado en marzo

El 16 de febrero de 1998 se conoció por informaciones de la prensa nacional, que el Gobierno y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) implementarían en marzo un programa para reactivar el empleo y mejorar los niveles de preparación de los trabajadores que están y que incursionarán en el mercado laboral. La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, explicó que esa iniciativa parte de la Dirección General Sectorial del Ministerio del Trabajo, la cual lleva adelante el "Programa Demostrativo de Centros de Referencia y Apoyo para el Empleo". El apoyo técnico y financiero del BID tiene carácter no reembolsable. El organismo desembolsará 500 mil dólares. (EG, 16-2-1998, p.Economía-23).

Más de 200 mil nuevos empleos generará PEC

Según estimaciones de la Comisión Técnica, y tal como lo informó la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, en informaciones a la prensa aparecidas el 25 de febrero de 1998, se generarán unos 32 mil empleos a nivel del gobierno central y en la esfera de los gobierno subnacionales y administración descentralizada se alcanzaría la cifra de 208.000 nuevos empleos; pero además, se permitirá cubrir el 60% de la culminación de las obras que actualmente está en 38% y la pequeña y mediana industria, incluyendo las microempresas, serán "objeto de desarrollo y fortalecimiento". El Vice Ministro del Trabajo, César Carballo, coordinador de la Comisión Técnica Tripartita de Empleo, indicó que dicho equipo consideró necesario antes de elaborar el Plan de Política de Empleo Concertada (PEC) abrir un debate nacional para que las diversas organizaciones e instituciones del país, vinculadas al tema del empleo, expresen los aspectos más esenciales de sus actividades y su repercusión sobre el desarrollo cuantitativo y cualitativo del empleo. (EG, 25-2-1998, p.Economía-20).

REDUCCIÓN DE SUELDOS DE ALTOS CARGOS DEL GOBIERNO

Presidente y Ministros se rebajan el sueldo un 10%

El 18 de febrero de 1998, se conoció por informaciones suministradas por el Ministro de Hacienda, Rojas Parra que desde el 1º de marzo de 1998, los sueldos del nivel alto de la administración central se reducirán en un 10%. "Esta es una medida que indica que los demás sectores también deben acogerse a un esquema de austeridad". Esta decisión incluye al Presidente de la República, presidentes de empresas públicas, ministros, directores generales, viceministros y presidentes de institutos autónomos. Aún el Gobierno no tiene cuantificado el efecto fiscal de esta medida. Señaló además que en estos momentos el fisco no dispone de los recursos para la homologación de las pensiones a 75 mil Bs. mensuales, solo dispone del dinero para continuar cancelando la mensualidad de 50 mil Bs. Explicó que para poder hacer dicha homologación, es necesario que el país vuelva a recurrir a los entes multilaterales o a ingresos extraordinarios. (EG, 18-2-1998, p.Economía-22).

Se ahorrarán 5 millardos con rebaja de sueldos del Ejecutivo

El Jefe de la OCI, Fernando Egaña informó que la medida de reducir en 10% el sueldo de funcionarios de alto nivel del Ejecutivo, permitirá al Estado ahorrar 5 millardos de bolívares, y que al aplicarla se trata de evitar que la inflación se desborde más allá del 25% para fines de 1998. (EN, 19-2-1998, p.D-3).

Presidente tiene el salario más bajo en la región

Al instalar el 18 de febrero de 1998, la VI Convención Nacional de Gobernadores, el Dr. Caldera reveló en su discurso de apertura, que la reducción de su salario y la de su gabinete aprobada horas antes en el Palacio de Miraflores, además de constituir el mejor esfuerzo para lograr convencer al país de lo delicado y trascendente de la situación, ubicaba en la práctica los sueldos al nivel más bajo de los personeros del gobierno en todo el hemisferio. (EG, 19-2-1998, p.5).

CONFLICTO LABORAL EN LA ALCALDÍA DE CARACAS

El reclamo del Sindicato de Empleados Municipales de Caracas, Sumet, se basa en el retraso en el pago de la primera quincena de febrero, la cancelación del bono presidencial Nº 1786 correspondiente a noviembre y diciembre y el abono del bono de transferencia de las prestaciones sociales. En resumen, unos 9 mil millones de bolívares. Héctor Urguelles, director de Gestión Administrativa del Municipio Libertador, denunció lo injusto del reclamo: "La quincena de febrero se arrasó solo por unas horas, pues el 15 cayó domingo. Los bonos presidenciales son eso: competencia del Ejecutivo Nacional y nosotros hemos pagado todo lo que nos han transferido. Y por último, en cuanto al bono de transferencia, yo les pido a los líderes del sindicato que se lean la Ley del Trabajo donde se da como lapso para la cancelación hasta el 31 de marzo". (EG, 18-2-1998, p.12).

No hay aumento para jubilados del sector público

El 26 de febrero de 1998, se anunciaba en la prensa que el Consejo de Ministros había tomado varias medidas dentro del programa de austeridad fiscal. Según explicó el jefe de la Oficina Central de Informática, Fernando Egaña, el Ejecutivo paralizó el otorgamiento de jubilaciones especiales, decidió congelar todo tipo de aumento en las pensiones de jubilados y pensionados que estén adscritos a los diferentes despachos y aumentó la edad de jubilación a 60 años para los hombres, y 55 para la mujer. Además se supo que tampoco será aumentado el monto de estos beneficios en la administración pública nacional, aunque la medida no es aplicable para los "viejitos" del Seguro Social. (EG, 26-2-1998, p.2).

ALLANADA FEDERACIÓN CAMPESINA

El dirigente Adelso Parra fue desalojado el jueves 19 de febrero de 1998, junto a un grupo de trabajadores que se encontraban en el local, para dar cumplimiento a una sentencia de la Juez Indira París. Tal acción fue realizada por efectivos de la Policía Metropolitana, que se presentaron en el edificio para restituir la propiedad y entregarla a Jorge Hernández, quien asegura que es él quien ejerce la presidencia del gremio. Se supo que en la Federación hay un conflicto entre representantes de diferentes organizaciones políticas en función del poder. Desde 1992, Parra ejercía la presidencia; en diciembre de 1997, hubo una Asamblea Extraordinaria que cambió la unidireccionalidad de la situación. Parra señala que en esta Asamblea fue ratificado y Hernández asegura que resultó electo para dirigir a esta Federación de manera temporal mientras se convoca un proceso eleccionario. (EU, 20-2-1998, p. 1-19 y EG, 20-2-1998, p.14).

TRIPARTITA REGIONAL

Instaladas Tripartitas regionales en el Min Trabajo

La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea instaló el 26 de febrero de 1998, la Comisión Tripartita para la fijación de los salarios mínimos de la administración pública descentralizada, para lo cual contó con la asistencia del presidente de la Asociación de Gobernadores de Venezuela (AGV), Luis Eduardo Martínez, el Presidente de la CTV, Federico Ramírez León y representantes de Cordiplan, Ocepre, Fedeunep y de la Federación Nacional de Obreros del Estado (Fenode). Trascendió que las Tripartitas Regionales estarán constituidas por representantes de las asociaciones de gobernadores y alcaldes, la CTV y el Ministerio del Trabajo. (EG, 27-2-1998, p.Ecomonía-22).

SALARIO MÍNIMO OMITE A CONSERJES DE OFICINAS Y EDIFICIOS

Según informaciones de prensa publicadas el lunes 2 de marzo de 1998, se presentan indefiniciones jurídicas en la Comisión Tripartita, ya que el acuerdo sobre el salario mínimo en 75.000 bolívares, solo ampara a conserjes de edificios residenciales bajo régimen de propiedad horizontal, omitiendo a los conserjes de oficinas y edificios de alquiler. Ante esta situación de eventual vacío jurídico, el presidente de la Cámara Venezolana de Administradores de Inmuebles, Rafael Fernández, explica que esta situación implicaría que el sueldo de los conserjes de inmuebles que no sean residenciales o no se encuentren sujetos a la Ley de Propiedad Industrial tendría que ser el salario mínimo de 100.000 bolívares, con la posibilidad de imputar hasta el 30% por vivienda, lo cual llevaría a un pago efectivo de Bs. 70.000. (EN, 2-3-1998, p.E-2).

CONFLICTO PETROLERO

CTV busca salidas a paro convocado por Fedepetrol

La Confederación de Trabajadores de Venezuela realiza gestiones entre las autoridades de Petróleos de Venezuela y el alto Gobierno para buscar fórmulas que eviten el paro petrolero convocado por las federaciones de trabajadores de este sector. (EN, 12-3-1998, p.E-2).

PDV Marina garantiza transporte de hidrocarburos

Ante el paro convocado por Fedepetrol, el presidente de PDV Marina, Jorge Kamkoff, explicó a la prensa que la empresa contaba con un plan de contingencia para asegurar el suministro a las refinerías e instalaciones. Los trabajadores exigen un incremento de 5.000 bolívares diarios en su salario (la propuesta inicial de la filial petrolera es de 2.600 bolívares diarios) y extender el tiempo de vacaciones hasta 105 días (15 días más que el establecido en el régimen internacional). (EN, 13-3-1998, p.E-2).

Marinos aspiran 40 mil diarios

El viernes 13 de marzo de 1998, se conoció por declaraciones de la alta gerencia de Petróleos de Venezuela que el costo para la industria del aumento que solicitan los 420 trabajadores marinos sería de 8.000 millones de bolívares. "Nosotros estamos pagando 19.700 bolívares diarios a cada uno de los trabajadores que laboran en los tanqueros y 22.000 bolívares diarios a los trabajadores de PDV Marina que operan en los muelles y otras áreas en tierra. Le hemos ofrecido a los 420 marineros en conflicto un aumento de 2.700 bolívares diarios, lo que tomando en cuenta los factores gananciales que intervienen en la formación de la remuneración, elevaría su remuneración a 27.000 bolívares diarios. Pero si se aumenta el aumento de 5.000 bolívares diarios pedido por ellos, su remuneración global ascendería a 40.000 bolívares diarios, -esto es 1,2 millones de bolívares mensuales- que sería

insoportable económicamente para la industria petrolera. (EU, 13-3-1998, p.2-1). PDV Marina cedió ante la demanda de sus trabajadores y decidió otorgarles 5.000 bolívares diarios que solicitaron, con lo cual queda sin efecto el paro de actividades laborales anunciado para el lunes 16 de marzo, por Fedepetrol. El aumento se recibirá retroactivo a diciembre y se hará efectivo en abril. Con tal decisión, el salario base de los trabajadores petroleros marinos pasa de 141.000 bolívares a 291.000 bolívares. (EN, 14-3-1998, p. E-2).

PARO DE EMPRESAS DEL ALUMINIO

La paralización de cinco plantas de aluminio en Guayana, ha generado pérdidas por más de 10 millones de dólares, que superan el monto de las peticiones de los trabajadores. Estos solicitan el pago del bono de producción, estimado en 500 millones de bolívares por trabajadores según la meritocracia y la evaluación que se les haga; aplicación de la política de méritos y la homologación de los salarios según los cargos desempeñados en las cinco empresas. (EU, 16-3-1998, p.2-8).

La paz laboral llegó al sector aluminio

Los trabajadores del sector aluminio acordaron cesar la huelga que mantenían desde hace seis días y que hasta los momentos había ocasionado pérdidas por el orden de los 200 millones de dólares. La paz laboral llegó cuando las cuatro empresas, Alcasa, Venalum, Bauxilum y Carbonorca agrupadas en la Corporación Aluminios de Venezuela y los trabajadores limaron asperezas mediante un acta firmada el 17 e marzo de 1998 entre ellos. El documento estipula el pago de 500 mil bolívares, haciéndose efectivo el 31 de marzo. El personal profesional y directivo recibirá un ajuste salarial que va desde 20% hasta 38% de acuerdo a la evaluación que reciban. Este aumento será efectivo el 1º de abril y el retroactivo pagado el 30 de marzo. (EU, 18-3-1998, p.1-2).

VIGILIA EN LA CTV

Obreros denuncian comercio con cargos

Más de 200 hombres se apostaron la madrugada del 24 de marzo de 1998 en la entrada del edificio sede de la Confederación de trabajadores de Venezuela, mientras otros 3.000 se quedaron frente ala sede de PDVSA en Apure, reclamando la atención de la dirigencia sindical nacional, de la opinión pública, además de la Fiscalía General de la República y el Ministerio del Trabajo, ya que están siendo extorsionados por "dirigentes sindicales" para conseguirles empleo en las empresas petroleras. Sandro Flores, representante del grupo de desempleados de Guasdualito y El Amparo, señaló que " los mismo sindicalistas comercian con los puestos de trabajo que se van creando. Tienen una tarifa para cada oficio y le consiguen empleo a gente que llega de otras partes de Venezuela...". (EN, 25-3-1998, p.E-5).

FONDOS DE PENSIONES

Fondos de pensiones como fuente de inversión

Un informe de la banca de inversión Salom Smith Barney sobre los fondos de pensiones privados en América Latina destaca que durante 1997 el crecimiento de los depósitos en estas instituciones ha permitido que se ubiquen como la principal fuente de inversión en los mercados de capitales de la región. El informe indica que en Venezuela se ha intentado implantar desde hace años los fondos de pensiones y en 1996 el Gobierno presentó una propuesta que fue rechazada por los gremios laborales y sindicales. No obstante acota que hubo avance al lograrse un acuerdo para eliminar el IVSS, que se caracteriza por su ineficiencia. El costo de la reforma de la seguridad social alcanza 14 millardos de dólares. (EN, 28-3-1998, p.E-4).

CONFLICTOS LABORALES

Conflicto en el sector salud: la huelga llegó a Anzoátegui

Más de siete mil trabajadores del sector salud del Estado Anzoátegui paralizaron sus actividades desde el miércoles 16 de abril de 1998 y se sumaron a la huelga nacional, en reclamo del pago de prestaciones, bonos y otras reivindicaciones pendientes por parte del MSAS, desde la descentralización de los servicios de salud. Venancio Torres, secretario general del sindicato de la salud, explicó que la cifra adeudada supera los 600 millones de bolívares. (EN, 16-4-1998, p. D-7).

Paro de transportistas en Táchira: bloqueado el paso fronterizo

Roberto Contreras, secretario general del Sindicato Nacional de Gandoleros, señaló que las pérdidas que ha ocasionado el paro que desde el lunes 13 de abril iniciaron más de 3.000 transportistas de carga pesada, está por el orden de los 1.500 millones de bolívares. Los transportistas mantienen bloqueado el ingreso de gandolas colombianas a nuestro país, hasta que el MTC suspenda a través de una Resolución la vigencia del artículo 21, Resolución 399 del Pacto de Cartagena, que autoriza la circulación de gandolas colombianas a Venezuela. El miércoles 15 de abril de 1998, varios centenares de gandolas fueron literalmente atravesadas en el acceso a la carretera que va hacia la frontera de San Antonio y Ureña, al igual que en la Alcabala de la Guardia Nacional en Las Dantas, Municipio Junín y en el peaje La Restauradora, en la zona sur del Estado. (EU, 16-4-1998, p.1-24).

Paralizado el aeropuerto de San Antonio

El 17 de abril de 1998, la prensa anunciaba otra de las acciones emprendidas por lo gandoleros en huelga: la paralización del tráfico aéreo en el aeropuerto internacional J.V.Gómez de San Antonio del Táchira, el jueves 16 de abril de 1998, donde unos 30 transportistas atravesaron sus unidades en plana pista de aterrizaje, al percatarse de que una empresa de transporte colombiana se disponía a embarcar productos químicos hacia Caracas. (EN, 17-4-1998, p.D-4 y EU, 17-4-1998, p.1-22).

Táchira declarado en estado de emergencia

De acuerdo a informaciones de prensa aparecidas en el diario El Nacional el 18 de abril de 1998, el gobernador del Estado Táchira, Ricardo Méndez Moreno, decretó en estado de emergencia a esta entidad federal debido al paro que los transportistas venezolanos mantienen en protesta por las desigualdades laborales con sus similares colombianos. Méndez Moreno informó que el decreto incluye la prohibición de circulación de los gandoleros colombianos en el Táchira, al tiempo que solicita el paso de combustible y alimentos, pues el conflicto dejó sin gasolina y alimentos a todo el Estado. Por su parte, el secretario de la organización del Sindicato Nacional de Gandoleros, Asdrúbal Roa, señaló que "en el momento en que hay un convenimiento, las gandolas colombianas que se encuentran retenidas aquí en Venezuela, se pueden ir, pero para acá no entra una gandola más". (EN, 18-4-1998, p.D-1).

Tomado el centro de San Cristóbal

El Comité de Conflicto Unificado que agrupa a representantes de los transportistas de carga pesada del Táchira, que según se supo el 27 de abril de 1998, había acordado fijar una plazo de 120 para que las solicitudes de los gandoleros fueran atendidas por el gobierno nacional (EN, 27-4-1998, p.D-4), tomaron el centro de San Cristóbal por espacio de seis horas como medida para exigirle al gobierno el mejoramiento de las condiciones para el transporte internacional de mercancía y la prohibición expresa del ingreso de gandolas colombianas al país. De acuerdo al periodista Edgar Zabala, aproximadamente 50 gandolas fueron colocadas en las céntricas avenidas de la capital tachirense sin interrumpir el tránsito automotor, pero generando un ruido ensordecedor con las bocinas de los vehículos de carga, que entorpecieron las labores cotidianas. (EU, 28-4-1998, p.1-18).

