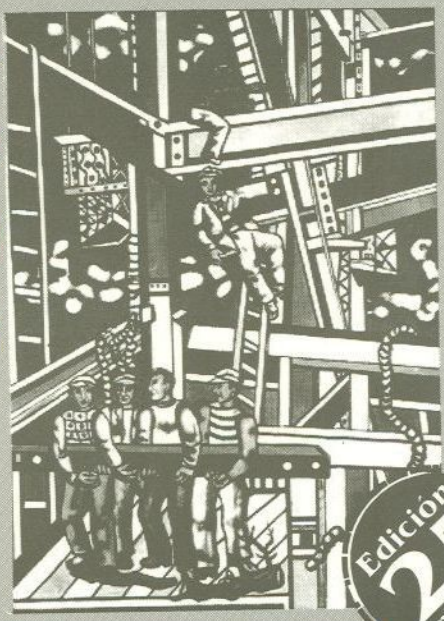
Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales



Edición 25 Aniversario

Enero-Diciembre 2004

40

UCAB
2005

Konrad Adenauer Stiftung

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales 40 / 2004

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales
Departamento de Estudios Laborales
Caracas, 2004

Director-Fundador
José I. Urquijo S.J.

Director
Josué Bonilla García

Comité Editorial
Luis Pedro España
Josué Bonilla García
Gustavo García Chacón

Consejo Consultivo y de Redacción
Aurora Brito Querales (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
César Carballo Mena (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
Yovani Castro Nieto (Universidad de Deusto-España)
Chi-Yi Chen (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
José del Rey Fajardo S.J. (Universidad de Valle del Momboy-España)
Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)
Héctor Lucena (Universidad de Carabobo-Venezuela)
Adriana Mendoza (PNUD-Estados Unidos de América)
Ingrid Ochoa de Pérez (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
Eduardo Ortiz (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
Fernando Parra Aranguren (Universidad Central de Venezuela)
Mireya Rodríguez (Universidad Metropolitana-Venezuela);
José Rafael Tinoco (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
José I. Urquijo S.J. (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
Humberto Villasmil (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)
Ricardo Villasmil Bond (Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela)

Colaboran en este número
Ronald Balza Guanipa
Josué Bonilla G.
Laura De Freitas
Gustavo García
Luis Lauriño
Rodolfo Moreno C.
Eduardo Ortíz
Edgar Quijano L.
Matias Riutort
Gerardo Rupérez Canabal
Gonzalo Pisani
Irene Sierraalta
José I. Urquijo
Registro Legal
ISSN: 0798-19x
Depósito Legal: pp-79-0123
Periodicidad: Anual

Correspondencia
Dpto. de Estudios Laborales. IIES-UCAB
Josué Bonilla G.
jbonilla@ucab.edu.ve
UCAB - Revista sobre Relaciones
Industriales y Laborales
Apartado 20332
Montalbán/ Caracas/Venezuela
Teléfono: (058) (0212) 4074175
Fax: (058) (0212) 4074352

Canje y Distribución
UCAB – Dirección de Biblioteca
Montalbán/ Caracas/Venezuela
Apartado 20332
Emilio Píriz Pérez
Teléfono: (058) (0212) 4074207
epiriz@ucab.edu.ve

Los conceptos emitidos en los textos publicados en la Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales son de exclusiva responsabilidad de los autores.

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

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

Revista Internacional Arbitrada de Investigaciones
sobre Relaciones Industriales y Laborales
Órgano del Departamento de Estudios Laborales
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. IIES-UCAB

Caracas, enero – diciembre, 2004 N°40

TEMARIO

5 Presentación. Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales (25° Aniversario)
Presentation. Journal of Industrial and Labor Relations (25th Anniversary)
por Eduardo Ortiz 5

9 Estudios
Studies Included in this Issue

La Función Gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos (Departamentalización)
The Management Role of Industrial Relations and Human Resources
por José Ignacio Urquijo 11

117 Comunicaciones
Communications

Respuesta Social Idónea para la Defensa de los Derechos Individuales y Colectivos en el Marco de un Nuevo Modelo Sindical. Caso: Unapetrol
Ideal Social Response for the Defense of Individual and Collective Rights within a New Union Model: The Case of Unapetrol
por Edgar Quijano L. y Rodolfo Moreno C. 119

149 Crónica Laboral
Labor Chronicles

Crónica Laboral (julio 2003 - junio 2004)
Labor Chronicles (july 2003 – june 2004)
por Josué Bonilla G.,Gustavo García Ch. y Luis Lauriño..... 151

237 Documentos
Documents

Instrumentos Normativos Relacionados con la Actuación de la Procuraduría General de la República en las Negociaciones Colectivas del Sector Público
Normative Instruments Related with the Actions Taken by the Comptroller General During Collective Bargaining Agreements within the Public Sector
por Gerardo Rupérez Canabal 239

257 Estadísticas
Statistics

Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1994 A 2003: Cuadros Estadísticos
On the Wages Paid to Workers in Venezuela , 1994-2003: Statistical Tables
por Ronald Balza Guanipa, Laura De Freitas e Irene Sierraalta 258

Algunas Características Del Mercado Laboral Venezolano
Some Characteristics of the Venezuelan Labor Market
por Matias Riutort 319

Evolución del Tipo de Cambio en Venezuela . 1983-2004
Exchange Rate Evolution in Venezuela 1983-2004
por Josué Bonilla García 321

327 Bibliografía
References

Bibliografía WWW
Web References
por Josué Bonilla, Gustavo García y Gonzalo Pisani 329

355 Índice
Index
Índices de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales De 1979 A 2004
Indexes of Past Editions of the Journal of Industrial and Labor Relations. 1979 to 2004 357

Normas y Procedimientos de Publicación
Publication Rules 383

Presentación

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (25 aniversario)

Aunque cada día y cada hora son importantes en la vida de una persona o una institución, la costumbre ha consagrado que dediquemos una atención especial a determinados hitos o aniversarios.

Uno de éstos son las *Bodas de Plata*, o los veinticinco años de existencia, que es lo que está celebrando en estos días la *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* de la Universidad Católica Andrés Bello.

Cualquiera que trabaje en el mundo editorial sabe la tenacidad y el esfuerzo que se requieren para llegar a esta edad, sin haber faltado ni una sola vez a la cita periódica convenida con sus lectores. Porque la vida de una revista no sólo depende de la dedicación de sus directores y editores, sino también de saber encontrar continuamente personas que estén dispuestas a colaborar, aportando sus ideas y reflexiones, y de la capacidad de renovarse constantemente para investigar y discutir temas que sigan siendo actuales en una realidad histórica siempre cambiante.

En este caso concreto, la Revista tiene además un padre que la ha alimentado y sostenido con esmero desde su fundación. Nos referimos, naturalmente, al P. José Ignacio Urquijo S. J. que no sólo la ideó, juntamente con el Dr. Urriza, sino que la ha complementado a lo largo de los años con un conjunto de planes de estudio permanentemente actualizados –tanto en el ciclo de pregrado como en el de postgrado– que al mismo tiempo nutren y son nutridos por los diversos artículos publicados en sus densas páginas a lo largo de los años.

Permítaseme hacer una pequeña digresión sobre este tema, porque la generación de relevo que va asumiendo progresivamente la dirección de la Revista, y los jóvenes que hoy cursan la Carrera de Relaciones Industriales, no se imaginan la visión y valentía que hace unas décadas fueron necesarias para emprender esa aventura en Venezuela, y más específicamente en la Universidad Católica Andrés Bello.

A comienzos de los años sesenta, cuando nació la Escuela de Relaciones Industriales, la Compañía de Jesús había fundado en diversos países latinoamericanos un conjunto de Centros de Investigación y Acción Social (CIAS) para que, con sus conocimientos y su trabajo directo entre agentes multiplicadores, trataran de diseñar y generar estructuras sociales de convivencia y justicia, de acuerdo a los principios del humanismo cristiano y, más específicamente, de la doctrina social de la Iglesia.

Eso hizo que un conjunto de personas dotadas y brillantes, dentro de la Compañía de Jesús, fueras destinadas por aquellos años a especializarse en esa área.

Por razones obvias en aquella coyuntura histórica, prácticamente todos ellos se dedicaron a estudiar sociología.

En el ámbito internacional ésa era también la carrera de moda entre los progresistas y radicales, tan abundantes en aquella ensoñadora generación de los sesenta, fecunda en la siembra de grandes ilusiones y en la cosecha de grandes desengaños.

En ese contexto, la predilección por las relaciones industriales y laborales, con la consecuente búsqueda de armonía y colaboración entre empresarios y trabajadores, podía ser vista incluso como una preocupación pequeño-burguesa. No le pareció así al P. Urquijo, quien bajo la asesoría del R. P. Carlos Plaza, fundador y primer Rector de la Universidad Católica, se dedicó al estudio de esta temática y obtuvo la Maestría de Relaciones Industriales en la Loyola University de Chicago.

El Dr. Arístides Calvani, entre tanto, y no sin ciertas precauciones, pues parecía muy difícil conseguir estudiantes que se quisieran adentrar en esa área tan desconocida y novedosa, había abierto la carrera de Relaciones Industriales, juntamente con la de Sociología y Trabajo Social, sintiendo la necesidad de profesores preparados en la materia. Por medio del P. Micheo, invitó al P. Urquijo a incorporarse a la nueva Escuela de Ciencias Sociales, como su Director Adjunto, a lo que éste accedió con satisfacción.

Debido a su nombramiento como Canciller de la República, el Dr. Calvani dejó la Escuela y fue nombrado como nuevo Director el P. Rafael Baquedano, quedando el P. Urquijo como Coordinador de la especialidad de Relaciones Industriales, a la que imprimió una notable dinámica. En los primeros años, la carrera de Relaciones Industriales contaba con muy pocos alumnos, pero su crecimiento fue acelerado tanto en lo cuantitativo como en su calidad, logrando equipararse con la de Sociología. El mundo ha dado muchas vueltas, y hoy es la carrera de Sociología, no menos importante e indispensable que hace unas décadas, la hermana menor de la Escuela.

La *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* nació además, sin pretenderlo, en el momento en el que más se necesitaba su presencia, pues fue precisamente a finales de los años setenta cuando Venezuela comenzó a deslizarse por esa senda de deterioro socio-económico que desde entonces todos tratamos de explicar, pero no sabemos revertir.

Una de las causas de dicho deterioro es el descenso en la productividad y competitividad de las empresas nacionales debido, entre otros determinantes, a la insuficiencia de profesionales y obreros debidamente capacitados, a la falta de gerentes con empuje empresarial, y a la desigual distribución de la riqueza, que conlleva la carencia de estímulos, y el predominio del conflicto sobre la cooperación.

A mejorar esas deficiencias se ha dedicado tesoneramente la *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* en estos veinticinco años. Sin pretender agotar todas las cualidades que la ayudan a cumplir con su misión, podemos recordar algunas de ellas.

En primer lugar, el propósito firmemente sostenido de actuar como mediadora entre intereses contrapuestos, lo cual le ha exigido un ímprobo esfuerzo por mantener la neutralidad, y una generosa apertura a las diversas corrientes de pensamiento y opinión. El fruto de esa actitud ha sido que todas las partes vean a la Revista como un referente iluminador e imprescindible en la búsqueda de soluciones, y en el planteamiento de propuestas.

En segundo lugar, la promoción de la interdisciplinariedad. La especialización moderna tiende a hacer creer a los cultivadores de cada ciencia, que se pueden valer por sí mismos para enfrentar y resolver sus propios problemas. Los editores de esta Revista han tenido siempre una visión más amplia, y han comprendido la necesidad de aliarse con otras disciplinas. Por eso se encuentran con frecuencia en sus páginas aportes de insignes especialistas en otras áreas, que amplían el horizonte, y enriquecen las perspectivas de análisis.

En tercer lugar, el Departamento que se encarga de llevar adelante la Revista sabe muy bien que las relaciones industriales y laborales exigen trabajo de escritorio y trabajo de calle. Por eso, sin abandonar nunca el estudio de su disciplina, ni rehuir el esfuerzo retirado, prolongado e intenso que requiere la investigación, ha sabido combinarlo con visitas a las empresas en sus lugares de trabajo, una relación estrecha con los organismos gremiales, la asesoría profesional a quienes solicitan su ayuda, y la presencia en foros nacionales e internacionales, en los que han entablado relaciones fecundas y duraderas, han aprendido de otras experiencias, y han aportado sus conocimientos y experticias.

Al margen de esto, la Revista ha mantenido a lo largo de su existencia una cuidadosa recolección de documentos significativos para su campo de trabajo, y una constante recolección y reelaboración de estadísticas socio-económicas y laborales, que suponen una rica fuente de consulta, y un aporte señero a la historia del movimiento industrial y laboral en Venezuela.

Felicito cordialmente al equipo que ha hecho posible esta realidad, y les deseo la llegada de nuevas celebraciones aniversarias que manifiesten su crecimiento, y el mantenimiento de una madurez siempre joven y renovada.

Eduardo Ortiz

Estudios



LA FUNCIÓN GERENCIAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y DE RECURSOS HUMANOS (DEPARTAMENTALIZACIÓN)

por José I. Urquijo[1]

Resumen del Contenido

Este trabajo se centra en el estudio del desarrollo de las funciones que integran la Función Gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos, según fueron siendo introducidas en el país, principalmente por las Compañías Petroleras. El estudio pretende orientar a los profesionales del ramo en la tarea de la Departamentalización de las funciones de acuerdo a criterios tanto teórico como prácticos. Teniendo en cuenta los cambios experimentados con el correr de los años, se presenta, en primer lugar, una visión de la departamentalización, fundamentada en criterios tradicionales, para pasar luego a considerar un enfoque más novedoso y contemporáneo como lo es la Organización Dinámica del Departamento, desde el punto de vista de una Filosofía Directiva Integrativa. Finalmente, se presenta una visión de la misma Gerencia como una "unidad de negocios" de cara al cliente.

Summary

This paper studies the development of the Human Resource Management functions as they were introduced in the country, mainly by the oil companies. The purpose of the study is to help professionals in the area in the task of "departamentalizing" functions according to both theoretical and practical criteria. Taking into account the changes that have occurred with time, we first present a view of "departamentalization", based on traditional criteria and then we move on to a more novel and contemporaneous approach, the Dynamic Organization of the Department, from the point of view of an Integral Directive Philosophy. Finally, we present a vision of the same Management as a "business unit" facing the client.

Palabras Clave: Departamentalización, Función Gerencial, Relaciones de Personal, Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Relaciones Sindicales, Negociación Colectiva, Selección y Empleo, Formación...

[1] José I. Urquijo es Licenciado en Filosofía (Deusto-España) y Master of Industrial Relations de la Loyola University de Chicago (USA). Fue Director de la Escuela de Ciencias Sociales y Fundador del Postgrado de Gerencia de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. En la actualidad dicta la Cátedra de Teoría de las Relaciones Industriales y se desempeña como Profesor-Investigador del Departamento de Estudios Laborales del IIES-UCAB. Sus obras principales son: "Teoría de las Relaciones Industriales de cara al Siglo XXI" (2001), "Teorías de las Relaciones Sindicato-Gerenciales" (2004), "El Movimiento Obrero de Venezuela" (1ra. ed. 2000, 2da. ed. 2004).

LA FUNCIÓN GERENCIAL DE RR. II. y DE RR. HH. (DEPARTAMENTALIZACIÓN)

SUMARIO

INTRODUCCION GENERAL

I.-PRIMERA PARTE: ORGANIZACION TRADICIONAL DEL DEPARTAMENTO DE RR. II. y RR. HH.

A.-El concepto de Departamentalización
B.-Criterios para la Departamentalización
C.-Rasgos históricos de la función de relaciones industriales y recursos humanos (preludios de su departamentalización)
D.-Las Relaciones Industriales como Función Gerencial
E.-Desarrollo de la Función Gerencial de Relaciones Industriales en Venezuela (madurez de la Función)
F.-La Departamentalización de las Funciones de Relaciones Industriales: Proceso General (de un Modelo Tradicional)

II.-SEGUNDA PARTE: ORGANIZACIÓN DINAMICA E INTEGRATIVA DEL DEPARTAMENTO DE RR. II. Y RR. HH.

A.-Una filosofía directiva integrativa
B.-Las Funciones de la Gerencia de RR.II. y RR.HH.
C.-Una Nueva estructura para la Función Gerencial de RR.II. y RR.HH.
D.-Visión Dinámica de la Gerencia de RR. HH. y RR. LL.
E.-Importancia del concepto de Competencias
F.-Registro de Elegibles por Competencias: un buen punto de arranque
G.-Manual de Posiciones, Funciones (Roles y Cargos)
H.-Visión totalizadora en función del Objetivo
I.-Políticas y estrategias, cultura, normativa y entorno
J.-Articulación Estratégica de la Gerencia de RR. II y RR. LL.

III.-TERCERA PARTE VISION DE LA GERENCIA DE RR.II. Y RR.HH. COMO UNA "UNIDAD DE NEGOCIOS" DE CARA AL CLIENTE

A.-Premisas de este enfoque
B.-Aspectos a tener en cuenta en el Modelo

BIBLIOGRAFIA

LA FUNCIÓN GERENCIAL DE RELACIONES INDUSTRIALES Y DE RECURSOS HUMANOS (DEPARTAMENTALIZACIÓN)

por José I. Urquijo

INTRODUCCION GENERAL

El objetivo de este tema no es otro que suministrar una orientación válida, tanto por su sustentación teórica como por su confrontación empírica, sobre la tarea de organizar en forma sistemática y coherente un Departamento, División o Gerencia que aglutine todas las funciones de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, que son necesarias para la buena marcha de una empresa.

El término ***departamentalización*** designa o se refiere al proceso administrativo mediante el cual pueden ser ordenadas de manera lógica o coherente una serie de funciones homólogas dentro de una organización determinada. Evidentemente, no se puede pensar en un criterio único e inflexible, en una respuesta mágica, que resuelva toda la complejidad de situaciones que presenta el mundo empresarial, con su diversidad en cuanto a la dimensión, producto, tecnología, tamaño de la mano de obra, etc., de cada una de sus empresas.

En la mayoría de los casos, el profesional de relaciones industriales suele ser contratado por Empresas que tienen ya una larga experiencia en materia de administración de personal y han sabido desarrollar, en consecuencia, una sabia articulación de sus funciones. Lo único que necesitan es poner al frente de las mismas, personas científica y técnicamente cualificadas que muestren su excelencia en el manejo de esas actividades.

Pero ello no obsta, a que después de varios años de desempeñarse exitosamente en estos puestos, se aventuren a la reorganización departamental de estas funciones, suprimiendo incoherencias o desajustes que entorpecen una buena administración de los recursos humanos. Será, entonces, cuando el profesional tendrá que recurrir a la reflexión, a la especulación teórica, en busca de la mejor articulación de las funciones bajo su cargo o su dirección. Las páginas de este pequeño Manual pretenden ayudarle en esa reflexión y en la práctica del diseño de los Departamentos y secciones pertinentes.

Ocasionalmente, algunas empresas de gran veteranía en el manejo de las finanzas, la producción, el mercadeo, etc., sienten haber descuidado en alguna medida la función de personal y confían que la contratación de un profesional de este ramo les permitirá subsanar esta deficiencia. Posiblemente lo primero que le encomendarán será el desarrollo del pequeño Departamento de Personal (o de Recursos Humanos) existente, en una gran unidad, bien organizada y estructurada, de Relaciones Industriales, bien sea con carácter de Gerencia o de División especializada. Esta labor puede llevarse a cabo con éxito si se tienen algunos criterios fundamentales de referencia, que no se basen en la mera experiencia, sino también en la reflexión teórica, en la lógica conceptual, en la perspectiva global que ofrece, por ejemplo, una visión totalizadora y sistémica de la actividad laboral. Plantear el problema desde ésta y otras perspectivas similares, es la intención de las consideraciones que ofreceremos ahora.

Cada vez es más frecuente, hasta el punto de haber llegado a ser una tendencia general, la preocupación de la pequeña y de la mediana empresa por los problemas humanos del trabajo y por la función de personal, que por mucho tiempo consideraron superflua e innecesaria.

La complejidad de la actual legislación laboral y el impacto de las nuevas tecnologías, así como el desarrollo de las organizaciones sindicales y la práctica cada vez más extendida de la negociación colectiva han puesto en evidencia la importancia de esta función en la empresa moderna. En consecuencia, muchos pequeños y medianos empresarios han llegado a comprender la necesidad de desarrollar en sus industrias una unidad de personal, adecuada a la magnitud de la problemática de las mismas.

Aparentemente, la solución más fácil es copiar o inspirarse en el modelo de departamentalización ensayado por las grandes empresas del país, adoptando sus mismas denominaciones, estructura y funciones; pero éste no es siempre el mejor camino, pues las diferencias de un tipo de empresas con respecto a otras, aún del mismo ramo, suelen ser bastante notables. Además, atenerse a una mera copia, es sujetarse al criterio poco racional de la ***"mímesis"*** (imitación), que nunca resulta un buen substituto de la lógica y el sentido común. Esta práctica era muy frecuente cuando inicié mi labor docente en la Especialidad de Relaciones Industriales de la UCAB.

Pero, en nuestra opinión, las bases de una sustentación lógica de la departamentalización deben encontrarse en la teoría de la especialidad misma, tal y como ha venido desarrollándose a lo largo de las últimas décadas. En especial el modelo de John T. Dunlop (versiones 1958 y 1993).

I
PRIMERA PARTE
ORGANIZACION TRADICIONAL DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS[2]

Para abordar este tema, comenzaremos por analizar el concepto mismo de departamentalización, para pasar de inmediato a considerar los inicios del proceso de departamentalización de la Función Gerencial de Relaciones Industriales, hasta que llegó a alcanzar reconocimiento universal, en forma gradual y evolutiva.

A.-El concepto de Departamentalización

En términos generales, se entiende por ***departamentalización*** el ordenamiento organizativo de las funciones y subfunciones que constituyen o conforman una área de especialización dentro de las actividades de la empresa, guiándose por los criterios de homogeneidad y de afinidad[3]. Cuando una función encuentra su lugar y sentido dentro de la empresa, se desarrolla y crece, de acuerdo a su potencial de servicio, o a los resultados obtenidos, exigiendo más personal, espacio, ubicación y estructuración. Este es un proceso típico, que se fundamenta tanto en los conceptos organizativos de la división del trabajo y la especialización como en el concepto directivo de la delegación.

William Newman ha definido la departamentalización *como "el proceso de agrupación de actividades, en secciones, con fines directivos",* subrayando la intención o finalidad de esta labor organizativa[4]. El nombre que reciban las unidades de esa división es algo más accidental (secciones, departamentos, divisiones, etc.), así como el número o el tamaño de los mismos, que estará condicionado por la índole y magnitud de la empresa de que se trate.

---

[2].Para comprender mejor cuanto vamos a explicar, recomendamos ver José I. Urquijo, "Teorías de las Relaciones Industriales: de Cara al Siglo XX", UCAB, Caracas, 2001. En especial: John T. Dunlop "Sistemas de Relaciones Industriales" (un enfoque estructuralista), Eds. Península, Barcelona, 1978, y ed. revisada de 1993.

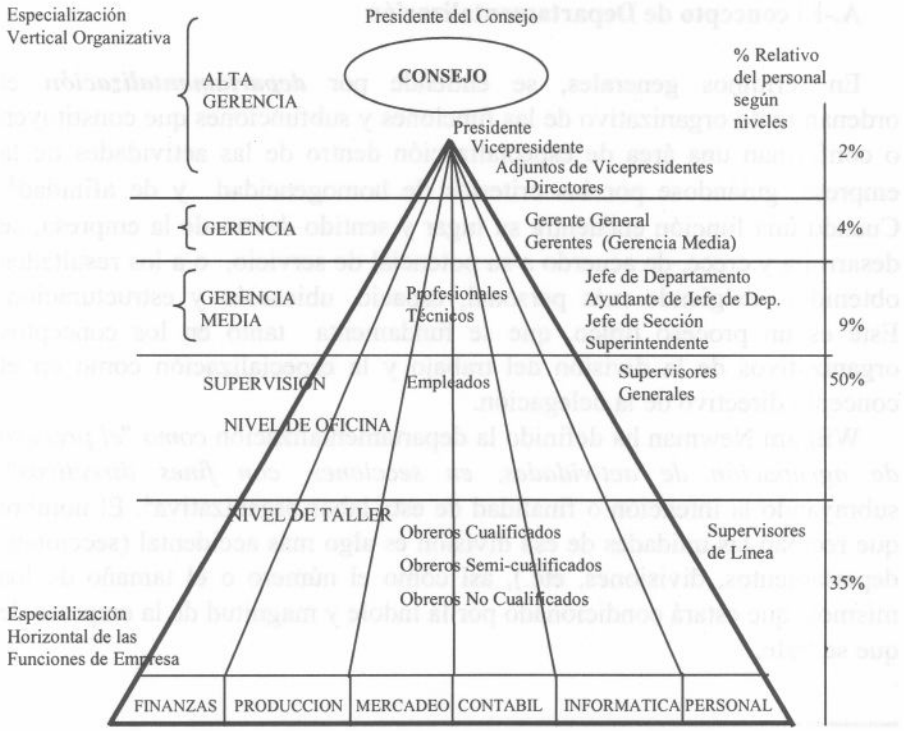
[3].Cfr. José Alfredo Hermida, "Delegación y Departamentalización: dos opciones para un crecimiento racional", Rev. de Administración de Empresas, No. 95, Buenos Aires, 1978.

[4].Cfr. William Newman, "Programación, Organización y Control", p. 193.

B.-Criterios para la departamentalización

Los criterios que ayudan para llevar a cabo una labor eficiente de departamentalización son los siguientes: **(1)** determinar claramente las áreas de especialización y **(2)** la homogeneidad de funciones; **(3)** prever el ámbito de coordinación y control conveniente para las mismas; **(4)** tener en cuenta las posibilidades físicas, de localización; **(5)** el tamaño de la empresa; y **(6)** los costos de su desarrollo y operatividad[5].

Niveles de Especialización Horizontal y Vertical
en la Pirámide Organizacional Tradicional[6]



[5].Cfr. William Newman, O. c.; p. 193 y ss.

[6].Este esquema de la composición del personal directivo y operativo de la empresa, está inspirado en el que presenta Dale Yoder en su "Manual de Manejo de Personal y Relaciones Industriales", edit. C.E.C.S.A., México, 1973; p. 152. Los porcientos son una simple estimación, pero se sabe que los empleados de Cuello Blanco superan hoy día a los de Cuello Azul.

Al manejar los criterios arriba mencionados, no debe perderse de vista el carácter organizativo de las unidades consideradas: unidades de línea, unidades "staff", de asesoría o ayuda auxiliar, y las mixtas *"línea-staff"*.

El Departamento, División o Gerencia de Relaciones Industriales es comúnmente tipificado como una Unidad *"staff-línea"*. También es importante tener en cuenta, cuando se va a proceder a departamentalizar, la filosofía organizativa de la empresa: si se adscribe a la concepción tradicional, teoría X, o a la concepción dinámica y participativa, teoría Y, o más bien a la teoría situacional, conocida hoy como la teoría Z.

En las organizaciones más grandes, la especialización horizontal puede verse afectada por: 1).La localización de talleres y plantas en varios lugares geográficos. 2).El tipo de productos elaborados. 3).Las materias primas implicadas en el proceso de producción. 4).Las habilidades o competencias necesarias o exigidas por los puestos a sus ocupantes. 5).Los procesos mismos de producción. 6).Las instalaciones, herramientas y equipos. y 7. La secuencia o ritmo de las operaciones.

C.-Rasgos históricos de la función de relaciones industriales y recursos humanos (preludios de su departamentalización)

La necesidad de estructurar y organizar los departamentos de personal surge y se plantea, en forma cada vez más urgente, con el desarrollo del sistema fabril, dentro del contexto de la llamada revolución industrial, al crearse una nueva relación de trabajo que trajo consigo innumerables problemas sociales y personales. A mediados del siglo XX esta necesidad se hizo cada vez más patente[7].

Con la aparición de las organizaciones sindicales y los progresos de las leyes laborales y sociales, esta necesidad se hizo más apremiante y los empresarios se vieron obligados a incluir, entre las funciones clásicas de empresa, la de Personal, que, en principio, les parecía superflua y costosa, y la de Relaciones Laborales, que significaba la aceptación de la presencia del movimiento obrero organizado dentro de la empresa. Presencia que había sido rechazada tenazmente como una intrusión, pero que el reconocimiento legal de los sindicatos, y la institucionalización de la negociación colectiva, había hecho prácticamente irreversible.

[7].Puede verse Fred K. Foulkes and Henry M. Morgan, "Organizing and staffing the personnel function", en Harvard Business Review, may-june 1977. Pp. 142 a154.

Debido al auge y la expansión del movimiento sindical en todo el mundo, las relaciones de trabajo se constituyeron en uno de los objetos formales de estudio y de análisis para importantes disciplinas académicas como la filosofía, la sociología, la economía, la psicología y otras, contribuyendo aún más a subrayar la importancia de la función de personal.

1.-Los Primeros Departamentos de Personal (EE.UU.)

Algunos autores ubican la aparición de los primeros Departamentos de Personal, en los Estados Unidos, a principios de este siglo y más concretamente hacia el año 1912. Y señalan, también, que ya a partir de 1919 se comenzaron a dictar cursos sobre administración de personal en varias Universidades del país[8]. Pero estos cursos no se constituirán en una disciplina académica hasta tres décadas más tarde.

Los primeros Departamentos fueron creados con carácter de unidades auxiliares o *"staff"*, para coordinar todas las actividades y funciones referentes al personal de la Empresa, que se cumplían hasta entonces en forma desarticulada. Hasta entonces, cada Jefe de Departamento, o cada Gerente de División, resolvía por su propia cuenta los problemas y necesidades de su unidad, multiplicando innecesariamente esfuerzos o soslayando el análisis profundo de los mismos. El Departamento centralizaba estas actividades, pero con carácter de unidad auxiliar o asesora, sin restar autoridad a las unidades de línea, que conservaban el derecho a la última palabra y a tomar la decisión definitiva.

Este carácter "asesor" del Departamento se ha mantenido hasta el presente, aunque no sin problemas y discusiones. De hecho, los Departamentos de Personal son de índole mixta, no sólo porque, dentro mismo del departamento, conforman una unidad jerarquizada y con autoridad de línea sino porque en la práctica actúan con cierta actitud impositiva, que no se basa tanto en la autoridad como en el conocimiento y la experticia sobre los asuntos de personal que ya se consideran campo de una especialidad.

En las pequeñas empresas, donde los departamentos de personal son casi embrionarios, se subraya el carácter *staff* de los mismos, mientras que en las grandes empresas, que han desarrollado gerencias complejas de relaciones industriales, se observa claramente la doble tendencia *línea-staff.*

---

[8].Cfr. Fernando Arias García, "Administración de Recursos Humanos", ed. Trillas, México, 1977; Cap.6; p. 152.