Tomada la Asamblea Legislativa del Táchira

El martes 28 de abril de 1998, durante el segundo día de protestas pacíficas, los transportistas de carga pesada tomaron desde tempranas horas de la mañana, la Asamblea Legislativa del Estado. Los transportistas reclamaban por las desigualdades que enfrentan en relación con los transportistas de carga pesada de Colombia, pues según ellos estos transportistas gozan de muchos beneficios cuando transportan desde su país mercaderías hacia el centro y la capital de Venezuela, mientras que ellos deben enfrentar en Colombia la inseguridad producida por las organizaciones guerrilleras y el narcotráfico. (EN, 29-4-1998, p.D-4).

Este paro de gandoleros, que ha ocasionado pérdidas por el orden de los 2,5 millardos de bolívares, tuvo por objetivo continuar con las acciones de protesta pacíficas concertadas para esa semana. Durante tres horas, los choferes estacionaron unas diez gandolas en las adyacencias del Palacio de Los Leones, sede del salón de sesiones del Foro Regional, interrumpiendo el normal desenvolvimiento del flujo vehicular en el centro de la ciudad. (EN, 29-4-1998, p.D-4).

EL CANDIDATO HUGO CHÁVEZ EN FEDECAMARAS

El 20 de abril de 1998, el candidato electoral Hugo Chávez llevó a cabo una presentación de dos horas ante dirigentes empresariales del directorio de Fedecámaras, que según la periodista Rosita Regalado, lo escucharon con cautela, haciéndole a continuación, innumerables preguntas. El candidato señaló que no estaría en contra de asociaciones estratégicas para captar inversiones nacionales y extranjeras, siempre y cuando se ajustasen al marco de las leyes pautado por las leyes nacionales. (EN, 21-4-1998, p.E-1).

LOS TRABAJADORES PETROLEROS

Fedepetrol introduce pliego conflictivo

La periodista del diario El Nacional, Rosita Regalado, informaba el 24 de abril de 1998 que los trabajadores de la industria petrolera nacional, representados en Fedepetrol habían presentado un pliego conflictivo ante las autoridades del Ministerio del Trabajo por el incumplimiento de varias cláusulas del contrato colectivo vigente. Con la admisión del pliego, el 23 de abril de 1998, comenzaron a correr las 120 horas que establece la ley para declarar un paro legal o acordar un arreglos con los patronos. "El presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega, señaló que entre las cláusulas irrespetadas están las referidas al reconocimiento y aplicación de la meritocracia, pólizas de hospitalización, cirugía y maternidad para los trabajadores de empresas contratistas y de servicios; construcción de viviendas, así como la creación del ciclo diversificado en campos y zonas residenciales de los trabajadores petroleros. Fedepetrol también reclama el reenganche de 1.000 trabajadores que han sido despedidos de las empresas contratistas y de servicios, lo que supone el incumplimiento del compromiso adquirido por el presidente de Petróleos de Venezuela. Luis Giusti, de garantizar la estabilidad laboral en la industria. Ortega se manifestó optimista en cuanto a la posibilidad de lograr un acuerdo antes del vencimiento del lapso que contempla el pliego conflictivo...". (EU, 24-4-1998, p.E-2).

SALARIO MÍNIMO

Debe ajustarse ingreso de los trabajadores

Conforme avanza el año 1998, el tema del salario mínimo se vuelve apremiante. Mientras Fedecámaras sostiene que no hay que adelantar su revisión más allá de lo establecido por la reformada Ley del Trabajo y lo acordado por la Comisión Tripartita, la CTV, por su parte, insiste en que debe ajustarse el ingreso de los trabajadores a las variaciones del costo de la canasta alimentaria, ubicada, para finales de marzo en 177.000 bolívares. (EN, 22-4-1998, p.E-9).

Sueldo Mínimo es el salario de la mayoría de la población del país

Según un estudio realizado por el Cenda y reseñado por la periodista Sandra La Fuente del diario El Universal el 29 de abril de 1998, Venezuela se ubica en el sexto lugar del ranking del salario mínimo de América Latina. Oscar Meza, director del Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (Cenda) explica que el salario mínimo venezolano equivale prácticamente al salario nacional, pues el 70% de la fuerza laboral de nuestro país devenga entre uno y dos de ellos. De allí que no valga la comparación con el resto de latinoamérica, en muchas de cuyas naciones el ingreso básico de la nación es sólo una referencia y el promedio de la remuneración nacional es superior a la nuestra. el que el país esté por encima de otros 11 no es indicativo de que su situación sea mejor. México, por ejemplo, situado en la decimotercera posición de esta lista, cuenta con un promedio de ingresos de 3 salarios mínimos, escala ideal par Venezuela, según el director del Cenda. (EU, 29-4-1998, p.1-2).

Salario Mínimo en los distintos países de Iberoamérica

País	US dólar	Bolívares
Barbados	298,51	160.001
Paraguay	235,23	126.083
Costa Rica	220,52	118.199
Panamá	208,00	111.488
Argentina	200,00	107.200
Venezuela	186,57	100.000
Chile	169,65	90.932
Colombia	157,27	84.297
El Salvador	131,85	70.672
Brasil	128,00	68.608
Perú	120,00	64.320
Guatemala	182,52	63.527
México	110,00	58.960
Cuba	100,00	53.600
Uruguay	92,40	49.526
Bolivia	42,15	22.592
Ecuador	22,73	12.183
O:C 1/1	1 1 1 6061 1/	111 1 1

Cifras en dólares calculadas a 536 bolívares por dólar para el 28-4-1998

Fuente: Cenda/SID 1998 (EU, 29-4-1998, p.1-2)

El ajuste que lleva el salario mínimo urbano de 75 mil bolívares mensuales a 100 mil constituye un incremento de 33%, que al restarle la inflación acumulada al mes de marzo indica un aumento de 25,9%. Esto hace que el mismo sea real positivo, es decir, que su incremento está sobre la inflación esperada y no como era antes e las reformas laborales aprobadas en junio de 1997, cuando el mismo se hacía en función del incremento que ya había ocurrido en el Indice de Precios al Consumidor. (EU, 30-4-1998, http://www.eud.com).

REVIVE LA TRIPARTITA

La tripartita en la Casa Sindical de El Paraíso

Una Tripartita unida y unas relaciones cordiales de los tres sectores, Gobierno, Trabajadores y Empresarios, caracterizaron el acto celebrado el 27 de abril de 1998, en la Casa Sindical de El Paraíso. Además del Presidente de la República, Rafael Caldera, estuvieron presentes Antonio Ledezma, Alcalde de Caracas, Francisco Natera, presidente de Fedecámaras; Federico Ramírez León, presidente de la CTV, María Bernardoni, Ministra del Trabajo, César Cedeño, presidente de la Federación Unificada de Trabajadores; así como concejales y líderes sindicales. Luego de las palabras de salutación el Jefe del Estado resaltó las virtudes del movimiento sindical venezolano y señaló que "el trabajador es el elemento fundamental de la democracia, es su base y sustento". El presidente de la CTV, Federico Ramírez León, señaló en su intervención, que este sector está a favor de reducir los pagos de intereses del servicio de la deuda y el monto de capital, mas no una suspensión total de la misma. Por su parte, la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, hizo énfasis en el reto de la Comisión Tripartita por llegar a una solución armónica en el tema salarial de las Gobernaciones y Alcaldías y por derrotar el enemigo del desarrollo que es la inflación. El Alcalde de Caracas, Antonio Ledezma, en su calidad de presidente del Concejo Municipal, dio el discurso de clausura recordándole al Presidente de la República que con los "sacrificios" derivados de los recortes presupuestarios es necesario garantizar un desarrollo económico. Este evento tuvo un factor interesante, pues por primera vez en la historia venezolana, un presidente del organismo cúpula empresarial venezolano (Fedecámaras) pisaba la Casa Sindical. Junto a ello fue muy evidente la ovación de bienvenida que los trabajadores reunidos en el evento, le hicieron a Francisco Natera, quien destacó como "hito histórico" el encuentro en la sede sindical y coincidió con la Ministra del Trabajo en señalar que el enemigo a vencer es la inflación, para poder alcanzar salarios reales. Además considera que el segundo recorte presupuestario constituye una señal de disciplina fiscal y eso contribuirá a mantener la inflación en las metas establecidas. Natera, fue categórico al afirmar que todos, incluyendo el sector privado "tenemos que disciplinarnos en el gasto". (EN, 28-4-1998, p.E-7; EU, 28-4-1998, http://www.eud.com y EG, 28-4-1998, p.1, 12, 25 y 26).

Reajuste salarial en enero de 1999

El presidente de Fedecámaras, Francisco Natera, señaló el 27 de abril de 1998, en este acto especial celebrado en la Casa Sindical de El Paraíso, que no está planteado un nuevo estudio de salario mínimo por el año 1998. A partir del 1º de mayo se hará efectivo el incremento de 100 mil bolívares y los primeros cinco días del mes de julio solo se revisará el comportamiento de la inflación, y su evolución en estos meses, mas no el monto del salario. Natera aseguró que tal como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, no se hará una nueva revisión del salario mínimo antes del 1º de enero de 1999. (EG, 28-4-1998, p.1 y 26).

Posible de negociar salario mínimo en Alcaldías y Gobernaciones

El presidente de la CTV, Ramírez León, en el acto especial de la CTV y la Alcaldía de Caracas, en la Casa Sindical de El Paraíso, señaló que la Resolución del Ministerio del Trabajo no implica en sí una decisión de aplicar automáticamente el salario mínimo de 100 mil bolívares y deja la facultad a las organizaciones sindicales de estos organismos públicos y a las alcaldías de llegar a acuerdos con base en la realidad económica de cada una de ellas. (EG, 28-4-1998, p.Economía-1 y 25).

PRIMERO DE MAYO DE 1998

Marchas contrastadas

Como en años anteriores, en ocasión de la Celebración del Día del Trabajador, la Confederación de Trabajadores de Venezuela y la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela realizaron marchas paralelas, en la avenida Universidad y en la Avenida San Martín. (EN, 2-5-1998, p.A-1).

Tradicional marcha de la CTV

La marcha de la CTV recorrió la Avenida Universidad. En sus carteles y pronunciamientos manifestó su apoyo a la Tripartita y solicitó nuevas reuniones. En la misma estaba presente la Ministra de la Juventud, Pilarica Romero, quien a pesar de vestir una franela con el logotipo de la CTV y caminar junto a los dirigentes sosteniendo la bandera de esta organización, hizo que muchos dudaran de la oposición de los trabajadores a las políticas salariales del gobierno. Pese a que Federico Ramírez León no obtuvo los elogios y aplausos que lograba en años anteriores, al dirigir la palabra a los trabajadores exigió al gobierno un nuevo aumento de la remuneración mínima. Se atribuyó a la lluvia que cayó sobre Caracas el escaso ánimo de los trabajadores que marcharon con la CTV desde las 10:00 a.m.. Pocos alzaron al voz para manifestar su descontento por el incremento del salario mínimo, que desde el 1º de mayo se ubica en 100.000 bolívares. (EN, 2-5-1998, p.A-1 y D-1 y EU, 2-5-1998, p. 1-2).

Durante la marcha, Federico Ramírez León, presidente de la CTV anunció que la CTV convocará en julio próximo a la tripartita Salarial para exigir un nuevo aumento de salario mínimo, ya que la inflación para julio habrá superado el 25%. Ramírez León admitió que con la entrada en vigencia del nuevo nivel salarial de 100.000 bolívares, Venezuela pasa a ser uno de los países de la región con el salario mínimo más alto. No obstante, dijo que también es el país con la inflación más alta. (EN, 2-5-1998, p.D-1).

La periodista del diario El Universal, Sandra La Fuente, describe en detalle el desarrollo de la marcha: "A las 6 de la mañana se asomaron las primeras almas a los alrededores de la estación de Bellas Artes, pero la manifestación, tranquila por demás, no comenzó sino hasta las 10:15... En menos de hora y media, la marcha había llegado a su destino. Al frente, el presidente de la CTV y su secretario general, Carlos Navarro, llevaban una inmensa bandera roja con las siglas de la

Confederación. La llovizna, aunque quizás apaciguó los ánimos, no interrumpió la caminata de varios miles de trabajadores agrupados en unos 200 sindicatos, según cálculos cetevistas... La máxima central obrera estimaba una asistencia de medio millón, aunque sus dirigentes bajaron la cifra a 100 mil manifestantes, minutos después. Por su parte, el jefe de la Policía Metropolitana, Henry Vivas, aseguró que la concurrencia no pasó de 12 mil". Según declaraciones de Federico Ramírez León, "la marcha de este año superó con creces la de 1996 y 1997". Con las consignas de rigor, caminaron por la Avenida México y Universidad los más variados sindicatos, desde el que agrupa a las personas discapacitadas hasta los tragafuegos y zanqueros del que representa al teatro, radio, cine y televisión; los trabajadores tribunalicios, los empleados del CNE, y paralelos con otros de los suyos que participaron en la marcha de los disidentes de la CUTV, los tractores de la Federación Campesina y los dolientes de la "muerte de la cultura", desfilaron también frente a la cúpula cetevista. (EU, 2-5-1998, p.1-2, Sandra La Fuente P.).

Marcha de la CUTV

Bajo garúa constante, quienes marcharon con la CUTV, desde Artigas a la Plaza Capuchinos en la Avenida San Martín, aseguraban estar más claros: se pronunciaron contra el gobierno de Caldera, Fedecámaras y el Tripartismo. Pedro Eusse, Secretario General de la CUTV señaló un "Profundo rechazo a la tripartita y a la CTV, porque ha entregado en forma indigna la conquista de los trabajadores y porque ha aceptado un salario mínimo que es una bofetada para los obreros". (EN, 2-5-1998, p.A-1 y D-1).

De acuerdo al periodista Pedro García Otero, del diario El Universal, Eusse estimó en 5.000 personas la concurrencia a esta manifestación, mientras otros cálculos de la CUTV la situaron en 4.000 personas; y según se vio después, cuando la marcha llegó a la Plaza Capuchinos, no eran más de 2.000. La marcha se caracterizó por las boinas rojas que llevaban los trabajadores, quienes esperaban la presencia de Hugo Chávez Frías en la Plaza Capuchinos. Algunos sindicatos y federaciones prefirieron abandonar el acto de la CTV y caminar hasta esa plaza. Cuando los grupos se encontraban allí, se saludaron con las manos imitando una pistola y apuntando, gritaban: "¡Viva Chávez!". (EU, 2-5-1998, p.1-2, García Otero).

Aunque la CTV no hizo en su marcha ninguna alusión a la manifestación realizada por la CUTV, en esta sin embargo, sí abundaban las críticas, abiertas o en forma de chiste, contra la mayor central obrera del país. Además, un saltinbanqui con frac y levita (Fedecámaras) manejaba como un títere a un muñeco que agitaba los brazos, y en general, era notablemente parecido a Carlos Andrés Pérez y representaba a la CTV. Si bien no había muchos manifestantes, por el contrario, los cuerpos policiales abundaban: "El ya maltrecho rinoceronte de la Metropolitana esperaba en una esquina cercana a El Silencio, las brigadas especiales ocupaban todas las escaleras de acceso al Guarataro y un pertinaz helicóptero (según se supo después, de la Disip) daba vueltas a baja altura". La marcha concluyó con toda normalidad. (EU, 2-5-1998, p.1-2, Pedro García Otero.)

Entró en vigencia sueldo mínimo de Bs. 100.000

El estreno del salario mínimo nacional de 100.000 bolívares, a partir del 1º de mayo, para los trabajadores urbanos y rurales del sector privado y de la Administración Pública Central no cubrió las expectativas de los trabajadores, porque la inflación creciente se ocupó de opacar lo que ha debido ser una reacción de júbilo por un logro laboral. No le corresponde este aumento los trabajadores de las gobernaciones y alcaldías. (EN, 2-5-1998, p.D-1).

SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo sigue siendo real

De acuerdo a declaraciones emitidas a la prensa por el vicepresidente de Fedecámaras, Vicente Brito, el salario mínimo sigue siendo real y que la inflación de abril, ubicada en 3,4% no debería ser punto de partida para presionar una rectificación del salario mínimo. Explicó que "es evidente que en la medida en que aumenta la inflación disminuye la capacidad adquisitiva del salario, pero es bueno recordar que el mismo se elevó en función de la inflación proyectada; de allí que al pasar de 75 mil a 100 mil, subió 33% lo que indica que pese a la inflación acumulada de 10,7%, todavía está en 22,3%, por encima de la misma". (EU, 7-5-1998, p.2-12).

LEY DE POLÍTICA HABITACIONAL

Nueva tasa de interés para LPH

El martes 5 de mayo de 1998, el Ministerio de Desarrollo Urbano, publicó en Gaceta Oficial Nº 36.446, una Resolución en virtud de la cual la tasa de interés activa que podrán cobrar las instituciones financieras para los créditos del programa de Ahorro Habitacional fue establecida en 18,28%, que entró en vigencia a partir del 1º de mayo de 1998. (EG, 7-5-1998, p.Economía-24).

EL IVSS Y LA SEGURIDAD SOCIAL

El 7 de mayo de 1998, se anunciaba en la prensa la decisión tomada por el Congreso el 6 de mayo de 1998, de otorgar 75 millardos de bolívares al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. La institución deberá desaparecer para 1999, en el contexto de las reformas de la Ley Marco de Seguridad Social, sin embargo, Edgar Flores, presidente de la Comisión de Finanzas del Senado anunció la inyección de nuevos créditos adicionales para el debilitado IVSS con la finalidad de cancelar las deudas acumuladas de la institución por concepto de jubilaciones y pensiones. (EG, 7-5-1998, p.10).

Suscrito acuerdo con el BID

El 7 de mayo de 1998, el presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, Enrique Iglesias, y el presidente de la República, Rafael Caldera, suscribieron en Miraflores, dos convenios de cooperación para la reforma de la seguridad social venezolana por un monto total de 395 millones de dólares. Al acto asistieron los Ministros de Cordiplan, Teodoro Petkoff, la Ministra del Trabajo María Bernardoni de Govea, y de Hacienda Freddy Rojas Parra (en el podio) y de todo el tren ejecutivo (como espectadores). También estuvieron presentes el presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), Federico Ramírez León, de la Confederación General de Trabajadores (CGT), Tomás Sánchez; y los de Fedecámaras, Consecomercio, Fedeindustria y Fedeagro (Francisco Natera, Antonio Fernández, Henry Gómez Alberti e Hiram Gaviria, respectivamente). El financiamiento acordado consiste en el otorgamiento de un préstamo sectorial por un monto de 350 millones de dólares para la constitución de nuevos fondos de la seguridad social y la cantidad de 45 millones de dólares destinados a los programas de apoyo técnico para la reestructuración del sistema de seguridad social venezolano. Iglesias calificó de histórica esta reforma de la Seguridad Social y señaló que la firma de este acuerdo para capitalizar los fondos "es la mejor experiencia que se ha dado sobre el particular en el continente". Manifestó que este programa es el primero en el que el BID ha trabajado donde tres grandes objetivos se combinaron: los problemas de la seguridad social, de las pensiones, del paro forzoso y el de la salud. El presidente de la República, Rafael Caldera, destacó que la suscripción de estos acuerdos además de iniciar una nueva etapa en la seguridad social en el país, ratifican la confianza que tienen en Venezuela instituciones como el BID. Por su parte la Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea afirmó que aunque la reforma no se limita a este gobierno, "los próximos encontrarán la presión necesaria para completarla". (EU, 8-5-1998, p.1-1 y 112, y EG, 8-5-1998, p.2).

Existen 1.300 sistemas de jubilación

El presidente de Conindustria y miembro activo de la Comisión Tripartita, Luis Henrique Ball, en declaraciones al periodista Luis Manuel Escalante del diario El Universal, publicadas el 11 de mayo de 1998, considera que es necesario hacer contributivos los 1.300 sistemas de jubilación existentes en el sector público (incluyendo administración central, organismos del Estado, institutos autónomos, gobernaciones, alcaldías y universidades) que se sostienen actualmente con aportes del Fisco Nacional. Explicó que para evitar que se repita el caso uruguayo, en el que el mantenimiento de los fondos de pensiones por el fisco generó un estado de hiperinflación, se propone convertir estos 1.300 fondos de pensiones en Administradoras de Fondos de Pensiones, (y no simplemente sistemas de solidaridad como han sido hasta ahora) y además, que sean sostenidos con contribuciones de los beneficiarios. (EU, 11-5-1998, p.2-1).

CONFLICTO MÉDICO

Fetrasalud y Min Sanidad buscan salidas

De acuerdo a informaciones publicadas en la prensa del 6 de mayo de 1998, el diputado Edilberto La Riva, quien preside la directiva de Fetrasalud, por parte de este organismo hay la mayor disposición al diálogo, pero que el paro continúa, porque según señaló La Riva "no aceptamos medias tintas". (EM, 6-5-1998, p.20).

Negado aumento salarial de los galenos

El jueves 7 de mayo de 1998, el Ministro de Sanidad y Asistencia Social, José Félix Oletta, informó en los medios de comunicación que "es imposible aumentar el salario básico de los médicos a 600.000 bolívares, tal como lo ha solicitado la Federación Médica". Oletta explicó que el contrato costaría 250 millardos de bolívares, "lo que representa un 40% del presupuesto total del Ministerio de Sanidad". Adelantó que el Gobierno sigue manejando el incremento de 10% a pesar de que los galenos exigen un ajuste que ronda el 105% para más de 23 mil de estos profesionales.. Por su parte, Pedro Jesús Méndez Quijada, presidente de la FMV señaló que la oportunidad para evitar el enfrentamiento se perdió en febrero de 1998 cuando "no se había desatado la inflación, ni el deterioro general del salario. (EN, 7-5-1998, p.C-3).

La periodista Vanessa Davies presenta la "Tabla de la discordia", de la siguiente manera: Fuente FMV, El Nacional.

Cargos	Sueldo actual por la FMV	Sueldo actual por la FMV	Sueldo exigido	Sueldo exigido
	(mín. 2 años de	(máx. 24 años	(mín. 2 años de	(máx. 24 años
	antigüedad)	de antigüedad)	antigüedad)	de antigüedad)
Rural	300.000	300.000	600.000	
Interno	300.000	300.000	600.000	
Residente	310.000	310.000	630.000	826.615
General I	324.000	360.412	661.500	867.945
General II	332.424	369.783	694.575	911.343
S Púb. I/Espec.I	341.067	379.398	729.304	956.910
S Púb. II/Espec. II	349.935	389.262	765.769	1.004.755
S Púb. III/Director I	359.033	399.383	804.057	1.054.993
Jefe I S Púb./Dir II	368.368	409.767	844.260	1.107.743
Jefe II S Púb./Dir III	377.946	420.421	886.473	1.163.130
Jefe III S Púb./Dir IV	V 387.773	431.352	930.797	1.222.478

Paralización del gremio médico no tiene razones

El 9 de mayo de 1998, en un encuentro de más de tres horas sostenido por el Ministro de Sanidad, José Félix Oletta, con el Fiscal General de la República, Iván Darío Badell, y en el cual estuvieron presentes el gobernador del Distrito Federal,

Abdón Vivas Terán, el director de Salud de Caracas, José León Uzcátegui y los presidentes de los Colegios de Médicos del Distrito Federal y de la Federación Médica Venezolana, para buscar soluciones a las demandas exigidas por el sector médico, se pudo conocer la opinión del titular de Sanidad ante la paralización de este gremio. Oletta manifestó que desde el jueves 7 de mayo de 1998 se emitieron las órdenes de pago para los estados descentralizados, por un monto de 7 mil 300 millones de bolívares, lo cual significa que el Estado sí está cumpliendo con los médicos y que no existe razón para que se asuma ninguna postura radical como la paralización de actividades. (EG, 10-5-1998, p.15).

Oletta reiteró el martes 12 de mayo de 1998 que no existen razones para que los galenos se declaren en conflicto. Advirtió que no podría satisfacer la exigencia de un salario mínimo de 600 mil bolívares e instó a la Federación Médica Venezolana a abrirse al diálogo para evitar las peligrosas consecuencias de una hora cero. (EU, 12-5-1998, p.1-3).

Cumplido paro médico con éxito parcial

El diario El Nacional, informaba el 12 de mayo de 1998, el cumplimiento del paro médico de seis horas convocado por la Federación Médica Venezolana para el día anterior. La periodista María Elisa Espinosa explica en su artículo que en los hospitales capitalinos adscritos al Seguro Social, Ministerio de Sanidad, Ipasme y la Alcaldía de Caracas, las emergencias funcionaron con normalidad así como algunos servicios fundamentales como hospitalización y cuidados intensivos. Solo se suspendieron las consultas externas y las operaciones electivas. El presidente del colegio de médicos del Distrito Federal, Carlos Guédez, manifestó que con la medida se pretende presionar al Ejecutivo en tópicos como la crisis asistencial, liquidación del IVSS, transferencia del servicio a las gobernaciones y la reanudación de las discusiones de la convención colectiva vencida en 1997. A pesar del cumplimiento de las protestas, el personal médico y paramédico del Hospital Periférico de Catia, el cual tiene una afluencia diaria de 250 a 300 pacientes, no acató el llamado al paro por considerarlo una medida inconsciente y "con un claro tinte político", en virtud de los días pre-electorales que se viven dentro del gremio médico venezolano. La misma situación plantearon los médicos del Hospital Vargas, quienes tampoco se sumaron a la paralización. A este respecto, José Miguel Uzcátegui, director de salud del Distrito Federal, señaló que "independientemente de las razones politiqueras, lo importante es que de nuevo este gremio encuentra como única arma para reclamar reivindicaciones, en su mayoría justas, paralizando servicios públicos donde va la gente que no tiene recursos. Castigando al pueblo porque no se les paga. Es totalmente injusto e irracional". (EU, 12-5-1998,p.1-2 y EG, 12-5-1998, p.12). Por otra parte, el diario El Universal informó que en los Estados Zulia, Nueva Esparta y Aragua no se paralizaron las actividades del sector salud. (EU, 12-5-1998, p.1-3).

No se debe ni un bolívar a los médicos del D.F.

Según el director de salud del Distrito Federal, José Miguel Uzcátegui, no tienen base real las razones que propiciaron el paro médico realizado el 11 de mayo de 1998 en los centros asistenciales, pues en por los menos en los 18 hospitales que tiene a su cargo "no se debe ni un bolívar". Aseguró que "no existe desabastecimiento ni de medicamentos material quirúrgico en ninguno de los hospitales, eso lo ha comprobado la Fiscalía. Sabíamos que venían conflictos y por el deber de garantizar la dotación, se realizó el esfuerzo el año pasado de adquirir una dotación suficiente para estos primeros cuatro meses". (EU, 12-5-1998,p.1-2). Por su parte, el Gobernador del Distrito Federal, Abdón Vivas Terán, en declaraciones a la prensa el 12 de mayo de 1998, manifestó que a pesar de los nuevos recortes en el presupuesto, los hospitales del D.F. están en perfecto funcionamiento, abiertos y completamente operativos. (EG, 12-5-1998, p.2).

Min Sanidad propone solución al conflicto

De acuerdo a informaciones de prensa publicadas el jueves 14 de mayo de 1998, en una reseña de la periodista Milagros Durán, el Ministro de Sanidad, José Félix Oletta, consignó ante la Inspectoría del Trabajo, una serie de proposiciones a fin de someterlas la consideración de la Directiva de la Federación Médica Venezolana. La oferta que presentó Oletta a los 14.000 galenos que dependen de Sanidad, contempla tres elementos de beneficio: 1) un incremento del 10,9% del salario; 2) un sistema administrado de HCM que permite una cobertura hasta de 2 millones de bolívares. El 50% de los gastos los cubre el Ministerio y el otro 50% el titular; 3) un programa de vivienda con características análogas a los planes del Centro Simón Bolívar. (EN, 14-5-1998, p.C-2).

Galenos rechazan propuesta del Gobierno

El gremio médico, en una reunión extraordinaria de la Asamblea, que tuvo lugar en la sede de Santa Fe el 14 de mayo de 1998, tocaron dos puntos fundamentales: el de la propuesta de aumento salarial hecha por el gobierno y el de la Ley del Subsistema de Salud. Con respecto al primero, el presidente de la Federación Médica Venezolana, Jesús Méndez Quijada, manifestó que al gremio médico no le satisfizo la oferta salarial del Gobierno Nacional, que incrementa en 30.000 bolívares el salario que reciben los galenos actualmente. Señaló que el aumento que aprobó el Consejo de Ministros el 14 de mayo de 1998, no representa ningún aporte. "El Gobierno está proponiendo lo mismo que presentó en diciembre. De manera que no hay ninguna oferta y estamos con el refrito de diciembre". Advirtió que esto no lo aceptarán como base de negociación. En relación con el tema del Subsistema de Salud, indicó que de aprobarse la Ley los que les espera a los usuarios "es un panorama bien negro". El sistema funcionará como una póliza de seguro, en la que el afiliado deberá cumplir lapsos de espera; no habrá enfermedades que sean cubiertas; se obligará a los usuarios a adquirir pólizas adicionales; y "será un sistema que va a causar problemas a la población". (EN, 15-5-1998, p.C-3).

Parcialmente se cumplió paro de la salud

El miércoles 15 de mayo de 1998 el diario El Globo informaba que el paro del sector salud convocado por la Federación Médica Venezolana para el día anterior, 14 de junio, en los hospitales de Caracas, se había cumplido parcialmente. El Director de Salud del Distrito Federal, José Uzcátegui, en una ronda que realizó por algunos centros asistenciales de Caracas, pudo verificar que la mayoría de los hospitales no se adherió al paro y se trabajó con normalidad. (EG, 15-5-1998, p.10).

CONFLICTO PETROLERO

Resuelto conflicto de trabajadores petroleros y petroquímicos

La industria petrolera y su representación sindical firmaron el 8 de mayo de 1998, en el Ministerio del Trabajo, el contrato colectivo que elimina la amenaza de paro de los trabajadores petroleros y petroquímicos de todo el país. Las discusiones finalizaron luego de acordar la interpretación de 21 cláusulas del contrato colectivo vigente. Entre los logros sindicales obtenidos figuran la aplicación del mecanismo de meritocracia, la extensión de un seguro de hospitalización, cirugía y maternidad para todos los trabajadores de las empresas filiales o no de PDVSA (contratistas) y el rechazo a la reducción del personal obrero. (EN, 9-5-1998, p.E-2).

CONFLICTO EN CADAFE

Siguen protestas de trabajadores de Cadafe y Eleoriente

Más de 500 trabajadores de Cadafe y Eleoriente protestaron el lunes 11 de mayo de 1998 en la sede de la Gerencia de Producción ubicada en Puerto La Cruz, en rechazo a la militarización de las instalaciones por considerar esta medida como una acción retaliativa ante las exigencias salariales realizada por un grupo mayoritario de los trabajadores de estas empresas. Por su parte, Eleoriente y Cadafe presentaron propuestas individuales a profesionales y técnicos. A pesar de ello, la mayoría no aceptó, considerando la importancia del contrato colectivo. (EU, 12-5-1998, p.2-14).

Trabajadores rechazan condicionamiento del contrato

Víctor Hereida, presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica, manifestó el 19 de mayo de 1998, que los 13.700 trabajadores de Cadafe y sus empresas filiales rechazan el condicionamiento de sus logros contractuales a la obligatoria aceptación del nuevo régimen de prestaciones de antigüedad, que desde que se venció el contrato colectivo, el 13 de noviembre de 1997, la empresa viene planteando de manera compulsiva. Hereida indicó ya existía un pre-acuerdo para elevar el salario mínimo de 94.100 Bs mensuales a 150.000 Bs, elevar las vacaciones a 45 días con pago de 5 días adicionales y otros beneficios socioeconómicos; pero cuando eso se llevó a otras instancias hubo el rechazo y se condicionó la firma del contrato a que los trabajadores se acogieran al nuevo régimen de prestaciones. (EU, 19-5-1998, p.2-12, EN, 19-5-1998, p.E-1 y EG, 19-5-1998, p.Economía-31).

Sector sindical propone salida al conflicto

De acuerdo a declaraciones emitidas por Ramírez León, presidente de la CTV, en la prensa el 21 de mayo de 1998, la propuesta de arreglo consiste en "producir un incremento de salario en estos momentos, en proporción al máximo que la empresa pueda, y prorrogar hasta noviembre de este año el contrato vigente, a objeto de que en los próximos meses se pueda discutir sin presiones con los sectores el mecanismo de transferencia al nuevo régimen de prestaciones". (EU, 21-5-1998, p.2-4).

Reanudación de actividades

Tras la tregua de seis meses acordada con la empresa para iniciar la discusión del nuevo contrato colectivo, el 21 de mayo de 1998, se anunciaba en la prensa la reanudación de las actividades por parte de los trabajadores de Cadafe. Víctor Hereida, presidente de Fetralec, informó que "los trabajadores se reincorporarán a sus actividades, aceptando, por ahora, el 25% propuesto por la empresa, pero sin cambiarse el nuevo régimen de prestaciones sociales, pues consideran deben estudiarse los beneficios ofrecidos, y opinan que si aceptan el nuevo régimen una porción de trabajadores se beneficiaría y otra no". (EG, 21-5-1998, p.Economía-31).