2.-La función de personal en Venezuela (preludios)

En Venezuela, las Compañías nacionales y extranjeras, que desarrollaron, a fines del siglo diecinueve, un total de catorce Líneas Férreas, con más de 800 km. de longitud, manifestaron su preocupación por los empleados y obreros, así como por los usuarios del servicio de trenes, promulgando sendos ***Reglamentos*** que normatizaban el comportamiento dentro del trabajo.

No hay testimonios de la existencia para ésta y otras funciones de personal de un Departamento específico, administrativo, en este ramo de los servicios. Sin embargo hay algunos testimonios interesantes sobre la función negociadora de las relaciones industriales (obrero-patronales). Se sabe que en las primeras décadas del Gomecismo se firmaron dos ***contratos colectivos***: el primero, un Acuerdo Obrero-Patronal, establecido entre los trabajadores y los directivos del Gran Ferrocarril de Venezuela (más conocido como el Ferrocarril Alemán), el 18 de julio de 1919[9], y el segundo, el Contrato celebrado entre los Jornaleros y los Directivos del Ferrocarril Inglés, Caracas a La Guaira, el 23 de julio de 1919; los cuales representan un preludio de la negociación colectiva en Venezuela, cuando ésta no había sido sancionada aún por legislación alguna en el país[10].

El Texto del Contrato del Gran Ferrocarril Alemán (Caracas a Valencia) con sus Trabajadores, fue publicado, en forma de remitido y con carácter oficial en el periódico El Universal, del 18 de julio de 1919, pg.8, con el título: "En el Ferrocarril Alemán: Bases del Acuerdo entre la Dirección y los Empleados y los Jornaleros", *firmado en esa misma fecha.*

La Dirección del Gran Ferrocarril de Venezuela ha accedido a petición de sus empleados en mejorar las condiciones de trabajo en la forma siguiente:

1º.-Aumento de sueldos y jornales en un 25% siendo el mínimum Bs. 40 y el máximum de Bs. 50.

2º.-Todo empleado de oficina con más de 5 años de servicio tendrá sueldo mensual.

9.Cfr. José I. Urquijo, "Primer Contrato Colectivo de Venezuela: Convenio Colectivo del Gran Ferrocarril Alemán con sus Trabajadores, Caracas,18 de Julio de 1919", en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales, No.2, Septiembre-Octubre, 1979; pp. 35-46.

10.Cfr. Leonardo Rodríguez, "Primer Contrato Colectivo", artículo publicado en El Nacional, del domingo 10 de mayo de 1981. El autor considera que éste fue el primer Contrato Colectivo de Venezuela y señala que los trabajadores del Ferrocarril Alemán siguieron luego su ejemplo; pero si nos atenemos a las fechas de los periódicos que informaron sobre ellos no parece ser así: el contrato del Ferrocarril Inglés se publicó, en El Universal Nº.3.658, del 23 de julio de 1919, mientras que el del Ferrocarril Alemán se publicó en El Universal del 18 de julio de 1919.

3°.-Todos los jornaleros de más de 2 años de servicio recibirán el pago de sus jornales completos durante un mes en caso de enfermedad comprobada y los de menos tiempo medio jornal por un mes.

4°.-A todos los jornaleros se les fija el día de 8 horas y media; exceso de trabajo se pagará como sobretiempo en proporción al jornal que devengan. Los días feriados debe pagarse el doble del jornal.

5°.-Se aumentan los emolumentos en kilómetros recorridos en 10%.

6°.-En caso de accidente se asegurará una remuneración de Bs. 2.500 á 5.000, tomando en consideración las condiciones de tiempo y sueldo del empleado. A tales empleados que fueren víctimas de accidentes que los imposibiliten de seguir en el desempeño de sus deberes, y en caso de muerte se le entregará la misma cantidad a su viuda, hijos ó herederos.

7°.-Todo jornalero deberá trabajar su semana completa.

8°.-Se dará un descanso obligatorio de 15 días cada año a todo empleado a sueldo.

9°.-A los empleados de más de veinticinco años de servicio se les dará un puesto de más descanso, siempre que así lo exija el interesado y esto mientras se estudia la fundación de una caja de pensión. En caso de muerte se le dará á su familia por una vez la cantidad de Bs. 2.500 para los empleados hasta de cinco años y de ahí en adelante Bs. 5.000 (cinco mil).

10°.-La Empresa contribuirá con Bs. 300 para los gastos de entierro de sus empleados o jornaleros.

11°.-Los empleados mensuales en caso de enfermedad, recibirán el sueldo de 4 (cuatro) meses, siempre que la enfermedad fuere comprobada

Caracas: 18 de julio de 1919. Hechos dos á un mismo tenor, fecha ut supra.

El desarrollo del telégrafo y el teléfono, iniciado a mediados del siglo pasado, también trajo consigo algunas interesantes experiencias de desarrollo de personal, porque llevó a la creación de las primeras ***Escuelas de Capacitación*** (no gremiales), de que se tiene noticia en Venezuela. Estas Escuelas surgieron por iniciativa del sector privado, y posteriormente del estado, estando orientadas a la formación de telegrafistas y operadores.

Se conoce de la implantación de un extenso **Reglamento** al personal de una Industria Cigarrera de la Capital, en 1906, que generó grandes polémicas en la prensa caraqueña y dio origen a una huelga en el sector, en agosto de ese mismo año. Es decir, el Reglamento fue rechazado de plano por algunos de sus articulados. En mi libro sobre los "Antecedentes Históricos de la Clase Obrera y el Movimiento Sindical Venezolano", hago algunos comentarios sobre este acontecimiento, que pueden interesar al lector, ya que plantea además la legitimidad de la huelga en las relaciones sociales de trabajo o relaciones laborales:

El 3 de agosto de 1906, el diario de Caracas, "El Eco Restaurador", nos dice sobre el Reglamento y la huelga:

"Con motivo de haber dictado el nuevo Gerente de la Compañía Anónima Fábrica Nacional de Cigarrillos un reglamento y hécholo circular entre sus obreros y empleados, éstos, en su totalidad, resolvieron dar sus espaldas simultáneamente al trabajo, procedimiento éste que se conoce en el mundo económico con el nombre de ***huelga****... El derecho a éstas ha sido aceptado por todos los países civilizados con insignificantes excepciones, acaso con la idea de evidenciar el respeto que les inspira la libertad individual..."*

"Las huelgas tienen sus ventajas y desventajas para patronos y obreros... La ventaja para los obreros es que algunos gerentes inescrupulosos se ven obligados a respetarlos ante el temor de sufrir grandes perjuicios que pueden ocasionarles una súbita parada del trabajo. La desventaja es que el obrero una vez conseguido el éxito fácil, establece un precedente y luego bajo cualquier pretesto (sic) asoma la silueta de la huelga que tanto perjudica a patronos como obreros..."

"Las huelgas han influido poderosamente en que el trabajo manual del hombre sea reemplazado por el de las máquinas"[11].

Termina el artículo, señalando que los empleados y obreros de la Fábrica cumplieron con su deber al rechazar el reglamento. *"Y de tal modo es esto así que la misma precitada Compañía y su gerente se apresuraron a retirar el deprimente documento".*

Otro periódico caraqueño, El País, del 2 de agosto de 1906, había publicado, el texto íntegro del Reglamento, que vamos a reproducir a continuación para que el profesional actual de relaciones industriales calibre los primeros conatos empíricos de las escasas industrias de la Venezuela de los inicios del siglo XX. De su lectura resulta se obtiene una visión cabal de las actividades que realizaban los trabajadores de las empresas cigarreras y las exigencias de calidad y disciplina que planteaban los responsables de la supervisión y dirección de su trabajo. El documento pone, además, de relieve el comportamiento de unos trabajadores poco acostumbrados a una actividad fabril como era la de estas Industrias Cigarrilleras, que habían introducido las nuevas máquinas procesadoras del tabaco.

11."El Eco Restaurador", 3 de agosto de 1906.

Reglamento (para el personal de la Fábrica Nacional de Cigarrillos)[12]

Art. 1º.Todo empleado está en el deber de conocer este reglamento, y no podrá alegar ignorancia de su contenido.

Art. 2º.Horas de trabajo de 7 a 11 y media a.m. y de 1 a 3 y media p.m., excepto los días feriados.

Art. 3º.Todo empleado debe participar al jefe de su departamento o a su gerente si se retiró del trabajo por causa justificada o dejó de concurrir por tiempo determinado.

Art. 4º.No es permitido hablar de asuntos extraños a la ocupación, ni formar discusiones con los demás empleados y menos con su superior, ni leer, comer, silvar (sic), cantar, etc.

Art. 5º.En absoluto está terminantemente prohibido fumar, y será castigada esta falta con una multa de 10 Bs. y el retiro inmediato de la fábrica.

Art. 6º.Es prohibido escupir en el pavimento, se hará uso de las escupideras.

Art. 7º.Los empleados y operarios deben vestir con decencia y aseo y usar el traje reglamentario que se ordene; a ninguno le es permitido estar en mangas de camisa ni descalzo, salvo los peones que tengan que ejercer cierta clase de trabajo.

Art. 8º.Prohibido en absoluto usar armas de cualquier naturaleza; quien las tenga será expulsado en el acto; tampoco se permite usar cerillas, fósforos ni sustancias explosivas o inflamables.

Art. 9º.El empleado que tome licor y llegue a la fábrica en estado de embriaguez se expulsará enseguida.

Art. 10º.Será retirado el empleado cuya conducta sea notoriamente escandalosa o que aparezca complicado en asuntos judiciales.

Art. 11º.Prohibido usar palabras obscenas, y faltar a la moralidad, orden y respeto que debe se deben entre sí.

Art. 12º.El empleado que encubriere la falta cometida por otro será penado con doble multa y retirado enseguida.

Art. 13º.Ningún empleado tiene el derecho de modificar el trabajo que se le ordene sino autorizado por su inmediato supervisor a quien consultará al ser necesario.

Art. 14º.Los empleados está obligados todos a guardar reserva absoluta, sobre los asuntos internos de la fábrica; cualquier indiscreción será castigada con la pérdida del empleo.

Art. 15º.El empleado que censure la conducta de su superior y se negare a pagar la multa impuesta será retirado.

Art. 16º.Las quejas de los empleados entre sí serán atendidas por el jefe de su departamento, quien procederá con justicia; y la de los jefes departamentales por el Gerente, y en todo caso serán presentadas en forma adecuada.

12.Cfr. El País, Caracas, 2 de agosto de 1906, (se publica desde el Art. 1º. hasta el 16º.); El País, Caracas, 4 de agosto de 1906, (se publica desde el Art. 17º, hasta 34º.)

Art. 17º.Las multas que se impongan son de 1 a 25 Bs., a juicio del jefe de Departamento en que se cometiere la falta, según su magnitud. Su producto se dará a las Hermanastras de los Pobres.

Art. 18º.No se adelanta dinero a cuenta de trabajos: los pagos de sueldos y jornales se hacen por semanas vencidas.

Art. 19º.No se da fuma; el empleado sorprendido sustrayendo cigarrillos será despedido en el acto.

Art. 20º.Se pasará requicia (sic) a los empleados y jornaleros cuando así lo ordene el jefe del departamento o el gerente, sin que nadie tenga derecho a negarse ni darse por ofendido, por ser un acto que se ordenará al ser necesario.

Art. 21º.Todos los empleados, operarios y jornaleros están subordinados a su inmediato superior o jefe del departamento en que trabajen.

Art. 22º.Todo operario está en el deber de mantener en perfecto aseo, la máquina, aparato o útil que esté a su cargo, y avisar oportunamente cualquier composición que tenga que hacerle; los desperfectos que le ocasione por abandono o descuido está obligado a repararlos por su cuenta.

Art. 23º.Los encargados de las máquinas de hacer cigarrillos deben revisarlas cuidadosamente a fin de que sea perfecta la elaboración. El empleado en cuyas tareas se encuentren cigarrillos imperfectos, pagará el valor de éstos y una multa en relación con el perjuicio, y perderá el empleo.

Art. 24º.Los mecánicos son responsables de los desperfectos que sufran las máquinas por su descuido o negligencia, y está en la obligación de revisarlas diariamente y vigilar el buen manejo de ellas por los operarios.

Art. 25º.Los encargados de la elaboración de picaduras deben revisar cuidadosamente el tabaco antes de picarlo separando todo cuerpo extraño y tabaco molido y de mala calidad, cualquiera falta a este respecto dará lugar a su expulsión inmediata.

Art. 26º.Los encargados de mezclar y acondicionar las picaduras, están obligados a retira de ella toda sustancia o cuerpo extraño que en ellas se encuentren y pueda ser perjudicial.

Art. 27º.Por cada marquilla mal hecha o que rompiere el marquero por descuido, pagará 0,05 de bolívar y la multa respectiva al pasar de 25 diarias.

Art. 28º.El empaquetador que no ponga el número de cigarrillos ordenados, o introduzca dentro de las cajetillas substancias extrañas, será retirado en seguida que se descubra la falta y pagará la multa impuesta.

Art. 29º.Los timbradores que peguen mal los timbres, rompan éstos por descuido, o boten las cajetillas al suelo, serán multados y pagarán a la empresa el perjuicio ocasionado.

Art. 30º.Los encargados de los depósitos de cigarrillos, y los cargadores del cigarrillo en ruedas, son responsables del mal trato que sufran, así como de la mercancía que se les entregue.

Art. 31º.Los bobineros recibirán el papel pesado y así mismo se les recibirán las bobinas, éstas para ser entregadas deben estar marcadas con el nombre de quien las hizo; y perderá el valor de su trabajo el que las entregare fallas de peso, y no se le dará más; lo mismo se hará cuando resulten mal pegadas y sucio el papel. Las tiras de papel, que resulten manchadas o rotas, se separarán para ser integradas con las bobinas.

Art. 32º.Por cada cigarrillo que por descuido o por no tener la máquina en buen estado rompa el empaquetador pagará 0,05 de bolívar y la multa respectiva si pasare de 15 diarios.

Art. 33º.El jefe de sección que abusare de la categoría de su puesto respecto de sus subalternos será multado con 100 Bs. y la pérdida de su empleo.

Art. 34º.Los casos no previstos en este reglamento, que es de obligatorio cumplimiento para los empleados, operarios, y jornaleros, serán resueltos por el oferente.

Caracas, 1 de agosto de 1906.

Años después, en 1917, la Electricidad de Caracas, empresa creada por Ricardo Zuloaga, con capital y recursos humanos nacionales, estableció un ***Reglamento o Acuerdo Reglamentario*** para las relaciones obrero-patronales, del cual se preciaron en su momento y mayormente con el paso del tiempo. En este Reglamento se pautaban una serie de derechos y obligaciones mutuas (entre los trabajadores y los gerentes), que sirvieron para garantizar un satisfactorio clima de cooperación y buen entendimiento, desde los comienzos mismos de la industria, pues lleva fecha del 2 de enero de 1917[13]. *"Este documento"*, se decía, *"era por su contenido mucho más avanzado y con mayor sentido humano y social que la somera Ley de Talleres y Establecimientos Públicos que entró a regir el año 1917"*. El *Reglamento*, concebido por el propio ingeniero Zuloaga, se subscribió de común acuerdo, con gran aceptación de los trabajadores. En el mismo, se contemplaba la indemnización por accidente (la cual podía ser hasta el equivalente a dos años de sueldo para los casos de incapacidad absoluta y permanente en el trabajo así como una compensación a sus deudos aún mayor por muerte del trabajador por razón directa del accidente) y se establecían normas para la resolución de los conflictos que pudieran surgir entre los trabajadores y la Empresa y el posible recurso a árbitros de derecho (nombrados uno por cada parte y el tercero por los mismos árbitros).

[13].Cfr. "Casi un Siglo...", Publicación de la C.A. La Electricidad de Caracas, con textos de Guillermo José Schael, ed. Arte, Caracas, 1975.

En el Documento se establecía:

1ro.-La Compañía o el empleado son responsables mutuamente por cualquier perjuicio o daño que sufran en el servicio o con ocasión de él, conforme a los principios del Derecho común en todos los contratos, es decir, una parte no podrá invocar responsabilidad de la otra sino probándole que ha tenido falta. Esa falta se probará y apreciará de acuerdo con las reglas generales de los contratos.

2do.-En cualquier caso o por cualquier motivo, en que resulte que la Compañía puede ser responsable para con un empleado por los daños que sufra en algún accidente, estos daños se apreciarán así:

(a)-Si el empleado queda en incapacidad absoluta y permanente de trabajo, la Compañía le dará una indemnización equivalente a dos años de sueldo.

(b)-Si la incapacidad es parcial y permanente, tiene derecho a una indemnización equivalente a un sueldo que se calculará, según el caso, dentro del monto de tres a nueve meses,

(c)-Si es absoluta y temporal tendrá derecho a seis meses de sueldo.

(d)-Cuando es parcial y temporal, sin pasar de seis meses tiene derecho al sueldo mientras dure la incapacidad.

(e)-En caso de muerte del empleado, por razón directa de accidente, su mujer, sus hijos o descendientes, y ningún otro heredero, tendrán derecho a una indemnización de dos años de sueldo. La Compañía se reserva sustituir el monto del pago de la reclamación por su equivalente en forma de renta, temporal o vitalicia.

3ro.-Toda cuestión que pueda surgir entre la Compañía y sus empleados por razón de responsabilidad, si no pudiese arreglarse amigable o directamente, se resolverá por árbitros de derecho, nombrado uno por cada parte y el tercero por los árbitros, a menos que las partes convengan en el acto del nombramiento en confiar la decisión a uno solo. Si una parte no nombrare el árbitros, lo hará el Juez.

4to.-Estas Reglas se darán a conocer a todos los empleados y como están fijadas además en las paredes del edificio de la Empresa, se entiende que queda establecido que el empleado las acepta por sólo el hecho de entrar al servicio de la Compañía o por conservarse en él, el que está empleado ya, pues si no le conviene queda desde luego separado.

Caracas, enero 2 de 1917.

Ocho años después, la OIT, recomendaba el sometimiento de los conflictos referentes a indemnizaciones por accidentes de trabajo a comisiones arbitradas, similares a las contempladas en el Reglamento de la Electricidad de Caracas, lo que pone de relieve la visión humanista del ingeniero Zuloaga en el desarrollo de la novedosa industria de la electricidad. Las disposiciones de indemnización resultaban superiores a las consignadas en la Ley de Minas de 1915.

REGLAMENTO

La **Compañía Anónima La Electricidad de Caracas**, ha tenido y tiene por norma ver a sus empleados como amigos y colaboradores, y en caso de accidentes en el servicio y aun por otras causas, siempre ha tratado de ayudarlos espontáneamente; y es su propósito seguir así:

pero la Compañía juzga conveniente establecer que si por algún motivo hubiera diferencia entre algún empleado y ella, en cualquier tiempo, por causa de accidente o daño que haya sufrido, quedan fijadas desde luego las **SIGUIENTES REGLAS** que forman parte del contrato entre la Compañía y todos sus empleados, de cualquier clase que sean, ya tengan el carácter de permanentes, ya hagan un servicio meramente provisional o accidental

1º La Compañía o el empleado son responsables mutuamente por cualquier perjuicio o daño que sufran en el servicio o con ocasión de él, conforme los principios del Derecho común en todos los contratos, es decir, una parte no podrá invocar responsabilidad de la otra sino probándole que ha tenido falta. Esa falta se probará y apreciará de acuerdo con las reglas generales de los contratos.

2º En cualquier caso o por cualquier motivo, en que resulte que la Compañía puede ser responsable para con un empleado por los daños que sufra en algún accidente, estos daños se apreciarán así:

(a) Si el empleado queda en incapacidad absoluta y permanente de trabajo, la Compañía le dará una indemnización equivalente a dos años de sueldo;

(b) si la incapacidad es parcial y permanente, tiene derecho a una indemnización equivalente a un sueldo que se calculará, según el caso, dentro del monto de tres a nueve meses;

(c) si es absoluta y temporal tendrá derecho a tres meses de sueldo;

(d) cuando es parcial y temporal, sin pasar de seis meses tiene derecho al sueldo mientras dure la incapacidad;

(e) en caso de muerte del empleado, por razón directa de accidente, su mujer, sus hijos o descendientes, o sus ascendientes, y ningún otro heredero, tendrán derecho a una indemnización de dos años de sueldo. La Compañía se reserva sustituir el monto del pago de la reclamación por un equivalente en forma de renta temporal o vitalicia.

3º Toda cuestión que pueda surgir entre la Compañía y sus empleados por razón de responsabilidad, si no pudiese arreglarse amigable o directamente, se resolverá por árbitros de derecho, nombrado uno por cada parte y el tercero por los árbitros, a menos que las partes convengan en el acto del nombramiento en confiar la decisión a uno solo. Si una parte no nombrare el arbitro, lo hará el juez.

4º Estas reglas se darán a conocer a todos los empleados y como están fijadas además en las paredes del edificio de la Empresa, se entiende que queda establecido que el empleado las acepta por sólo el hecho de entrar al servicio de la Compañía o por conservarse en él, el que esté empleado ya, pues si no le conviene queda desde luego separado.

Caracas, enero 2 de **1917**

3.-La legislación laboral en Venezuela y las funciones de personal.

A partir de 1909 –nos dice el Dr. Fernando Parra Aranguren en su obra Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830-1928- comenzaron a introducirse en algunas leyes nacionales y proyectos de leyes, disposiciones relativas al trabajo, como el *de la protección de los obreros* (proyecto que no se aprobó) y la ***Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, de 1919***[14], que sí se aprobó y promulgó, precisamente el año de la fundación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) por la Sociedad de Naciones, precursora de la ONU.

En 1925, la Gerencia de la Industria Petrolera se ve obligada a afrontar una *huelga de índole reivindicativa (salarial),* alentada por un grupo de trabajadores de Mene Grande a quienes dirigía un fogonero de apellido Malavé. Luego de un paro de dos semanas, los obreros obtuvieron un aumento de Bs. 2 diarios, mientras que Malavé desaparecía de Mene Grande, secuestrado por elementos del régimen del General Juan Vicente Gómez[15].

Posteriormente, en 1928, Juan Vicente Gómez, con ocasión de haber afiliado al país a la OIT y presionado posiblemente por esta organización, encargada de velar por los derechos laborales en el mundo, promulgó la ***Ley del Trabajo de 1928,*** con su correspondiente Reglamento[16].

A partir de ese momento, todas las empresas, explotaciones y establecimientos públicos, quedaban sujetas a sus disposiciones. Correspondía al *Ministerio de Relaciones Interiores* velar por las disposiciones legales y reglamentarias de la misma, pudiendo establecerse inspecciones especiales para ello. Esta Ley derogaba la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos[17].

En la Ley del Trabajo de 1928, se establecía el descanso dominical y la jornada de 9 horas; se prohibía el trabajo de menores de 14 años y se establecían indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

14.Cfr. Fernando Parra Aranguren, "Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830-1928", Universidad del Zulia, Maracaibo, 1965: p. 24

15.Cfr. Aldo J. Fabricatore Villalba, "Evolución de las Relaciones Laborales en la Industria Petrolera Venezolana", Caracas, agosto, 2003.

16.Cfr. Fernando Parra Aranguren, "Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830-1928", Universidad del Zulia, Maracaibo, 1965: p. 24

17.Bernardo Pérez Salinas, "Retrospectiva Laboral", Caracas, 1971; p. 43-44.

El artículo 40 autorizaba a las empresas a cerrar sus fábricas y despedir simultáneamente a todos o algunos de sus obreros, cuando no pudieran avenirse con ellos sobre salarios, consagrando el lock-out, salvo que esto les estuviese prohibido por los contratos de trabajo pactados con ellos[18].

El artículo 41 señalaba que los Presidentes de los Estados y Gobernadores del D. F., o de otros territorios federales, servirían de árbitros en las cuestiones conflictivas y problemáticas del trabajo. En la práctica, éstos delegaban en los Jefes Civiles, quienes decidían a su antojo[19].

El artículo 42, garantizaba el derecho de asociación, pero ***prohibía la acción política de los sindicatos.*** *"En caso de actividad o propaganda comunista", explica Bernardo Pérez Salinas, el sindicato podía ser disuelto por el Ministerio del Trabajo. De modo que la nueva Ley del Trabajo trata de maquillar el régimen antisindical de Juan Vicente Gómez, especialmente frente a la presión de la Organización Internacional del Trabajo, OIT"*[20].

Con la muerte del General Juan Vicente Gómez, comienza a hablarse de la necesidad de una Ley del Trabajo efectiva, para regular las *relaciones entre obreros y patronos* en todas las industrias del país, pues se consideraba que la *Ley del Trabajo promulgada por el General Gómez en 1928*, además de incompleta resultó totalmente inoperante, siendo su único propósito cumplir con las exigencias de la OIT.

En los Estados Unidos, Franklin Delano Roosevelt, bajo la consigna del New Deal (Nuevo Trato), había promulgado, el año *1935, la National Labor Relations Act,* reconociendo los derechos de los trabajadores a asociarse y negociar colectivamente.

Venezuela siguió este ejemplo con su ***Ley del Trabajo de 1936***, promulgada a los inicios de la Presidnecia del General López Contreras, en los albores del año 1936, al exteriorizarse el ansia de renovación social de la clase trabajadora del país, cuando *"se sintió la necesidad de dotar al Estado de un órgano especialmente dedicado a la consideración de las relaciones entre los factores de producción"*[21].

---

[18] Bernardo Pérez Salinas, "Retrospectiva Laboral", Caracas, 1971; p. 43-44.

[19] Bernardo Pérez Salinas, "Retrospectiva Laboral", Caracas, 1971; p. 43-44.

[20] Cfr. Julio Godio, "50 Años de la CTV: 1936-1986", ILDIS, Caracas, 1986; pp. 7-8. Y, Bernardo Pérez Salinas, "Retrospectiva Laboral", Caracas, 1971; p. 43-44.

[21] Cfr. Ministerio de Relaciones Interiores, Memoria de la Oficina Nacional del Trabajo, Año 1936. Caracas, Imprenta Nacional, 1937.

El Presidente López Contreras al presentar su Programa de Gobierno, el 21 de febrero de 1936, prometió llenar ese vacío[22]. Y, una semana después, cumplió su palabra con la promulgación del Decreto Ejecutivo del 29 de febrero de 1936, que preveía la creación y dotación de una ***Oficina Nacional del Trabajo***[23].

Esta Ley, a pesar de las diferentes reformas que se le hicieron, con el correr de los años, en 1989, seguía en gran medida vigente, después de más de cincuenta años de su promulgación. La Oficina Nacional del Trabajo inició sus actividades el 29 de febrero de 1936. La Ley contemplaba la creación de una ***Oficina Nacional del Trabajo*** con sus respectivas Inspectorías, que dieron origen al ***Ministerio del Trabajo***, poco tiempo después. De esta forma se sentaba una sólida infraestructura para las relaciones de trabajo (obrero-patronales y gubernamentales) que caracterizan la dinámica laboral democrática. Respecto a la Oficina Nacional del Trabajo, hay que señalar que su creación representó un notable empuje para las funciones de Relaciones Industriales, en especial por lo referente a las relaciones laborales, obrero-patronales.

En el Decreto de su creación, después de unos considerandos sobre la urgente necesidad de dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales sobre el trabajo a fin de *"armonizar los intereses de patronos y obreros, conforme a la práctica en todos los países modernos"*, se atribuye a la Oficina Nacional del Trabajo una ***doble función***: *"una, que podríamos llamar **técnica**, cuanto a la elaboración de proyectos para dotar a Venezuela de una legislación social adecuada y a la interpretación de los textos legales; y otra, que cabría denominar **práctica**, cuanto a la intervención, como órgano del Estado Venezolano, en las relaciones entre el Capital y el Trabajo"*[24].

Con mayor claridad, pero bajo una forma más funcional, encontramos *el concepto de relaciones industriales* incorporado explícitamente en la

---

[22].En su discurso señaló: "la libertad del trabajo, en todas sus manifestaciones y actividades merece señalada mención.\ deberá reglamentarse... La función esencial del Gobierno es la de proteger por igual esos derechos, aun cuando en verdad debe decirse que los de la clase obrera han sido hasta hoy los más olvidados entre nosotros. En vista de esto, el Gobierno se propone adaptar a las condiciones peculiares de la república la legislación internacional del trabajo existente; y a tales fines, creará pronto una Oficina Nacional del Trabajo..." Cfr. Programa de Gobierno, expuesto a la Nación por el General Eleazar López Contreras, el 21 de febrero de 1936.

[23].Cfr. Decreto sobre la Creación de la Oficina Nacional del Trabajo, del 29 de febrero de 1936, publicado en la Gaceta Oficial de Venezuela, Nº 18.893.

[24].Cfr. Memoria de la Oficina Nacional del Trabajo, 1936; p. 13

estructuración misma de la Oficina, conformada de acuerdo al decreto constitutivo, por cuatro sectores: *(a) el de Servicio de Legislación, Biblioteca, Investigación y Publicaciones, y Servicio Internacional del Trabajo; (b) los Servicios de Inspectoría del Trabajo, de Colocación e Inmigración, y de* ***Relaciones Industriales****; (c) los Servicios de Trabajo Agrícola, de Salarios y Costo de Vida, y de Acción Social; y (d) los Servicios de Seguro Social*[25].

El Servicio de Relaciones Industriales tendría, de acuerdo al proyecto original, las atribuciones siguientes: *1)...velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del Trabajo sobre las organizaciones del Trabajo (L. T., tít. VI); 2)...por los conflictos colectivos (L. T., tit. VIII); 3) y los contratos colectivos de trabajo (L.T., tit. IX); 4)...cooperar, por todos los medios conducentes, a la formación y orientación de las asociaciones profesionales de patronos y trabajadores, y en la organización científica del trabajo; 5)...fomentar la celebración de Congresos anuales de obreros y patronos; (67) llevar la estadística de los hechos referentes al servicio*[26].

Al amparo del derecho a organizarse que otorgaba la Ley del Trabajo de 1936, se crearon la *Asociación Nacional de Empleados (ANDE),* con carácter nacional, y *la Federación de Trabajadores del Distrito Federal,* así como varios sindicatos petroleros en el Zulia (Cabimas, Lagunillas, Mene Grande, San Lorenzo, Tía Juana y Bachaquero). Todos ellos, junto con la UTZ de Maracaibo, la Confederación Sindical (CSOP), los trabajadores de los ferrocarriles, los mineros del Yuruari, los gremios de choferes, los obreros de artes gráficas, tabaqueros, carpinteros, pintores, zapateros, etc., convocaron al ***Primer Congreso de Trabajadores de Venezuela***, fundando la *Confederación Venezolana del Trabajo (CVT),* que con los años llegaría a denominarse *Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)*[27].

La Ley reconocía también el derecho de los trabajadores a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a recurrir a la huelga con razones justas. Amparados por este reconocimiento legal, seis sindicatos

[25].Cfr. Memoria de la Oficina Nacional del Trabajo, antes citada; pp. 29-35. El proyecto primitivo repartía los servicios en nueve áreas, que fueron integradas después por orden presidencial: (1) el de Servicio de Legislación, Biblioteca, Investigación y Publicaciones; (2) Servicio Internacional del Trabajo; (3) los Servicios de Inspectoría del Trabajo; (4) Servicio de Colocación e Inmigración; (5) Servicio de **Relaciones Industriales**; (6) Servicios de Trabajo Agrícola (7) Servicios de Salarios y Costo de Vida; (8) Servicios de Acción Social; y (d) Servicios de Seguro Social.

[26].Cfr. Memoria de la Oficina Nacional del Trabajo (1936), antes citada; p. 32.

[27].Cfr. José I. Urquijo; "El Movimiento Obrero de Venezuela", OIT-UCAB-INAESIN, Caracas, 200; pp. 19 y ss.

petroleros de los Estados Zulia y Falcón plantearon, a fines de 1936, una de las más largas situaciones conflictivas que se hayan registrado en la historia de la industria petrolera del país, la huelga petrolera iniciada en diciembre de 1936[28]. Dos conatos conflictivos habían sido reprimidos por Gómez, la huelga de 1925 y la huelga de 1926. A su muerte, cabía esperar otra actitud del Gobierno, pero el Presidente López Contreras, preocupado por la larga duración del conflicto, intervino en forma dura y tajante, obligando por decreto al cese de la huelga de 1936, a pesar de que las organizaciones obreras eran cada vez más poderosas y habían celebrado el gran "Congreso de los Trabajadores", en Caracas, que apoyó el conflicto[29]. Se otorgó un aumento de Bs. 1,00 diario y se concedió a los trabajadores una panela de hielo para enfriar el agua[30].

4.-La función de personal y la industria petrolera nacional

Pero los primeros testimonios de una organización industrial, que incluyera formalmente un *Departamento especializado* en relaciones con el personal de la empresa, lo hallamos con la llegada al país de las grandes compañías petroleras.

4.a.-El Departamento de Labor

La Compañía Shell contaba, para el año de 1941, con un ***Departamento de Labor*** (término no bien traducido de la denominación, en inglés, "Labor Department"). Este Departamento se ocupaba casi exclusivamente de la contratación de los trabajadores (selección y *enganche*) y del despido de los mismos, vigilando al mismo tiempo que fueran observadas las instrucciones de la Compañía con respecto al cumplimiento de la Ley del Trabajo. Se daba preferencia a los aprendices de la empresa y a trabajadores de otras unidades de la Compañía, previo examen físico[31].

---

[28] Jesús Prieto Soto, "Luchas Obreras por Nuestro Petróleo", Litografía Lorenzo, Maracaibo, 1970.

[29] Cfr. Paul Nehru Tennassee, "Venezuela: los Obreros Petroleros y la Lucha por la Democracia", Editorial Popular, Caracas, 1979; cap: IV, El Proceso de Politización de los Obreros Petroleros: la Huelga de Enero de 1936 a Febrero de 1937; pp. 175 a 262.

[30] Cfr. Aldo J. Fabricatore Villalba, "Evolución de las Relaciones Laborales en la Industria Petrolera Venezolana", Caracas, agosto, 2003.

[31] Cfr. Tópicos Shell De Venezuela, No.25, Junio de 1941: artículo de Manuel S. Guerrero, "El Departamento de Labor en los Campos". Revista EL FAROL, Agosto de 1944: "Creole P. C."; pp. 2 y ss.

Una de las secciones más importantes del Departamento de Labor era la de *"Records"*, que llevaba minuciosamente todos los datos de cada trabajador en el campo respectivo (datos personales, médicos, salarios, sobretiempos, accidentes, lesiones, etc.). Entre sus actividades externas, el Departamento de Labor desarrollaba una extensa actividad en lo referente al mantenimiento de los Campamentos para trabajadores de la Compañía. Esta actividad era facilitada por Comités especiales, compuestos de siete trabajadores, encargados de hacer sugerencias para mejoras de las casas, servicios de luz y agua, instalaciones nuevas, reglamentos para los habitantes, etc. Asimismo, otras Comisiones colaboraban con el Departamento de Labor en llevar a efecto campañas de Seguridad y de Prevención de Accidentes[32]. Finalmente, cabe señalar que el Departamento de Labor era el punto de contacto y de partida para las actividades deportivas de los trabajadores, por medio de la contratación de Instructores y el establecimiento y mantenimiento de terrenos para Football, Basketball, Baseball, Voleibol y otros deportes.

Un destacado Gerente de Relaciones Industriales de la CREOLE, se referiría, años después, a estos Departamentos, en los siguientes términos: *"En la CREOLE, desde 1940 hasta la fecha, hemos avanzado en el campo de las relaciones industriales. Lejos están en la mente de nuestros trabajadores y de los dirigentes sindicales de la época, aquellas llamadas* ***Oficinas de Labor****, cuyo único objetivo era emplear y despedir personal y nada más. Se desconocía allí lo que era satisfacer las aspiraciones del trabajador, llenar sus necesidades en otros aspectos de la vida, remunerarlo adecuadamente, proporcionarle seguridad en su trabajo, darle oportunidad para progresar y permitirle un mejoramiento constante de su* ***status*** *en la sociedad en que vivía"*[33].

4.b.-La Ciencia de la Gerencia de Personal y las Cías. Petroleras

Simultáneamente, y con el desarrollo espectacular del movimiento obrero, que siguió a esta legislación, se dejó sentir en Norteamérica y en todos los países en proceso de industrialización, la necesidad de toda una filosofía de la administración de las relaciones de trabajo. Esta surgió con el nombre de

---

[32].Cfr. Tópicos Shell De Venezuela, No.25, Junio de 1941: artículo de Manuel S. Guerrero, "El Departamento de Labor en los Campos". Revista EL FAROL, Agosto de 1944: "Creole P. C."; p. 2.

[33].Cfr. John H. Creamer, "Relaciones Industriales", en Conferencias Sobre la Industria Petrolera, Edición de la CREOLE, Italgráfica C.A., Caracas, 1962.

"Personnel Management", una ciencia que resultaba especialmente urgente para las grandes empresas, en las cuales concurrían múltiples factores humanos, más o menos problemáticos, que requerían atención gerencial. Los sectores académicos se hicieron eco de esta necesidad y pronto las Universidades contemplaron las menciones de administración de personal.

*La **ciencia** sobre **la gerencia de personal** llegó a Venezuela, a través de las Compañías Petroleras.* Pero, en su primera etapa, se la asimiló en forma excesivamente pragmática y utilitarista, limitándose al empleo de Jefes de Personal, *"encargados de evitar conflictos"* con los obreros o con sus representantes sindicales[34]. De ahí que, humorísticamente, otros Gerentes de áreas más técnicas y de índole más científica, se refiriesen a los Departamentos de Personal como al Departamento de Bomberos, por considerar que su misión principal era la de *"apaga fuegos"*, es decir aplacar los ánimos de los empleados y obreros en los conflictos de éstos con los mandos superiores o en sus cuestionamientos sindicales.

Algunos comentarios de Carlos Ramírez Mac Gregor, ex-Inspector del trabajo en el estado Zulia, por estos años, describen bien la limitada preocupación de las Compañías Petroleras por sus trabajadores. Nos conformaremos con reproducir dos párrafos, tomados de sus Apuntes, publicados en 1937: *"Ahora bien: ¿qué hicieron las compañías petroleras en ese período que podemos llamar pre-ley del Trabajo? Se limitaron a mejorar relativamente el trato a los trabajadores, a construir campamentos con una lentitud desesperante, y a acoger, en algunas ocasiones, la intervención de los funcionarios del trabajo para evitar el abuso y la multiplicidad de los despidos injustificados. Los demás problemas continuaron lo mismo, y no se les vio un gesto para subsanarlos..."*[35].

La promulgación de la Ley del Trabajo de 1936 contribuyó, en gran medida, al desarrollo de los departamentos de personal, si bien en un principio, sus ambigüedades y la falta de reglamentación, permitieron a muchas empresas, y en especial a las petroleras, vadearla sin dificultad[36].

De hecho, aun cuando la Ley otorgaba a los sindicatos el derecho a la negociación colectiva, ésta no se pudo llevar a cabo en la industria petrolera

---

34. Cfr. Carlos Ramírez Mac Gregor, "Aspectos de Nuestro Problema Obrero", (Apuntes), Tipografía Jiménez, Maracaibo, 1937; p. 39.

35. Cfr. Carlos Ramírez Mac Gregor, O. c; p. 41

36. Cfr. Carlos Ramírez Mac Gregor, O. c; p. 53. Puede verse, a este respecto, Héctor Lucena, "Las Relaciones Laborales en Venezuela: El Movimiento Obrero Petrolero, Proceso de Formación y Desarrollo", Ediciones Centauro, Caracas, Venezuela, 1982; Capítulo III, pp. 237 a 296.

hasta casi diez años después. Entre 1945 y 1947, años marcados por el ensayo democrático del país, la CREOLE fue desarrollando una serie de secciones articuladas para la administración de las relaciones de trabajo, que irían conformando la función de relaciones industriales. Estableció, en primer lugar, una sección para Empleo, Colocación y Desarrollo del Personal, dotada de modernos tests de selección y orientación ocupacional; una de Sueldos y Salarios; otra de Normas y Procedimientos, encargada de establecer los derechos y obligaciones de trabajadores y directivos dentro de la empresa; y una sección de Planes y Beneficios[37].

La negociación formal de Contratos Colectivos, exigida por el movimiento obrero, llevó a principios de 1946 a la creación de una sección especial de Relaciones de Trabajo[38]. En 1947, se creó la Sección de Seguridad Industrial[39]. En 1948, la Sección de Entrenamiento[40]. Y, en 1950, entró en vigencia un Plan de Desarrollo de la Comunidad[41]. Unos años después, se creó la Sección de Comunicaciones[42].

A finales de este período, los obreros venezolanos, a nivel nacional, habían conseguido el sueño de ver sólidamente constituida una Confederación de Trabajadores de Venezuela (la CTV), en 1936[43], que sería su portavoz e interlocutor. Ocho años después, el 17 de julio de 1944, se constituyó Fedecámaras, la organización que aglutinaba monolíticamente al movimiento empresarial de todos los sectores económicos. Ambos serían los actores principales del sistema de relaciones industriales del país.

Para los comienzos del período democrático de Venezuela, iniciado en 1958, las Compañías Petroleras habían desarrollado ampliamente la estructura departamental de las relaciones laborales y la administración de personal. Y, sin pretenderlo, se habían constituido en una especie de *"paradigma"* ideal, de referencia, para las restantes industrias del país.

---

37. Cfr. John H. Creamer, "Relaciones Industriales", en Conferencias Sobre la Industria Petrolera, Creole Petroleum Corporation, Caracas, 1962. Las cuatro secciones fueron fundadas en 1946. Ver: pp. 152, 153, 156, 158

38. Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 152.

39. Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 155.

40. Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 155.

41. Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 158.

42. Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 156.

43. Cfr. José I. Urquijo, "El Movimiento Obrero Venezolano", Serie Cuadernos Universitarios, Relaciones Laborales, Nº 1, Caracas, 1988; I Congreso de Trabajadores de Venezuela, en 1936, en el que se crea la CVT (p. 7) y II Congreso de Trabajadores de Venezuela en 1947, en el que se crea la CTV (p. 10)

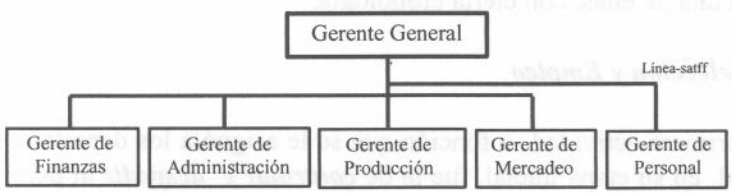
D.-Las Relaciones Industriales como Función Gerencial

Los logros, cada vez más patentes, alcanzados por los administradores de las funciones de personal, llevaron gradualmente a un mayor reconocimiento por parte de la Alta Gerencia de la importancia y trascendencia de esta Función General, que ya empezaba a ser considerada académicamente como una profesión. En consecuencia, la ***Función de Personal, con una u otra denominación,*** pasó a formar parte del ***nivel gerencial*** en los organigramas de las grandes Compañías, alineándose con las más relevantes Funciones de Empresa (Finanzas, Producción, Mercadeo, Administración Contable, etc.), con su doble carácter *"staff-línea"*. De inmediato, los Manuales de Administración de Empresas reflejaron, en sus diagnósticos y esquemas de análisis, el ascenso en importancia y categoría de esta estratégica función.

En 1954, el célebre experto de la actividad gerencial norteamericana, Peter Drucker, señalaba que la Administración de Empresas comprendía tres áreas fundamentales, de las cuales dos estaban directamente relacionadas con la función de personal: la dirección del negocio (función técnica), la dirección de los gerentes (función de estado mayor) y la dirección de los trabajadores y el trabajo[44].

Se podría ir más lejos aún, señalando que también la función técnica tiene relación con la función de personal. Una de las obras clásicas de la Administración de Empresas, el Manual sobre "Organización y Dirección Industrial" de Bethel, Atwater, Smith y Stackman, tipifica el alto estado mayor de la empresa moderna en cinco grandes funciones gerenciales: finanzas, producción, mercadeo (venta y compra), administración general (contable), *y administración de personal* (o de las relaciones laborales)[45].

Principales Funciones Gerenciales (Según Bethel y Asociados)



[44].Cfr. Peter Drucker, "The Practice of Management", Harper and Row, USA, 1954; pp.7-8.

[45].Cfr. Bethel, Atwater, Smith y Stackman, "Industrial Organization and Management", McGraw-Hill, New York, 1956; cap.19

Hoy día, es preciso añadir la función de **Informática**, Gerencia que suele estructurarse también con carácter de "staff y línea". En realidad, todas las empresas cuentan ya con un departamento de esta índole. Es la era de la comunicación y la informática. Pero dejaremos para la segunda parte de este Manual, la consideración de los cambios funcionales y estructurales que ha traído consigo el impacto de la microelectrónica, la informática, la telemática y otros avances tecnológicos, en la Función de RR.II. y RR.HH.

E.-Desarrollo de la Función Gerencial de Relaciones Industriales en Venezuela (madurez de la Función)

Existe cierta ambigüedad en el uso de la terminología de las Relaciones Industriales, como traté de explicar en mi manual de "Teoría de las Relaciones Industriales"[46], al aclarar el origen de su denominación como disciplina académica en estos términos. Por eso no es de extrañar que el problema se replantee de nuevo a nivel operacional.

A nivel de empresa, la Función suele ser denominada con términos tan diversos como *Administración o Gerencia de Recursos Humanos, Relaciones de Personal, Relaciones Laborales, Relaciones Industriales, Gestión de Capital Humano, etc.* Pero se admite generalmente que, de todos estos conceptos, el que resulta más totalizador o englobante es el de *Relaciones Industriales*, por lo que se suele utilizar, con frecuencia, para designar en forma global la Función General.

El ámbito o alcance de la función de personal o de relaciones industriales no se puede comprender bien, si no se tiene en cuenta el proceso que atravesó, en el decurso de las primeras décadas del presente siglo, con la incorporación gradual de una serie de funciones, de menor o mayor importancia, hasta constituirse en una compleja sumatoria de todas ellas, con un sentido nuevo de totalidad. Presentaremos una visión somera de cada una de ellas, con cierta cronología.

1.-Selección y Empleo

La primera actividad o función que se le asignó a los departamentos de personal, en su etapa inicial, fue la de ***contratar y despedir*** al personal, en

46.Cfr. José I. Urquijo, "Teoría de las Relaciones Industriales", obra posteriomente ampliada, en una tercera edición, bajo el título "Teoría de las Relaciones Industriales: De cara al Siglo XXI", UCAB, Caracas, 2002

virtud de los derechos y deberes que surgían o se derivaban del contrato individual de trabajo.

Con los avances de la psicología industrial, la función de selección se tecnificó mediante el uso de pruebas o *tests* de aptitudes, que garantizaban una mayor objetividad en la escogencia del personal para la empresa, según las características de ésta (su forma de producción, el tipo se servicio prestado, las exigencias de sus puestos de trabajo, la índole del producto manufacturado, etc.).

En Venezuela, una de las primeras industrias en introducir este tipo de tests fue la industria textil. Concretamente, fue de gran utilidad para ella la utilización de los tests para detectar el daltonismo en las personas que iban a ser empleadas en las secciones de colorantes dentro del Departamento de Tintes, pues un error en los mismos podía tener graves consecuencias económicas, si llevaba el rechazo de los pedidos.

A nivel departamental, ya mencionamos anteriormente, el hecho histórico de la conformación, para **1946**, dentro de la estructura organizativa de la **CREOLE**, de una Sección de Empleo, Colocación y Desarrollo de Personal, cuya función básica era seleccionar, por medio de pruebas, trabajadores que tuvieran las condiciones necesarias *"no sólo para desempeñar el trabajo para el cual eran contratados, sino también para progresar y ascender a posiciones de mayor categoría y responsabilidad"*[47].

2.-Racionalización y Organización del Trabajo

Donde se había aplicado el *taylorismo,* mediante la racionalización del trabajo, se asignaba su desarrollo y control al Departamento de Personal, aún cuando su implantación se llevaba a cabo con la asistencia de los ingenieros de la planta y su **Oficina Técnica.**

En Venezuela, los indicios más antiguos de "taylorismo", que hemos podido encontrar, se remontan a las primeras décadas del siglo, cuando el ingeniero ***Román Cárdenas,*** en funciones de Ministro de Obras Públicas, implanta un ***sistema de racionalización del trabajo,*** para agilizar y reorganizar el proceso de construcción de carreteras en el país, con notable éxito. Cárdenas elaboró, para ello, un documento de *"Organización del*

[47].Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 153

Trabajo", en el que se explicaba la forma de constituir las brigadas, con sus caporales, y sus ayudantes ("los muchachos").

También se establecían normas para la organización y disciplina de los equipos de trabajo, así como para el uso de la mecanización conveniente. Finalmente, se proponían algunos tipos de incentivos salariales, inspirados en el "sistema a destajo", propuesto por Frederick W. Taylor[48]. Como es sabido, el *taylorismo,* o la racionalización del trabajo, fue acerbamente combatido por los sindicatos norteamericanos y por los revolucionarios europeos.

No obstante, resulta anecdótico señalar que, Lenín, en su etapa revolucionaria, cuando era opositor del régimen de los zares y movilizaba a los trabajadores de las zonas industriales, organizando los soviets o consejos obreros, criticaba acerbamente el *"taylorismo"* norteamericano, porque bajo el concepto de "racionalización" del trabajo se escondía una nueva forma de opresión; pero, una vez en el poder, ante la urgencia de competir en productividad con los países más industrializados, reconoció que habría que introducir, de una manera adecuada, la racionalización taylorista en Rusia[49].

3.-Capacitación y Adiestramiento

La ***ergología*** o ciencia del trabajo se inició, en Europa, a finales del siglo pasado, planteando entre otros problemas el del aprendizaje industrial; es decir, la necesidad de recrear o readaptar el antiguo sistema de aprendizaje, desarrollado por la forma de producción artesanal, a la nueva realidad fabril e industrial. De este esfuerzo surgieron los primeros planes de orientación vocacional, de formación y de capacitación, etc.; funciones que, de inmediato, fueron reconocidas como propias de la Función General de Administración de Personal[50].

El impulso más fuerte de esta función se debió al famoso plan norteamericano para movilizar su fuerza nacional de trabajo frente a los requerimientos de la industria de guerra, con ocasión de su decisión de

---

[48].Cfr. Revista Técnica del Colegio de Ingenieros, Caracas, 1914. Este Documento no ha sido tenido en cuenta, hasta el presente; pero encierra un gran significado para la historia del trabajo de Venezuela. Esta es la primera referencia impresa que se hace del mismo.

[49].Cfr. V. I. Lenín, "Las Tareas Inmediatas del Gobierno Soviético" (1918), en Obras Completas, Volumen 27, Moscú, 1965; p. 259.

[50].Cfr. Huber H. Hilf, "La Ciencia del Trabajo", ed. Rialp, Madrid, 1962.

intervenir en la II Gran Guerra Mundial. El Proyecto se denominó **TWI** (Training Within Industry), expresando uno de los puntos clave de su filosofía: entrenar dentro de la misma empresa[51].

Para ello se comenzó por preparar a un importante grupo de *"Instructores"*, que por razones de su oficio fuesen buenos conocedores de la actividad laboral y tuviesen un sentido desarrollado de la organización del trabajo, es decir, una especie de maestrazgo artesanal. Se decidió escoger a los barberos, que además no representaban una fuerza productiva inmediata, de la que habría que prescindir durante el período de formación.

Luego, se estableció una *"metodología heurística"* muy racional, pero simple y fácil de enseñar, basada en una especie de proceso de cuestionamiento continuo, mediante las célebres preguntas sobre el trabajo humano, que posteriormente se han consagrado en todos los Manuales: ¿qué hago?, ¿por qué?, ¿para qué?, ¿dónde?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿con qué periodicidad?.

El éxito fue sensacional, pues, en pocos meses, más de doscientos especialistas prepararon a tres mil instructores, que formaron a treinta mil maestros de taller, quienes dentro de las empresas adiestraron en las tareas de producción a un millón y medio de jefes de equipo, de los que más tarde dependerían, en el lugar de trabajo, veinticinco millones de trabajadores.

Estos resultados, que fueron acompañados de una mejora de la eficiencia a diversos niveles, hizo que el sistema se expandiera rápidamente por Inglaterra y otros países europeos, creándose organismos nacionales para su desarrollo y divulgación, al finalizar la guerra.

Lamentablemente, muchas de las acomodaciones, propiciadas por el sector patronal, se orientaron más que al adiestramiento del personal, propiamente tal, a la formación de mandos, *jefes de taller* o *supervisores,* en quienes la dirección descargaba la función disciplinar, en lugar de los cuadros medios técnicos, que vienen a ser los "maestros de taller", más preocupados por su función pedagógica y docente que por los aspectos de disciplina y supervisión. Estos últimos son mejor aceptados y más respetados, por los trabajadores, que los jefes o mandos, pues todo el mundo reconoce la conveniencia de aprender del que sabe.

---

[51].Cfr. Una de las primeras obras de divulgación del TWI, traducida al castellano, fue la de Ricardo Ricardi y Renato Vagaggini, "La Formación de Mandos", ediciones Deusto, Bilbao, 1960. En esta obra, se manifiesta una posición algo diferente a la del TWI original, pues se habla de "mandos"

La Creole Petroleum Corporation (CREOLE), con el fin de *"preparar a los trabajadores en el desempeño eficiente de su trabajo, ...cubriendo tanto los aspectos técnicos como profesionales"* abrió, en la década de los años 1940s, una *Sección de Entrenamiento*. A este respecto, nos dice uno de sus Ejecutivos: *"uno de los principales objetivos de la empresa en este campo ha sido la formación de un cuerpo de supervisores que a la vez que estuvieran capacitados en el aspecto técnico y administrativo en general, sirvieran como elemento efectivo de vinculación entre el trabajador y la empresa"*[52].

Desde fechas tan tempranas, como el año 1944, la CREOLE promovía más de una docena de becas anuales a nivel nacional, y enviaba al exterior un número similar para realizar estudios en las mejores Universidades de los Estados Unidos, con el fin de formarlos a nivel gerencial[53].

A Nivel Nacional, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa, **INCE**, fundado el año 1959, por el Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa, con una intención de amplio alcance social y educativa, incorporó enseguida algunas de las técnicas, y buena parte de la metodología del TWI, en sus Cursos de Formación de Instructores y de Capacitación Obrera, manteniendo, no obstante, una total autonomía con respecto a las empresas y al sector patronal, sin aceptar en su diseño curricular el concepto de *"jefatura"* o de *"mandos medios"*, que antes señalábamos como una desviación ulterior.

Hoy día la función de adiestramiento y formación se lleva a cabo, en la mayoría de las empresas, con un sentido muy profesional y con una mentalidad mucho más social. El desarrollo de personal es tan necesario y conveniente para el individuo como para la propia empresa. Por ello, o bien se utilizan los servicios del INCE, enviando a los empleados a sus aulas, o bien se contratan y se traen, a la propia empresa, los servicios de Instituciones especializadas en la función de adiestramiento. Las Compañías de Seguros contaron, por algún tiempo, con el INPRO-SEG, un organismo especializado en la enseñanza de los aspectos técnicos del seguro, por el que pasaba la mayor parte de su personal. Posteriormente fundaron el IUS[54].

---

[52].Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 154.

[53].Cfr. "Creole Petroleum Corporation", en El Farol, agosto 1944.

[54].Sobre la fundación del INCE (Ley del 22 de agosto de 1959) y sus objetivos, Cfr. Luis Beltrán Prieto, "Los Veinte Años del INCE", en El Nacional, martes, 20 de Agosto de 1979; p. A-4. Las grandes industrias suelen contar con sus propios instructores y con facilidades docentes, dentro del área de trabajo, como es el caso de Petróleos de Venezuela, que ha creado y desarrollado el

Años, más tarde, el 26 de enero de 1976, la industria petrolera, recién nacionalizada, fundó el Instituto de Adiestramiento Petrolero y Petroquímico (INAPET). La idea de su fundación se remonta a octubre de 1973, cuando un grupo de personas de la Industria Petrolera estimó conveniente considerar la posibilidad de que el INCE colaborase en preparar un Proyecto para crear un instituto especial para la formación de recursos humanos en esta industria.

Los principales objetivos de este Instituto serían: *"1) Planificar, promover, organizar, coordinar y ejecutar toda clase de programas destinados a la formación del personal y al perfeccionamiento de conocimientos relacionados con las actividades de hidrocarburos y petroquímica, mediante el establecimiento y dirección de centros de adiestramiento petrolero y petroquímico y/o el mantenimiento de aquellos; 2) Otorgar becas, organizar el aprendizaje y otros medios de formación del personal...; 3) Asesorar a las empresas petroleras y petroquímicas en sus programas de entrenamiento; 4) Coordinar los programas de aprendizaje..."*[55].

4.-Administración de los Sistemas de Remuneración

No siempre la remuneración del trabajador fue una función encomendada al Departamento de Personal. Por años había sido una función casi contable, asignada a la Sección de Nómina, del Departamento de Administración General. La función pasó a entrar en el ámbito de Personal cuando, con los avances en el estudio y análisis del trabajo, se desarrollaron las técnicas de valoración de puestos y evaluación de desempeño.

El desarrollo de *sistemas de remuneración, con fundamentación científica,* como fueron los métodos de jerarquización y clasificación, así como el de puntos por factor, las empresas los adoptaron, encomendando su implantación y administración a los Departamentos de Personal, que ya habían tenido alguna experiencia con los sistemas tayloristas de "destajo".

Más tarde, al extenderse la práctica de la negociación colectiva, exigiendo la inclusión de las categorías de puestos y los cargos en los Anexos del Contrato, así como las Escalas de Sueldos y Salarios, esta función alcanzó especial importancia. En 1946, la CREOLE Petroleum

INAPET (Instituto de adiestramiento petrolero). El IUS, Instituto Universitario de Seguros, fundado por el Dr. Perret Gentil y el Dr. Julio Sosa Rodríguez, otorga el título de Ténico Superior en Seguros.

55.Cfr. INAPET, "Informe Anual 1978", Caracas, 1978.

Corporation, con ocasión de su consolidación a partir de la Lago Petroleum Corporation, que operaba en Occidente, y de la Standard Oil, que operaba en Oriente, desarrolló una *Sección de Sueldos y Salarios*, con el fin de integrar sus diversas prácticas y sistemas, realizando un análisis de la estructura de títulos (de los puestos de trabajo) para determinar si era adecuada a las prácticas de la industria.

"Con motivo de este estudio, se incluyó por primera vez un Tabulador, con escala de salario para puestos con pago a base diaria, en el contrato colectivo firmado con aplicación para toda la Compañía. También se establecieron clasificaciones uniformes para los puestos de la nómina mensual, aplicado a toda la compañía"[56].

La elaboración de las Escalas exigía *Estudios Estadísticos de Mercado*, así como el conocimiento profundo de los principales sistemas de valoración, cualitativos y cuantitativos. Estos últimos se apoyaban en un consistente respaldo estadístico para establecer los *"rankings"* de los cargos y puestos de la empresa, con la aplicación del Sistema de Puntos por Factor y diversos tipos de ajustes de regresión[57]. En los años 70, se fue haciendo una exigencia ineludible estar en sintonía con los nuevos sistemas de valoración, conceptual y cuantitativamente más sofisticados, como lo era el *Método Integrativo de HAY y Asociados*. Ya, para finales del siglo XX, las Compañías Petroleras fueron pioneras en la introducción de *los Sistemas Salariales por Competencias*, haciendo énfasis en la Evaluación de Desempeño, tanto individual como por equipos, base fundamental de la meritocracia[58].

5.-Planes y Beneficios

El desarrollo de ciertos Planes y Beneficios (economatos, seguros, cajas de ahorro, atención médica, etc.) se debió a dos causas principales: la iniciativa de la empresa para hacer innecesaria la actividad y presencia del sindicato entre sus cuadros de trabajadores, adelantándose a conceder

56. Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 156.

57. En la I Convención Nacional de la Administración de Personal (ADP), celebrada en Caraballeda el 24 de junio de 1974, el Ingeniero Luis Gonzalo Umérez habló sobre el "Sistema de Ranking".

58. En la I Convención de la Administración de Personal de la Compañía Shell de Venezuela, celebrada en Caraballeda (Hotel Macuto Sheraton), en junio de 1974, se pasó revista a 60 años de experiencias en administración de personal dentro de la industria. Hallamos amplia cobertura de esta Convención, en la Revista Tópicos Shell De Venezuela, No. 418, junio de 1974; pp. 24 y ss.

ciertos beneficios que iban más allá de los salarios, y la presión del sindicato en la negociación colectiva, para obtener beneficios adicionales sobre la remuneración ordinaria. Pero, el hecho es que esta práctica conformó una nueva función del creciente Departamento de Relaciones Industriales, incrementada con el tiempo, y que se debió en gran parte a la presión de la nueva legislación, al establecer los planes de cesantía, antigüedad y jubilación[59].

De acuerdo a una información sobre la Creole Petroleum Corporation, publicada en la revista El Farol[60], existió desde muy antiguo en esta Compañía un *Plan de Ahorro* con contribución proporcional de la empresa. El Plan se estableció en la década de los años 1930s, pero fue suprimido el 1ro. de marzo de 1938, y de nuevo reinstalado el 1ro. de noviembre de 1943. Según las cláusulas del Plan, los empleados y trabajadores podían ahorrar mensualmente hasta la décima parte de su sueldo y automáticamente la Compañía depositaba a su nombre un 50% igual a lo depositado por aquel.

Ya para 1946, esta misma Empresa petrolera había establecido un *Plan de Jubilación* para sus empleados, así como un *Plan de Beneficios Quirúrgicos y de Hospitalización* para los trabajadores y sus familiares; y, más tarde, un *Seguro de Vida Colectivo,* etc.[61]. Contaban, además, los empleados de Caracas con una *Sociedad de Auxilio Mutuo de Ahorros y Prestamos,* patrocinada por la Compañía[62].