EDUCADORES EN CONFLICTO

Educadores introdujeron pliego conflictivo

Según lo informó a la prensa el presidente de Fetraenseñanza, Jesús Ramírez, las Federaciones Sindicales adscritas a la contratación colectiva de los trabajadores de la educación, introdujeron el 14 de mayo de 1998 ante la Inspectoría Nacional del Trabajo, un pliego de peticiones con carácter conflictivo continente de seis puntos, de los cuales dos resaltan por su importancia: por una parte, el pago de aumento correspondiente al 33,33% a partir del 1º de enero de 1998, que se deriva de la aplicación del Decreto Nº 2.316 en concordancia con la Segunda Convención Colectiva; y por otra parte, la cancelación de las reivindicaciones salariales contempladas en el acta conciliatoria firmada el 10 de marzo de 1998 (bono nocturno, prima de antigüedad, prima de jerarquía, etc.). Agregó que ya no pueden seguir permitiendo que el Gobierno esté jugando con ellos a la candelita. (EG, 15-5-1998, p.12).

Económicamente imposible el aumento

El Vice Ministro de Educación, César Augusto Briceño señaló a la prensa del 19 de mayo de 1998, al ser consultado sobre el pliego conflictivo introducido por las Federaciones Sindicales signatarias de la contratación colectiva de los trabajadores de la educación, señaló que un aumento del 33,33% representa unos cuantos millardos de bolívares que es económicamente imposible pagar en estos momentos de crisis. Briceño reconoce que el Ministerio mantiene una deuda con los docentes "que si la englobamos representa una alta suma de dinero, pero que realmente es poco lo que le corresponde a cada educador, el promedio es de unos cien mil

bolívares, que es irrisorio frente a los 2 o 3 millones de bolívares que ellos gana al año". (EG, 19-5-1998, p.14).

Congreso propone crédito adicional

Para resolver las prioridades del país, incluyendo el conflicto docente, el Congreso de la República propuso al Gobierno, la configuración de un crédito adicional con recursos extraordinarios de PDVSA, así como la sustitución de endeudamientos previstos en la Ley Paraguas y el aumento de la recaudación sin subir los impuestos. (EG, 29-5-1998, p.4).

TRIPARTITA EN SESIÓN PERMANENTE

La Ministra del Trabajo, María Bernardoni de Govea, anunciaba a la prensa del 15 de mayo de 1998 que a partir de esta fecha, la Comisión Tripartita Técnica, permanecía en sesión permanente para finiquitar el Proyecto de Ley del Subsistema de Pensiones. En torno a este particular, El Presidente de la Cámara de Industriales de Caracas, Juan Manuel Raffalli, durante el desarrollo del foro "Fondos de Salud y Fondos de Pensiones, lo que usted debe saber", indica que a pesar del complicado ambiente electoral, la reforma de la Seguridad Social cuenta con el respaldo del Congreso, el sector empresarial y laboral. (EG, 15-5-1998, p.Economía-24).

Con respecto a una revisión del salario mínimo, Bernardoni de Govea comentó que "no será sino hasta el mes de julio cuando la comisión tripartita del salario revise el comportamiento de la inflación y el salario de los trabajadores", agregando que el anunciar un nuevo aumento de salarios es un ingrediente que dispararía la inflación. (EG, 15-5-1998, p.Economía-24).

FONDOS DE PENSIONES

Nuevos grupos de inversionistas

El 15 de mayo de 1998, en entrevista a la periodista Haydée Vence Araujo, Diego Fernández Perdomo, presidente de Seguros Bolívar, manifestó que el Grupo Bolívar de Colombia, en sus planes de inversión en el negocio de las administradoras de pensiones, aspira a captar el 15% del mercado venezolano de fondos de pensiones. Para la construcción en Venezuela de esta compañía administradora de fondos de pensiones se prevé una inversión de entre 25 y 30 millones de dólares. Fernández explicó que "Venezuela prácticamente está capitalizando más de 15 años de experiencia de los chilenos, y entre 5 0 6 de colombianos, peruanos y argentinos". Por ser Venezuela una de las últimas grandes naciones latinoamericanas en privatizar los fondos de pensiones, los expertos se espera que las condiciones que rijan la ley y su propia estructura corregirán los errores que se cometieron en estos países. (EG, 15-5-1998, p.Economía-27).

INGRESO MENSUAL

Ingreso mensual llega a Bs. 128.407

Conforme a una encuesta realizada por Datanálisis, durante el mes de abril de 1998, cuyos resultados fueron publicados por la periodista Yamileth García Sosa del diario El Universal, el jueves 28 de mayo de 1998, el 96,4 % de la población venezolana, según su ingreso, se concentra en las clases sociales C, D y E, mientras que el restante 3,6% corresponde al segmento A y B. En promedio, el ingreso personal de los segmentos C, D y E se ubica en el orden de los 128.407 bolívares mensuales. La canasta básica (conformada solo por alimentos) y la normativa (que incluye un nivel de bienestar según los habitantes de la población) están valoradas en 151.792 y 114.460 bolívares mensuales respectivamente. La cesta básica integrada por los gastos de alimentación, servicios, educación, vestido, salud y recreación, que alcanza los 249.948 bolívares se ha convertido en un lujo para la población de escasos recursos económicos. (EU, 28-5-1998, p.2-1).

Ingreso Personal por Clase Socio-Económica Según la Encuesta de Datanálisis (marzo 1998).

Clase	Ingreso	%
A-B	1.675. 141	3,6%
C	323.197	20,2%
D	112.920	37,7%
E	53.379	38,5%

Un mes más tarde, la periodista Alicia Aguilar del diario El Nacional, presenta un cuadro similar, basado en datos de la OCEI y Datanálisis, pero señalando el ingreso familiar (para mayo de 1998). (EN, 22-6-1998, p.E-2):

Clase	Ingreso
A-B	2.965.000
C	572.059
D	199.870
E	94,481

CUESTIONES LABORALES

Salario Mínimo de los conserjes

La periodista Liza López en la edición de El Universal del 3 de junio de 1998, al abordar el tema del trabajo de los conserjes, comenta con acierto que en la última Resolución del Ministerio del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial del 19 de febrero de 1998, por primera vez se les reconoce el derecho al salario mínimo. La Resolución dispone el pago mensual de 75.000 bolívares. "Establece que a dicha

cifra podrá imputarse hasta el 30% del valor de la vivienda de que disfrute el trabajador con ocasión de la prestación de servicio. Significa esto que 52 mil 500 bolívares mensuales es el mínimo. Si el patrono no cumple y cancela un salario inferior al fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a uno y medio salarios mínimos, según el artículo 627 de las sanciones de la Ley Orgánica del Trabajo. De esta manera, consta que los conserjes, desde hace 3 meses están amparados por la Ley y pueden reclamar por un sueldo digno. Las prestaciones se calculan en base al salario mínimo de 75 mil bolívares, sin descontar aporte por vivienda, según la nueva Ley del Trabajo". (EU, 3-6-1998, p.4-1).

PAROS Y HUELGAS DEL MES DE JUNIO

Paro en Sidor

El miércoles 3 de junio de 1998, la prensa se hacía eco de las declaraciones que emitiera el presidente de la Asociación de Industriales de Metalúrgicos y Minería de Venezuela, Enrique Alvarez, quien señaló su rechazo por el paro de actividades llevado a cabo el 2 de junio de 1998 en Sidor, al considerar "que los intereses políticos no pueden supeditar los intereses del país". En su opinión, Ramón Machuca, secretario general de Sutiss y candidato a alcalde por la Causa R pretende obtener votos en detrimento de los beneficios de los trabajadores de la acería. Indicó además, que se calcula que este paro arrojó pérdidas de más de 2 millones de dólares. (EU, 3-6-1998, p.2-16).

Paro de la Construcción

El 8 de junio de 1998, la Federación de Trabajadores de la Construcción lanzaron un paro, que de acuerdo a las declaraciones del presidente de la Cámara Venezolana de la Construcción, arrojó pérdidas para este sector de 2,5 millardos de bolívares. Fetraconstrucción solicita incrementar a 10.000 Bs. el sueldo diario de los obreros de menor escalafón, que hasta el presente gana 3.760 Bs. diarios. La Cámara propone un salario de 4.900 Bs. diarios y un rango de 7.500 a 8.500 Bs. diarios para los empleados especializados (carpinteros, albañiles, etc.). La CTV advirtió que no aceptará amenaza de suspensión de pagos en contra de los trabajadores en paro. Las conversaciones sobre esta problemática vienen teniéndose desde el 14 de abril de 1998, cuando se presentó ante MinTrabajo el pliego conflictivo. Están a punto de cumplirse los 60 días reglamentarios para arribar al acuerdo. (EN, 9-6-1998, p.E-1).

Paro médico

Un paro decretado por la Federación Médica Venezolana se cumplió parcialmente en el área metropolitana de Caracas el 3 de junio de 1998, con el fin de presionar al Ministerio de Sanidad para que apruebe la Ley Orgánica de Salud y de la Seguridad Social. En algunos hospitales solo se atendieron estrictas emergencias. (EG, 3-6-1998, p.13).

El 8 de junio de 1998, los médicos llevaron a cabo un paro de 8 horas convocado por su Federación (FMV). Este organismo aseguró que el llamado fue acatado por un 95% de sus afiliados en todo el territorio nacional. (EU, 9-6-14998, p.1-21).

Paro de Maestros

El Ministro de Educación, Antonio Luis Cárdenas, hizo público el 9 de junio de 1998, un comunicado por medio del cual se anuncia que el Ministerio se compromete a pagar todas las deudas que legalmente han sido adquiridas de acuerdo al cronograma de pagos difundido a través de los medios de comunicación; pero en el que se señala al mismo tiempo como no legal el pretendido aumento de un 33,33% como consecuencia del Decreto Nº 2.316 del 30 de noviembre de 1997 y uno similar exigido por los docentes del Estado Nueva Esparta por una supuesta ubicación en áreas remotas... (EN, 9-6-1998, p.D-7).

Huelga en Pequiven

El 30 de junio de 1998, la prensa reseñaba las declaraciones hechas por Ilidio Velásquez, secretario general de Fedepetrol, sobre el acuerdo al que por unanimidad, llegó el Comité Directivo Nacional de Fedepetrol, de ir a la huelga general en todas las empresas de Pequiven y a un paro de los trabajadores de las filiales de PDVSA en solidaridad con sus colegas de la petroquímica, en virtud de que ya se habían cumplido las 120 horas de haber introducido un pliego conflictivo ante el Ministerio del Trabajo. Por otra parte, el presidente de Fedepetrol, Carlos Ortega, manifestó que "El Consejo Directivo Nacional de la Federación de Trabajadores Petroquímicos y sus similares de Venezuela declaró personas no gratas a Erwin Arrieta, Ministro de Energía y Minas, y a Luis Giusti, Presidente de Petróleos de Venezuela, y exigió sus destituciones al Primer Mandatario, Rafael Caldera", ya que los responsabilizan de la crisis de los precios a nivel mundial, por su posición dentro de la OPEP. (EU, 30-6-1998, p.2-4, EN, 30-6-1998, p.E-2).

VISIÓN DE UN PREMIO NOBEL DE ECONOMÍA

El Premio Nobel de Economía (1993) Douglas North, considera que la reforma del régimen de prestaciones sociales y la privatización de Sidor han sido medidas positivas, pero que Venezuela requiere de cambios todavía más profundos, que modifiquen sustancialmente el marco institucional. Estos cambios deberían estar dirigidos a garantizar más efectivamente los derechos derivados de la propiedad, a reformar el sistema judicial de tal manera que permita cumplir los contratos a bajo costo y a realizar un esfuerzo por incrementar el ingreso de los más pobres, haciendo la educación más eficiente y orientando en este sentido el ingreso petrolero. Considera también Douglas North que la emisión de acciones de PDVSA por parte de Venezuela puede ser una medida positiva, aunque depende de la forma en que la mayoría de las acciones se hagan accesibles al público. (EG, 7-6-1998, p.Economía 20-21).

OPINIONES SOBRE LA TRIPARTITA

Según Carlos Saínz Muñoz La Tripartita no logró sus objetivos

De acuerdo al abogado laboralista Carlos Saínz Muñoz, la realidad laboral que atraviesa el país exige de un diálogo consensual entre los sctores gubernamental, laboral, universitario, religioso, legislativo e incluso con los candidatos presidenciales para buscar una salida. A su juicio, la tripartita no avanzó más allá que en la simple modificación del régimen de prestaciones sociales, sin mayores soluciones. (EG, 18-6-1998, p.5).

César Carballo opina que le LOT resulta onerosa para los empresarios

El 18 de junio de 1997, en un artículo de la sección de Economía del diario El Globo, César Carballo, Vice Ministro del Trabajo, admitió que el artículo 125 de la LOT, resulta oneroso para los empresarios. Señaló que "se creía que con este artículo se abaratarían los costos de los despidos, pero por el contrario, y con la reforma, le resulta muy oneroso al patrón salir injustificadamente de sus trabajadores. Esto resulta oneroso porque el patrono tienen que pagar las prestaciones sociales sencillas, las compensaciones por transferencia que resultarán dobles y además una indemnización por despido de 30 días por cada año hasta cinco años, pero la mayoría de los trabajadores tienen una antigüedad inferior a cinco años". (EG, 18-6-1998, p.Economía-25).

MinTrabajo invoca espíritu tripartito

En el marco del seminario "Impacto de la Ley del Trabajo a un año de su reforma", organizado por la Cámara Venezolano-Americana de Industria y Comercio, el viceministro del Trabajo, César Carballo señaló que el momento de conflictividad laboral amerita la reflexión de los sectores que reclaman por sus derechos, porque tales demandas pordrían desembocar en un conflicto de mayores proporciones, con efectos negativos para el empleo y el desenvolvimiento económico y social del país. (EN,18-6-1998, p.E-2).

MANIFESTACIÓN DE MÉDICOS Y DOCENTES

Durante la Toma de Caracas, realizada el 18 de junio de 1998, galenos y educadores de todo el país se unieron en protesta por el derecho a la salud y la educación y contra el incumplimiento de las reivindicaciones de sus gremios. Ambos sectores coincidieron en su desacuerdo con la versión oficial de que no hay dinero para satisfacer sus exigencias salariales. Jesús Méndez Q, presidente de la FMV, informó que el gobierno debió tomar las previsiones para cumplir con los compromisos de la tabla salarial que adquirió con nosotros a mediados del año pasado. Por su parte, R. Golding, presidente Fenatev señaló que el gobierno sí tiene recursos, que utiliza para que el Presidente vaya a eventos internacionales y para financiar las elecciones separadas". (EU, 19-6-1998, p.1-1 y1-2).

PRIVATIZACIONES EN LA CVG

Las fuerzas vivas de Guayana por la privatización

El 31 de mayo de 1998, la seccional de Fedecámaras en Bolívar publicó un comunicado en la prensa de Caracas y de la región, donde se defiende y exige la privatización inmediata del sector aluminio a nombre de las fuerzas vivas constituidas por esta organización y el empresariado guayanés. "Es necesario apoyar esta decisión porque en ella está implícita una parte importante del destino económico nacional y la necesidad de crear las condiciones para el crecimiento sostenido y permanente... Guayana es Venezuela. En esta región del país la democracia ha hecho su mejor siembra, es necesario cultivarla y cuidarla para que siga siendo un espacio donde florezca la iniciativa privada... para que podamos seguir potenciando el emporio industrial venezolano que garantice la solidez y las fortalezas necesarias para entrar con pie firme al siglo XXI". Suscriben el comunicado: Fedecámaras Bolívar; las Cámaras de Comercio e Industrias del Estado Bolívar, de Ciudad Guayana y del Municipio Autónomo Caroní del Municipios Autónomo Piar y del Municipio Autónomo Sifontes, la Cámara de Industriales y Mineros de Guayana, la Cámara de la Construcción del Estado Bolívar y de la Seccional Heres; y los Colegios de Ingenieros y de Farmacéuticos del Estado Bolívar; la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales y artesanos del Estado Bolívar; la Asociación de Ejecutivos de Venezuela Capítulo Guayana; la Asociación de Ganaderos del Estado Bolívar; Asopaicar; Asocomercio, Asumabol y la Cámara de Transporte Pesado del Estado Bolívar. (EU, 31-5-1998, p.2-17).

Participación de los trabajadores en la Industria del Aluminio

El domingo 7 de junio de 1998, se informó en la prensa que los trabajadores de Guayana que habían presentado al Ministro de Cordiplan Teodoro Petkoff y a Alberto Poletto, la propuesta del sector laboral para la privatización de la CVG, por lo que respecta a las empresas Alcasa, Venalum, Bauxilum y Carbonorca. Los trabajadores proponen que además del 20% que les corresponde dentro del programa de participación laboral, los inversionistas asociados les cedan otro 20% del paquete accionario de la empresa, capitalizable a los 2 años siguientes a la privatización. Ofrecen a cambio postergar las discusiones relacionadas con el contrato colectivo, pero exigen que se mantenga estabilidad laboral. (EN, 7-6-1998, p.E-12).