La actual legislación laboral venezolana establece la obligación para los patronos, de inscribir a sus empleados y trabajadores en el *Seguro Social Obligatorio*, y considera la antigüedad y cesantía como derechos adquiridos, estableciendo además planes de Fideicomiso para las prestaciones sociales[63]. Y en algunos Decretos Laborales más recientes, prescriben nuevas obligaciones para las empresas de cierto tamaño, tales como la creación de comedores industriales (Decreto 221, del 29-Vi-84), el pago de un bono por transporte (Decreto 178, del 29-VI-84), etc., con la

59.El Presidente Carlos Andrés Pérez, durante su mandato, estableció la antigüedad y cesantía como derechos de ley.

60Cfr. J. J. Hernández, "Creole Petroleum Corporation", El Farol, agosto de 1944; pp. 5 a 8.

61.Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 157. Ver también "Creole Petroleum Corporation", en El Farol, agosto 1944.

62.Cfr. "Creole Petroleum Corporation", en El Farol, agosto 1944.

63.Cfr. Atilio Rojas, "El Fideicomiso", una Publicación del Banco de los Trabajadores, Caracas, 1980.

intención de aliviar las presiones inflacionarias que sufre el salario real del obrero[64].

En los *Campos* de las grandes Compañías Petroleras, y en otras de índole muy parecida, como la Ferrominera, han funcionado por muchos años, desde antiguo los *Economatos (Comisariatos), Escuelas, Centros Sociales, y otros servicios,* obtenidos en las negociaciones del Contrato Colectivo. Muchos de estos planes se agrupaban bajo el título de Desarrollo de la Comunidad[65].

Las Compañías del Grupo Shell, se dice en un número de la revista Tópicos Shell, de 1945, tienen establecidas en sus campos buen número de escuelas nocturnas y diurnas, apoyadas con un plan leche escolar; un sistema de becas para los más capaces; planes deportivos; centros sociales y clubes divididos según la categoría del trabajador y la sociedad en que tienen su acogida; y asistencia médica.

El control y la administración de todas estas actividades, que se derivaron de las leyes y de los acuerdos contractuales, o que fueron desarrolladas como Planes y Beneficios por la propia empresa, se asignaron a los Departamentos de Personal o de Relaciones Industriales.

6.-Relaciones Humanas, Comunicación y Actividades Sociales

Otra función que pronto se adscribió a los emergentes departamentos de personal fue la de las *relaciones humanas*, una actividad que surgió a raíz de los descubrimientos de Elton Mayo y de un grupo de sociólogos de Harvard, en sus investigaciones sobre el comportamiento laboral de un grupo de trabajadores y trabajadoras de la General Electric de Chicago.

Mediante estos estudios, se comprobó, objetiva y científicamente, la importancia del *trato humano* en las relaciones de trabajo, así como del sentido de solidaridad y de equipo entre los trabajadores, ya que todo ello llevaba a una sensible mejora de la producción y a un mejor ambiente de trabajo. En consecuencia, las empresas comenzaron a preocuparse por mejorar sus relaciones con los empleados, mediante un trato más amable y cortés, a lo que se añadió la promoción de actividades culturales,

---

64. Véase la Gaceta Oficial, Nº. 33.010, del 29 de junio de 1984; la Gaceta Oficial Nº. 33.011, de julio de 1984; la Gaceta Oficial Nº. 33.048, del 24 de agosto de 1984.

65. Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 158. Ver también en la revista Tópicos Shell, Nro. 77, octubre de 1945, "La Condición Social del Trabajador Petrolero", pp. 14-15.

deportivas, sociales, etc., que incluían desde un campeonato de "bowling" hasta un pic-nic en el campo o una excursión anual de varios días.

En la industria petrolera venezolana, una de las Compañías que primero se adscribió a esta corriente de relaciones humanas fue la Compañía SHELL, la cual, ya para 1948, la había introducido en sus Departamentos de Relaciones Industriales y Personal, con intención de mejorar las relaciones obrero-gerenciales, partiendo desde los niveles supervisorios. Jorge Gonzáles en la Revista Tópico Shell publica un artículo que lleva por título "Relaciones Industriales: sinónimo de Relaciones Humanas", que nos indica la importancia que se dio a esta nueva corriente de la Dirección de Personal, orientada, según se dice, al laudable propósito de obtener un perfecto entendimiento, dentro de los márgenes de la justicia y la equidad, con la eliminación de conflictos y desaveniencias en el trabajo. El Departamento, en forma mediadora, buscaría: la comodidad, la seguridad y la justicia, en especial salarial[66].

En la actualidad, destacan por su afiliación a esta corriente, las Compañías de Seguros. Resulta fácil comprobar esta afirmación, con sólo revisar los periódicos capitalinos, donde se da publicidad a los innumerables programas y prácticas que se desarrollan continuamente en esta industria de servicios. Mencionaremos algunos de los más importantes: repartos de medallas y botones por reconocimiento a la antigüedad y al mérito, premios a los productores estrellas, organización de conjuntos de música o de grandes corales, publicación de folletos y revistas dirigidas al personal, concursos artísticos, campeonatos de ajedrez, de bowling, basquetball, softball, y otras muchas actividades.

Curiosamente, esta corriente que representaba, en apariencia, una especie de "humanismo laboral" fue, por un lado, recibida con agrado por la Iglesia Católica e incorporada a la Doctrina sobre el Trabajo, en algunas Encíclicas y Documentos Pontificios, mientras que por otro lado recibía acerbas críticas de algunos sociólogos europeos y de los sectores políticos más radicales. *"En julio-agosto de 1952"*, nos dice J. Estivill, *"la editorial de la Revista Informaciones Sociales, portavoz de Acción Social Patronal, organismo influenciado por los jesuitas, anuncia un* ***descubrimiento sensacional****: las Human Relations. Tres años más tarde, a raíz del Sermón del Papa en el que da su bendición a este movimiento (4, febrero de 1956), el órgano oficioso de la Iglesia en España, Ecclesia, (en el*

66.Cfr. Jorge González, "Relaciones Industriales: sinónimo de Relaciones Humanas", en la Revista Tópicos Shell De Venezuela, No.104, Enero de 1948; p. 20 ss.

número del 23 de junio de1956) empieza la campaña de su irradiación ideológica"[67].

En Venezuela, Rodolfo Quintero, uno de los dirigentes históricos del sindicalismo petrolero, se sumó firmemente a las críticas mencionadas, en su obra "Elementos para una Sociología del Trabajo". Cabe señalar, no obstante, que sus argumentos se refieren más bien a la manipulación ideológica de estas corrientes, por parte de los representantes del capital, que al contenido o formulación misma de esta posición[68].

Ciertamente, las relaciones humanas en la empresa no representan un cambio en la actual relación de dominio de la forma de producción capitalista y nada tienen que ver con la negociación colectiva, la cogestión y otras formas de participación obrera; pero no dejan de encerrar una gran verdad, que seguramente es válida en las empresas del mundo socialista real (como se dice ahora) y en cualquier situación organizacional imaginable: el hombre trabaja más satisfactoriamente cuando se siente individual y socialmente una persona en el trabajo, y percibe que se le trata o reconoce como tal, sea cual sea el nivel y actividad en que se desempeña.

En todo caso, poco queda ya de esta polémica, pues la psicología industrial se orienta hoy día más en la dirección de las motivaciones más profundas del ser humano: su sentido de autorealización, de solidaridad, de grupo, de integración, etc., dentro y fuera de las organizaciones sociales en que se desenvuelve. Temática que, de acuerdo a la corriente del *comportamiento organizacional*, pertenece también a la esfera de las relaciones industriales y de personal.

7.-Negociación Colectiva, Administración del Contrato Colectivo

En un principio, los empresarios consideraron a los sindicatos como una entidad extraña a los intereses de la empresa, negándoles todo derecho a inmiscuirse en los asuntos de su personal. Las confrontaciones obrero-patronales eran frecuentes y hasta violentas. En algunos países, los empresarios llegaron a aceptar la existencia de "sindicatos de empresa", conformados por los empleados de la misma, con total autonomía e independencia de las grandes centrales sindicales. Pero la legislación

67.Cfr. Jordi Estivill, en el Prólogo a la traducción en castellano de la obra de John T. Dunlop, "Sistemas de Relaciones Industriales", edit. Península, Barcelona, 1978; p. 7.

68.Cfr. Rodolfo Quintero, "Elementos para una Sociología del Trabajo", UCV, Caracas, 1963; Cap. XIV, pp. 191 a 204, y cap. XII, pp. .170 a 178.

contemporánea, en un esfuerzo por hacer posible la justicia y la paz laboral, se inclinó finalmente por el reconocimiento de los sindicatos, obligando así a aceptarlos como parte interesada en la empresa.

El reconocimiento legal del sindicato y de su derecho a negociar en forma colectiva sobre salarios, horarios, y condiciones de trabajo, hizo forzoso para las empresas el considerar esta actividad como una nueva función de personal; tan importante, que en la mayoría de los casos constituía una nueva unidad funcional, el Departamento de Relaciones Laborales, que se ocupaba, además de la negociación colectiva, de todo lo referente al derecho del trabajo.

Como mencionamos, en el apartado C, al tratar sobre los preludios de las funciones de las Relaciones Industriales en Venezuela, tanto el Gran Ferrocarril de Venezuela como el Ferrocarril Caracas - La Guaira fueron empresas pioneras en la función negociadora obrero-patronal.

Pero, el punto de partida de la legislación laboral contemporánea de Venezuela, lo marca, como ya dijimos, la promulgación de la **Ley del Trabajo de 1936** y la creación de la Oficina Nacional del Trabajo, que fue la precursora del futuro Ministerio del Trabajo[69]. Esta Ley salió al paso de las prácticas incontroladas de la administración del personal que se seguían o ensayaban en la Industria Petrolera y en otras industrias incipientes, que presagiaban ya el desarrollo industrial del país. *La Ley otorgaba a los trabajadores, el derecho de constituir sindicatos, negociar colectivamente y poder ir a la huelga bajo ciertas condiciones.*

En las situaciones de conflicto, las Gerencias de las Compañías adoptaron y mantuvieron una línea dura, de no concesiones, informando de su posición al Gobierno; pero, pronto, se haría evidente que las cosas habían cambiado en el país, y en consecuencia que se imponía una nueva política de relaciones obrero-patronales, marcada por el reconocimiento de los Sindicatos y su derecho a negociar. Los sectores políticos de la oposición, deseaban una aceleración de estos cambios, mientras que el Gobierno reclamaba "calma y cordura".

Las Compañías Petroleras iniciaron, formalmente, la práctica de la negociación colectiva con sus trabajadores, el año 1946[70], o como señalan algunos investigadores de las relaciones laborales, en 1945; convirtiéndose,

69. Carlos Ramírez Mac Gregor, "Aspectos de Nuestro Problema Obrero", Apuntes, Tipografía Jiménez, Maracaibo, 1937.

70. Cfr. Dimas Novoa Montero, Carlos A. Piñerúa, y Raúl Henríquez; "Contratación Colectiva Petrolera Venezolana (1946-1973)", Caracas, 1974.

pronto, en las pioneras de esta importante función y sentando la pauta no sólo en los contenidos negociados sino también en la metodología de las reuniones y estructura de los contratos[71].

Acuerdo de 1945.

En el Acuerdo con las Compañías petroleras, celebrado el 14 de junio de 1945 los trabajadores petroleros del Estado Zulia *"obtienen condiciones mínimas de trabajo, referidas a: reconocimiento de los sindicatos, suministro de locales, aumento del número de artículos que se venden en los comisariatos, no hacer rebajas de salarios, y pedimento de descuento de las cuotas sindicales. Este acuerdo firmado en Maracaibo, es ampliado el 8 de diciembre de 1945 a través de un nuevo convenio de doce cláusulas firmado ahora en Caracas, con la Federación Sindical de Trabajadores representada por su Presidente Sr. Augusto Malavé Villalba en nombre de más 20 sindicatos de todo el país. La vigencia de este Convenio sería de cinco meses y en el mismo se ratificaron las cláusulas del anterior Convenio y se incorporaron otras de carácter económico"*[72].

Convenio Colectivo de 1946.

"El 6 de abril de 1946 se crea FEDEPETROL, siendo su primer Presidente Luis Tovar; el mes siguiente el Ministerio del Trabajo certifica su existencia jurídica. Sirviendo de intermediario el Ministerio del Trabajo, el 14 de junio de 1946, se concreta el primer Convenio Colectivo Petrolero firmado por la Federación Sindical de Trabajadores Petroleros de Venezuela y el grupo de compañías extranjeras. La principal

71. Cfr. Daniel Bendahan, "La Contratación Colectiva en la Industria Venezolana del Petróleo", en Revista del Colegio de Abogados del Distrito Federal, Número. 129, Caracas, enero-junio de 1965. Bendahan menciona un par de negociaciones y acuerdos, firmados en 1945 entre las Compañías Petroleras y sus trabajadores, que serían a su juicio los precursores de la Contratación Colectiva en el ramo. Uno de ellos se llevó a cabo en junio de 1945, durante el Gobierno de Medina Angarita, y el otro, en diciembre, cuando la Junta Revolucionaria ejercía el poder, y en el mismo figura la firma del Dr. Raúl Leoni, como miembro de la Junta y Encargado del Ministerio del Trabajo. Treinta años después, Julio Diez, quien asistió a la firma del primero de estos Acuerdos Laborales, lo recordó en la prensa caraqueña como el primer Contrato histórico de la industria: "Anotaciones: Primer Contrato Colectivo de la Industria Petrolera; no es cierto que éste se hubiese firmado en 1946", El Universal, Caracas, jueves, 18 de septiembre de 1975; pp. 1-4. Véase, también, Julio DIEZ, "Primer Contrato Colectivo de la Industria Petrolera", en Revista del Instituto Venezolano del Derecho Social, a. XIX, No.41, Caracas, 15 de septiembre de 1975; pp. 59-62.

72. Cfr. Aldo J. Fabricatore Villalba, "Evolución de las Relaciones Laborales en la Industria Petrolera Venezolana", Caracas, agosto, 2003; p. 7.

reivindicación que introdujo este primer contrato colectivo, expresado de una manera resumida, además del trascendental logro de un aumento de Bs. 2 diarios para los obreros de la industria petrolera y de algunas otras pequeñas conquistas económicas, sociales y sindicales, fue el de la verdadera ratificación de la representatividad sindical"[73].

En consecuencia por razón de estos acontecimientos, y no por casualidad, la CREOLE ubica la creación de *la Sección de Relaciones de Trabajo (o Sindicato-Laborales)* en 1946, explicando que su objetivo era *"el establecer un contacto directo con los trabajadores y sus dirigentes, para analizar y resolver los problemas de orden laboral que se presentaran, así como para atender el rápido crecimiento de las organizaciones sindicales"*. En especial, esta sección asumió la *discusión de los Contratos Colectivos*[74].

En octubre de 1966, se presentó en la Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, un Trabajo Especial (Memoria de Grado) para la obtención del título de Licenciado en Industriología (sic), que lleva por título "Evolución del Contrato Colectivo en la Industria del Petróleo en Venezuela", en el que se lleva a cabo un estudio exhaustivo de los contratos colectivos de esos diez años, contrato por contrato y cláusula por cláusula[75]. En uno de sus Apéndices, la autora registra los 24 contratos colectivos de la industria petrolera de 1946 a 1966[76]:

Contratos de la Industria Petrolera 1946-1966

Años	1946	1948	1951	1953	1954	1956	1957	1960	1961	1963	1964	1965	1966
Contr.	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2

Fuente: Documentos de la Oficina de Contratación Colectiva del Ministerio del Trabajo.

[73].Cfr. Aldo J. Fabricatore Villalba, "Evolución de las Relaciones Laborales en la Industria Petrolera Venezolana", Caracas, agosto, 2003; p. 7.

[74].Cfr. John H. Creamer, O. c.; p. 152

[75].Laura Torres Amaya, "Evolución del Contrato Colectivo en la Industria del Petróleo en Venezuela", UCAB, Escuela de Ciencias Sociales, Trabajo Especial (Memoria de Grado) para la obtención del título de Licenciado en Industriología (sic), Caracas, 26 de octubre de 1966.

[76].Laura Torres Amaya, O. c.; p. 189.

En la actualidad la función "negociadora" se ha tecnificado altamente y las grandes Compañías, como es el caso de las del "holding" petrolero que integra PDVSA, utilizan sistemas computarizados, con el auxilio de *Bases de Datos*, para determinar en forma ágil y continua, los "costos de las cláusulas" y de la totalidad del Contrato. Esta labor se lleva a cabo durante el proceso mismo de negociación, lo que permite establecer "estrategias" de aceptación o rechazo frente a las demandas sindicales. Los propios sindicatos empiezan a recurrir a procesos similares, ya que la negociación es un verdadero debate de argumentos y contra-argumentos.

8.-Quejas y Reclamos

La práctica laboral conocida como la presentación a la empresa, por parte de los trabajadores, de sus "quejas y reclamos" data formalmente de 1892, cuando el Sindicato Local de Tipógrafos y la Asociación de Editores *de la ciudad de Chicago* convinieron en que ...*"todas las controversias que surgieran de la interpretación del contrato (de trabajo) serían resueltas por medio de la conciliación y el arbitraje"*[77].

En Venezuela, las Compañías petroleras canalizaban no solo las quejas y reclamos, sino las sugerencias de los trabajadores a través del Departamento de Relaciones Industriales, como bien se explica la Mene Grande en el caso específico del Campamento de Santo Tomé[78].

9.-Relaciones Institucionales

Toda la moderna legislación social y laboral, que se desarrolla en el período democrático, iniciado el 23 de enero de 1958, con una continua incorporación de Decretos Laborales, Leyes y Reglamentos, ha generado la necesidad de tener muy en cuenta las relaciones con los organismos que han sido creados para la implementación de la política económica y laboral del Estado, tales como CORDIPLAN, el INCE, el Consejo Nacional de Recursos Humanos, la Oficina de Inmigración Selectiva, la Ley de

[77].Cfr. Fernando Arias Galicia, "Administración de Recursos Humanos", l.. c. En las Grandes Empresas, resulta de todo punto necesario un Departamento exclusivamente dedicado a la resolución de las continuas quejas y reclamaciones de los trabajadores, si se desea lograr un clima de paz laboral y de satisfacción en el trabajo. Las principales fuentes de quejas y reclamos son el trato cotidiano con los supervisores, así como el incumplimiento por parte de la empresa de los Reglamentos o de las Cláusulas del Contrato Colectivo.

[78].Cfr. "Círculo Anaranjado", Vol. I, febrero de 1948. Mene Grande Oil.

Aprendices, la Comisión Nacional de Costos, Precios y Salarios, etc.[79]. Estas relaciones, en muchos casos, han alcanzado tal complejidad que exigen una sección especializada sino ya todo un departamento.

Dentro de las relaciones institucionales se deben incluir las que toda empresa mantiene con los organismos empresariales de nivel superior, tales como las Cámaras o Asociaciones del ramo respectivo, las Federaciones en que éstas se agrupan, y la Confederación de todas ellas conocida como FEDECAMARAS, el Dividendo Voluntario para la Comunidad, CEDICE y otras Fundaciones, la Asociación Venezolana de Ejecutivos, etc.

Así mismo las relaciones de las gerencias de las empresas con las distintas Centrales Obreras, Federaciones y sindicatos, que agrupan a sus trabajadores.

10.-Desarrollo Organizacional

El aporte e influjo más reciente, sobre las funciones de personal, lo encontramos en las ciencias de la conducta humana, que han contribuido a la creación de los departamentos de *desarrollo organizacional*, donde se usan técnicas orientadas a la creación de un clima integrador y humano en la empresa. El enfoque de estas técnicas consiste en tratar de armonizar los objetivos individuales, de grupo, y de la comunidad de trabajo, con los de la organización y la sociedad. Algunos han preferido hablar de *comportamiento organizacional* como una aplicación de la psicología al mundo del trabajo[80]. Desde muy temprano, la Industria Petrolera de Venezuela incorporó a los departamentos de personal esta filosofía y, con ocasión de los planteos de reversión (nacionalización) de la industria, se consideró conveniente intensificar la labor de Desarrollo Organizacional teniendo por objetivo que todos los trabajadores tomaran conciencia de esta situación, participando activamente[81].

79.Cfr. República de Venezuela, Ministerio del Trabajo, "Leyes Sociales de Venezuela", Caracas, 1972. En 1984, mediante el Decreto 1971. Gaceta Oficial 3.301 del 2 de julio de 1984, se aprobó la Ley que creaba la Comisión de Costos, Precios y Salarios (Conacopresa).

80.Cfr. Herbert J. Chruden y Arthur W. Sherman, "Administración de Personal", Compañía Editorial Continental, México, 1976; cap. 1, Aportaciones de la Ciencia de la Conducta, p. 25 y ss.

81.Cfr. J. J. Hernández Pérez, "¿Qué se espera de ADP?", en Tópicos Shell, Nro. 418, junio 1974, p. 29.

11.-Investigación Laboral

Una de las funciones menos conocidas, y sin embargo más importantes de los Departamentos de Relaciones Industriales, es la investigación laboral. Esta función tiene antecedentes muy antiguos, que se remontan a las experiencias ergológicas y psicotécnicas de la industria europea y a las ya mencionadas de los psicólogos norteamericanos, Elton Mayo, Roethlisberger y Dickson, en la planta de la Western Electric de Chicago (Hawthorne).

También los sociólogos, y aún los politólogos, se han interesado por el estudio de los problemas del trabajo y de la empresa, en especial de su características "alienantes", promoviendo la participación de los trabajadores en diversas actividades de la empresa, incluso en las de índole directiva, a diversos niveles. Esto llevó a la creación, en muchas empresas, de Comités Conjuntos para el análisis y resolución de problemas de seguridad e higiene industrial, control de actividades sociales, economatos, cooperativas, etc.

En algunos países se ha ido más lejos, estableciendo Consejos de Empresa obrero-patronales y hasta Comités mixtos de Cogestión. La tesis fundamental de esta corriente se resume en su propósito de "democratizar" la empresa y la industria, para extender así al subsistema económico de la sociedad los valores democráticos ya establecidos en el subsistema político. Consecuentemente, con frecuencia es tarea del Departamento de Relaciones Industriales diseñar los estatutos y reglamentos que hagan viables en la práctica los diversos tipos de cooperación señalados, así como el velar por su administración efectiva.

En Venezuela, donde tradicionalmente los Sindicatos han tenido estrecha vinculación con los partidos políticos, esta corriente ha sido promovida a dos niveles: a nivel de la negociación colectiva, procurando establecer algunas cláusulas participativas (como las que encontramos en los Contratos Colectivos de la Industria Petrolera, Sidor, etc.); y, a nivel político, parlamentario y jurídico-legal, debatiendo el tema en el Congreso y ante la opinión pública, para impulsar la nueva legislación laboral en esa dirección[82].

---

[82] Cfr. Mariana Fuentes de Ruiz y María Margarita Leal Protzel, "Invasión del Sindicato en las Prerrogativas Gerenciales", Memoria de Grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, UCAB, Caracas. Conviene señalar aquí que algunos estudiosos de esta problemática prefieren hablar de "derechos gerenciales", en lugar de "prerrogativas", pues mientras este último

Y así, durante el período presidencial del Dr. Raúl Leoni, vemos promulgada la Ley de Representación de los Trabajadores en las Empresas del Estado[83]; y, más recientemente, la declaración de la CTV, en el VIII Congreso de los Trabajadores, conocida como "El Manifiesto de Porlamar"[84], donde se establece como una meta y una política de la organización obrera, para las próximas décadas, la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, en términos de cogestión (posición del Buró Sindical de AD) o de autogestión (posición social-cristiana), que no es fácil de predecir si quedarán simplemente sobre el papel. Los sindicatos están decididos a que esto no suceda[85].

12.-Normas y Procedimientos

Otra de las funciones que, con el desarrollo de los Departamentos de Personal, le fue asignada a la Función Gerencial de Relaciones Industriales, es el establecimiento de las Normas y Procedimientos que regirán la conducta de los empleados en la Empresa.

Las normas suelen ser elaboradas en forma de Reglamentos, que se entregan al trabajador al ser empleado, y en los cuales se señalan las principales exigencias disciplinarias de la empresa. De ordinario, se presentan en forma atractiva, incluyendo una breve información sobre la empresa, su historia, estructura, estatutos, etc., y un capítulo con los planes y beneficios que ésta otorga a sus empleados. La reglamentación se acepta así dentro de un paquete general de obligaciones y deberes mutuos.

En cuanto a los Instructivos de Procedimientos suelen ser Documentos Auxiliares que se elaboran para facilitar los flujos de trabajo, en las distintas Dependencias. A nivel de taller, la elaboración de las directrices

término pareciera referirse a una especie de privilegios del empresariado o de la gerencia, el término "derechos gerenciales" o "fuero gerencial" es correlativo al de "derechos sindicales" y "fuero sindical", que no expresan gratuidad sino reciprocidad.

83. Cfr. Ley sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Organismos de Desarrollo Económico y Empresas del Estado, en Leyes Sociales De Venezuela, República de Venezuela, Ministerio del Trabajo, Caracas, 1972; pp. 139-149

84. Cfr. CTV, Documentación del VIII Congreso de la CTV, Porlamar, 1980. En especial: "Manifiesto de Porlamar", ed. Avila Arte, 1981; "La Participación de los Trabajadores en la Economía Venezolana", edit. Avila Arte, 1980; y "Seminario sobre Cogestión", ed. Avila Arte, 1980.

85. Véanse los artículos de Germania Sifontes, publicados bajo el título: "Participación de los Trabajadores en la Gestión Empresarial", parte I y parte II, en el Boletín de Administración de Personal de Maraven, filial de Petróleos de Venezuela, Nº. 1, Caracas, noviembre de 1981, pp. 4:5, y Nº. 2, Caracas, marzo de 1982, pp. 4-5.

de Métodos y Procedimientos suelen estar en manos de ingenieros o de los Maestros de Oficio, por su carácter más técnico; pero, a nivel de oficina, es frecuente que esta función quede centralizada en la Gerencia de Relaciones Industriales.

Las Compañías Petroleras dieron siempre especial importancia a esta función. Cuando, en 1946, la CREOLE establece una Sección con este nombre, lo hace porque considera que *"para que sean verdaderamente efectivas y uniformes, las relaciones industriales deben someterse a ciertas normas y procedimientos, a un sistema que podría considerarse como legislativo interno y en el que se establecen los derechos y obligaciones tanto del trabajador como de la empresa"*[86].

***.-Primera Convención Nacional (Petrolera) de la Administración de Personal (ADP)**

En junio de 1974, se celebró en Caraballeda la I Convención Nacional (Petrolera) de la Administración de Personal (ADP). Se trataba de la primera vez que, en 60 años, se llevaba a cabo una plenaria de expertos en personal[87]. En cierto sentido, esta Convención significó el clímax de un largo trayecto de experiencias de la industria petrolera en materia de relaciones industriales y personal.

En esta Convención Nacional, - instalada en presencia del Dr. Alberto Quirós, por entonces, Vicepresidente de la Compañía Shell de Venezuela, y de José L. Carrillo, Director de Personal de la C.S.V., - se analizaron los objetivos de la Administración de Personal a la luz de circunstancias cambiantes, en especial ante los planteos cada vez más insistentes sobre la Reversión de la Industria Petrolera. Entre los temas abordados cabe mencionar: el Grupo I, los problemas de la Administración de personal ante la reversión; las experiencias de la ADP y los Planes y Beneficios ante la reversión anticipada. El Grupo II, abordó varios temas de relaciones laborales: Nuevos Enfoques de Relaciones Industriales; Situación Laboral en el país y Tendencias de los Sindicatos en el Quinquenio 1974-1979; y la Imagen de Servicios al Personal. El grupo III, analizó la problemática de Recursos Humanos. El grupo IV, se dedicó al estudio del Desarrollo Organizacional.

---

86. John H. Creamer, O. c.; pp. 152..

87. Cfr. J. J. Hernández Pérez, "¿Qué se espera de ADP?", en Tópicos Shell, Nro. 418, junio 1974, p. 24.

Se llevaron a cabo varias Conferencias sobre relaciones laborales y relaciones de personal. El Dr. Odoardo León Ponte disertó sobre "El Movimiento Sindical en Venezuela y sus proyecciones en el futuro". El Dr. Juan Vicente Vera hizo un análisis de las "Tendencias Internacionales en materia de Contratación Colectiva". El Profesor Héctor de Lima disertó sobre el "Sistema de entrenamiento integral e individual". El Dr. Antonio López abordó el tema de la "Estrategia de los Recursos Humanos". Y el Dr. Aníbal Martínez, la "Imagen de la ADP desde el punto de vista de Desarrollo de la Organización". El Ingeniero Luis González Umérez, informó sobra la objetividad del "Sistema de Ranking" para la administración de salarios (al cual nos referimos en otro apartado de este manual).

El Sr. Carrillo, en su intervención ante la asamblea, se preguntó en voz alta "¿por qué se había esperado 60 años para realizar aquella primera Convención de Administración de Personal? y subrayó que en aquella reunión estaban congregados muchos hombres valiosos del país, expertos en ese campo. El Dr. Quirós dejó en claro que, en la Industria Petrolera no era lo importante sus activos físicos, sino humanos, los únicos activos no negociables. *"La industria petrolera exigirá un mayor número de personas en el futuro, ya que se lanzará a una fase de ampliación y diversificación"*[88].

Resulta interesante señalar, a estas alturas de nuestra exposición, que todo cuanto se ha venido señalando explica la necesidad planteada, por algunos académicos y por no pocos ejecutivos de la industria nacional, de una nueva disciplina académica que ofreciera una formación especializada en este campo. El Dr. Calvani, en la Universidad Católica Andrés Bello, impulsó esta idea con la Escuela de Ciencias Sociales, que ofrecía tres Licenciaturas: en Sociología, en Trabajo Social y en Relaciones Industriales. Por su parte, el Dr. Ezequiel Vivas Terán, promovió la Licenciatura en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

Algunos connotados profesionales de esa época, se aventuraron a obtener el título de Master in Industrial Relations, en prestigiosas universidades norteamericanas (Wisconsin, Cornell, etc.), haciéndose sentir como verdaderos pioneros en el campo de las relaciones industriales en Venezuela. Cabe mencionar, a Quirós Corradi, Bingen de Arbeloa, Fernando Parra Aranguren, Héctor Riquezes, Luis Vallenilla, Nelson Olmedillo, y otros que quisiera poder recordar. Todos ellos han sido buenos colegas míos.

[88] J. J. Hernández Pérez, "¿Qué se espera de ADP?", en Tópicos Shell, Nro. 418, junio 1974, p. 24.

F.-La Departamentalización de las Funciones de Relaciones Industriales: Proceso General (de Un Modelo Tradicional)

En este apartado, se pretende resolver un planteo muy común que se le presenta a todo profesional de relaciones industriales, cuando enfrenta la tarea concreta de organizar, en una empresa determinada, las distintas funciones que constituyen su especialidad. ¿Cómo estructurar, eficiente y adecuadamente, una unidad de personal o de relaciones industriales? Partimos del supuesto de que no siempre se encontrará con esta labor ya realizada, como suele ser el caso en las grandes compañías petroleras o en otras empresas de ramas industriales muy desarrolladas. Y, aún en esos casos, nunca se estará al margen de la necesidad de posibles reorganizaciones[89].

No queremos presentar una especie de camino único, o exclusivo, para resolver este problema, ni mucho menos un camino excluyente. Sabemos que, en la práctica, se han adoptado muchas formas que han probado ser muy válidas, resolviendo situaciones concretas. Pero, conforme una especialidad se va haciendo ciencia y recibe el reconocimiento académico, que la acredita como tal, se hace conveniente la formalización del proceder empírico mediante el rigor del saber intelectual y de la metodología.

Desde esta perspectiva, abordamos el tema y ofrecemos una serie de reflexiones que, creemos, pueden servir de orientación para los profesionales del ramo.

En todo proceso de estructuración de las funciones de relaciones industriales, bien sea de una manera explícita y consciente, o bien meramente implícita, ***entran en juego los siguientes elementos***: (**1**) una filosofía, con respecto al trabajo humano, (**2**) una teoría, que explicíta a aquella y proporciona un marco o modelo de referencia; (**3**) un enfoque o metodología, que ayuda a la visión de totalidad; (**4**) un diagnóstico, que presentando la realidad situacional de la empresa, permita formarse un juicio sobre sus requerimientos al respecto[90].

En una segunda fase, de índole más pragmática, se continúa el proceso, arriba indicado, en forma operativa, procediendo por los siguientes pasos que detallaremos más adelante: (**5**) determinación de los objetivos del departamento, teniendo en cuenta el diagnóstico realizado; (**6**) selección de

89.Cfr. Enrique Maldonado, "Organización del Departamento de Relaciones Industriales", Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México, 1968.

90.Cfr. Dale Yoder, "Manejo de Personal y Relaciones Industriales", CECSA., México, 1973 .

las funciones que harán posible el cumplimiento de los objetivos trazados, (7) estructuración orgánica de estas funciones, en forma coherente y coordinada.

Y, finalmente, en una tercera fase, se procede a vitalizar el sistema estructurado, mediante: (8) la elección de un personal competente para el desempeño de las funciones establecidas; (9) la determinación de políticas generales y particulares, de acuerdo a los objetivos y funciones fijados, (10) la elaboración de programas de acción, para la implementación de las políticas en función de los objetivos que se pretende alcanzar; y (11) la selección de las técnicas más apropiadas para hacer posible el cumplimiento de los programas y el logro de las metas.

1.-Fase Previa ("Epistemológica")

Previo, a cualquier proceso de Departamentalización, hallaremos siempre en forma más o menos consciente, una serie de condicionamientos ideologizantes, o al menos de índole lógica y metodológica. Por eso denominamos a esta fase, la fase previa, que expresa el punto de partida o posición epistemológica, y el enfoque seguido.

1.a.-Una filosofía sobre la empresa y el trabajo humano

Ciertamente, si analizamos las estructuras, funciones, políticas y programas de un Departamento o Gerencia de Relaciones Industriales de cualquier empresa, enseguida descubriremos la filosofía de que está imbuida. Si nos toca trabajar dentro de ella, tenderemos a formarnos un juicio más profundo sobre el alcance de esa filosofía, aceptándola o rechazándola en nuestro interior, según la hallemos concorde o no respecto a nuestra propia concepción profesional del mismo.

A la inversa, cuando nos aplicamos a la tarea de estructurar las funciones de relaciones industriales, lo primero que actúa en nuestra mente es la concepción que tengamos sobre la sociedad, la economía y la empresa. Los conocimientos e ideas, estudiadas en los Manuales, bullirán en nuestro cerebro. Las opiniones y actitudes que nos hayamos formado con respecto al trabajo, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, o con respecto a la "función directiva", su alcance y sus limitaciones, aflorarán con fuerza en esos momentos, determinando en gran medida el diseño que nos proponemos hacer. ¿Será rígido y autocrático, o participativo y

dinámico?, ¿estará concebido en función de un enfrentamiento con los sindicatos, o de la cooperación y el diálogo?, ¿contemplará sólo las funciones estrictamente económicas o se incluirán las de índole social o sociopolíticas?

En gran medida, esta *filosofía* no es algo que queda a la libre escogencia y determinación de un profesional, pues se halla mediatizada por la misma filosofía organizacional (o como quiera llamársela) de la propia empresa.

Sin embargo, con mucha frecuencia, bien sea por la falta de una filosofía de la empresa bien definida, bien sea por la multiplicidad de las filosofías directivas hoy en día vigentes, se dan márgenes suficientes para llevar a cabo algunas escogencias que, ciertamente, pueden imprimir un carácter específico al Departamento que se desee diseñar.

No hace al caso pasar, ahora, revista a las distintas filosofías socioeconómicas, administrativas, empresariales, etc., que conforman el amplio espectro de posibles alternativas. Unicamente se pretende señalar la importancia de este factor a la hora de proceder a estructurar las funciones de un departamento, sea en una empresa privada o en una empresa del Estado[91].

1.b.-Una Teoría, que ofrezca un modelo o marco de referencia

Tratándose de una disciplina, que aunque joven, cuenta ya con un buen número de teóricos que han desarrollado una visión global de la misma, de acuerdo al enfoque de sistemas, no creemos aventurado sugerir el uso de alguna de ellas como base de referencia fundamental en la tarea de la departamentalización[92].

Más aún, dado el carácter ***estructural*** del modelo, de inspiración parsoniana, propuesto por el economista de Harvard, John T. Dunlop, consideramos que éste podría ser uno de los más útiles y adecuados para este propósito. Se trata de un modelo que, a pesar de haber recibido no pocas críticas por lo que se refiere a su dinamicidad, ha sido no obstante

[91] Sobre la importancia de la "filosofía" en la empresa, puede verse: "La Dirección de Empresas en el Mundo Industrial", de Frederick Harbison y Charles A. Myers, McGraw-Hill, New York, 1962.

[92] Cfr. John T. Dunlop, "Industrial Relations Systems", Holt, Rinehart & Winston, New York, 1958. Alton W. J. Craig, "A Framework for the Analysis of Industrial Relations Systems", A Paper for the Third World Congress of the Industrial Relations Association, London, 1973; W. V. Owen y Howard Finston, "Industrial Relations" (Management, Labor and Society, Appleton Century Crofts, New York, 1064; William H. Holley y Kenneth Jennings, "The Labor Relations Process", The Dryden Press, Hinsdale, Illinois, 1980. Y otros.

universalmente reconocido en cuanto a su concepción estructural tripartita. Para Dunlop, quien se confiesa discípulo de Talcott Parsons, como ya señalamos en otro lugar, un sistema tipo de relaciones industriales está integrado por los siguientes elementos, que conforman su "totalidad": los actores, el contexto, las reglas, la ideología y los expertos[93].

Los ***actores,*** que son fundamentalmente tres: una jerarquía de empresarios, con sus dirigentes y representantes, a distintos niveles; los trabajadores, con sus organizaciones, sus dirigentes, o representantes, sus militantes, y sus voceros autorizados; y el gobierno, con sus agencias especializadas en el campo laboral. El ***contexto,*** que representa la circunstancia histórico temporal en la cual estos actores se relacionan e interactúan, y que esta influenciado por tres factores de especial relevancia: el mercado laboral, la tecnología y la distribución de poder en la sociedad (y su reflejo en los actores). Las ***reglas,*** o normativa, desarrollada por los mismos actores, para regular el mutuo comportamiento, garantizando así el equilibrio del sistema. Y la ***ideología,*** entendida como el conjunto de ideas comunes, o compartidas, que cumplen una función aglutinante, o de cohesión del sistema.

Si nos atenemos a este esquema fundamental del modelo "tripartito", de Dunlop, deberíamos concebir una Gerencia de Relaciones Industriales con tres Departamentos fundamentales: Uno, orientado a las ***relaciones internas del personal*** de la empresa, como función estrictamente empresarial. Otro, orientado a las ***relaciones con el sindicato*** y sus representantes ante la empresa. Y, finalmente, un tercero, orientado a *las* ***relaciones con las instituciones laborales del Gobierno.***

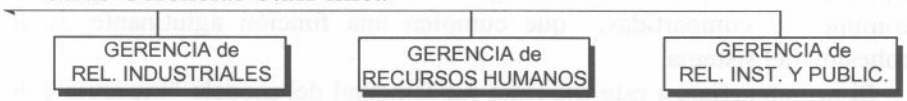
Organigrama Funcional



[93].Cfr. John T. Dunlop, "Industrial Relations Systems", O. c. También puede verse R. Singh, "El Concepto de Sistema en el Estudio de las Relaciones Industriales", en la Revista de Administración de Empresas, N. 90, ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1977.

No por casualidad, encontramos en la estructura organizativa de las grandes industrias, una tendencia a ajustarse a esta triple división, aun cuando no falten ocasionalmente pequeñas diferencias en cuanto a los términos utilizados u otras ambigüedades o duplicidades de menor importancia.

Un caso que se ajusta perfectamente a nuestro punto de vista es el de SIDOR, la compañía Siderúrgica del Orinoco, que en 1979 publicó, en la Revista "Sidor Hoy", una visión actualizada de su organización, en la que, dado el enorme volumen de empleados de su planta en Guayana, se habían agrupado las funciones de relaciones industriales, en tres grandes gerencias[94]: la Gerencia de Relaciones Industriales (sindicales); la Gerencia de Recursos Humanos (Personal) y la Gerencia de Relaciones Institucionales y Públicas, todas ellas con carácter de *"staff-línea"*, como puede verse en la Figura que reproducimos, a continuación..



La *normativa,* contemplada en el modelo de Dunlop, nos obliga a recordar que una de las funciones tradicionales de las Relaciones Industriales ha sido siempre la elaboración e implementación de los *Reglamentos* de diversos tipos, así como las Normas y Procedimientos. Función ésta que, aún cuando está incluida dentro de esta Gerencia, se mantiene en un nivel de estricta asesoría. Consecuentemente, así la visualizamos en el esquema global que vamos a presentar.

Los aspectos del contexto, que señala Dunlop, nos permiten ubicar otra gran función de relaciones industriales, de carácter específicamente auxiliar o de asesoría, como lo es la Investigación Laboral. Este tipo de Departamento se ocupa del *estudio del mercado laboral*, para ayudar en la elaboración de políticas salariales, o en el *estudio del impacto tecnológico* sobre los puestos de trabajo, el trabajo mismo o los trabajadores, con el fin de ofrecer evidencias y criterios para suavizar sus efectos. Lo mismo se puede decir de otras investigaciones que se refieren a las organizaciones sociopolíticas, etc.

[94].Cfr. "SIDOR HOY", Revista de la Siderúrgica del Orinoco", Año 2, Nro. 2, mayo de 1979; p. 17.

Teniendo en cuenta estas observaciones adicionales, la estructura del Departamento (o Gerencia), quedaría integrada orgánicamente de la manera que se presenta a continuación, en sus líneas fundamentales.

Estructura Fundamental de las Relaciones Industriales



Los autores que más se aproximan al ordenamiento estructural funcional sugerido, son, entre otros, Dale Yoder, Chruden y Sherman, Pigors y Myers, etc., aun cuando no siempre sus representaciones gráficas (organigramas) coincidan exactamente[95].

En las *Multinacionales Petroleras* ha sido práctica muy frecuente distinguir entre el Departamento o *Gerencia de Relaciones Laborales*, que se encargaba de los asuntos sindicales, incluida la negociación colectiva y la administración de los Contratos Colectivos, y el Departamento o *Gerencia de Personal*, que atendía todo lo referente al reclutamiento, selección, empleo, adiestramiento, remuneración, etc., de sus empleados. Las relaciones institucionales se repartían entre los dos Departamentos mencionados y el de *Relaciones Públicas,* que durante mucho tiempo, y dado el carácter multinacional de las Compañías, estuvo muy desarrollado.

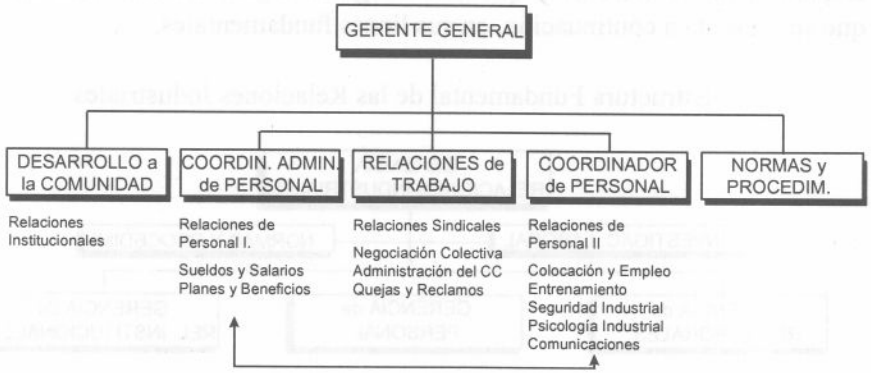
Este es el caso del Organigrama que presenta, John H. Creamer, Gerente de Relaciones Industriales de la CREOLE, en una Conferencia sobre esta actividad profesional, publicada en 1962. En él vemos articuladas las principales funciones que la conforman en cinco grandes áreas. Una de las cuales, la última (Desarrollo de la Comunidad) es muy específica de los Campos Petroleros[96].

En el organigrama, se detallan algunas de las funciones específicas de los Departamentos que integran las distintas funciones de la Gerencia General y nos dan una idea cabal de su funcionamiento, para aquellos años.

95.Cfr. Cfr. Pigors, O. c.; Chruden y Sherman, "Administración de Personal", México, 1965.

96.Cfr. John H. Creamer, "Relaciones Industriales", O. c.; p. 159

Departamento de Relaciones Industriales (1962)



En verdad, una visión teórica de las relaciones industriales, nos ofrece algunos criterios de referencia muy válidos para la determinación de las áreas o esferas de homogeneidad funcional, lo cual ayuda positivamente a llevar a cabo la labor de departamentalización. Pero son muchos los que distinguen dos grandes áreas en las relaciones industriales: (1) la que se refiere a las relaciones de la empresa con el personal (relaciones de personal), y la que se refiere a las relaciones con el sindicato y las leyes laborales (relaciones laborales).

1.c.-Una metodología

Metodología significa fundamentalmente el ordenamiento lógico de una actividad. En este caso, buscamos el ordenamiento departamental, lógico y coherente, de las funciones de relaciones industriales. Y, en consecuencia, nos atendremos a las exigencias del caso.

Para Jorge Hermida, en términos generales, la actividad de departamentalizar consiste en *"agrupar tareas, actividades o funciones, en base a un determinado* ***criterio de homogeneidad y de afinidad,*** *de modo de lograr que la empresa quede estructurada en unidades o subsistemas menores, aptos para operar con eficiencia y sujetos a un mecanismo de coordinación, que permita la correcta interpretación del conjunto"*[97].

[97].Cfr. Jorge A. Hermida, "Delegación y Departamentalización: dos opciones para un crecimiento racional", en Revista de Administración de Empresas, No.95, ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978.

Hemos sugerido como camino para establecer las áreas de la "homogeneidad" y "afinidad" una referencia al desarrollo teórico de la especialidad, pero no descartamos que ésta vaya acompañada de la debida confrontación con la práctica.

En primera instancia, nos hemos ocupado simplemente de determinar las grandes áreas en que se pueden agrupar las funciones más generales de relaciones industriales. Más adelante, utilizando la misma lógica y el conocimiento teórico-práctico desarrollado en la actualidad sobre esta especialidad, pasaremos a agrupar subfunciones (o funciones menores) en unidades ligadas por su aparente y articulada homogeneidad. Un caso sería, por ejemplo, la función de empleo, la cual agruparía: el reclutamiento, la selección, la inducción y la colocación o empleo propiamente tal.

1.d.-Un diagnóstico

Para llevar a cabo, en forma ordenada, científica, y metódica, el proceso de departamentalización, es necesario, o al menos conveniente, comenzar por elaborar un diagnóstico sobre la situación actual de la empresa en materia de personal. Lo que se pretende averiguar, mediante una somera investigación, es la situación de desarrollo que haya alcanzado hasta el momento la función de relaciones industriales en la empresa en cuestión, así como la ausencia de funciones que son exigidas por las circunstancias o que el personal, de distintos niveles, echa de menos. Para ello, pueden utilizarse las técnicas metodológicas usuales: observación directa, análisis de la organización (organigrama, estructura, descripciones de cargos, etc.), algún tipo de encuesta, entrevistas con el personal, etc.

En el caso de compañías que no cuentan con ningún tipo de departamento, sección u oficina, que atienda los asuntos de personal, convendrá determinar, mediante las técnicas mencionadas, si las funciones más elementales, como son la selección, empleo, capacitación y remuneración del personal, se están cumpliendo de alguna forma (articulada o desarticulada) en otros departamentos afines como el de administración, contabilidad, nómina, etc., lo cual no excluye que se analice también la ausencia de otras funciones menos prioritarias y los efectos que su falta produce en el personal.

En este proceso resulta muy importante el diseño de la encuesta que se va utilizar para recabar la información, pues debe contener preguntas que permitan abarcar todas las funciones de personal más usuales, así como los

efectos que su presencia o su ausencia producen en el ánimo de los empleados. De igual manera, sería conveniente saber si el personal mismo o la gerencia echa en falta esas u otras funciones más complejas de relaciones industriales, o si su ausencia genera problemas, que no existirían de organizarse el departamento en forma debida.

Un aspecto importante, por lo que al diagnóstico se refiere, es el ***tamaño*** de la empresa y su número de empleados, porque determina en forma directa la dimensión del Departamento de Personal. A mayor tamaño, se necesitarán mayor número de funciones y, por tanto, de "secciones" y "departamentos".

En un principio, partiremos del supuesto de que las grandes empresas nos dan la pauta principal de referencia por lo que respecta a la totalidad de las funciones de relaciones industriales. Pero, en segunda instancia, consideraremos el caso de las empresas o compañías de tamaño mediano y tamaño pequeño, señalando las acomodaciones que serían recomendables, por lo que a la conformación estructural de los departamentos se refiere.

2.-Fase Estructural-Funcional

La segunda fase, en el proceso de departamentalización de las relaciones industriales, implica un esfuerzo totalizador, aún cuando se presente en una forma analítica y desglosada. Se trata de articular con coherencia y operatividad las funciones menores y mayores que habrán de constituir la unidad (gerencial o departamental) de relaciones industriales. Para llevar a cabo esta labor, es preciso atenerse a una visión o enfoque de sistemas, donde el principal elemento de referencia lo constituyen los *objetivos o finalidad particular* de los elementos componentes y la general o propia de la totalidad del sistema.

En razón de los objetivos parciales, se establece la articulación de actividades y funciones en un *diseño orgánico* que totalice las actividades de la empresa. Tarea que puede llevarse a cabo: *sea en la forma tradicional,* inspirada en la estructuración piramidal de Max Weber, la cual se fundamenta en los cargos, en cuanto dotados de una autoridad y responsabilidad jerarquizada de acuerdo al principio de la unidad de comando; o sea en la forma dinámica, que ha sido propuesta por Rensis Lickert y que se caracteriza por la importancia asignada al grupo en la organización, superando las diferencias de nivel mediante la concatenación o eslabonaje estratégico de los grupos.

2.a.-Determinación de los objetivos

Del diagnóstico de situación, se obtendrá la identificación de las **carencias** o **necesidades** de la empresa respecto a las funciones de personal y relaciones industriales, y, consecuentemente, la posibilidad de determinar las metas y objetivos deseados, tanto a nivel particular como general o global. No es ésta una tarea tan simple como pudiera parecer, porque la importancia de los objetivos es determinante y, por lo tanto, lo es también su definición; pues una vez establecida se hará sentir a lo largo de todos los procesos y funciones[98].

2.b.-Selección de las funciones

El término función expresa la actividad laboral, con sus tareas y operaciones, en cuanto referida a un término, a un **fin**. Los puestos suelen estar integrados por un cierto número de funciones que constituyen la función general del mismo. La acumulación de funciones generales da origen a los contenidos de las posiciones jarárquicas, de responsabilidad, decisión y mando, a niveles departamentales o gerenciales. Las profesiones, a su vez, están determinadas por una serie de funciones y actividades que les son propias cuando no específicas[99].

Una de las tareas, del organizador de un departamento, será, en consecuencia, saber seleccionar las funciones que deban integrarlo, en cada caso, según el tamaño de la empresa, sus características, sus necesidades, el objetivo particular que se le asigna en la organización, etc. Un instrumento útil y adecuado, para cumplir con esta fase, es el diagnóstico realizado previamente. Si una de las principales necesidades detectadas, en una empresa, fue la falta de *preparación* entre los trabajadores para el manejo de los equipos (y de sus instructivos) en el taller, la función requerida fue, sin duda, la de *adiestramiento,* cuyo fin inmediato es *"formar"* al trabajador y capacitarlo en el manejo de esos equipos e instructivos, pero cuyo fin

---

98.El Dr. Héctor Riquezes, alto Ejecutivo de PDVSA, en una Conferencia dictada para el Postgrado de Relaciones Industriales en la UCAB, el año 1985, destacó la importancia que tiene este punto dentro de la Industria Petrolera, al señalar que se han llegado incluso a realizar reuniones, en la Colonia Tovar, en régimen de retiro, a efectos de definir los objetivos del Departamento de Personal de una de las empresas filiales, manejando con cuidado la terminología empleada y su trasfondo filosófico.

99.Con respecto al concepto de "función", sus contenidos y sentido, puede verse J. Urquijo, "Manual de Remuneración del Trabajo", Tema II, UCAB-IESA, Caracas,1987.

último es el desarrollo del personal (del cual aquel representaba sólo un aspecto específico) para el logro de su plena autorealización en el trabajo y la mejora de su eficiencia. Ordinariamente, serán varias las necesidades que se detecten, y no se darán en forma aislada sino concatenada; es decir, unas funciones exigirán la presencia de otras.

También ayuda el estudio de las funciones establecidas en empresas similares (de un mismo ramo). En páginas anteriores, como se recordará, pasamos revista a la serie de funciones más importantes que conforman la especialidad, indicando su aparición y desarrollo en el tiempo, como parte de un proceso de ***necesidades*** planteadas en la empresa y de **respuestas** establecidas por la gerencia en distintos momentos históricos. Más adelante, nos aventuraremos a presentar una serie más completa de funciones, que resumen las más comunes o usuales. (Ver el organigrama, en la p. 68).

2.c.-Estructuración orgánica de las funciones

Entendemos, aquí, por **estructura**, en conformidad con los conceptos de índole sistémica, a los cuales hemos señalado, desde un principio, que nos atenemos: *"la distribución organizada de las partes de un todo, orientada a una finalidad funcional práctica".*

Ya se señaló, al considerar los aspectos de método u orden, que en la práctica, la articulación de funciones se hace posible merced a dos principios fundamentales: el de ***"homogeneidad"*** y el de ***"afinidad"***. A éstos, añadimos nosotros un tercero, el de ***"referencia"*** a un marco o teoría general sobre las relaciones industriales, que nos permitió establecer un criterio dinámico-estructural muy útil para identificar grandes áreas de relaciones en la Función General de Relaciones Industriales. *Partiendo de la identificación de las cinco grandes áreas, que se señalaron anteriormente estableceremos, en forma tentativa, las siguientes agrupaciones funcionales, que se suelen considerar afines, homogéneas, relacionadas.*

2.c.1.-Relaciones de Personal

Bajo el concepto de Relaciones de Personal, se propone la agrupación de todas aquellas funciones referidas directamente al personal de la empresa, sin mediación sindical o gubernamental inmediata, como lo son: el reclutamiento (y la inducción), la selección y empleo; la formación y

adiestramiento; la remuneración y los planes de beneficios; la higiene y seguridad industrial; las actividades sociales; el desarrollo organizacional...

2.c.2.-Relaciones Laborales

Bajo el concepto de relaciones sindicato-laborales, se integran todas aquellas funciones que se refieren a las relaciones de la empresa con el sindicato, como representante de sus trabajadores, incluyendo: las relaciones del sindicato y la gerencia, de índole cotidiana o periódica; la negociación colectiva; la administración del contrato colectivo; la atención de quejas y reclamos; el desarrollo de actividades participativas tales como el funcionamiento de Comités Conjuntos, consultivos, o de índole cogestiva.

2.c.3.-Relaciones Institucionales y Jurídico-legales

La tercera gran agrupación de funciones, viene determinada por la relación Empresa-Gobierno, y comprende todo tipo de relaciones institucionales, no sólo las de índole jurídico-legal tales como el trato con el Ministerio del Trabajo, sus Inspectorías y Organismos de índole laboral, sino también las que se derivan de las leyes de orden social y han establecido organismos que dicen relación a las actividades de la empresa (INCE, SSO., Consejo Nacional de Recursos Humanos).

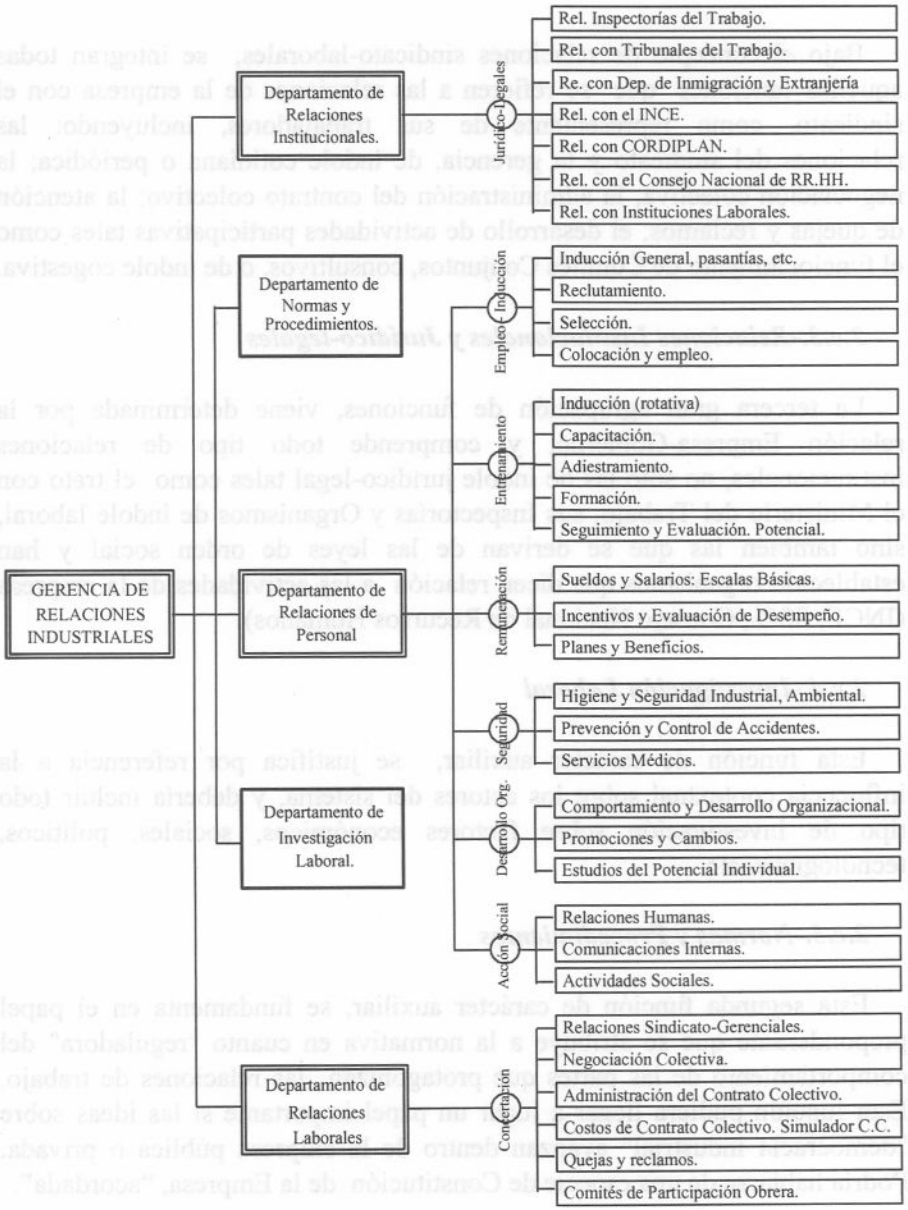
2.c.4.-Investigación Laboral

Esta función de carácter auxiliar, se justifica por referencia a la influencia contextual sobre los actores del sistema, y debería incluir todo tipo de investigación sobre factores económicos, sociales, políticos, tecnológicos, etc.

2.c.5.-Normas y Procedimientos

Esta segunda función de carácter auxiliar, se fundamenta en el papel preponderante que se atribuye a la normativa en cuanto "reguladora" del comportamiento de las partes que protagonizan las relaciones de trabajo. Esta función pudiera llegar a jugar un papel importante si las ideas sobre "democracia industrial" avanzan dentro de la empresa pública o privada. Podría hablarse de una especie de Constitución de la Empresa, "acordada".

Organigrama Estructural Funcional de la Gerencia de RR.II y RR.HH.



Karl Ettinger, en su obra "Glosario Administrativo", avala en gran medida las agrupaciones que hemos establecido[100].

De las ***Relaciones de Personal***, por ejemplo, dice que *"comprenden el aprovechamiento eficaz de el potencial humano, reclutando y contratando personal, estableciendo y manteniendo condiciones adecuadas de trabajo y llevando historiales y expedientes de los empleados".*

En cuanto a las ***Relaciones Laborales***, las considera como *"relaciones entre las Dirección y la mano de obra organizada, incluyendo las negociaciones para el Contrato Colectivo con el Sindicato, así como las relaciones cotidianas con los Delegados y Agentes de negocios de los Sindicatos, tal y como se produce en el trámite de diferencias surgidas en la interpretación y aplicación de los convenios, del arbitraje, y de los reglamentos del Gobierno referentes a cláusulas y condiciones de trabajo".*

Asimismo, al definir las ***Relaciones Institucionales*** como Relaciones Legales o Jurídico-legales, se aproxima a nuestra concepción de las mismas y las considera como aquellas que han de mantenerse con los organismos gubernamentales y otras instituciones tanto de carácter público como de carácter privado, *"abarcando los problemas de coordinación e interacción entre la empresa y el Gobierno, en lo referente a las pautas y condiciones de trabajo marcadas por la ley".*

En su reciente tratado sobre "Administración de Recursos Humanos", Ll. L. Byars y L. W. Rue, organizan el contenido de la obra en forma muy concorde con la triple división fundamental de las funciones, que hemos presentado en estas páginas. En primera instancia, presentan ***la función de personal***, su desarrollo histórico y su futuro; después, abordan el tema *del* ***Gobierno y su creciente influencia en las relaciones de trabajo****; para pasar, luego, a considerar el* ***surgimiento de los sindicatos y su influencia en la vida de la empresa***[101].