Reciclaje de Sidoristas

La nueva dirigencia de Sidor del Grupo Amazonia, que ganó la subasta de esta empresa, ha establecido un plan de capacitación e incorporación de personal, que incluye la contratación de 60 nuevos jóvenes profesionales y la capacitación en el exterior de 350 sidoristas. A la empresa Usiminas de Brasil fueron enviados 250 trabajadores, a Siderca de Argentina, unos 50 y Hylasa de México, 40 trabajadores. Los directivos del Grupo Amazonia estiman que la empresa será totalmente gerenciada por venezolanos en un lapso de 3 o 4 años. (EN, 8-6-1998, p.E-1).

JORNADAS DE DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO

Durante la inauguración de las Jornadas de Tripartismo y Diálogo Social que organizó el Ministerio del Trabajo y que se llevaron a cabo durante el 25 y 26 de mayo de 1998, el Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera, manifestó que el derrumbe de los precios petroleros impide satisfacer la demanda de nuevos salarios y el pago de compromisos contractuales a los empleados públicos. Precisó que "No podemos ofrecer aumentos salariales de ninguna especie. No podemos aumentar gastos con los que no podamos cumplir, porque los recursos del Estado son dramáticamente menores que los estimados cuando se elaboró el presupuesto y porque sería una irresponsabilidad. Nos obligaría a apelar a la producción de dinero inorgánico, que sería el daño más grande que se le haría al presupuesto venezolano, y concretamente, a los trabajadores". (EN, 26-6-1998, p.E-1).

LAS RELACIONES LABORALES EN EL MUNDO (1998)

El Movimiento Sindical pierde fuerza en EE.UU.

El 18 de marzo de 1998, el diario El Nacional, publicó un reportaje muy interesante, en el cual se señalaba que sigue bajando el número de afiliados de las organizaciones sindicales, tanto en cifras absolutas como en términos de porcentaje. Los dirigentes sindicales están muy conscientes de esta tendencia y gastaron millones de dólares en los últimos dos años para atraer a nuevos miembros. Las cosas no siempre fueron tan difíciles para los sindicatos. En la década de los 60, cuando el número de trabajadores sindicalizados alcanzó su punto más alto, se consideraba que una economía vigorosa era un factor positivo para los sindicatos. Muchos de los empleos creados desde que comenzó la expansión económica de 1991, han sido en industrias que se resisten a afiliarse al movimiento sindical, como por ejemplo la alta tecnología y los servicios financieros. (EN, 18-3-1998, p.E-4).

Según el último informe de la Oficina de Estadísticas Laborales, en 1997 sólo 14,1% de los asalariados pertenecía de algún sindicato, contra 14,5% en 1996 y 20,1 % en 1983. El número total de miembros de sindicatos se redujo en 159.000 el año pasado, a pesar de que el número de empleados aumentó en 2.600.000. Muchos factores explican la caída del sindicalismo, incluyendo al reducción de la mano de obra en industrias como la de automóviles. A pesar de la menor importancia económica de los sindicatos, siguen siendo económicos políticamente. Su posición e influencia en el Partido Demócrata ha aumentado a medida que el número de trabajadores sindicalizados se reduce. (EN, 9-3-1998, p.Economía)

Protestas obreras del 1º de mayo

Cientos de miles de personas manifestaron en todo el mundo con ocasión del Día Internacional del Trabajador en reclamo de más puestos laborales y contra la desigualdad social. En Corea del Sur se congregaron cerca de 30.000 trabajadores y estudiantes. En Guatemala, hubo protestas de unos 15.000 trabajadores en las principales calles de la capital. En Brasil, las centrales sindicales reclamaron más empleo ante el aumento de la desocupación. En Japón, alrededor de 1,9 millones de personas desfilaron en manifestaciones de protesta por la crisis económica. En Rusia, cerca de 20.000 personas manifestaron descontento contra Yelstin y Kiriyenko, nuevo primero ministro. En Cuba, con la presencia del presidente Fidel Castro, se realizó la "Marcha del Pueblo Combatiente" en la Plaza de la

Revolución. En Colombia, miles de trabajadores y desempleados protestaron contra las políticas económicas y sociales. En España, unas 40.000 personas, en ambiente festivo, reivindicaron la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales. En Turquía, enfrentamientos entre manifestantes y policías dieron como resultado al menos 12 personas heridas en Estambul. En Italia, cerca de 40.000 personas manifestaron en reclamo de más puestos de trabajo. En Ecuador, los trabajadores manifestaron en varias ciudades contra el gobierno de Fabián Alarcón. En El Salvador, el Ministerio del Trabajo anunció incremento del 9% en el salario mínimo, calificado por los sindicalistas como exigua. En México, frente a 150.000 trabajadores el presidente Ernesto Zedillo llamó a "la unidad nacional que respeta la pluralidad y las diferencias". En Honduras, unos 20.000 trabajadores fustigaron el modelo económico neoliberal. En Chile, hubo escasa concurrencia al acto de la Central Unica de Trabajadores, CUT. (EU, 2-5-1998, p.1-2).

Huelga de Air France

El miércoles 3 de junio de 1998, el periódico El Globo de la capital de Venezuela, informa sobre la huelga de los pilotos de Air France a siete días del inicio el Mundial de Fútbol. La huelga mantuvo en tierra el martes 2 a los aviones de Air France. La compañía estimó que la huelga le cuesta unos 16 millones de dólares diarios, poniendo a la empresa en una posición embarazosa, ya que es la aerolínea oficial para la Copa del Mundial y se había comprometido a suministrar vuelos a los 32 equipos que participarán en este torneo. La preocupación de la empresa aumentó cuando la CGT, sindicato comunista que representa a los empleados del Metro de París, exigió que se contrate personal adicional durante el tiempo que dure el Mundial. El sindicato SNPL de Air France, que representa a dos tercios de los 3.200 piloto, inició el paro el 2 de junio, en protesta por los recortes salariales y la reducción en la escala de pagos planteada por la empresa para los nuevos empleados. De acuerdo a las informaciones de la agencia Reuters, la opinión pública ha condenado enérgicamente a los pilotos, quienes figuran entre los mejores pagados del mundo, pese a años de pérdidas de la aerolínea y a miles de millones de dólares en préstamos financiado con dinero de los contribuyentes en los últimos años. La posición del Ministro de Transporte quedó plasmada en una breve sentencia: "Francia, la compañía (Air France) y la Copa Mundial no deben ser tomados en rehenes... Debemos negociar y debemos romper este estancamiento". (EG. 3-6-1998, p.20).

Manifestación de desempleados en Roma

El domingo 21 de junio de 1998, la prensa caraqueña se hizo eco de la marcha realizada por 300.000 trabajadores italianos en el centro de Roma. Las tres mayores centrales sindicales, CGIL (postcomunista), CISL (católica) y UIL (socialista), que convocaron la manifestación, amenazaron con relanzar la agitación social si los compromisos en favor del empleo no eran respetados. La tasa de paro en Italia es de, 12,3%, pero en ciertas regiones llega al 22,2%.. La manifestación es un rudo golpe contra Prodi. El dirigente Pietro Larizza de la UIL, señaló ante la prensa que "si no llegan respuestas serías y concretas por parte del Ejecutivo... el sindicato tendrá que cambiar de lenguaje y comenzar a hablar de lucha..."(EN, 21-6-1998, p.A-16).

Documentos



DOCUMENTO

HACIA UN FUTURO MODELO DE RELACIONES DE TRABAJO COMISIÓN TRIPARTITA NACIONAL ACUERDO SOBRE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL (ADIC)

José I. Urquijo

La Sección Documentos de nuestra Revista, recoge o se hace eco en cada número de alguno o algunos de los documentos más importantes de la actualidad laboral del país o de su pasado histórico. El responsable de la Sección elabora una breve descripción del Contexto Histórico que rodeó a la publicación del documento escogido para ser incluido en la misma. A continuación señala la Fuente en la cual obtuvo el documento y luego reproduce el texto con toda fidelidad. Ocasionalmente, termina su presentación con una crítica somera del contenido del documento.

CONTEXTO

La Crónica Laboral que hemos publicado en la Sección anterior puede servir, en este caso, de Contexto Histórico del Documento que publicamos a continuación. En dicha Crónica se describen los acontecimientos más importantes del mundo laboral venezolano, comprendidos entre julio de 1997 y junio de 1998, deteniéndose con bastante detalle, en los distintos momentos que atravesó el proceso del "tripartismo". También remitimos al lector al Documento publicado en el Número anterior de esta revista, donde recogíamos el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial, cuyo contexto más apropiado fue la Crónica Laboral del período julio de 1996 a junio de 1997, así como a las Crónicas Laborales de los períodos julio 1995 a junio 1996, y julio 1994 a junio 1995.

En estos períodos del Gobierno del Dr. Caldera, marcados por una sensible crisis económica, se fue consagrando en el país, de forma gradual y sistemática, una relación tripartita entre los principales actores del sistema de relaciones industriales de Venezuela (los Empresarios organizados, los Trabajadores organizados y el Gobierno).

Un primer intento consistió en crear una comisión de notables para el Estudio Solidario de las Propuestas e Iniciativas en materia de Seguridad Social y de Prestaciones Sociales, anunciada en el que se conoció como el Plan Corrales. La instalación y juramentación de esta Comisión se llevó a cabo el 18 de noviembre de 1994.

Con fecha 9 de marzo de 1995, dicha comisión entregó al Ejecutivo su Informe Final, con el título "Propuesta para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales". Las reacciones no se hicieron esperar y surgió un nuevo debate sobre el asunto, relegando gradualmente el documento al olvido.

A finales de 1995, la prensa se hizo eco de los esfuerzo que venía realizando una Comisión Tripartita, integrada por la CTV, Fedecámaras y el Gobierno, que trabajaba, a bajo perfil, para alcanzar alguna vía de consenso en el espinoso problema de las prestaciones y la seguridad social (EU; 23-12-1995, 2-4). El principal responsable del funcionamiento de esta Comisión Tripartita era el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido, quien en el mes de enero presentó los primeros resultados de la misma.

En febrero de 1996, la prensa local develó la tensión existente en el seno de la Comisión Tripartita. En los meses siguientes creció el descontento, que se materializó en un creciente rechazo de las actuaciones del Ministro del Trabajo. Finalmente, el 30 de octubre de ese mismo año, en una reunión celebrada en La Casona con los protagonistas principales de los asuntos laborales, se supo que el Ministro del Trabajo, Juan Nepomuceno Garrido fue excluido de la ronda de conversaciones de la comisión tripartita, al ser relanzada por el Jefe del Estado. La salida de Garrido se debió a las presiones de la máxima central obrera, pues lo consideraban una instancia agotada.

El 8 de noviembre de 1996, el presidente de la República, Dr. Rafael Caldera, instaló en forma definitiva la nueva Comisión Tripartita, que tendría por principal misión la reforma del régimen de prestaciones y de la seguridad social. En substitución de Nepomuceno Garrido asumió el papel del Gobierno, Teodoro Petkoff, Ministro de Cordiplan, quien supo motorizar la actividad de sus miembros, de forma tal que la tarea la Comisión pudo llegar a buen fin, no sin retrocesos, controversias y avances, contra los vaticinios de muchos analistas socio-políticos.

El 17 de marzo de 1997, en un acto histórico celebrado en el Palacio de Miraflores, bajo la presidencia del Dr. Rafael Caldera firmaron el Documento representantes de las Centrales Obreras, de las Organizaciones Patronales y Empresariales, y del Gobierno, que fue publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela del mes de junio de 1997, después de su aprobación.

En el Documento que recogemos en esta Sección, se pretende institucionalizar el Tripartismo con un nuevo Acuerdo entre los principales protagonistas del sistema productivo nacional, que se firmó con ocasión de la Instalación del Congreso Internacional sobre "Relaciones de Trabajo y Seguridad Social: Tendencias y Desafíos", que tuvo lugar el 25 de octubre de 1998, en el Salón Río Manzanares del Hotel Gran Meliá Caracas, en el marco de un homenaje al ciudadano Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera.

FUENTE

El Documento que reproducimos a continuación, con el título "Acuerdo sobre Diálogo y Concertación Social", nos fue entregado por el Vice-Ministro del Trabajo, Dr. César Augusto Carballo, en la Instalación del Congreso Internacional sobre "Relaciones de Trabajo y seguridad Social: Tendencias y Desafíos", celebrado el 25 de octubre de 1998, en el Hotel Gran Meliá Caracas.

TEXTO DEL DOCUMENTO

ACUERDO SOBRE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL

Reunidos en Caracas a los ____ días del mes de julio de 1998, el **Ejecutivo** Nacional, representado por María Bernardoni de Govea, Ministra del Trabajo; Teodoro Petkoff, Ministro de Estado Jefe de la Oficina Central de Planificación y Coordinación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN); César Augusto Carballo; Director General del Ministerio del Trabajo; y León Arismendi, Director General Sectorial de Economía Laboral de CORDIPLAN.

En representación de sus afiliados, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.), actuando por órgano de su Presidente, Federico Ramírez León; de su Secretario General, Carlos Navarro; de sus Secretarios Ejecutivos, Rodrigo Penso, Pablo Castro, Rito Alvarez, César Gil, Rafael Meléndez, Tomás Castillo y Gustavo Gago; y de sus asesores, Oscar Meza, Fernando Barrientos, Alfredo Padilla y Humberto Villasmil; la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA), actuando por órgano de su Presidente, Laureano Ortíz Bracamonte; de su Secretario General, Carlos Manuel Infante S.; de su Primer Vicepresidente, Gerardo Rodríguez; de su Segundo Vicepresidente, Placido Mundarai; y su asesor Abel González Herrera; y la Confederación General de Trabajadores (CGT), en la persona de su Presidente, Tomás Sánchez; su Secretario Ejecutivo, Luis Ramón Sosa; su Vocal Carlos Machado; la Federación de Sindicatos Autónomos (F.S.A.), en la persona de su Presidente, Luis Marcano; y su Secretario Ejecutivo, Manuel Rojas; y el Secretario Ejecutivo de F.A.I.S.P.E.S.CA, Ricardo Sánchez.

En representación de sus afiliados, la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (FEDECAMARAS), actuando por órgano de su Presidente, Francisco Natera; de su Primer Vicepresidente, Vicente Brito; de su Segundo Vicepresidente, Eliseo Sarmiento y de su Asesor Jurídico; Alejandro Feo La Cruz; el Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (CONSECOMERCIO), EN LA PERSONA DE SU Presidente, Antonio Fernández; la Confederación Venezolana de Industrias (CONINDUSTRIA), en la persona de su Presidente, Luis Enrique Ball,

y la Federación de Artesanos, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA), en la persona de su Presidente, Henry Gómez Alberti y de su Director Fernando Calero.

Considerando la necesidad de preservar una instancia de diálogo y concertación social, que garantice la participación democrática de los interlocutores sociales en el diseño y ejecución de las políticas económicas y sociales.

Atendiendo a la importancia que revisten los consensos en el ámbito de las relaciones de trabajo y la seguridad social, para el mejoramiento sostenido de las condiciones de vida de los trabajadores y como premisa del desarrollo económico y social de la Nación.

En ejecución de los compromisos alcanzados en el Acuerdos Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), el Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios (ATES) y la Política de Empleo Concertada (PEC), celebrados respectivamente en los meses de marzo, julio y diciembre de 1997.

ACUERDAN

- 1.-Preservar y fortalecer el diálogo como instrumento democrático idóneo para alcanzar consensos esenciales y así modernizar el sistema de relaciones de trabajo y de la seguridad social, garantizar la efectiva tutela del trabajador y su familia, y estimular el desarrollo sostenido de la economía nacional.
- 2.-A los fines expuestos, se estima necesario constituir una comisión permanente para el debate y la reflexión en torno a los temas de mayor interés que involucren a los interlocutores sociales. Dicha instancia funcionará en la sede del Ministerio de Trabajo y deberá contar con calificado apoyo técnico en las diversas áreas de su interés.
- 3.-La comisión tripartita para el diálogo y la concertación social analizará y fomentará la celebración de acuerdos sobre los temas que estime de mayor relevancia e interés. En este sentido, la agenda que se elabore deberá incluir los siguientes tópicos:
 - a). Ejecución de la Política Concertada de Empleo (PEC)
 - b). Desarrollo del sistema nacional de formación y capacitación profesional para los trabajadores.

- c). Evaluación de los mecanismos idóneos para fomentar la autocomposición de las relaciones colectivas de trabajo.
- d). Fomento de la negociación colectiva a nivel central y descentralizado; y
- e). Estímulo a la competitividad y productividad empresarial en un mundo globalizado.
- 4.-La comisión contará con la asesoría técnica de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y servirá de instancia para la ejecución de su Convenio Nº 144, mediante el cual se promueve la consulta tripartita para garantizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- 5.-La comisión tripartita ejercerá una intensa y permanente interacción con los sectores académicos y demás representantes de la sociedad civil.
- 6.-El presente Acuerdo se someterá al Presidente de la Rrepública a los fines de que estime la conveniencia de adoptar las medidas tendentes a la institucionalización del diálogo social.