Luego, retoman el tema de personal, dedicando el resto del libro a analizar cada una de las funciones que lo constituyen: el reclutamiento, la selección y empleo, el desarrollo y adiestramiento tanto de los obreros y empleados como de los gerentes, la motivación y satisfacción en el trabajo, el desarrollo organizacional, la remuneración, la seguridad e higiene industrial, la comunicación, la evaluación del rendimiento, la planificación

100. Cfr. Karl Ettinger, "Glosario Administrativo", ed. Herrero Hnos., México.

101. Ll. L. Byars y L. W. Rue, "Administración de Recursos Humanos" , ed. Interamericana, México, 1983

de carrera, la disciplina y los procesos de negociación. Estas dos últimas funciones, las ubicamos nosotros fuera de las Relaciones de Personal.

Ciertamente, Byars y Rue, enfatizan en su tratado las funciones de personal, exponiéndolas con gran amplitud. Con todo, reconocen tanto el papel del sindicato como el del gobierno en los asuntos de personal. La mayoría de los autores dejan de lado este doble aspecto y, denominando sus tratados unilateralmente *Administración de Recursos Humanos* o *Administración de Personal,* se ocupan exclusivamente de las funciones de personal, como si las organizaciones de los trabajadores no existiesen o no contasen a este respecto.

3.-Fase Dinámica

Finalmente, se entra en una tercera fase, más dinámica o vital, y si se quiere más humana, de este proceso orgánico de departamentalización de las relaciones industriales, que venimos analizando. En ella lo importante son cuatro puntos: la elección del personal, la determinación de políticas, la elaboración de programas y la escogencia de las técnicas adecuadas.

3.a.-Elección del personal competente

Una vez establecida la estructura, es claro que el siguiente paso debe consistir en la escogencia de las personas competentes para desempeñar las funciones tipificadas en la misma. Lo recomendable, si se busca eficiencia, es asignar las funciones a profesionales del ramo, los licenciados en Relaciones Industriales.

Ahora bien, teniendo en cuenta el carácter interdisciplinar de las Relaciones Industriales, como profesión académica, cabe también la escogencia de profesionales de disciplinas afines, para el desempeño de ciertas funciones que sean de su competencia. Así, por ejemplo, los psicólogos, para el manejo de "baterías de tests" (pruebas) de selección y empleo, y para el manejo de la función de desarrollo organizacional; los economistas, para investigaciones de mercado (sobre inflación, indexación, etc.) y administración de salarios; los abogados, para los asuntos jurídico-legales y la negociación colectiva; los ingenieros, en materia de organización del trabajo, productividad, métodos y procedimientos, higiene y seguridad industrial, etc.

3.b.-Determinación de políticas de personal

Formados ya los equipos de trabajo, que garantizan la eficiencia funcional, se está en condiciones de establecer, mediante discusión o consulta, las políticas que orientarán toda la actividad de las secciones, departamentos, o de la gerencia que los coordina, e incluso, a través de su dimensión asesora, de toda la empresa.

Las políticas no son otra cosa que lineamientos de acción o *ideas "que facilitan el alcance de las metas organizacionales, proveyendo guías que permitan mantener la consistencia y continuidad en la planificación, en las estrategias y en las decisiones administrativas cotidianas"*. Cumplen un papel auxiliar y permiten la actualización continua de la dinámica de la empresa.

3.c.-Elaboración de programas de acción

De igual manera, podemos decir que, constituidos los equipos de trabajo y contando ya con los lineamientos de acción, sólo resta configurar los programas de trabajo[102]. Es obvio que deberán desarrollarse tantos programas cuantas funciones conformen el Departamento diseñado. Es decir, cada función podrá contar con un programa específico que garantice su cumplimiento a corto o mediano plazo.

Entre las famosas funciones directivas, señaladas por Fayol, destacan, ante todo, la función "planificadora", que se inicia con una previsión de las necesidades (que vendrán a ser el objetivo a cumplir), y finaliza en la elaboración de un programa de acción que permita satisfacer esas necesidades (es decir, alcanzar el objetivo establecido).

"La acción de pronosticar", señalan Le Breton y Henning, *"al igual que la de decidir (y programar), constituyen una parte integrante del proceso de planeamiento; pero, al mismo tiempo, son algo distinto y perfectamente diferenciable del planeamiento en sí"*[103].

Programar, significa, por tanto, hacer posible la implementación de la actividad directiva; es una forma de concretar el proceso de la planificación. Supuesta una organización adecuada, que garantice la relación "hombre-

---

102.Cfr. Luis A. Galván Márquez, "Cómo Estructurar Programas de Relaciones Industriales", ediciones del Instituto Tecnológico de Monterrey, México, 1968. (Serie Monográfica: Cuaderno No.27).

103.Cfr. Preston P. Le Breton y Dale A. Henning, "Teoría del Planeamiento", citado por Luis A. Galván Vázquez, en O. c.; p. 19 (paréntesis mío)

puesto", la programación cumple con la puesta en marcha o dinamización de esa relación, en función siempre de las metas y objetivos que se hayan trazado, especialmente por lo que se refiere al personal.

Al programar, *en primer lugar,* se deben tener en cuenta: los objetivos, generales y parciales, de la empresa, sus políticas y sus planes (a largo y a corto plazo*). En segundo lugar,* se requiere un claro conocimiento de la organización, de las tareas y funciones de todos los puestos y cargos que la integran, de la formación que éstos exigen y de las responsabilidades contraídas en los mismos, en función de sus respectivos objetivos o fines.

Asimismo, es del todo necesario tener en cuenta las disponibilidades de la empresa: sus recursos materiales, las facilidades y medios técnicos a su alcance, el presupuesto asignado, etc. Finalmente, es importante establecer algún tipo de mecanismos de control, evaluación y ajuste de los programas, para garantizar su buena marcha y su eficiencia.

3.d.-Selección de las técnicas adecuadas

El último paso, pero no por ello el menos importante, consiste en la elección de las técnicas apropiadas para el mejor cumplimiento de las funciones y logro de los objetivos[104]. Abundan los Manuales de Personal que ofrecen un buen número de técnicas para alcanzar los objetivos de las distintas funciones arriba señaladas. Mencionaremos, por su carácter sumamente práctico el de Lucas Ortueta, "Técnicas de Administración de Personal"[105].

Quizás los avances más notorios, en el campo de las relaciones industriales, tanto a nivel de empresa como a nivel de la economía y de la sociedad global, han sido los que se refieren a la utilización de la ***informática,*** bajo todos sus aspectos, y en todas sus dimensiones (a nivel de los macroordenadores, de los microordenadores y de las computadoras personales) para el procesamiento de muchas de las actividades y funciones de personal, así como para la resolución y aceleración de problemas de cálculo, que antes exigían excesivo tiempo y dedicación, y hoy pueden realizarse con gran celeridad y eficiencia. El impacto y el alcance de estas nuevas tecnologías está por evaluarse, porque su aparición, desarrollo y expansión es todavía muy reciente. Lo que resulta evidente,

104. Dale Yoder, O. c.

105.Cfr. Lucas Ortueta, "Técnicas de Administración de Personal", editorial Limusa-Wiley, México.

hasta el presente, es la ***versatilidad*** de estos medios, que se debe a las inmensas posibilidades que abre, en el uso de los equipos, la tarea de los programadores con su creación de "software".

En concreto, los ordenadores personales, le han infundido a la función de personal un dinamismo nuevo, merced a los ingeniosos programas que pueden ser desarrollados por los propios usuarios para el mejor rendimiento de esta novedosa mecanización, especialmente mediante el uso de las Bases de Datos y de las Hojas de Cálculo.

En la ***función de selección y empleo,*** por ejemplo, las ***Bases de Datos*** permiten desarrollar registros de personas elegibles, que han sido previamente entrevistadas, conservándose los datos en forma ordenada y procesable, en espera de vacantes o necesidades específicas que puedan surgir. Cuando la Gerencia de un determinado departamento solicita personal de cierta cualificación específica, se acude a este ***Registro de Elegibles***, solicitando un reporte de posibles candidatos, cuya descripción y datos se ajustan a las exigencias especificadas. Así se pueden obtener listados, con datos relevantes, de todos los ingenieros del Registro, o de todos los técnicos electromecánicos, etc. El ***reporte,*** puede incluir todos los aspectos que se consideren importantes para hacer la selección (edad, título, universidad que lo otorgó, años de experiencia, etc.), los cuales se predefinen en diversos campos.

En la ***función de adiestramiento***, las posibilidades de diseño, que ofrece el "software" (programas) de dibujo, a mano alzada o de carácter técnico, desarrollado para los microordenadores personales, abren grandes posibilidades para la elaboración de programas de auto-instrucción sobre el uso o el mantenimiento de las máquinas de oficina o de talleres.

En la ***función de remuneración,*** las ***hojas electrónicas***, basadas en el cruce de valores, datos y fórmulas, dentro de un simple marco de coordenadas, y reforzadas por un acervo de funciones pre-programadas, han resultado ser uno de los instrumentos más útiles para la elaboración, rápida, precisa y versátil, de ***Estudios de Mercado,*** *de* ***Escalas de Sueldos y Salarios,*** *etc.* Estas mismas hojas electrónicas, pueden ser utilizadas con gran facilidad y eficiencia para llevar a cabo los complejos *cálculos de liquidación* de obreros o empleados, que abandonan la empresa, considerando en forma automática (o programada) sus derechos de preaviso, antigüedad, cesantía, prestaciones, etc.

En la ***función de contratación colectiva,*** los microprocesadores, al igual que los microordenadores, han sido utilizados, por años, para la *simulación*

de procesos de negociación de cláusulas, calculando de inmediato el **costo** de cada una de ellas, así como el costo total del nuevo contrato en comparación con el anterior, etc.

Es interesante señalar que los microprocesadores cumplen una función muy distinta de la ofrecida tradicionalmente por los grandes computadores de los Departamentos centralizados de Informática, hasta el punto de que, en muchas empresas, se ha optado por su uso simultáneo. La razón es que "el micro", por su agilidad y versatilidad, se ha instalado directamente, y con derecho propio, en el mismísimo puesto de trabajo, a todos los niveles[106].

El impacto de las nuevas tecnologías sobre la Función Gerencial de Relaciones Industriales ha ido mucho más lejos de lo que, por el momento, estamos comentando, pero dejamos para la Segunda Parte de este Manual el desarrollo de esas transformaciones.

4.-Dimensiones de la Departamentalización

Como ya señalamos anteriormente, cuanto venimos diciendo se refiere únicamente a un ***prototipo*** ideal de departamentalización, que incluiría la totalidad de las funciones más comunes de relaciones industriales. Pero el **modelo concreto** y específico, que se desarrolle en una determinada empresa, tendrá mucho que ver con el tamaño de la misma, la índole del servicio que preste, la magnitud y diversificación de su mano de obra, y otros muchos factores, que pueden ser detectados en el "diagnóstico" sugerido en la etapa previa. El *modelo ideal* servirá más que nada de "referencia orgánica", es decir de referencia fundamental y totalizadora, ya que engloba toda una amplia variedad de funciones, articuladas en forma coherente y orgánica. Inspirándose en él, se podrá establecer una acertada selección de funciones y actividades en concordancia con las necesidades detectadas en la empresa concreta de que se trate.

También señalamos anteriormente que no se debe despreciar el cúmulo de experiencias prácticas desarrolladas al respecto por muchas empresas y recogidas en los tratados y manuales de esta disciplina. Basándonos en ellas y en una buena dosis de sentido común y lógica, propondremos algunas soluciones o alternativas que creemos ayudarán a resolver, en la práctica, la tarea de la departamentalización en pequeñas y medianas empresas.

106.Cfr. Edgar Wille, "El Ordenador y los Departamentos de Personal", Ibérico Europea de Ediciones, S.A., Madrid.

A lo largo del año 1970, el INPRO, Instituto Nacional de Productividad, entonces existente, llevó a cabo un estudio sobre las prácticas de la Administración de Personal en Venezuela, para aquella época, abarcando una "muestra", que pretendía ser bastante representativa, de 128 empresas pertenecientes a los sectores manufacturero, comercial y de servicios, cuyos resultados se expusieron en un Simposium, celebrado ese mismo año.

El *objetivo* de este estudio consistía en determinar el grado y nivel de desarrollo que habían alcanzado los departamentos u otras unidades formales de personal en las empresas del país, así como la categoría jerárquica que se les asignaba y las principales funciones que cumplían[107].

Las *hipótesis preliminares* suponían: *en primer lugar,* que la pequeña empresa carecería de unidades de personal o de relaciones industriales, al menos constituidas como tales, porque el dueño o sus colaboradores atenderían esas funciones de manera personal; *en segundo lugar,* que en la mediana empresa las unidades de personal habrían alcanzado un grado de desarrollo bastante avanzado, con funciones globales no bien diferenciadas, pero con subfunciones específicas más claramente establecidas; *y, en tercer lugar,* que la gran empresa contaría con unidades de relaciones industriales ampliamente desarrolladas, con áreas funcionales bien diferenciadas y subfunciones muy específicas y bien definidas.

Al estudiar los *resultados,* obtenidos mediante las planillas de encuesteo, y después de llevar a cabo un análisis ordenado de los datos se confirmaron estas suposiciones en forma bastante notable.

4.a.-Funciones de RR.II. y RR.HH. en la Pequeña Empresa

De ordinario, en la pequeña empresa, las organizaciones sindicales están ausentes y, una la Sección de Relaciones Laborales, no tiene razón de ser. Lo mismo se puede argumentar por lo que se refiere a las Relaciones Institucionales, ya que la magnitud de su mano de obra no implica una complejidad lo suficientemente grande como para exigir esta Sección.

---

[107] Cfr. INPRO, "Administración de Personal en Venezuela", Estudio presentado en el Primer Simposium de Administración de Personal, celebrado en Caraballeda (Macuto-Sheraton), del 14 al 15 de noviembre de 1970. A pesar de las críticas que se le hicieron al trabajo, por ciertas deficiencias metodológicas y la relativa pequeñez de la muestra, sus resultados son los únicos datos objetivos y globales con que contamos para conocer el desarrollo de la función de personal en el país, por esos años. Las hipótesis fundamentales, a las que hemos hecho referencia, quedaron suficientemente comprobadas, validando una serie de conjeturas que se habían establecido por mero sentido común y en base a los datos de la experiencia cotidiana.

En definitiva, para la pequeña empresa, resultará suficiente *un Departamento o sección de Personal,* que centralice y coordine toda la serie de pequeñas funciones relativas al personal de la empresa, que resulten, en cada caso específico, de todo punto imprescindibles.

La visión "economicista" de muchos empresarios lleva a una minimización de la importancia y trascendencia de un Departamento de esta índole. Comenzaron sin él, crecieron y tuvieron éxito económico, ¿por qué no seguir existiendo sin él? Se llega, incluso, a temer que su creación traiga más problemas de los que resuelva. Esta manera de pensar esconde una pequeña falacia, porque no considera las razones, o los hechos, que han llevado a plantear esta necesidad: los problemas que empiezan a enrarecer el ambiente laboral de la empresa, que por años no se preocupó nada más que de su progreso económico.

Nadie suele venir del exterior a "vender" la idea o la necesidad de un Departamento de Personal. La preocupación por la inclusión de la función de personal suele surgir de dentro mismo de la empresa cuando se experimenta alguna dificultad importante: bien sea un primer conflicto, en forma de huelga de brazos caídos o de "paso morrocoy", que afecta directamente al proceso de producción y consecuentemente a la productividad; o bien por algún fenómeno preocupante de rotación externa o de ausentismo, que afecte indirectamente a la producción; etc. En algunas ocasiones, esta necesidad se hace patente cuando se multiplican los reclamos de los trabajadores ante la Inspectoría del Trabajo, por sentirse injustamente despedidos, por rechazar los cálculos de la liquidación de sus prestaciones, por no haberse respetado su fuero sindical, etc.

En el estudio sobre la Función de Personal en Venezuela, arriba mencionado, se pudo establecer con cierta claridad que, en las empresas pequeñas, se percibía la conformación "embrionaria" de los departamentos de personal. Las que podrían denominarse "muy pequeñas" no contaban con ninguna unidad de personal específica. Pero, las mayores de entre las pequeñas, o bien habían repartido algunas de las funciones de personal en otros departamentos (contratación y salarios, administración y caja) o bien las habían agrupado en una oficina o unidad de personal menor, adscrita a un Departamento superior[108].

[108] Cfr. INPRO, "Administración de Personal en Venezuela", Estudio presentado en el Primer Simposium de Administración de Personal, celebrado en Caraballeda (Macuto-Sheraton), 14-15 de noviembre de 1970.

El proyecto inicial del Estudio comprendía 200 empresas. De hecho, se logró hacer llegar a las empresas 185 Cuestionarios, de los cuales fueron contestados 137. La información, recogida en los mismos, se consideró completamente utilizable, en 60 cuestionarios, e incompletamente utilizable en otros 68. Se efectuó el análisis en base a estos 128 Cuestionarios, de los cuales 100 pertenecían a empresas industriales, 17 a empresas de Banca y Comercio, y 4 a empresas de servicios. (La explicación de toda esta parte resulta confusa en el Documento presentado en el Simposium y los números no se ajustan del todo, pero no carece de valor). Empresa pequeña se consideraba la de 0 a 100 trabajadores; mediana, la de 100 a 500 trabajadores; y grande, la de más de 500 trabajadores.

Una de las conclusiones que se derivaban del estudio era que, en el caso de que una pequeña empresa desarrollara un Departamento autónomo para el control de las relaciones de trabajo, el mismo podría llegar a contar con un Jefe (de Personal) y un Auxiliar.

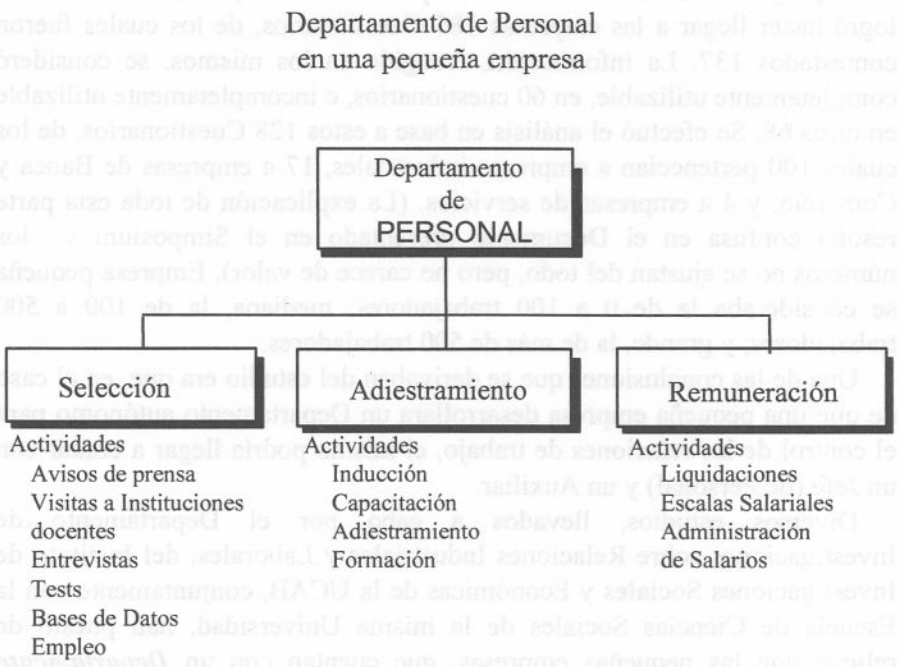
Diversos estudios, llevados a cabo por el Departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales, del Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas de la UCAB, conjuntamente con la Escuela de Ciencias Sociales de la misma Universidad, han puesto de relieve que las pequeñas empresas, que cuentan con un ***Departamento "embrionario" de personal,*** agrupan en él tres de las principales funciones de personal: la selección o empleo, el adiestramiento y la remuneración[109]:

En la ***función de selección,*** se suele incluir el uso de avisos de prensa, entrevistas, tests y otras técnicas similares, para lograr candidatos idóneos, determinando sus aptitudes y su adecuación para los empleos vacantes.

En la ***función de adiestramiento,*** se incluye la capacitación del empleado para el desempeño de las tareas específicas del puesto en el que ha sido ubicado y cursos de entrenamiento, o de formación, organizados periódicamente en la empresa, o en organismos especializados.

En la ***función de remuneración***, se llevaban a cabo las liquidaciones del personal, de acuerdo a los requisitos de ley, la administración de sueldos y salarios en función de estudios de mercado, así como el desarrollo y la administración de planes y beneficios para los empleados.

109. Cfr. Carmen Mireya Rodríguez y Nereida Somoza, "La Departamentalización de las Funciones de Relaciones Industriales en un Grupo de Empresas situado en la Región Capital, 1979-1980", UCAB, Memoria de Grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, Caracas, 1980. Y Tamara Malaver, "Diagnóstico y Evaluación de una Unidad de Relaciones Industriales en una Empresa del Sector Industrial " (Caso), UCAB, Memoria de Grado, Caracas, Mayo, 1980.



4.b.-Función de Relaciones Industriales en Mediana Empresa

Aunque reconocemos lo ambiguo del concepto de "mediana" empresa, nos atreveríamos a señalar que, en la actualidad, representa el sector donde se hace más urgente el desarrollo de los departamentos, divisiones y aún gerencias de personal. Ordinariamente, la empresa "mediana" de hoy fue una empresa "pequeña" ayer, y por lo tanto, todo lo dicho en los párrafos anteriores se le aplica en forma más crítica. La célebre expresión "mañana será tarde", cobra en la "mediana empresa" una especial relevancia.

Muchos empresarios, que gracias a su especial dedicación, durante penosos y a veces difíciles años, han visto crecer y desarrollarse ante sus ojos una empresa que ya empieza a descollar por su tamaño, no ven a las inmediatas la necesidad de una nueva gerencia o departamento especial, para la resolución de los asuntos y problemas del personal. Comenzaron, sin echarlo en falta; progresaron, sin él; y fácilmente llegan a pensar que pueden continuar también sin él. Esta apreciación es peligrosa y falsa.

Los Directivos de la mediana empresa no debieran dar largas a la decisión de crear un Departamento de Personal de cierta amplitud y

autonomía. Una tardía decisión al respecto les llevaría al riesgo de confrontar problemas inesperados de adiestramiento, de sueldos y salarios, de reclutamiento y selección, de relaciones jurídico-legales, y aún de conflictos obreros. Podrá dudarse de las funciones que debería integrar, de su tamaño, del rango que se le va a dar, pero su necesidad, a nuestro juicio, es incuestionable.

En el Estudio del INPRO, ya dos veces mencionado, el 50% de los directivos y supervisores de la mediana empresa, reconocieron la necesidad de un Departamento específico de Relaciones Industriales, aún cuando otros opinaban que todas estas funciones correspondían a la Gerencia General o se repartía entre diversas Gerencias. En cuanto a las actividades de tal Departamento, señalaban como las más urgentes: el reclutamiento y contratación del personal, la vigilancia y control del mismo, los trámites administrativos de índole salarial y jurídico-legal (seguro social, liquidaciones, etc.) y la defensa de los intereses y filosofía de la empresa[110].

Por lo que se refiere a la magnitud, o las dimensiones, del Departamento, las opiniones eran muy dispares. Para algunos, bastaba con una pequeña unidad de personal, especialmente al no existir sindicato en la empresa. Para otros, la unidad debía tener rango de Gerencia y contar con dos departamentos principales, el de Personal y el de Relaciones Laborales (Sindicales), reflejando la presencia de un sindicato en sus empresas. Casi ninguno hacía referencia específica a la necesidad de contar con un Departamento de asuntos institucionales y legales. Esta función, al parecer, se incluía en el Departamento de Personal.

Los estudios del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, que hemos mencionado, reflejan dos situaciones, casi prototípicas, en el desarrollo de las Gerencias o Departamentos de Relaciones Industriales, dentro de la mediana empresa venezolana, según exista o no el Sindicato en la Compañía en cuestión. De acuerdo con ese criterio de referencia, presentaremos dos modelos tentativos: (a) el de empresas sin Sindicato, y (b) el de empresas donde existe el Sindicato[111].

---

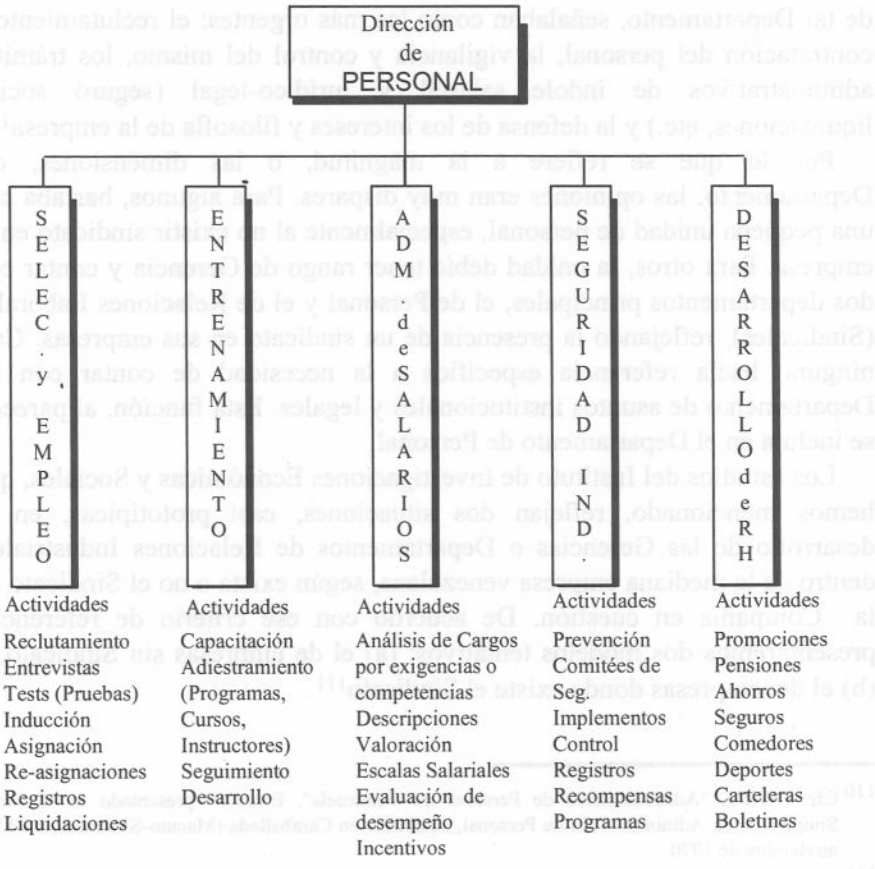
110. Cfr. INPRO, "Administración de Personal en Venezuela", Estudio presentado en el Primer Simposium de Administración de Personal, celebrado en Caraballeda (Macuto-Sheraton), 14-15 de noviembre de 1970.

111. Cfr. Carmen Mireya Rodríguez y Nereida Somoza Campuzano, O. c. Y véase, también, Chrudem y Sherman, "Administración de Personal", O. c.; p. 83. Un modelo que sirve para las situaciones a y b.

4.b.1.-Modelo de Departamento de Personal en Empresas Medianas (sin Sindicato)

Este primer modelo de Departamento de Personal, incluye cinco funciones principales: Selección y Empleo (reclutamiento), Entrenamiento (capacitación y formación), Sueldos y Salarios, Seguridad e Higiene Industrial, y Desarrollo de Personal (o planes y actividades sociales).

Departamento de Personal
para una Empresa Mediana



Como puede observarse, en el organigrama, para cada una de las funciones, hemos enumerado una serie de actividades que le son propias. No se pretende presentar una lista exhaustiva sino simplemente orientadora, de tal forma que sirva de una ayuda para quienes tengan planteado en su empresa el desarrollo de un Departamento de esta índole.

Para *selección y empleo* se mencionan: el reclutamiento (con las entrevistas y tests), la inducción, la asignación de posiciones, la reasignación, etc.

Para la sección de *entrenamiento,* se incluyen las funciones de capacitación, seguimiento y desarrollo.

En la sección de *administración de salarios*, se mencionan: el análisis, las descripciones, y valoraciones de cargos, las escalas salariales, etc.

En la sección de *seguridad industrial* se mencionan la prevención, los registros y los Comités de Seguridad.

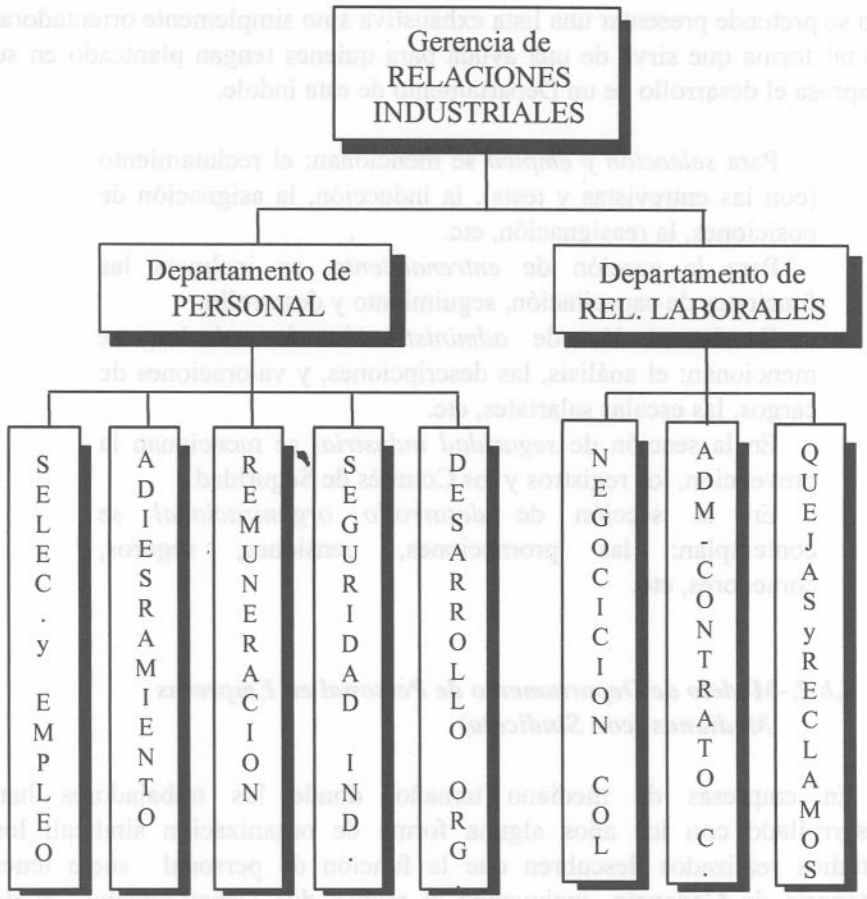
En la sección de *desarrollo organizacional* se contemplan: las promociones, pensiones, seguros, comedores, etc.

4.b.2.-Modelo de Departamento de Personal en Empresas Medianas (con Sindicato)

En empresas de mediano tamaño, donde los trabajadores han desarrollado con los años alguna forma de organización sindical, los estudios realizados descubren que la función de personal suele tener categoría de **Gerencia**, incluyendo al menos dos Departamentos: el de *Relaciones de Personal* y el de *Relaciones Laborales.*

Aún cuando las actividades laborales, teniendo en cuenta la dinámica del sindicato y las exigencias de negociación que plantea la legislación, así como el deseo de una armónica convivencia entre las partes, conforman una nueva unidad, se halla, no obstante, bajo la coordinación de un Gerente común, que garantice la unidad de todas las políticas y actividades. Normalmente, esta unidad superior se denomina Gerencia de Relaciones Industriales.

Gerencia de Relaciones Industriales
para una Empresa Mediana (con Sindicatos)



Como puede observarse, el ***Departamento de Personal*** incluye las funciones de: Selección y Empleo; Adiestramiento; Remuneraciones; Prevención, Seguridad e Higiene Industrial; Planes y Beneficios; y Actividades Sociales. (Las subfunciones de cada una de estas Funciones es el mismo del Organigrama anterior). En cuanto al Departamento *de* ***Relaciones Laborales*** se ocupa de: la Negociación Colectiva; la Administración de los Contratos Colectivos; y las Quejas y Reclamos.

4.c.-Gerencia de Relaciones Industriales en la gran empresa

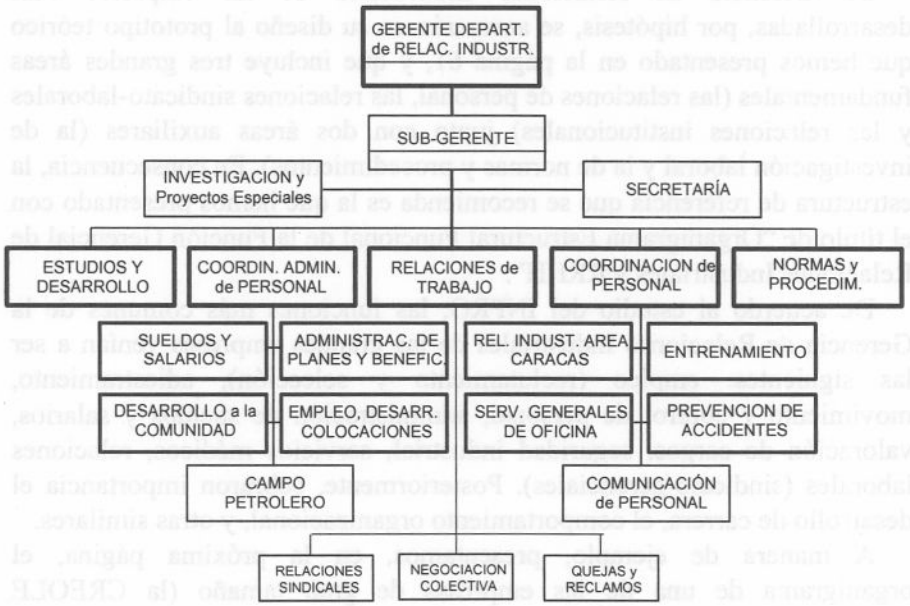
La Gerencia de Relaciones Industriales de las empresas más desarrolladas, por hipótesis, se acercarán en su diseño al prototipo teórico que hemos presentado en la página 61, y que incluye tres grandes áreas fundamentales (las relaciones de personal, las relaciones sindicato-laborales y las relaciones institucionales) junto con dos áreas auxiliares (la de investigación laboral y la de normas y procedimientos). En consecuencia, la estructura de referencia que se recomienda es la que hemos presentado con el título de "Organigrama Estructural Funcional de la Función Gerencial de Relaciones Industriales y RRHH".

De acuerdo al estudio del INPRO, las funciones más comunes de la Gerencia de Relaciones Industriales de las grandes empresas venían a ser las siguientes: empleo (reclutamiento y selección), adiestramiento, movimiento y control de personal, administración de sueldos y salarios, valoración de cargos, seguridad industrial, servicios médicos, relaciones laborales (sindicato-gerenciales). Posteriormente, cobraron importancia el desarrollo de carrera, el comportamiento organizacional, y otras similares.

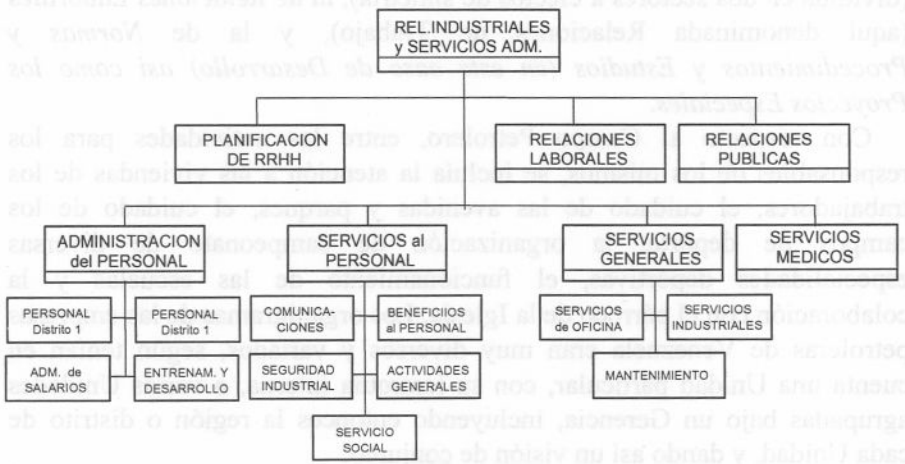
A manera de ejemplo, presentamos, en la próxima página, el organigrama de una de las empresas de gran tamaño (la CREOLE Petroleum Corporation), de la década de los años 1950 a 1960, que, si se observa con detenimiento, ***muestra claramente, dentro de la complejidad de las funciones de Relaciones Industriales, las áreas que tipificamos teóricamente en los primeros apartados de este trabajo:*** *la de Personal* (dividida en dos sectores a efectos de simetría), *la de Relaciones Laborales* (aquí denominada Relaciones de Trabajo), y la de *Normas y Procedimientos* y *Estudios (en este caso de Desarrollo) así como los Proyectos Especiales*.

Con respecto al Campo Petrolero, entre las actividades para los responsables de los mismos, se incluía la atención a las viviendas de los trabajadores, el cuidado de las avenidas y parques, el cuidado de los campos de deporte, la organización de campeonato de diversas especialidades deportivas, el funcionamiento de las escuelas y la colaboración con el párroco de la Iglesia. Los organigramas de las empresas petroleras de Venezuela eran muy diversos y variados, según tenían en cuenta una Unidad particular, con su jerarquía interna, o varias Unidades agrupadas bajo un Gerencia, incluyendo entonces la región o distrito de cada Unidad, y dando así un visión de conjunto.

Organigrama real de Funciones de Relaciones Industriales en una Industria Petrolera (Décadas de los 1950 y 1960)



Organigrama de Relaciones Industriales y Relaciones de Personal en una Industria Petrolera (Década de los 1940s)



4.d.-Casos especiales

Conviene señalar, no obstante, que, según la índole de la empresa de que se trate, su esquema (u organigrama) puede incluir variantes especiales, bien sea omitiendo algún área, bien elevando a categoría de Gerencia o Departamento autónomo a algunas de ellas, etc.

4.d.1.-Una Gerencia de Higiene y Seguridad Industrial

Tenemos, como ejemplo, el caso de la Petroquímica (Morón), donde la subfunción de personal que se conoce como ***Higiene y Seguridad Industrial***, tenía en esta industria el carácter de "Gerencia-Staff" que reporta directamente a la Gerencia General. Esto tiene una sencilla explicación, pues como es sabido la industria petroquímica de dicha zona produce y maneja materiales inflamables, o de alto poder explosivo, que exigen especiales medidas de seguridad y una especial atención, no sólo en función de las instalaciones de la empresa sino, y más aún, de la población civil que la circunda.

Según los resultados de un reciente estudio realizado en la industria cementera en Venezuela, la mayoría de las empresas de este sector muestran una tendencia a independizar los departamentos de higiene y seguridad industrial, dada la preocupación ecológica actual, pero procurando mantener conexión con la Gerencia de Recursos Humanos[112].

4.d.2.-Una Gerencia de Desarrollo Organizacional

Algunas empresas de cierta envergadura, especialmente las multinacionales, elevan la función de ***Desarrollo Organizacional*** a la categoría de Gerencia, al mismo nivel que la de Relaciones de Personal, Relaciones Laborales e Institucionales, por la importancia que en estas organizaciones se da al desarrollo continuo de la organización y su gente.

Nadie mejor que William Ouchi, en su obra "La Teoría Z", ha puesto de relieve este fenómeno propio de los grandes "holdings" empresariales y la importancia de una filosofía organizativa que salga al paso de sus exigencias.

---

112. Estudio realizado por el IIES-UCAB, "Mejores Prácticas de Higiene y Seguridad Industrial en las empresas cementeras de Venezuela", UCAB, Caracas, 2004.

En su análisis de las Compañías japonesas el profesor Ouchi encuentra una serie de factores característicos de todas ellas, que tienen mucho que ver con el desarrollo organizacional. Estas son: *el empleo de por vida, el proceso lento de evaluación y promoción, la rotación horizontal y vertical del personal* en cuanto orientada a un sistema de generalización funcional, *los mecanismos implícitos de control, la toma de decisiones colectivas, la responsabilidad colectiva y el holismo como fuerza integrativa en la cultura de la organización.* Teniendo en cuenta la filosofía de estas empresas, se pone de relieve la importancia que en ellas puede alcanzar la función de Desarrollo Organizacional[113].

5.-Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales.

Un interesante Estudio sobre la Evolución de la Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales, durante la década de 1968-1978, llevado a cabo por el Licenciado Arturo Mengual, en base a las ofertas de empleo publicadas diariamente en los principales periódicos de la Capital, nos permite tener una idea jerarquizada de las prioridades que expresaban, para aquellos años, estas solicitudes por parte de las empresas:

Orden Jerárquico de Funciones y sub-funciones (según la frecuencia de solicitudes):

1 ra. Función General de Relaciones Industriales.
2 da. Función de Personal.
3 ra. Función de Asistente de Personal.
4 ta. Sub-función de Adiestramiento.
5 ta. Sub-función de Sueldos y Salarios.
6 ta. Sub-función de Selección y Empleo.
7 ma. Sub-función de Desarrollo de Personal.
8 va. Función de Relaciones Sindicato-gerenciales.

En la actualidad, la demanda de profesionales de Relaciones Industriales (Laborales) y de Recursos Humanos, ha crecido de tal manera que varias Universidades del país han abierto oportunidades de estudio, a varios niveles, sobre estas disciplinas.

113. Respecto a la Teoría Z, puede verse J. Urquijo, "La Teoría Z", Serie de Conferencias dictadas el 13 de abril de 1984, en la sede de PDVSA, y publicadas por el Centro de Formación y Adiestramiento Petrolero y Petroquímico, CEPET, Caracas, 1984.

La Escuela de Ciencias Sociales de la UCAB, que ofrece la Licenciatura en Relaciones Industriales, ha incrementado el número de alumnos a más de mil. La Escuela de Relaciones Industriales de Carabobo siempre ha contado con un considerable número de alumnos, ya que cuenta con cursos diurnos y nocturnos. En Ciudad Guayana, se creó hace cinco años la Escuela de Relaciones Industriales, que este año comenzará a graduar su primera promoción.

Lo más notorio es que, hoy en dia, un buen número de Universidades se han sumado al propósito de formar profesionales en esta área. En un breve Comentario sobre el "Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales", publicado en la sección Documentos, de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Nro. 37, de 2001, Josué Bonilla y Gustavo García identifican las siguientes Universidades que otorgan licenciaturas: la Universidad Simón Rodríguez (Licenciados en Recursos Humanos); la Universidad Católica del Táchira (Licenciados en Administración: Mención Recursos Humanos); la Universidad de Oriente (Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos); la Universidad Rafael Belloso Chacín (Licenciados en Relaciones Industriales); la Universidad José Antonio Páez (Licenciados en Relaciones Industriales)[114].

A nivel de postgrado ofrecen esta especialidad, además de la Universidad Católica y la Universidad de Carabobo, la Universidad Metropolitana, la Universidad Santa María, la Universidad Simón Rodríguez, la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas y la Universidad Central de Venezuela.

Pero, Bonilla y García, también tienen en cuenta los títulos ofrecidos por los Institutos Tecnologicos y Colegios Universitarios en Administración de Personal y Recursos Humanos: CU de Caracas, CU Francisco de Miranda, CU de los Teques Cecilio Acosta, IUT Mariscal Sucre, CU Fermín Toro, CU de Administración y Mercadeo, IU Jesús Enrique Lossada, IU de Tecnología José Antonio Anzoátegui, CU José Lorenzo Pérez, IUT Juan Pablo Pérez Alfonzo, IU de Educación Especializada, IUT de Administración Industrial, IUT Dr. Federico Rivero Palacios, IU Adventista de Venezuela, IUT Superior de Oriente.

---

[114] Josué Bonilla y Gustavo García, "Comentarios sobre el Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales", en REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES, UCAB, Caracas, enero-diciembre 2001 p. 247.

Desde los inicios del ejercicio de la actividad profesional, por parte de los egresados en la especialidad de Relaciones Industriales y/o de Recursos Humanos, no pocos de los graduados en este ramo se ocupaban como asesores de empresas, constituyendo sus propias empresas.

Con los cambios que se han llevado a cabo, hoy en día, en las empresas, bajo la influencia de filosofías como la Globalización e Internacionalización de los Mercados o de la Nueva Organización del Trabajo, la tendencia a conformar Compañías Asesoras de Recursos Humanos y Relaciones Laborales **se ha incrementado**. Muchas empresas, buscando mejores rendimientos, prefieren concentrarse en el núcleo del negocio y subcontratar los servicios que consideran auxiliares o periféricos, y, entre estos servicios, se cuentan los exigidos por la Función de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.

Otra novedad que enfrenta el profesional de esta especialidad, es la práctica de las empresas de proponer a quienes buscan trabajo, en especial por primera vez, la firma de contratos temporales, que cada vez se hacen más comunes, pero que generan no poca incertidumbre entre las personas que los aceptan. No se trata, aquí, de plantear una discusión sobre el tema, sino simplemente hacernos eco de una nueva realidad laboral, que afecta a un gran número de profesionales de todas las carreras, debido a los cambios que se vienen registrando en el mundo de la economía, la tecnología y el trabajo.

II
SEGUNDA PARTE
ORGANIZACION DINAMICA E INTEGRATIVA DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS

En la actualidad se trata de ver la Gerencia de Relaciones Industriales en forma dinámica e integral, de tal manera que se facilite la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos, en una forma coordinada, efectiva y eficiente. Esto es posible gracias a los nuevos instrumentos que suministran los avances de la Informática, en especial las Bases de Datos Relacionables y los Programas especializados en funciones de relaciones laborales e industriales y de recursos humanos.

A.-Una filosofía directiva integrativa

De acuerdo a los planteos y avances de las Ciencias Administrativas, en especial con el desarrollo de la Teoría Y, la tarea de la Departamentalización de los roles y funciones, contemplados en una organización empresarial, ha abandonado la rigidez de la Teoría X, y busca una forma de integración más dinámica de acuerdo a los principios que sustentan los lineamientos de la nueva teoría Y.

Se habla también de una tercera corriente o filosofía de la administración de empresas, la teoría Z. Pero, uno de sus principales expositores, el Dr. William Reddin nos aclara que esta teoría no pretende substituir a las anteriores, ni adoptar una posición valorativa respecto a las mismas, o llevar a cabo una síntesis de ellas. Basada en su propia sustentación y enfoque, de índole circunstancial, la teoría Z, ofrece los criterios para escoger la aplicación de una u otra teoría de acuerdo a las características y condicionamientos ambientales (contextuales) de la empresa de que se trate. Se debe tener en cuenta, entre otros factores, su finalidad, su tamaño, su ubicación, el tipo de producto, las exigencias de recursos humanos, o cualquier otro factor que se considere determinante o relevante[115].

115. Para una información más completa sobre la Teoría Z (y las Teorías X e Y), véase José I. Urquijo, "Teorías de las Relaciones Sindicato Gerenciales", (Edición corregida y aumentada) UCAB, IIES, Caracas, 2004. Segunda Parte, Tema *"Las Filosofías Directivas: De las Teorías X e Y y Teoría Z"*

En el caso de los Departamentos de Recursos Humanos, muchos de los expertos en esta área consideran que uno de esos factores es las exigencias de integración que plantea una estrategia corporativa de la administración de personal, es decir, de los recursos humanos y de las relaciones laborales. Esta integración resulta posible, en la actualidad, gracias al desarrollo y avances sensacionales de la Informática, la Telemática, y otras ciencias del mundo de la microelectrónica. La Gerencia de Relaciones Industriales y Relaciones de Personal, o Administración de Recursos Humanos, conforma un gran Sistema que integra las subfunciones, cargos y actividades fundamentales, en forma de subsistemas articulados y concatenados entre sí (relaciones de personal, relaciones laborales o sindicato-gerenciales y las relaciones institucionales).

Pero, debido a la globalización y a la internacionalización de la economía, la importancia y alcance de los contextos en que el gran Sistema de Recursos Humanos y Relaciones Laborales se halla inmerso, han cobrado especial importancia. Ya no es suficiente tener en cuenta los contextos nacionales, sino que hay la necesidad de considerar más allá de ellos, también, los contextos internacionales. Ambos contextos tienen que ver con la tecnología, el mercado, los poderes políticos, la regulación legal, la sociedad civil, la ecología, etc., factores que actúan sobre el Sistema general y todos y cada uno de los subsistemas mencionados que lo integran.

En la articulación general del complejo sistema de los recursos humanos y su acción socio-laboral, la Informática se ha impuesto como un recurso fundamental para lograr su integración y armonización, en términos de equidad, paz y justicia. Los expertos de este campo esperan que esa integración, a efectos analíticos y operativos, facilite, en concreto, la planificación estratégica de los recursos humanos.

B.-Las Funciones de la Gerencia de RR.II. y RR.HH.

Los autores que se han ocupado de describir las Funciones del Sistema Global, y sus subsistemas, difieren un tanto en la forma orgánica de presentarlos, pero fundamentalmente coinciden en señalar tres grandes áreas, que sólo han sufrido ligeras modificaciones: la de relaciones de personal, las relaciones laborales y las relaciones institucionales. En cada una de ellas se agrupan a su vez, las principales subfunciones que las conforman. Lo más novedoso es el toque integrativo que les infunde la Informática y la nueva visión dinámica de la empresa, basada en la motivación colectiva al logro en forma colectiva.

El área de ***relaciones de personal*** está conformado por: el *subsistema de integración o empleo,* que comprende las funciones de reclutamiento, selección y contratación*; el subsistema de formación continua y desarrollo de personal,* que comprende las funciones de capacitación, adiestramiento, formación y evaluación de potencial, orientadas al logro de organizaciones inteligentes (en continuo aprendizaje), así *como el* rediseño de funciones y la re-ingeniería; *el subsistema de remuneración y compensación,* que incluye los planes y beneficios, la incentivación y el reconocimiento al mérito*; el subsistema de higiene, seguridad industrial* que ahora incorpora también la preocupación por la ecología; *el subsistema de información y comunicación*, que apunta hacia las exigencias de la sociedad del conocimiento.

El área de las ***relaciones laborales*** comprende la interacción con los sindicatos y está conformado por el subsistema de los Círculos de Calidad, orientado a la incorporación participativa del trabajador en la actividad directiva de la empresa (como cooperador o como socio); el subsistema de la negociación colectiva, que incluye la discusión y logro del convenio colectivo y su ulterior administración; el subsistema de quejas y reclamos; y el subsistema, más novedoso, que tiene que ver con el diálogo social.

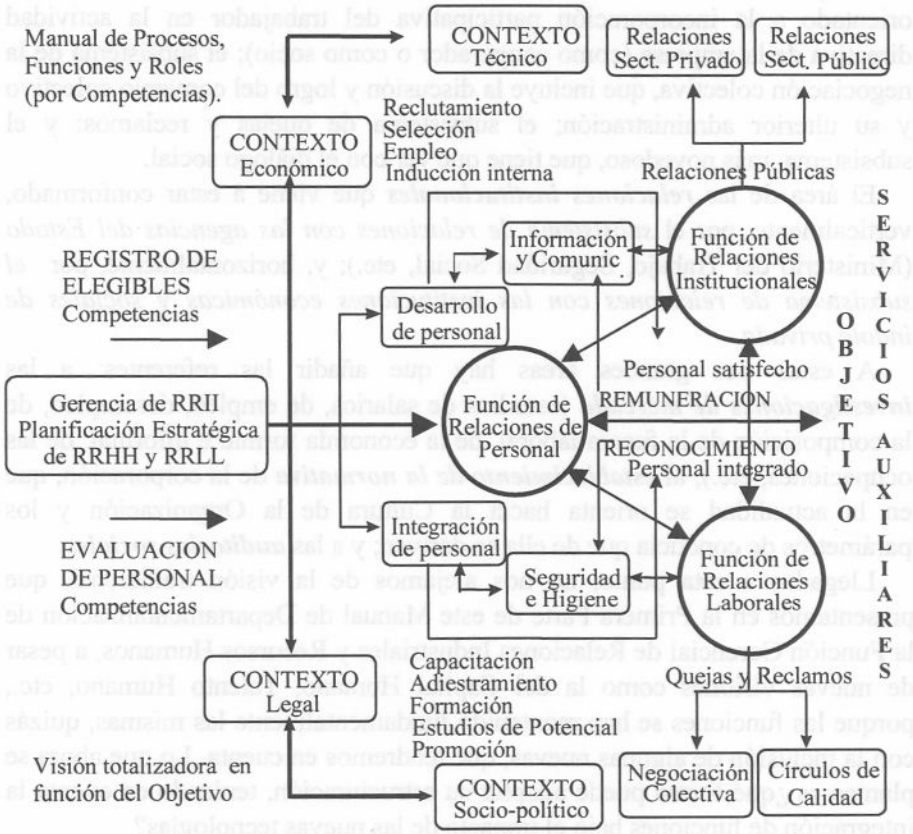
El área de las ***relaciones institucionales*** que viene a estar conformado, verticalmente, por el *subsistema de relaciones con las agencias del Estado* (Ministerio del Trabajo, Seguridad Social, etc,); y, horizontalmente, por *el subsistema de relaciones con las instituciones económicas y sociales de índole privada.*

A estas tres grandes áreas hay que añadir las referentes: a las ***investigaciones de mercado*** (estudios de salarios, de empleo, desempleo, de la composición de la fuerza laboral, de la economía formal e informal, de las ocupaciones, etc.); al ***establecimiento de la normativa*** de la corporación, que en la actualidad se orienta hacia la Cultura de la Organización y los parámetros de conducta que de ella se derivan; y a las ***auditorías sociales***.

Llegados a esta punto, no nos alejamos de la visión tradicional, que presentamos en la Primera Parte de este Manual de Departamentalización de la Función Gerencial de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, a pesar de nuevas visiones como la del Capital Humano, Talento Humano, etc., porque las funciones se han mantenido fundamentalmente las mismas, quizás con la inclusión de algunas nuevas, que tendremos en cuenta. Lo que ahora se plantea es ¿qué forma puede adoptar su estructuración, teniendo en cuenta la integración de funciones bajo el impacto de las nuevas tecnologías?

Por el momento tendríamos un Esquema inicial, en el que se destaca no solo la importancia de las tres grandes Funciones, de la Función Estratégica de la Administración de las Relaciones Industriales y los Recursos Humanos, en forma global y en razón de un **Objetivo** orientado a la prestación de servicios auxiliares *(staff)* mediante un personal bien remunerado, satisfecho e integrado, a partir de las competencias que posea (al ser reclutado) y demuestre poseer en su desempeño (evaluación). El esquema destaca no solo la importancia de los Contextos en las Funciones y subfunciones, sino de manera especial el papel central que juega la función remunerativa (REMUNERACION y RECONOCIMIENTO por Evaluación).

Esquema General



C.-Una Nueva estructura para la Función Gerencial de Relaciones Industriales y Recursos Humanos

En el supuesto de que una empresa desee adscribirse a una filosofía dinámica y participativa, que considere los recursos humanos como piedra angular de la gerencia del cambio, a efectos estructurales, se le plantean distintas opciones, como lo son la matricial, la virtual, la de equipos concatenados, etc. Esta última opción encuentra amplia sustentación en los estudios y propuestas de Rensis Likert. De este autor, y de su obra, me hice eco en el manual de "Teorías de las Relaciones Sindicato-Gerenciales", en sus tres ediciones (Caracas, 1995-1998-2004), de donde voy a tomar los siguientes puntos.

Rensis Likert[116], establece un nuevo tipo de organigrama, fundamentado en el equipo (en lugar del cargo o puesto de trabajo como era tradicional), mediante un sistema interconexo de posiciones "bisagra" o eslabonajes, por medio de las cuales los miembros de cada equipo se relacionan con los grupos o equipos inferiores... Aunque mantiene, en parte, la configuración piramidal y jerárquica, ésta queda achatada y suavizada por efecto de los equipos.

Esta nueva concepción estructural:

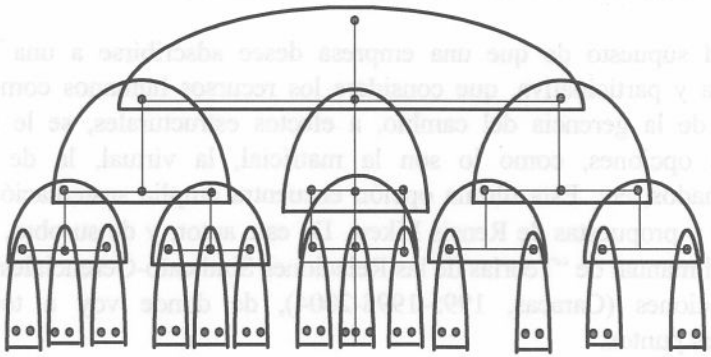
1)...*parte del grupo de trabajo como unidad fundamental* de la estructuración de las actividades y funciones laborales, pretendiendo eliminar los roces de la competencia, los antagonismos y las tensiones, para generar un sano clima de productividad;

2)...*se sustenta en el principio de apoyo mutuo,* que sostiene que la operatividad de los grupos de trabajo sólo es posible en tanto en cuanto exista una cohesión intrínseca que los mantenga unidos y activos, lo cual sólo es posible mediante una relación de cooperación basada en el apoyo mutuo; y...

3)...*busca la articulación de los equipos funcionales* mediante la interconexión eslabonada.

116.Cfr. Rensis Lickert, "New Patterns of Management", McGraw Hill, 1961 y "The Human Organization", McGraw Hill Book Co., New York, 1967.

Organigrama Dinámico de Likert



"La administración", dice Rensis Likert, *"hará completo uso de las capacidades potenciales de sus recursos humanos sólo cuando cada persona en una organización sea miembro de uno o más grupos de trabajo en funcionamiento efectivo, con un alto grado de lealtad grupal, conocimiento y habilidad para la interacción y la consecución de metas."*

La administración, según esta concepción del trabajo humano, debería empeñarse en construir esos grupos efectivos, concatenándolos en forma eslabonada en un todo dinámico, que representaría una nueva forma de organización estructural, muy diferente a la tradicional weberiana. Para Rensis Likert hay dos principios clave que hacen posible la dinámica de esta nueva forma de organización:

1).*El principio integrativo (Argyris y Viteles): "los subordinados reaccionan favorablemente a experiencias que ellos sienten que favorecen y contribuyen a su sentido de importancia y valer personal..."* En un grupo de trabajo, los objetivos particulares se integran más fácilmente y las motivaciones son más fuertes.

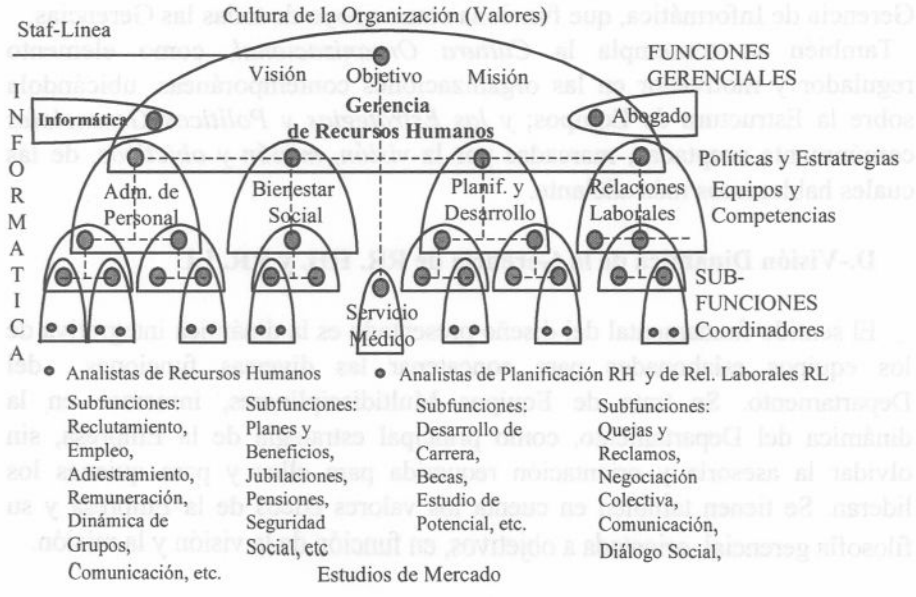
2).*El principio de apoyo mutuo* (supportive relationship), significa que cada uno debe sentir, por experiencia, la importancia y valor de contar con el apoyo y cooperación de los demás. En un grupo de trabajo el apoyo mutuo se construye en la práctica y, se conserva, mediante reuniones periódicas de los miembros del mismo.

Como consecuencia lógica de estos dos principios, *el integrativo y el de apoyo mutuo,* surge el *papel central del grupo de trabajo.*

En pura teoría, la idea del trabajo organizado, en función de los equipos, resulta interesante y atractiva, no obstante en la práctica real las cosas no son tan fáciles. *El trabajo en equipo supone el desarrollo de un sentido especial sobre la comunidad de intereses, la responsabilidad compartida, la toma deliberativa de decisiones, que exige tiempo, capacidad de asimilación y comprensión.* Quizás los mayores logros, a este respecto, se han dado en los llamados *Círculos de Calidad* creados en algunas empresas de acuerdo a programas de Calidad Total.

Con todo, Rensis Likert establece tres situaciones distintas para su diseño de la estructura dinámica de la Empresa: 1) *el organigrama óseo,* conformado por equipos formalmente estructurados con línea de jerarquía entre sí, mediante las cuales se expresa la conveniencia de un cierto margen de autoridad; 2) *el organigrama cartilaginoso,* conformado por equipos semi-jerarquizados, o jerarquizados en forma flexible, es decir, en el que se establece una autoridad participada en forma rotativa; y 3) *el organigrama ameboidal,* conformado por grupos, sin ningún vínculo jerárquico ni de autoridad, totalmente autónomos.