Firmaron el documento, en presencia del Presidente de la República: María Bernardoni de Govea, Ministra del Trabajo; Teodoro Petkoff, Ministro de Cordiplan; Federico Ramírez León, Presidente de la CTV; Carlos Navarro, Secretario General; Laureano Ortíz Bracamonte, Presidente de CODESA; Tomás Sánchez, Presidente de la CGT; Francisco Natera, presidente de FEDECAMARAS; Luis Enrique Ball, Presidente de CONINDUSTRIA; Henry Gómez Alberti, Presidente de FEDEINDUSTRIA.

COMENTARIO

Con respecto al significado de esta experiencia venezolana de diálogo social, recomendamos la lectura del libro publicado, en la UCAB, a principios del año 1998, por los profesores de Derecho del Trabajo, Humberto Villasmil y César Augusto Carballo, bajo el título "Tripartismo y Derecho del Trabajo" (La Reforma Laboral de 1997).

En la Presentación de esta obra, María Bernardoni de Govea, recuerda, en primer lugar, el famoso Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal, suscrito en abril de 1958, que había de jugar por muchos años un importante papel en las relaciones sociales de trabajo de Venezuela, siendo al mismo tiempo la más antigua referencia histórica concreta de concertación en el país.

"Después de esa histórica modalidad de concertación", señala la Ministro del Trabajo, María Bernardoni, "muchas han sido las iniciativas para institucionalizar fórmulas de diálogo en torno a los principales temas de orden social, económico v laboral. Pueden mencionarse la Comisión de Alto Nivel de carácter más bien informal, en la que el Gobierno, en el período 1974-1979, realizaba reuniones periódicas con altos dirigentes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y Fedecámaras, para analizar la problemática del país; el Consejo Nacional de Costos. Precios y Salarios, creado mediante decreto del Ejecutivo en 1981; la Comisión Nacional de Costos, Precios y Salarios, creada por Ley en 1984; el Acuerdo Nacional para la Concertación y el Reglamento del Sistema Nacional de Concertación. No obstante, diferentes investigadores y analistas de esas iniciativas coinciden en afirmar que ha sido un proceso, en el mejor de los casos, sin arraigo en la dirigencia y en las bases sindicales, debido a que en la mayoría de los casos la función del órgano de diálogo era más bien de información por parte del Gobierno hacia los interlocutores sociales, sindicales y empresariales, antes que de discusión y toma de decisiones, además de que, en otros casos, concluyeron en fracaso, tal como sucedió con el Consejo Nacional de Costos, Precios y Salarios, por el retiro del sector sindical, y en la Comisión del mismo objeto, por el retiro del sector empresarial."

En su opinión, los intentos de concertación iniciados durante el período del Dr. Rafael Caldera, a partir de 1994, revisten características muy especiales, que han llevado a una de las experiencias de diálogo tripartito más importante de la historia de Venezuela, que culminó con la firma del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial, el 17 de marzo de 1997.

El libro de Humberto Villasmil y César Carballo lleva al lector a la médula de los procesos del diálogo tripartito en forma cronológica y dentro siempre del marco del Derecho del Trabajo. Por ello, lo recomendamos a quienes están interesados en la temática que nos ocupa.

Estadística



SECCION DE ESTADISTICA SOCIO-ECONOMICA Y LABORAL

Por Aurora Brito Querales¹

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta sección es ofrecer al lector información útil para el análisis y fácil interpretación de la situación socio-laboral a nivel nacional.

Los cuadros que se han considerado en esta oportunidad recogen los datos referentes en primer lugar, a la Fuerza de Trabajo, recopilados de los tomos del segundo semestre de "Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Total Nacional y por Regiones", obtenidos de la Encuesta de Hogares por muestreo para los años comprendidos entre 1980 y 1996, inclusive; y en segundo lugar, Indicadores de Remuneración.

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.²

- 1.-Categoría Ocupacional: La categoría ocupacional clasifica a los trabajadores en los siguientes grupos:
 - 1.1.-Empleados u Obreros: Este grupo incluye a todas las personas que trabajan para patronos o empleadores públicos o privados y que reciben remuneración por su trabajo en forma de salario, comisión, propinas, pagos a destajo o en especie. A las personas en esta categoría se les denomina comúnmente "asalariados". Para efectos de la encuesta se consideran empleados aquellos asalariados cuyo cobro es mensual y obreros a los que reciben pago semanal.

¹ Aurora M. Brito Querales es egresada de la Especialidad de Relaciones Industriales (año 1991) y Magister en Relaciones Industriales (año 1995) de la UCAB. Fue Profesor-Investigador en el Departamento de Estudios Laborales IIES desde 1992 hasta 1996 y; actualmente forma parte del Comité Directivo de esta Revista, se desempeña como Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, y Directora del Programa de Gerencia del Sector Público de la UCAB.

^{2.} Fuentes: (1) OCEI: Indicadores de la Fuerza de Trabajo, total nacional y por regiones, 2do. sem. 1992; (2) OCEI: Encuesta de Hogares por Muestreo, Documento Técnico, 1987, p.33-36

A partir del año 1995, se establece una división en esta categoría: a) Empleado u Obrero gubernamental: es aquél que trabaja en la Administración Pública Nacional, Regional, Estadal y Municipal; Concejos Municipales, Gobernaciones, etc.; Universidades e Institutos de Educación Superior pertenecientes al Estado Venezolano; a Empresas cuyo capital es mayoritariamente del Estado como: petroleras, petroquímicas, etc. b) Empleado u Obrero en empresa particular: es aquél que trabaja en empresa cuyo capital proviene fundamentalmente de aportes particulares y que pueden tener o no fines de lucro, tales como las Compañías Anónimas (C.A.), Sociedades de Responsabilidad Limitada (S.R.L.), Empresas Familiares, Cooperativas, Organizaciones no Lucrativas (Scouts, Iglesia, etc.). Se incluye en esta categoría al servicio doméstico que es la persona que declara que trabaja permanente y exclusivamente para una casa de familia realizando oficios del hogar y por lo cual recibe un sueldo quincenal o mensual.

- 1.2.-Patrono o Empleador: Es aquél que dirige su propia empresa, cualquiera que sea el tamaño de la misma. Debe tener por lo menos un empleado u obrero a su servicio que no sea familiar o aprendiz sin remuneración.
- 1.3.-Trabajador por Cuenta Propia: Es la persona que explota una empresa económica propia, sólo o asociado con otros dueños; que trabaja independientemente en una profesión o negocio percibiendo utilidades u honorarios o que explota una empresa agrícola propia o arrendada.
- 1.4.-Ayudantes Familiares no remunerado: Es la persona que trabaja, sin recibir remuneración de ninguna clase, durante un período mínimo de 15 horas en la semana de referencia, en una empresa económica explotada por cualquier miembro de la familia. Aunque los trabajadores no remunerados suelen recibir por concepto de su trabajo alimentación y alojamiento, no debe considerarse que en su caso constituyen una remuneración pues no depende del trabajo realizado.
- 1.5.-Ayudantes No familiares no remunerado: esta categoría surge a partir del año 1995, siendo constituida por las personas que trabajan sin remuneración de alguna clase, durante un período mínimo de 15 horas en la semana de referencia en una unidad económica determinada, cuyo empleador no es miembro de la familia. Estos trabajadores pueden recibir alojamiento y/o comida.
- 1.6.-Miembros de Cooperativas: Es el socio y/o trabajador de una cooperativa de producción de bienes y servicios.
- 2.-Ingreso Mensual: Se refiere al ingreso por trabajo de cada miembro del hogar y comprende las ganancias netas de las personas que trabajan por su cuenta y los jornales o salarios de las personas que trabajan como empleados u obreros y patronos o empleadores. Se obtiene el ingreso semanal o mensual (incluyendo propinas y comisiones y excluyendo viáticos) que cada miembro del hogar ha recibido.

- 3.-Ocupación: Se define como el tipo o clase de trabajo que efectúa una persona económicamente activa ocupada durante el período de referencia o la desempeñada por una persona económicamente activa desocupada en su último trabajo. La ocupación al momento de la encuesta puede ser idéntica a la profesión de la persona entrevistada o en algunos casos diferentes.
- 4.-Población Económicamente Activa: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios dirigidos al mercado. La constituyen todas las personas que tienen empleo y aquéllas que no teniéndolo, están buscándolo o a la expectativa de alguno.
- 5.-Población Ocupada o Empleada: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que están trabajando o tenían un empleo, con o sin remuneración, durante el período de referencia de la Encuesta de Hogares por Muestreo, con una jornada de trabajo parcial o completa.
- 6.-Población Desocupada o desempleada: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que durante el período de referencia de la Encuesta no estaban trabajando por haber perdido su empleo y están buscando trabajo con remuneración. Asimismo, se incluyen aquellas personas que nunca han trabajado y buscan su primer empleo o trabajo remunerado.
- 7.-Población Económicamente Inactiva: Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que no estaban trabajando ni buscando trabajo en el período de referencia de la Encuesta, y que están dentro de las situaciones siguientes: Quehaceres del hogar, Estudiantes, Rentistas, Jubilados y/o pensionados, Incapacitados para trabajar.
- 8.-Rama de Actividad: Se define como el tipo de actividad a la que se dedica el establecimiento en el cual la persona desempeña la ocupación que declaró. Las Ramas de Actividad clasifican la actividad económica en las siguientes categorías:
 - 8.1.-Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca: agrupa los cultivos de campo, frutas, uvas, nueces, semillas, viveros (excepto de especies forestales), hortalizas a granel, flores, tanto al aire libre como en invernadero; plantaciones de té, café, cacao y caucho; cría de ganado, aves de corral, conejos, abejas, animales destinados a la producción de pieles u otros animales; producción de leche, lana, pieles, huevos y miel; y cría de huevos y capullos de gusano de seda. También se incluyen los establecimientos que se dedican principalmente a la jardinería ornamental, por ejemplo, plantación y mantenimiento de praderas, jardines de flores, árboles de sombra y adorno, etc. Se incluye en este grupo la elaboración de productos agropecuarios en explotaciones agrícolas y plantaciones cuando no puedan declararse por separado la producción y las actividades de elaboración; por ejemplo, uvas, caucho, hojas de té, aceitunas, leche.
 - 8.2.-Explotación de Minas y Canteras: La expresión explotación de minas y canteras se utiliza aquí en un sentido amplio, que incluye la extracción, elaboración y beneficio de minerales que se encuentran en estado natural: sólido,

tales como el carbón y otras menas; líquido, como el petróleo crudo y gaseoso, como el gas natural. La explotación de minas incluye las minas subterráneas y a cielo abierto, las canteras y los pozos, con todas las actividades complementarias para preparar y beneficiar menas y otros minerales en bruto, tales como la trituración, cribado, lavado, limpieza, clasificación, flotación, fusión, granulación, destilación inicial y otros preparativos necesarios para facilitar la comercialización de los minerales. Las operaciones de explotación de minas se clasifican en divisiones, agrupaciones y grupos, basándose en el mineral principal que producen. Se excluyen de esta gran división los servicios prestados por contrata o mediante honorarios para el reconocimiento y preparación de los yacimientos de minerales y terrenos o la prospección de yacimientos.

- 8.3.-Industrias Manufactureras: Se entiende por industria manufacturera la transformación mecánica o química de sustancias inorgánicas u orgánicas en productos nuevos, ya sea que el trabajo se efectúe con máquinas o a mano, en fábricas o en el domicilio, o que los productos se vendan al por mayor o al por menor. El montaje de las partes que componen los productos manufactureros también se considera como producto manufacturado. El montaje "in situ" de partes prefabricadas de puentes, tanques de agua, instalaciones de depósito y almacenamiento, estructura de ferrocarril y aéreas; ascensores y escaleras mecánicas, tuberías y rociadores contra incendios, calefacción central, ventilación y acondicionamiento de aire, iluminación y circuitos eléctricos, etc. de los edificios y toda clase de estructuras, se clasifican como construcción.
- 8.4.-Electricidad, Gas y Agua: La generación, transmisión y distribución de electricidad para su venta a consumidores domésticos, industriales y comerciales. La producción de gas en fábricas y la distribución de ese gas o de gas natural mediante una red de tuberías para el consumo doméstico, industrial y comercial. La captación, purificación y distribución de agua para uso doméstico, industrial y comercial.
- 8.5.-Construcción: Comprende los contratistas generales y especializados dedicados principalmente a la construcción por contrata. También abarca las dependencias de empresas que se dedican principalmente a trabajos de construcción para la empresa matriz y que pueden declararse por separado. Los contratistas generales pueden estar dedicados a la construcción, reforma, reparación y demolición de edificios; construcción, reforma y reparación de carreteras, calles y puentes. Los contratistas especializados sólo se dedican a efectuar parte de los trabajos de construcción de un proyecto.
- 8.6.-Comercio: Está dividido en dos:
 - 8.6.1.-Comercio al por mayor: La reventa (venta sin transformación) de productos nuevos y usados a comerciantes al por menor; a usuarios industriales o comerciales a instituciones o a profesionales; o a otros mayoristas; o las actividades de los agentes que compran mercaderías para esas personas o empresas que las venden a las mismas. Las clases principales de comercio incluidas en este grupo son los comerciantes al por mayor tales

como revendedores o intermediarios mayoristas, distribuidores industriales exportadores, importadores, empresarios de silos terminales y cooperativas de compras; sucursales y oficinas de ventas que poseen las empresas manufactureras o mineras, aparte de sus fábricas o minas con objeto de comercializar sus productos y que no se limitan a recibir pedidos que servirán directamente tales fábricas o minas, los corredores de mercaderías y productos primarios, los comerciantes a comisión y los comisionistas; las estaciones de venta de petróleo y los acopiladores, compradores y cooperativas que se dedican a la comercialización de productos agrícolas.

8.6.2.-Comercio al por menor: La reventa (venta sin transformación) de productos nuevos o usados al público en general para consumo o uso personal o doméstico, por tiendas, grandes almacenes, puestos almacenes que reciben encargos por correo, estaciones de gasolina, agentes de venta de automóviles, buhoneros y vendedores ambulantes, cooperativas de consumo, casas de subasta, etc. La mayoría de los vendedores al por menor reciben el título de los productos que venden en consignación o a comisión.

- 8.7.-Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones:
 - 8.7.1.-Transporte: Agrupa las empresas que proporcionan el servicio de transporte por vía: férrea, terrestre, de carga, por oleoductos o gasoductos, por agua y aéreo, así como también los servicios conexos al transporte tales como: reexpedición, embalaje, etc., gestiones de transporte (incluidas las agencias de turismo).
 - 8.7.2.-Almacenamiento: La explotación de servicios de esta índole para que los alquile el público en general a fin de depositar artículos tales como: productos agrícolas, víveres, muebles u otros enseres domésticos, automóviles en depósito inactivo, pieles, whisky, textiles y madera, cuando tal almacenamiento se ofrece como servicio independiente.
 - 8.7.3.-Comunicaciones: Los servicios de comunicación proporcionados al público por correo, telégrafo, o radio, bien sea la recepción acústica o visual.
- 8.8.-Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios prestados a las empresas:
 - 8.8.1.-Establecimientos Financieros: Instituciones monetarias. Los bancos centrales, comerciales, etc. que tienen depósitos de fondos transferibles por cheque utilizables de otra forma o disponibles a la vista. Se pueden mencionar entre otros establecimientos financieros: los bancos de ahorro; las instituciones de crédito que no son bancos, tales como asociaciones de ahorro y crédito, instituciones de crédito agrícola, bancos de fomento industrial, instituciones de redescuento y financiación, instituciones de crédito personal y corresponsales y agentes de préstamo; compañías fiduciarias; sociedades y consorcios de inversiones; comisionistas, agentes y casas de suscripción de valores y futuros productos.
 - 8.8.2.-Seguros: Las compañías de seguros de todas clases, tales como de vida, incendios, marítimos, de accidentes, de enfermedad, de títulos,

obligaciones financieras, casos fortuitos, caución y garantía; los agentes y corredores de seguros.

- 8.8.3.-Bienes inmuebles: El arrendamiento y explotación de bienes inmuebles, tales como edificios no residenciales, edificios de apartamentos y viviendas; la urbanización y subdivisión de bienes inmuebles en lotes, incluida la urbanización residencial por cuenta propia; los arrendadores de inmuebles; los agentes, comisionistas y administradores de inmuebles dedicados al alquiler, compra, venta, administración y evaluación de inmuebles mediante contrata o a base de honorarios.
- 8.9.-Servicios Comunales, Sociales y Personales: Incluye los servicios sociales y comunales tales como: de saneamiento, de instrucción pública, institutos de investigaciones y científicos, médicos y odontológico y otros de tipo sanitarios, servicios de veterinaria, instituciones de asistencia social; asociaciones comerciales, profesionales y laborales; organizaciones religiosas, servicios de diversión y esparcimiento, servicios personales y de los hogares.
- 8.10.-Actividades No Bien Especificadas: Esta categoría agrupa todas aquellas actividades que no se especificaron claramente en la encuesta y no se pudieron clasificar dentro de las categorías anteriormente descritas.
- 9.-Tasa de Actividad: Población activa de 15 años y mas /Población Total *100
- 10.-Tasa de Desocupación: Población de 15 años y mas Desocupada / PEA *100 11.-Tasa de Ocupación: Población de 15 años y mas Ocupada / PEA *100.

II. INDICADORES DE LA FUERZA DE TRABAJO

A. Indicadores de la Población Total y la de 15 años y más según años, por sexo.

	Población Total de Venezuela							
	Hombres y N	/ujeres	Hombr	es	Mujeres			
Años	Total	%	Total	%	Total	%		
1982	14.818.215	100,00%	7.427.901	50,13%	7.390.314	49,879		
1983	16.500.459	100,00%	8.341.429	50,55%	8.159.030	49,45		
1984	16.966.290	100,00%	8.573.628	50,53%	8.392.662	49,47		
1985	17.424.682	100,00%	8.802.286	50,52%	8.662.396	49,71		
1986	17.899.423	100,00%	9.039.199	50,50%	8.860.224	49,50		
1987	18.388.817	100,00%	9.283.344	50,48%	9.105.473	49,52		
1988	18.881.763	100,00%	9.529.150	50,47%	9.352.613	49,53		
1989	19.368.894	100,00%	9.771.915	50,45%	9.596.979	49,55		
1990	19.853.029	100,00%	10.015.555	50,45%	9.837.474	49,55		
1991	19.890.090	100,00%	10.031.486	50,43%	9.858.604	49,57		
1992	20.351.645	100,00%	10.261.493	50,42%	10.090.152	49,58		
1993	20.814.087	100,00%	10.491.832	50,41%	10.322.255	49,59		
1994	21.377.426	100,00%	10.769.620	50,38%	10.607.806	49,62		
1995	21.844.496	100,00%	11.002.507	50,37%	10.841.989	49,63		
1996	22.311.094	100,00%	11.235.137	50,36%	11.075.957	49,64		
1997	22.777.152	100,00%	11.467.427	50,35%	11.309.724	49,65		
1998	23.242.435	100,00%	11.699.249	50,34%	11.543.186	49,66		

	Pobla	ción Total	de Venezuela (15 años y más)			
	Hombres y Mujeres		Hombres		Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
1982	9.595.565	100,00%	4.826.665	50,30%	4.768.900	49,70%
1983	9.907.249	100,00%	4.980.991	50,28%	4.926.258	49,72%
1984	10.233.777	100,00%	5.142.511	50,25%	5.091.266	49,75%
1985	10.535.980	100,00%	5.300.954	50,31%	5.235.026	49,69%
1986	10.886.308	100,00%	5.465.416	50,20%	5.420.892	49,80%
1987	11.226.659	100,00%	5.633.734	50,18%	5.592.925	49,82%
1988	11.571.517	100,00%	5.804.186	50,16%	5.767.331	49,84%
1989	11.918.368	100,00%	5.975.549	50,14%	5.942.819	49,86%
1990	12.269.723	100,00%	6.149.117	50,12%	6.120.606	49,88%
1991	12.331.434	100,00%	6.178.669	50,11%	6.152.765	49,89%
1992	12.683.723	100,00%	6.352.815	50,09%	6.330.908	49,91%
1993	13.039.706	100,00%	6.528.683	50,07%	6.511.023	49,93%
1994	13.571.412	100,00%	6.786.745	50,01%	6.784.667	49,99%
1995	13.960.874	100,00%	6.979.340	49,99%	6.981.534	50,01%
1996	14.352.102	100,00%	7.172.644	49,98%	7.179.458	50,02%
1997	14.750.887	100,00%	7.370.395	49,97%	7.380.492	50,03%
1998	14.956.897	100,00%	7.469.334	49,94%	7.487.563	50,06%

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre, años respectivos. Nota: (2) En este Cuadro y los que le siguen, los datos para 1998 corresponden al primer semestre del año.

B. Indicadores de la Población Económicamente Activa e Inactiva en la Fuerza de Trabajo, por sexo.

	Pobl	Población económicamente activa en la Fuerza de Trabajo						
	Hombres/Mujeres		Hom	bres	Mujeres			
Años	Total	%	Total	%	Total	%		
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	7.546.241	100%	5.191.198	68,8%	2.355.043	31,2%		
1994	8.026.486	100%	5.495.795	68,5%	2.530.691	31,5%		
1995	8.608.653	100%	5.725.980	66,5%	2.882.673	33,5%		
1996	9.024.627	100%	5.912.712	65,5%	3.111.915	34,5%		
1997	9.507.125	100%	6.098.061	64,1%	3.409.064	35,9%		
1998	9.699.330	100%	6.195.341	63,9%	3.503.989	36,1%		

		Población Económicamente Inactiva							
	Hombres/Mujeres		Hom	Hombres		res			
Años	Total	%	Total	%	Total	%			
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	5.493.465	100%	1.337.485	24,3%	4.155.980	75,7%			
1994	5.389.811	100%	1.290.950	24,0%	4.098.861	76,0%			
1995	5.352.221	100%	1.253.360	23,4%	4.098.861	76,6%			
1996	5.327.475	100%	1.259.932	23,6%	4.067.543	76,4%			
1997	5.243.762	100%	1.272.334	24,3%	3.971.428	75,7%			
1998	5.251.567	100%	1.273.993	24,3%	3.977.574	75,7%			

C. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada en la Fuerza de Trabajo.

		Población Ocupada en la Fuerza de Trabajo							
	Hombres/Mujeres		Hom	Hombres		res			
Años	Total	%	Total	%	Total	%			
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	5.4 7 7.787	100%	3.959.326	72,3%	1.518.461	27,7%			
1987	5.785.402	100%	4.151.941	71,8%	1.633.461	28,2%			
1988	6.116.605	100%	4.383.179	71,7%	1.733.426	28,3%			
1989	6.238.704	100%	4.343.591	69,6%	1.895.113	30,4%			
1990	6.528.937	100%	4.458.987	68,3%	2.069.950	31,7%			
1991	6.769.251	100%	4.585.515	67, 7 %	2.183.736	32,3%			
1992	7.003.868	100%	4.744.263	67,7%	2.259.605	32,3%			
1993	7.068.336	100%	4.844.479	68,5%	2.223.857	31,5%			
1994	7.347.515	100%	5.037.600	68,6%	2.309.915	31,4%			
1995	7.729.174	100%	5.228.932	67,7%	2.500.242	32,3%			
1996	7.902.508	100%	5.293.843	67,0%	2.608.665	33,0%			
1997	8.494.724	100%	5.549.214	65,3%	2.945.510	34,7%			
1998	8.605.139	100%	5.594.973	65,0%	3.010.166	35,0%			

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más ocupada por sexo, según la Población Económicamente Activa (PEA).

	Pobl. Econ	omic.Act.	Población	Ocupada de	la Fuerza de Trabajo		
	Hom+Muj		Hombre	Hombres		Mujeres	
Años	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA	
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	7.546.241	93,67%	4.844.479	64,2%	2.223.857	29,5%	
1994	8.026.486	91,54%	5.037.600	62,8%	2.309.915	28,8%	
1995	8.608.653	89,78%	5.228.932	60,7%	2.500.242	29,0%	
1996	9.024.627	87,57%	5.293.843	58,7%	2.608.665	28,9%	
1997	9.507.125	89,35%	5.549.214	58,4%	2.945.510	31,0%	
1998	9.699.330	88,72%	5.594.973	57,7%	3.010.166	31,0%	

D. Indicadores de la Población de 15 años y más Ocupada Remunerada en la Fuerza de Trabajo por Sexo.

	P	oblación O	cupada Rem	unerada en la	Fuerza de Ti	rabajo
	Hombres/Mujeres		Hom	Hombres		es
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	6.941.439	100%	4.774.073	68,8%	2.167.366	31,2%
1994	7.229.685	100%	4.948.477	68,4%	2.281.208	31,6%
1995	7.634.306	100%	5.168.942	67,7%	2.465.364	32,3%
1996	7.796.705	100%	5.219.044	66,9%	2.577.661	33,1%
1997	8.426.024	100%	5.508.221	65,4%	2.917.803	34,6%
1998	8.525.466	100%	5.547.488	65,1%	2.977.978	34,9%

	Ayudantes Fliares, no remunerados de la Pobl. Ocupada en la F							
	Hombres	/Mujeres	Hom	bres	Mujeres			
Años	Total	%	Total	%	Total	%		
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	126.897	100%	70.406	55,5%	56.491	44,5%		
1994	117.830	100%	89.123	75,6%	28.707	24,4%		
1995	94.868	100%	59.990	63,2%	34.878	36,8%		
1996	105.803	100%	74.799	70,7%	31.004	29,3%		
1997	68.700	100%	40.993	59,7%	27.707	40,3%		
1998	79.673	100%	47.485	59,6%	32.188	40,4%		

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

E. Indicadores de la Población de 15 años y más Desocupada en la Fuerza de Trabajo por sexo (Total).

		Población	Desocupada	en la Fuerza	de Trabajo	
	Hombres/Mujeres		Hom	Hombres		res
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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%	<i>5</i> 75 <i>.</i> 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	477.905	100%	346.719	72,5%	131.186	27,5%
1994	678.971	100%	458.195	67,5%	220.776	32,5%
1995	879.479	100%	497.048	56,5%	382.431	43,5%
1996	1.122.119	100%	618.869	55,2%	503.250	44,8%
1997	1.012.401	100%	548.847	54,2%	463.554	45,8%
1998	1.094.191	100%	600.368	54,9%	493.823	45,1%

Distribución Relativa de la Población de 15 años y más desocupada por sexo, según la Población Económicamente Activa (PEA).

	Pobl. Economic.Act.		Población Desocup, de la Fuerza de Trabajo				
	Hom+Muj		Hombre	s	Mujere	Mujeres	
Años	Total	%/PEA	Total	%/PEA	Total	%/PEA	
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	7.546.241	6,33%	346.719	4,6%	131.186	1,7%	
1994	8.026.486	8,46%	458.195	5,7%	220.776	2,8%	
1995	8.608.653	10,22%	497.048	5,8%	382.431	4,4%	
1996	9.024.627	12,43%	618.869	6,9%	503.250	5,6%	
1997	9.507.125	10,65%	548.847	5,8%	463.554	4,9%	
1998	9.699.330	11,28%	600.368	6,2%	493.823	5,1%	

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						
	Hombres/Mujeres		Hom	ores	Mujeres			
Años	Total	%	Total	%	Total	%		
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	431.650	100%	324.001	75,1%	107.649	24,9%		
1994	<i>573.5</i> 01	100%	405.627	70,7%	167.874	29,3%		
1995	683.419	100%	422.347	61,8%	261.072	38,2%		
1996	882.802	100%	532.101	60,3%	350.701	39,7%		
1997	787.300	100%	461.757	58,7%	325.543	41,3%		
1998	886.524	100%	533.811	60,2%	352.713	39,8%		

	Po	oblación D	esocupada B	T.P.P.V. en k	Fuerza de T	rabajo
	Hombres	/Mujeres	Hom	bres	Mujeres	
Años	Total	%	Total	%	Total	%
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	46.255	100%	22.718	49,1%	23.537	50,9%
1994	105.470	100%	52.568	49,8%	52.902	50,2%
1995	196.060	100%	74.701	38,1%	121.359	61,9%
1996	239.317	100%	86.768	36,3%	152.549	63,7%
1997	225.101	100%	87.090	38,7%	138.011	61,3%
1998	207.667	100%	66.557	32,0%	141.110	68,0%

G. Tasas de Actividad y Cesantía.

			TASA	Torn	de Cesantía	
 	Tasa	de Actividad		Total	Hombres	Mujeres
Años	Total	Hombres	Muleres	5,9%		3,8%
1982	55,7%	81,0%	30,2%	8,8%	9,9%	5,9%
1983	55,8%	81,0%		/	12,5%	8,8%
1984	55,9%	80,5%	31,0%			8,3%
1985	56,2%	81,1%	30,9%		9,7%	7,0%
1986	56,1%	81,1%	30,9%			5,2
1987	56,3%	1 81,1%	31,3%	1		4.4
1988	56,8%	1 81,2%	31,9%		6l 9,7%	6,2
1989	57,9%	81,1%			%l 9,3%	7,4
1990	58,9%	80,5%		· 1 —	₆ 8,2%	
1991	60,2%	81,49	·	~	%\	% 4 <u>,</u>
1992	59,4%	61 80,8°		~ I	% 6,2°	% 4,
1993	57,9%	6 79,5°		/ • [% 7,4	% 6,
1994	59,19	%\ 81,U		, ,	7,4	% 9.
1995	61,79	% 82,0			8% 9,0)% 11
1996	62,9	% 82,4		·/•	3% 7,6	5% 5
1997	64,5	% 82,7 % 82,9		., .	1% 8,	6% 10

H. Tasas de Ocupación y Desocupación.

٦			TASAS	Torad	e Desocupaci	ón
\ \	Tasa	de Ocupacion	1	Total	Hombres	Muleres
A #200	Total	Hombres	Muleres	7,1%		5,6%
Años	92,9%	92,3%	94,4%	10,3%		8,4%
1982	89,7%	89,0%	91,6%			
1983		86,1%	40/	13,4%	1	1
1984	86,6%		89,2%	12,1%		
1985	87,9%		90,7%	10,3%		
1986	89,7%			1 8,5%		
1987	91,5%	1	1	.1 6,9%	7,4%	
1988	93,1%			9,6%	10,4%	
1989	90,4%			(1 9,7%	6 10,0%	
1990	90,3%	~ .	٠,	6] 8,7%	8,8%	
1991	91,3%	91,2%		7,19	7,69	
1992	92,9%	6 92,49		6.3	% 6,7	
1993	93,79	6 93,3			% } 8,3'	% 8.
1994	91,59	6 91,7	, •		o/s 8,7	% 13
1995	89,8	%) 91,3			10,5	16
1996	87.6	% 89,5		, - 1	9,0)% 13
1997	89,4	91,0			3% 9,	7% 14
1998	88,7	90,	3% 85,9	7/0	J/V	

I. Población Económicamente Activa de 15 años y más por Categoría Ocupacional.

	Categoria Ocupacional							
Años	Total	Empleado	os y Obreros	Trabajad.por	Patronos	Ayudantes	Miembros de	
	Hombres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas	
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	4.844.479	579.378	2.443.543	1.301.002	450.150	70.406		
1.994	5.028.314	639.882	2.539.717	1.218.168	539.659	90.888		
1.995	5.228.932	632.967	2.411.746	1.682.995	384.430	59.990	56.804	
1.996	5.205.336	588.382	2.342.730	1.775.195	359.733	72.410		
1.997	5.549.214	679.306	2.719.601	1.642.400	375.022	40.993	91.892	
1.998	5.594.973	652.866	2.778.116	1.648.864	385.898	47.485	81.744	

	Categoría Ocupacional							
Años	Total	Empleado	os y Obreros	Trabajad. por	Patronos	Ayudantes	Miembros de	
	Mujeres	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas	
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	2.223.857	608.874	1.029.534	482.816	46.142	56.491		
1994	2.355.258	672.064	1.070.047	495.852	57.863	59.432		
1995	2.500.242	<i>7</i> 24.732	972.821	713.517	53.508	34.878	786	
1996	2.530.452	720.085	942.242	<i>7</i> 78.690	55.129	32.248	2.058	
1997	2.945.510	761.085	1.171.973	927.570	55.249	27.707	1.926	
1998	3.010.166	752.708	1.116.025	1.047.261	61.222	32.188		

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

	Categoría Ocupacional						
Años	Total	Empleade	syObreros	Trabajad.por	Patronos	Ayudantes	Miembros de
	Hom+Muj	Públicos	Particulares	Cuenta propia		Familiares	Cooperativas
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	<u> </u>
1988	6.116.605	1.144.712	3.064.797	1.250.131	493.904	163.061	
1989	6.238.704	1.227.763	2.946.878	1.419.630	471.125	173.308	
1990	6.528.937	1.279.357	3.048.721	1.512.236	524.158	164.465	
1991	6.769.251	1.291.389	3.243.320	1.566.888	522.567	145.087	
1992	7.003.868	1.264.195	3.443.621	1.624.754	545.929	125.369	
1993	7.068.336	1.188.252	3.473.077	1.783.818	496.292	126.897	
1994	7.383.572	1.311.946	3.609.764	1.714.020	597.522	150.320	
1995	7.671.584	1.357.699	3.384.567	2.396.512	437.938	94.868	57.590
1996	7.666.844	1.308.467	3.284.972	2.553.885	414.862	104.658	68.944
1997	8.400.906	1.440.391	3.891.574	2.569.970	430.271	68.700	93.818
1998	8.522.633	1.405.574	3.894.141	2.696.125	447.120	79.673	82.506

- J. Indicadores de la Fuerza de Trabajo por Ramas de Actividad.
- 1. Actividades Agrícolas y Pecuarias.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo			Desocupación
1982	720.697	701.163	19.534	2,71%
1983	7 90.517	<i>7</i> 67.807	22.710	2,87%
1984	825.777	789.832	35.945	4,35%
1985	890.553	848.276	42.277	4,75%
1986	859.427	822.981	36.446	4,24%
1987	857.141	820.284	36.857	4,30%
1988	840.820	811.623	29.197	3,47%
1989	865.478	820.497	44.981	5,20%
1990	855.160	808.460	46.700	5,46%
1991	837.152	795.482	41.670	4,98%
1992	805.843	766.911	38.932	4,83%
1993	783.043	749.709	33.334	4,26%
1994	1.112.850	1.075.916	36.934	3,32%
1995	1.068.351	1.032.289	36.062	3,38%
1996	1.087.394	1.030.700	56.694	5,21%
1997	837.612	792.482	45.130	5,39%
1998	903.211	854.438	48.773	5,40%

2. Explotación de Hidrocarburos, Minas y Canteras.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo			Desocupación
1982	70.816	65.626	5.190	7,33%
1983	78.510	71.701	6.809	8,67%
1984	81.412	76.891	4.521	5,55%
1985	71.493	65.828	5.665	7,92%
1986	67.464	62.702	4.762	7,06%
1987	62.126	58.378	3.748	6,03%
1988	69.702	64.918	4.784	6,86%
1989	65.260	60.515	4.745	7,27%
1990	68.474	64.471	4.003	5,85%
1991	74.816	69.063	5.753	7,69%
1992	81.977	76.239	5.738	7,00%
1993	74.753	69.585	5.168	6,91%
1994	78.208	70.290	7.918	10,12%
1995	73.625	67.324	6.301	8,56%
1.996	99.848	89.101	10.747	10,76%
1.997	110.013	93.846	16.167	14,70%
1.998	90.307	77.720	12.587	13,94%

REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

3. Industria Manufacturera.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo			Desocupación
1982	831.631	770.340	61,291	7,37%
1983	821.632	728.931	92.701	11,28%
1984	874.215	760.093	114.122	13,05%
1985	908.189	797.84 9	110.340	12,15%
1986	1.002.870	905.714	97.156	9,69%
1987	1.072.785	998.691	74.094	6,91%
1988	1.168.468	1.104.045	64.423	5,51%
1989	1.131.376	1.014.923	116.453	10,29%
1990	1.102.280	995.421	106.859	9,69%
1991	1.206.395	1.106.734	99.661	8,26%
1992	1.214.979	1.131.646	83.333	6,86%
1993	1.154.313	1.080.834	73.479	6,37%
1994	1.086.527	1.004.257	82.270	7,57%
1995	1.145.673	1.034.564	111.109	9,70%
1996	1.140.598	1.005.216	135.382	11,87%
1997	1.330.307	1.211.413	118.894	8,94%
1998	1.368.693	1.218.857	149.836	10,95%

4. Electricidad, Gas y Agua.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo			Desocupación
1982	61.600	59.357	2.243	3,64%
1983	71.644	66.983	4.661	6,51%
1984	73.293	66.646	6.647	9,07%
1985	67.065	62.087	4.978	7,42%
1986	63.807	58.418	5.389	8,45%
1987	70.489	67.005	3.484	4,94%
1988	66.012	62.597	3.415	5,17%
1989	65.499	60.308	5.191	7,93%
1990	69.573	63.473	6.100	8,77%
1991	64.571	62.179	2.392	3,70%
1992	68.306	64.073	4.233	6,20%
1993	56,512	52.083	4.429	7,84%
1994	56.637	53.648	2.989	5,28%
1995	75.612	68.652	6.960	9,20%
1996	71.822	64.360	7.462	10,39%
1997	78.338	71.399	6.939	8,86%
1998	72.860	66,739	6.121	8,40%

5. Construcción.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo			Desocupación
1982	538.961	465.974	<i>7</i> 2.987	13,54%
1983	493,293	386.017	107.276	21,75%
1984	482,535	333.343	149.192	30,92%
1985	503.925	364.004	139.921	27,77%
1986	555.018	438.632	116.386	20,97%
1987	589.928	482.689	107.239	18,18%
1988	600.134	511.639	88.495	14,75%
1989	591.523	452.820	138.703	23,45%
1990	635.841	493.909	141.932	22,32%
1991	684.931	567.711	117.220	17,11%
1992	<i>7</i> 25.410	619.043	106.367	14,66%
1993	752.751	653.832	98.919	13,14%
1994	688.142	586.397	101.745	14,79%
1995	749.086	622.584	126.502	16,89%
1996	757.559	602.617	154.942	20,45%
1997	873.573	745.094	128.479	14,71%
1998	913.686	756.549	157.137	17,20%

6. Comercio al por mayor, por menor, restaurantes y hoteles.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo			Desocupación
1982	1.003.297	957.333	45.964	4,58%
1983	1.026.751	946.321	80.430	7,83%
1984	1.065.876	959.429	106.447	9,99%
1985	1.141.216	1.031.542	109.674	9,61%
1986	1.181.317	1.088.632	92.685	7,85%
1987	1.210.416	1.128.726	81. 69 0	6,75%
1988	1.275.938	1.206.610	69.328	5,43%
1989	1.388.594	1.291.289	97.305	7,01%
1990	1.458.092	1.347.045	111.047	7,62%
1991	1.549.184	1.445.654	103.530	6,68%
1992	1.610.180	1.530.998	79.182	4,92%
1993	1.671.630	1.596.591	75.039	4,49%
1994	1.686.624	1.587.919	98.705	5,85%
1995	1.908.668	1.766.939	141 <i>.7</i> 29	7,43%
1996	1.989.516	1.816.269	173.247	8,71%
1997	2.239.508	2.061.940	1 77.5 68	7,93%
1998	2.326.462	2.123.204	203.258	8,74%

7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo		_	Desocupación
1982	397.683	378.864	18.819	4,73%
1983	397.207	363,561	33.646	8,47%
1984	384.111	336.930	47.181	12,28%
1985	381.483	341.984	39.499	10,35%
1986	374.190	341.149	33.041	8,83%
1987	396.204	364.913	31.291	7,90%
1988	402.354	376.218	26.136	6,50%
1989	425.586	389.985	35.601	8,37%
1990	417.812	386.334	31.478	7,53%
1991	421.210	385.873	35.337	8,39%
1992	462.802	434.214	28.588	6,18%
1993	474.124	452.278	21.846	4,61%
1994	489.085	460.641	28.444	5,82%
1995	508.216	474.282	33.934	6,68%
1996	592.321	547.046	45.275	7,64%
1997	592.334	551.947	40.387	6,82%
1998	586.335	540,361	45.974	7,84%

8. Establecimiento Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles, etc.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo	1		Desocupación
1982	241.773	227.995	13.778	5,70%
1983	255,455	229.704	25.751	10,08%
1984	275.175	242.877	32.298	11,74%
1985	301.779	268.050	33.729	11,18%
1986	312.236	283.237	28.999	9,29%
1987	320.712	298.380	22.332	6,96%
1988	359.833	341.995	17.838	4,96%
1989	399.688	369.331	30.357	7,60%
1990	399.151	365.082	34.069	8,54%
1991	425.953	395.744	30.209	7,09%
1992	446.184	419.857	26.327	5,90%
1993	482.810	463.590	19.220	3,98%
1994	466.279	433.863	32.416	6,95%
1995	486.082	438.730	47.352	9,74%
1996	556.281	498.604	57.677	10,37%
1997	513.524	460.837	52.687	10,26%
1998	492.110	440.966	51.144	10,39%

9. Servicios Comunales, Sociales y Personales.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo	-	_	Desocupación
1982	1.390.621	1.335.847	54.774	3,94%
1983	1.478.113	1.393.867	84.246	5,70%
1984	1.517.971	1.384.540	133.431	8,79%
1985	1.552.724	1.420.872	131.852	8,49%
1986	1.578.570	1.474.577	103.993	6,59%
1987	1.646.928	1.564.083	82.845	5,03%
1988	1.699.871	1.628.150	71. <i>7</i> 21	4,22%
1989	1.868.218	1.773.131	95.087	5,09%
1990	1.944.100	1.822.392	121.708	6,26%
1991	2.062.158	1.938.753	123.405	5,98%
1992	2.045.748	1.957.277	88.471	4,32%
1993	2.022.154	1.944.049	78.105	3,86%
1994	2.167.109	2.068.664	98.445	4,54%
1995	2.379.370	2.207.369	172.001	7,23%
1996	2.472.546	2.236.337	236,209	9,55%
1997	2.677.365	2.482.055	195.310	7,29%
1998	2.708.296	2.502.007	206.289	7,62%

10. Actividades No Bien Especificadas y No Declaradas.

Años	Fuerza de	Ocupados	Desocupados	Tasa de
	Trabajo			Desocupación
1982	26.509	4.881	21.628	81,59%
1983	34.334	5.067	29.267	85,24%
1984	27.820	2.131	25.689	92,34%
1985	15.884	711	15.173	95,52%
1986	30.305	1.745	28.560	94,24%
1987	28.786	2.253	26.533	92,17%
1988	34.624	8.810	25.814	74,56%
1989	33.532	5.905	27.627	82,39%
1990	32.715	7.968	24.747	75,64%
1991	21.633	2.058	19.575	90,49%
1992	24.156	3.610	20.546	85,06%
1993	27.896	5.785	22.111	79,26%
1994	6.329	5.920	409	6,46%
1995	17.910	16.441	1.469	8,20%
1996	17.425	12.258	5.167	29,65%
1997	29450	23711	5739	19,49%
1998	29703	24298	5405	18,20%

III. INDICADORES DE REMUNERACIÓN DE LA POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS OCUPADA, POR CATEGORÍA OCUPACIONAL Y CONDICIÓN DEL JEFE DE HOGAR, SEGÚN INGRESO MENSUAL Y TIPO DE ACTIVIDAD.

Año		Empleados u		Patron	os	Trabajadores por		
1997	Total	Obrero	os I	÷		Cuenta l	Propia	
		Jefe No Jefe		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	
Total	8.426.024	2.059.734	3.272.231	402.457	121.632	1.295.819	1.274.151	
Actividades								
Agrícolas	768.525	162.111	220.273	56.542	6.935	197.088	125.576	
Hasta 75000	508.931	114.197	176.768	9.818	1.925	117.338	88.885	
75001-100000	105.365	31.209	17.799	8.318	2.675	33.186	12.178	
100001-150000	44.288	7.217	9.033	9.275	505	11.563	6.695	
150001-200000	23.532	2.816	1.375	8.246	630	8.011	2.454	
200001-350000	14.405	1.076	1.058	5.799	519	4.704	1.249	
350001-500000	9.043		94	6.247	109	2.423	170	
500001-650000	812			628	17	167		
650001-800000	1.658	424		1.055	179			
850001-100000	496		343	153				
1000001 y más	878	313		432		133	1	
No Declarados	59.117	4.859	13.803	6.571	376	19.563	13.945	
Actividades								
No Agrícolas	7.657.499	1.897.623	3.051.958	345.915	114.697	1.098.731	1.148.575	
Hasta 75000	3.060.813	576.540	1.386.287	42.935	16.776	415.534	622.741	
75001-100000	1.508.405	421.807	611.799	42.965	21.007	233.268	177.559	
100001-150000	1.065.534	332.133	422.435	45.133	16.480	151.021	98.332	
150001-200000	614.090	183.656	184.825	58.150	22.497	107.805	57.157	
200001-350000	512.797	175.679	147.628	67.085	13.647	68.588	40.170	
350001-500000	188.427	67.612	33.148	33.003	5.977	29.494	19.193	
500001-650000	35.564	16.974	6.146	5.122	872	4.723	1.727	
650001-800000	30.768	15.381	4.011	4.875	1.279	3.241	1.981	
850001-100000	13.690	4.547	3.849	1.805	591	872	2.026	
1000001 y más	15.999	6.426	406	5.692	332	2.901	242	
No Declarados	611.412	96.868	251.424	39.150	15.239	81.284	127.447	

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2do. Semestre.

Año		Emplea	dosu	Patron	os	Trabajadores por		
1998	Total	Obrer			Cuenta			
		Jefe	No Jefe	Jefe	No Jefe	Jefe	NoJefe	
Total	8.525.466	2.057.207	3.242.508	407.806	121.820	1.342.494	1.353.631	
Actividades								
Agricolas	823.302	171.738	232.046	70.417	12.702	211.295	125.104	
Hasta 75000	447.044	95.790	166.159	10.497	2.292	101.005	71.301	
75001-100000	175.417	50.357	37.359	9.549	1.599	49.434	27.119	
100001-150000	61.533	14.537	8.934	8.951	1.737	20.280	7.094	
150001-200000	39.256	2.221	1.506	11.939	2.583	15.734	5.273	
200001-350000	21.585	850	662	10.252	1.605	5.849	2.367	
350001-500000	12.430	1.840		6.843	461	2.367	919	
500001-650000	2.481	111		2.226		144	,	
650001-800000	3.742			2.900		758	84	
850001-100000	247			247		-		
1000001 y más	803			667		136		
No Declarados	58.764	6.032	17.426	6.346	2.425	15.588	10.947	
Actividades								
No Agricolas	7.702.164	1.885.469	3.010.462	337.389	109.118	1.131.199	1.228.527	
Hasta 75000	2.262.294	362.784	925.349	28.636	12.298	356.950	576.277	
75001-100000	1.565.601	401.088	708.484	31.174	17.292	204.838	202.725	
100001-150000	1.300.048	409.323	545.553	39.525	15.002	167.452	123.193	
150001-200000	775.255	221.918	257.082	62.594	15.334	128.353	89.974	
200001-350000	671.954	226.957	212.330	58.110	11.598	101.850	61.109	
350001-500000	272.931	94.714	59.076	36.158	7.885	49.705	25.393	
500001-650000	70.266	27.850	15.967	10.891	2.772	10.240	2.546	
650001-800000	62.361	18.706	13.936	11.961	2.613	8.880	6.265	
850001-100000	27.874	11.469	2.141	6.890	162	6.757	455	
1000001 y más	20.726	7.405	2.983	5.539	1.215	2.621	963	
No Declarados	672.854	103.255	267.561	45.911	22.947	93.553	139.627	

Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1er. Semestre.

Venezuela. 1983-1998. Tasa o Tipo de Cambio Nominal (promedio mensual del mercado libre) (1)

	Ene.	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1983	4,29	4,29	7,64	8,23	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90
1984	9,90	10,05	13,17	14,11	14,10	14,09	12,97	12,55	12,16	12,58	12,52	12,57
1985	12,87	13,35	13,23	13,03	12,88	13,41	13,99	14,21	14,34	14,52	14,74	14,50
1986	15,73	18,45	18,68	19,09	19,48	18,64	18,55	19,68	20,15	22,75	25,17	22,10
1987	23,32	22,62	22,85	23,83	26,74	29,01	29,18	29,94	33,23	32,84	30,83	30,18
1988	30,87	29,60	29,63	29,50	30,11	32,52	34,92	37,10	37,06	37,14	36,58	38,64
1989	38,39	37,93	38,38	36,69	38,30	37,25	36,85	38,20	38,50	41,90	43,80	43,05
1990	43,40	43,20	44,10	45,10	47,40	48,30	49,70	48,75	48,55	49,85	50,35	50,58
1991	53,10	54,20	54,15	54,95	55,15	55,65	59,75	59,40	59,37	60,10	60,40	61,65
1992	61,98	63,75	65,43	65,09	65,40	65,96	67,05	67,97	68,89	73,16	77,33	78,96
1993	80,39	81,94	84,14	85,22	86,95	88,93	91,04	93,51	96,34	99,06	101,71	104,51
1994	107,29	110,11	113,13	116,06	138,70	171,80	179,30	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
1995	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	254,00
1996	290,00	290,00	290,00	466,25	470,75	469,00	472,00	475,50	473,25	471,50	472,75	476,50
1997	475,00	478,50	478,00	481,75	484,25	485,75	497,00	496,50	497,75	500,00	500,75	504,25
1998	510,00	517,25	523,50	536,00	539,00	547,25	562,50	579,75	576,75			

(1) La información se refiere a la tasa de cambio de la fecha valor establecida dos días antes de la fecha de referencia. El Decreto No. 1.292 de fecha 17/04/96, restablece la libre convertibilidad de la moneda en todo el territorio nacional a partir del 22/04/96, derogando los Decretos Nos. 972 del 11/12/95 y 268 del 09/07/94.

Fuente: http://www.bcv.org.ve. Publicado en la sección Sector Externo. Indicadores Económicos. Tasa de Cambio Bs/\$. Fecha de referencia para la venta. Datos del último día hábil

ESTA REVISTA SE TERMINÓ DE IMPRIMIR
EL DIA 28 DE DICIEMBRE
DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO
EN LAS PRENSAS DE
EDITORIAL TEXTO
EN LA CIUDAD DE CARACAS