Posible Estructura Dinámica y Participativa
de una Gerencia de RR.HH. y RR.LL.
Funciones y Subfunciones. (Dirección rotativa)



En el diseño que hemos presentado se ha escogido la segunda alternativa, de las tres propuestas por Likert. La *dirección del equipo es asumida en forma rotativa por los miembros del mismo,* lo que en alguna manera permite a la mayoría de los integrantes del Departamento (Dirección o Gerencia) moverse por toda la estructura y conocer y participar en todas las funciones contempladas en la misma. El carácter semi-jerarquizado se expresa con la *línea de puntos* que, manteniendo una cierta relación de orden y de jerarquía entre los miembros del equipo, no consagra la relación de mando sino la flexibilidad porque ésta (la relación de mando o dirección) es rotativa en los niveles gerenciales.

De acuerdo a la voluntad de integración que se desee alcanzar, la rotación será más o menos frecuente, aun cuando lo importante es que el equipo funcione con naturalidad y dinamismo, sin que se llegue a notar la tendencia a imponerse unos sobre otros por razones de poder. La forma de conseguir esa naturalidad es lograr un espíritu de equipo, verdaderamente solidario, basado, por ejemplo, en la toma de decisiones por consenso. En su obra sobre la Teoría Z, el profesor Ouchi atribuye esta práctica de decisiones por consenso a los gerentes de la industrias japonesas, que en gran parte explica el éxito de su forma de gestión.

Por otra parte, incluimos en el organigrama dinámico el carácter *staff-línea* que se ha atribuido desde siempre a las Gerencias de Personal (Recursos Humanos) y de Relaciones Laborales. Algo similar ocurre con la Gerencia de Informática, que funciona como apoyo de todas las Gerencias.

También se contempla la *Cultura Organizacional,* como elemento regulador y motivador en las organizaciones contemporáneas, ubicándola sobre la Estructura de Equipos; *y las Estrategias y Políticas Gerenciales* comúnmente aceptadas, marcadas por la *visión, misión y objetivos*, de las cuales hablaremos más adelante.

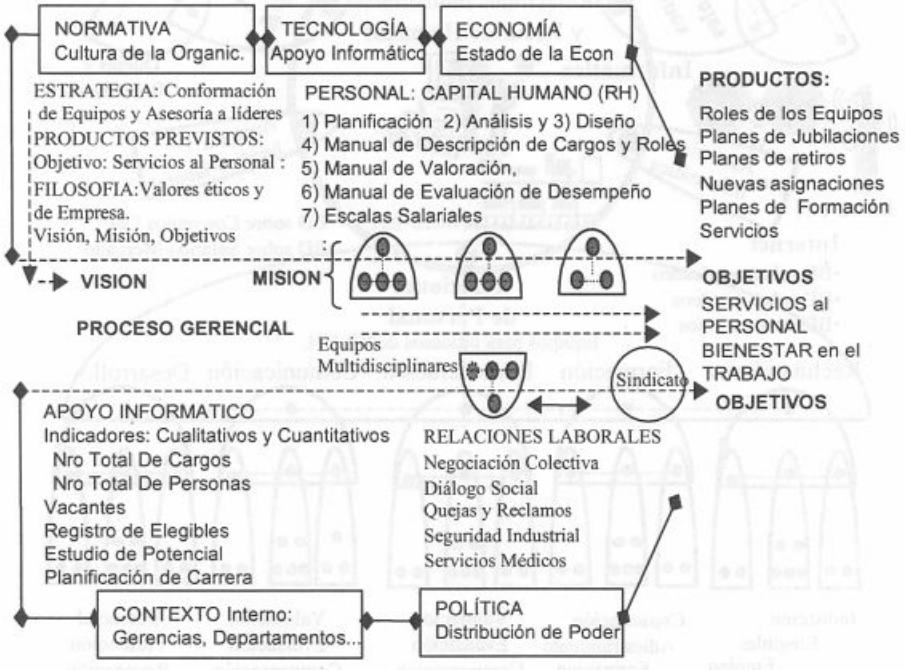
D.-Visión Dinámica de la Gerencia de RR. HH. y RR. LL

El sentido fundamental del diseño presentado es la dinámica integrativa de los equipos eslabonados para concatenar las diversas funciones del Departamento. Se trata de Equipos Multidisciplinares, inmersos en la dinámica del Departamento, como principal estrategia de la Empresa, sin olvidar la asesoría y orientación requerida para ellos y para quienes los lideran. Se tienen también en cuenta los valores éticos de la Empresa y su filosofía gerencial, orientada a objetivos, en función de la visión y la misión.

Se incluyen en el modelo los instrumentos más adecuados para llevar a cabo una gerencia eficiente de las relaciones de personal o la administración del Capital Humano (los Recursos Humanos) o las Relaciones Laborales (sociales y sindicato-gerenciales), haciendo especial énfasis en el Apoyo Informático que brindan los últimos avances de la microelectrónica, cuyas aplicaciones representan un reto para el profesional de las Relaciones Industriales y los RR.HH.

Finalmente se deja en claro que estas Gerencias y Departamentos tienen como principal objetivo: la prestación de servicios al personal y la búsqueda del bienestar del trabajador en su actividad laboral. Inspirándonos en el modelo expuesto por Josué Bonilla y Gustavo García, en la Revista sobre Relaciones Laborales e Industriales del año 2001, ofrecemos una visión del proceso administrativo de la Función Gerencial[117].

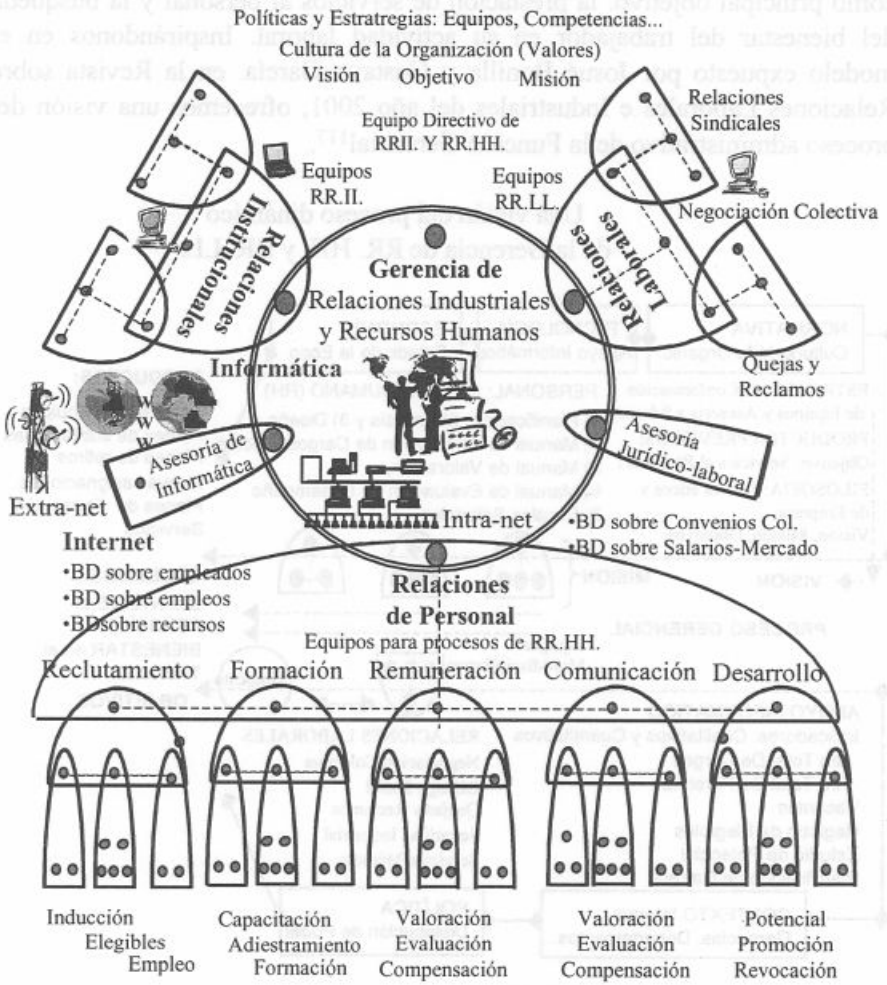
Una visión del proceso dinámico
de la Gerencia de RR. HH. y RR. LL.



117. Para la elaboración de esta visión nos valimos de los planteos del modelo del funcionamiento de procesos de RR.II. y RR.HH. del Pfr. Josué Bonilla (UCAB).

En forma más audaz, nos atrevemos a presentar una visión global de la Estructura Integrativa propuesta, en función de las nuevas tecnologías que entran en juego en el funcionamiento de la misma, en especial de la informática.

Modelo Dinámico e Integrativo de la Función Gerencial
de Relaciones Industriales y Recursos Humanos (Basado en Equipos)



Los Sistemas Integrativos de Información que posibilitan la gestión de RR.II. y de RR.HH. en este Modelo son: SAP, People-Soft, Oracle, BAAM, Cezane People.

E.-Importancia del concepto de Competencias

Un factor clave en la nueva visión directiva es lo que se conoce como "las competencias", que se espera posean los mienbros del personal y los equipos que ellos conformen. En el pasado se hablaba de cualidades, habilidades, aptitudes, etc., a efectos de llevar a cabo las funciones de selección, empleo, adiestramiento y evaluación, en la forma más objetiva o científica posible.

Se ha escrito mucho sobre el concepto de "competencias", pero uno de los autores que me ha parecido más claro en su esfuerzo por definirlo y calibrar su contenido y alcance, ha sido el profesor de la Universidad de Deusto, José Luis Pérez, a quien me voy a permitir citar en forma textual: *"De un tiempo a esta parte, el vocabulario empresarial ha incorporado si no un neologismo, sí una nueva acepción del término competencia(s), que se emplea con prodigalidad para denominar el conjunto de requerimientos para el desempeño de una función o la suma integrada de atributos personales, innatos y adquiridos, que permiten hacer frente satisfactoriamente a las responsabilidades inherentes a un puesto de trabajo. Nos referimos, pues, a competencias requeridas por el puesto o disponibles (o poseídas) por el trabajador..."*

"Nuestro diccionario de la lengua únicamente admite un triple significado del término competencia. En su acepción de disputa o rivalidad entre dos o más sujetos o grupos (p. ej., ciertas firmas comerciales ejercen prácticas de competencia desleal). Una segunda acepción alude a la atribución legítima, función u obligación que incumbe a una persona o entidad en razón de su cargo y condición (p. ej., sólo el rector tiene competencias para resolver el expediente disciplinario; esta comunidad autónoma tiene competencias en sanidad). ***La tercera acepción se refiere a la aptitud, idoneidad o capacidad para hacer algo bien, en consideración de los conocimientos y experiencia que se posee*** *(p. ej., este arquitecto ha alcanzado un gran prestigio por su alto grado de competencia profesional)..."*[118].

El problema reside en buscar y seleccionar personas que **posean** competencias, no solo relevantes en sí mismas, sino adecuadas a las exigencias o requerimientos de las funciones y roles del departamento o gerencia de que se trate. Y todavía no basta con ésto. Se requiere además, en

[118] José Luis Pérez, "Políticas orientadas a la dirección de personal", Universidad de Deusto, Bilbao, 1999; p. 148 y 149

mi opinión, que, en forma práctica, el ocupante de una posición **demuestre** poseer el nivel de competencia requerido, o superior. La demostración de que se cuenta con las exigencias requeridas es algo fundamental.

En conclusión, se puede hablar de **"competencias exigidas",** de **"competencias poseídas"** y de **"competencias demostradas".** Distinciones que empiezan a utilizar muchos autores y que sustentan el moderno concepto de la Evaluación de Desempeño por Competencias.

Muchas empresas han establecido Listados de Competencias exigidas por las distintas actividades laborales de su organización, con la intención de conseguir el personal más apto y motivado posible, ya que de eso se trata en la nueva organización del trabajo.

El profesor José Luis Pérez, enumera, en la obra que hemos citado, algunas competencias básicas "para gestionar con éxito los recursos humanos". Esta son: *experiencia o habilidades para la detección de potenciales, la valoración de desempeño, y el rediseño de puestos o reingeniería; a éstas se añaden la capacidad de liderazgo para la creación de equipos de trabajo autónomos y polivalentes, la experiencia o el conocimiento y manejo de los sistemas retributivos, la experiencia o conocimiento de la evaluación de desempeño, etc.*[119]. (Como se ve, son competencias relativas a las funciones de los subsistemas de relaciones industriales arriba mencionados).

La competencias esperadas en un directivo del futuro giran en torno a la idea de que debe ser líder, buen comunicador, hábil coordinador, visionario, mediador, negociador, bilingüe (conocedor del inglés y otros idiomas); y, en lo referente a los recursos humanos requiere, entre otros atributos, conocer y mejorar las aptitudes de sus colaboradores, poseer un tacto especial para las relaciones humanas en el trabajo, flexibilidad y creatividad, habilidad para el diálogo y la negociación con los trabajadores organizados. Similar habilidad para el trato, el diálogo y la negociación con los representantes del Gobierno.

No cabe duda que *la competencia fundamental de un profesional de relaciones industriales* (relaciones laborales y de personal o recursos humanos), es el saber fundamental que éste adquiere en la disciplina académica en que se graduó y la experiencia que haya podido adquirir en el desempeño de su trabajo en el campo.

---

[119] José Luis Pérez, O. c.; p. 49. Al mencionar las competencias a que hace referencia el autor he introducido algunas modificaciones en función de la forma en que vuelve a tratar este tema páginas más adelante (157 y ss.), donde combina el saber que se tiene por experiencia práctica con el adquirido por el estudio (teórico).

Pero hay otras muchas *competencias particulares,* que resultan especialmente importantes: 1) los conocimientos sobre la empresa y sus funciones (finanzas, producción, mercadeo, administración, informática, etc.); 2) los conocimientos sobre programas y aplicaciones de software referidos a las funciones de recursos humanos y relaciones laborales, así como las posibilidades que abren las redes, el Internet, el World Wide Web, y otros avances de la electrónica y la telemática; 3) los conocimientos teórico-prácticos sobre los modelos de comportamiento y de cambio; 4) un sentido ético de su función, expresado en términos de humanismo, equidad y justicia; 5) y una conciencia clara del alcance e impacto de la globalización de la economía y la internacionalización de los mercados.

F.-Registro de Elegibles por Competencias: un buen punto de arranque

Dentro de esta dinámica estratégica, se empieza por elaborar y disponer de *un Registro de Elegibles,* con todos los datos de las personas que han introducido sus Curricula con el deseo de trabajar en la empresa. Esta será la *Base de Datos fundamental* para llevar a cabo los reemplazos, el fichaje de nuevas personas según los requerimientos de las nuevas tecnologías introducidas y los nuevos diseños de cargos y equipos. Figurarán en este Registro tanto las competencias exigidas o requeridas por los cargos o posiciones como las competencias que las personas entrevistadas, o encuestadas, dicen poseer.

Hoy día, esta labor ha sido mejorada con la ayuda de Internet, utilizando páginas propias o los servicios de páginas elaboradas por terceras personas o agencias especiales de apoyo a las funciones de recursos humanos. Los buscadores del Programa utilizado en la elaboración del Registro servirán para llevar a cabo las comparaciones y correlaciones más convenientes.

G.-Manual de Posiciones o Funciones (Roles y Cargos)

Para manejar con eficacia el Registro de Elegibles es necesario contar, también, con un *Manual de Descripciones de las Posiciones y Funciones* de toda la Empresa, que contenga también, en lo posible, los procesos y subprocesos de todas las operaciones administrativas y productivas. Es importante especificar las actividades que deben llevarse a cabo en equipo.

H.-Visión totalizadora en función del Objetivo

La nueva dinámica de la administración de las relaciones laborales y de los recursos humanos se debe ajustar a una visión totalizadora de la Gerencia General de Relaciones Industriales, *en función del objetivo fundamental de la misma*. El objetivo, con su carácter inmanente, ayuda al personal a interiorizar los fines de su departamento, de su gerencia y de la empresa en general. En su carácter trascendente y finalístico, el objetivo motiva al logro, es decir, energiza y moviliza al personal hacia las metas y fines previstos.

De todo *objetivo* emana una doble fuerza: la aspiración y el deseo de alcanzar algo que se tiene en la mente, como un proyecto (fuerza impulsora); y la atracción hacia el logro de ese proyecto que actúa en forma succionadora como una causa final, (fuerza motivadora).

De acuerdo a muchos estudiosos, los objetivos del Departamento de Relaciones Industriales en el nuevo milenio, debido a las nuevas tecnologías, se orientan hacia: 1) la integración de funciones, 2) el logro del trabajo en equipo en todas las unidades de la empresa, 3) la consecución de un clima de cooperación y diálogo con la empresa por parte de los trabajadores, tratándolos como parte interesada; 4) y, en contrapartida, la introducción de nuevas formas de remuneración, mediante evaluación y otras formas de reconocimiento, que busquen la equidad; y 5) la garantía de sus derechos legales.

Algunos añaden que la empresa no puede ignorar el contexto socioeconómico en el que está inmersa y donde, según muchos analistas, los pobres se están empobreciendo más mientras los ricos se hacen más ricos. En consecuencia, la función social del empresariado sigue teniendo vigencia y la búsqueda de concertación laboral es importante[120]. Sin embargo, no debe olvidarse que el secreto de un posible bienestar y una calidad de vida superior reside en la productividad, que es una exigencia perentoria del mercado.

El equilibrio correcto no se logra transando con las organizaciones sindicales, en términos de sofisticados y complejos acuerdos pactados en los largos procesos parlamentarios de la negociación colectiva. Hay que ir bastante más allá y conseguir que se entienda el concepto de interés común que liga a los trabajadores y los gerentes (o propietarios) con el negocio.

[120] Cfr. Human Resource Forecast 1996, Audrey Freedman and Ass., New York, 1995.

Algo que se ha hecho más importante por la competitividad de los mercados regionales e internacionales, de los que depende la empresa.

Para asegurar la consecución del objetivo, en primer lugar es necesario tener una *visión* del mismo y su entorno, es decir de su contexto interno y externo, y de las mejores posibilidades de éxito; en segundo lugar, la aceptación de la *misión,* que no es sino el mandato de alcanzar el objetivo, tal y como sucede en la práctica militar.

I.-Políticas y estrategias, cultura, normativa y entorno

En el nuevo modelo de la gerencia de recursos humanos y relaciones laborales, nos parece importante exponer dos conceptos fundamentales que lo dinamizan: *las políticas y las estrategias,* junto con otros que actúan como reguladores o motivadores como la *cultura organizacional.*

"El concepto de política no ha perdido vigencia alguna" – señala el profesor de Deusto, José Luis Pérez-, *"Lo que sucede es que la razón social de ser de una organización (misión) y los valores en los que se apoya (cultura) se han visto sometidas en los últimos tiempos a una seria reconsideración, a partir de las numerosas y aceleradas mutaciones del entorno..."*[121].

Las *políticas* se define en el Diccionario de la Real Academia Española como *"el conjunto de orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado". Las estrategias, en este sentido, expresan "el modo de alcanzar los objetivos perseguidos por la organización"*[122].

Las diferencias entre estos dos conceptos, según explica el profesor, residen principalmente en los siguientes puntos: *por un lado, las estrategias* constituyen programas de acción encaminadas al cumplimiento de objetivos generales, *mientras que las políticas* propiamente no requieren acción alguna, sino que forman parte de un conjunto de criterios, directrices, orientaciones y normas de actuación que guían el pensamiento durante el proceso de la toma de decisiones; *por otro lado, la esencia de las políticas* se encuentra en el buen juicio, en el buen criterio, *en tanto que las estrategias* se refieren al destino y utilización de los recursos (humanos, materiales, tecnológicos, financieros, etc., con respecto al logro de objetivos (a corto y mediano

121. José Luis Pérez, O. c.; p. 61.

122. José Luis Pérez, O. c.; p. 61.

plazo)... Ambas, junto con *las tácticas* o planes detallados de acción, forman parte de un proceso interactivo[123]. La *normativa,* de acuerdo a los expositores, de la nueva dinámica de la empresa, viene pautada por *la cultura* de la empresa, denominada cultura organizacional, que es además motivadora, y puede verse modificada por los cambios experimentados en el contexto interno y externo. La *cultura organizacional* esta conformada por la historia de la empresa, sus aciertos y logros, y por el conjunto de valores, principios o creencias básicas, recibidos y compartidos por los miembros que laboran en la organización. Con respecto a las *herramientas de gestión* que se están poniendo de moda y por tanto deben conocerse si se desea un buen desempeño gerencial, José Luis Pérez hace una breve mención de las mismas, en su denominación original inglesa, que un gerente contemporáneo no puede ignorar. Se trata del *outplacement (recolocación), coaching (entrenamiento inmediato y directo), broadbanding (compensación de competencias), benchmarking (marcas clave), outsourcing, empowerment, enrichment, etc.*

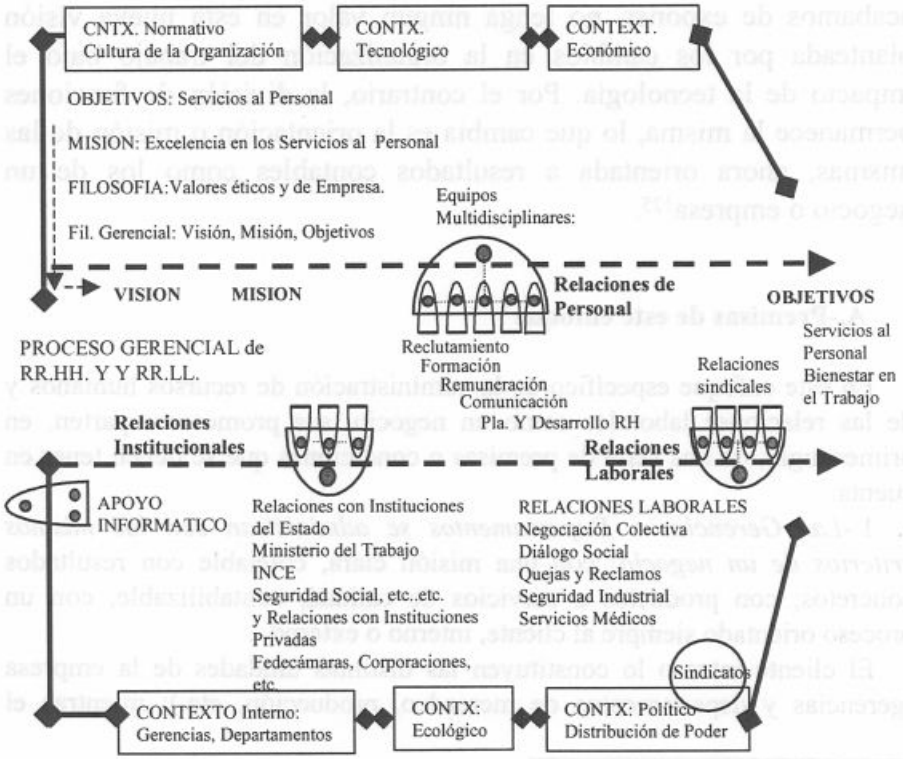
J.-Articulación Estratégica de la Gerencia de RR. II y RR. LL.

En términos generales, la visión totalizadora de la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos y de las Relaciones Laborales, puede entenderse en la forma representada en el Modelo de Gerencia Estratégica de RRII y RRHH. Los círculos representan las tres grandes áreas de las relaciones industriales: *las relaciones de personal o departamento de recursos humanos,* con sus principales funciones de desarrollo de personal (reclutamiento, selección, empleo, inducción) y de integración de personal (capacitación, adiestramiento, formación, evaluación de potencial, promoción), de higiene y seguridad industrial, de información y comunicación.(dinámica motivacional de grupos, etc.)*; las relaciones laborales o de relaciones sindicato-gerenciales* (negociación colectiva, círculos de calidad, trato con representantes sindicales, quejas y reclamos, etc.); *y la de relaciones institucionales,* que incluye las relaciones exteriores con organismos especializados del Gobierno (Ministerio del Trabajo, Seguridad Social, las Comisiones Tripartitas o de Diálogo Social, etc.) y con otras Instituciones (Patronales, ONGs, etc.). El Modelo no incluye, de forma exhaustiva, todas las posibles funciones, ya que estas dependen del tipo de empresa de que se trate.

123. José Luis Pérez, O. c.; p. 62 y 67.

Se tienen en cuenta cuatro contextos principales: el técnico, el económico (mercado del producto y mercado laboral), el legal y el sociopolítico, al que pudiera añadirse, por la importancia que ha alcanzado hoy en día, el contexto ecológico. Todos ellos deben considerarse a nivel nacional e internacional. También se destaca la importancia de algunas estrategias fundamentales, que se llevan a cabo, en función de las competencias exigidas y demostrables, a través del Manual de Procesos, Funciones y Roles (descripciones por competencias), el Registro de Elegibles (por competencias), la Evaluación de Personal (por Competencias), y la Visión Totalizadora.

Otra visión del Proceso Dinámico de la Gerencia de RR. HH. y RR. LL. en la que se destacan las tres grandes funciones (de Personal, Laborales, Institucionales)[124].



124.Resulta útil, llegados a este punto, remitir al lector al Modelo Cibernético de RR. II., de Alton Craig, publicado por José I. Urquijo en el Manual de "Teoría de las Relaciones Industriales. De cara al Siglo XXI", (UCAB, 2001), en el que se da mucha importancia a los procesos.

III
TERCERA PARTE
VISION DE LA GERENCIA DE RR.II. Y RR.HH. COMO UNA "UNIDAD DE NEGOCIOS" DE CARA AL CLIENTE

Una de las novedades en el campo de la dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales está dirigida a administrar la Gerencia de Relaciones Industriales como un Negocio. Esto no quiere decir que la departamentalización jerárquico-funcional que hemos presentado en la primera parte, o la Planificación Estratégica que acabamos de exponer, no tenga ningún valor en esta nueva visión planteada por los cambios en la organización del trabajo bajo el impacto de la tecnología. Por el contrario, la división de funciones permanece la misma, lo que cambia es la orientación o misión de las mismas, ahora orientada a resultados contables como los de un negocio o empresa[125].

A.-Premisas de este enfoque

En este enfoque específico de la administración de recursos humanos y de las relaciones laborales como un negocio, sus promotores parten, en primer lugar, de una serie de premisas o condiciones que se deben tener en cuenta:

1.-*Las Gerencias o Departamentos se administran con los mismos criterios de un negocio:* con una misión clara, cotejable con resultados concretos; con productos o servicios de calidad, contabilizable, con un proceso orientado siempre al cliente, interno o externo...

El cliente interno lo constituyen las distintas unidades de la empresa (gerencias y departamentos de mercadeo, producción, etc.); mientras el

125. En el Manual de "Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI", en el Epílogo del libro, sobre la Nueva Organización del Trabajo, expuse brevemente algunas ideas sobre la filosofía de las Unidades de Negocios, desde la perspectiva de los cambios planteados en la industria petrolera nacional.

cliente externo lo constituyen otras empresas de la región o localidad a la que se presta el servicio-producto.

2.-*El profesional* responsable de estas Gerencias o *Departamentos deberá ajustarse a una gran flexibilidad funcional,* estando dispuestos a conformar un equipo o asumir una plurifuncionalidad individual, y demostrando en todo momento su competencia.

3.-*La estructura gerencial y departamental* de Recursos Humanos y Relaciones Laborales *ha pasado por un largo proceso histórico,* y son por tanto resultado de muchas experiencias aprendidas, que no pueden ser ignoradas o desdeñadas a la ligera. Hay una especie de código genético a tener en cuenta. Pero hay que actuar con gran capacidad de innovación y de adaptación.

4.-*Así como el pasado debe tenerse en cuenta, los cambios del presente y los que se intuyen para el futuro, deben ayudar a concebir las transformaciones más convenientes,* lo que se debe conservar, lo que se debe dejar de lado y lo que conviene introducir como nuevo.

5.-*Las actividades y los programas deben ser cuantificables* y sometidos luego a una evaluación periódica.

6.-*El pragmatismo* que la supone concepción de su actividad como un *negocio no debe desplazar o sustituir la filosofía humanística de estas gerencias o departamentos*, que tratan principalmente con gente.

7.-*También es importante considerar las exigencias de las nuevas tecnologías,* en especial la microelectrónica y los ordenadores. ¿Qué hardware y qué software facilitan la administración de las relaciones de trabajo? ¿Cuál es la importancia de las redes? ¿Qué conocimientos exige el mundo de la informática?

8.-*No se debe olvidar que estos modelos han surgido como consecuencia del impacto de la globalización y la internacionalización de los mercados,* que hace el entorno competitivo. Conviene desarrollar relaciones comerciales.

B.-Aspectos a tener en cuenta en el Modelo

A continuación presentaremos algunas de las características específicas, que tipifican el modelo de la Unidad de Negocios: la orientación al cliente, añadir valor agregado a la Función de Recursos Humanos, la cultura de la empresa, los contextos, el personal, etc.

1.-Estrategia fundamental: la orientación al Cliente

Como en todo negocio, las estrategias juegan un papel clave. Es importante el diseño de productos y servicios útiles e innovadores; para ello se requiere preparar un personal competente, eficiente y creativo. La orientación al cliente implica: desde un punto de vista objetivo y global, estudio, análisis y conocimientos sobre el mercado; desde un punto de vista inmediato y personal, un poco de psicología.

Las Políticas de la nueva Gerencia de Recursos Humanos mantienen su vigencia, pero algunos empresarios han señalado que, ante la insistencia de que *"el cliente es el Rey y siempre tiene la razón"*, hay que contraponer otro principio *"el cliente, aunque hay que tratarlo como si fuese el Rey, no siempre tiene la razón, en particular cuando abusa u ofende a los empleados de la Empresa"*.

2.-Misión paradigmática: añadir valor agregado a la Función de RH

Una misión que parece ser paradigmática, con respecto a este modelo, es el saber *añadir "valor" a la función de recursos humanos y relaciones laborales,* lo que depende en gran manera de las cualidades y calificaciones de las personas que ocupan estos cargos. Este objetivo tiene que ver con el suministro de servicios internos, tratando a las unidades de la empresa como "clientes", y la venta de esos mismos servicios a otras empresas, de menor magnitud, que no han llegado todavía a departamentalizar estas funciones o sólo requieren una mera asesoría.

En conversaciones con un Gerente de una industria petrolera, que no hace al caso identificar, obtuve inormación muy interesante sobre esta práctica. Eventualmente, le tocó trabajar en una Unidad de la Empresa en la que se había implantado la filosofía de "agregar valor" a las funciones administrativas de la Gerencia de Recursos Humanos, y me relató algunas de las experiencias que él vivió en una Unidad ubicada en una zona costera del país.

Debido a la elevada competencia de los integrantes del Departamento de Relaciones Industriales, los Planes y Cursos de Adiestramiento elaborados por ellos eran de tal calidad que le resultó viable ofrecerlos a las Compañías de la zona, durante los fines de semana, a un costo asequible para ellas. Esta decisión significó para su Departamento un ingreso adicional, es decir un "valor agregado" de índole económica. Pero, al

mismo tiempo, la empresa contratista de los Cursos percibía una calidad de formación que no le hubiera sido posible conseguir en la zona. Y, finalmente, y en tercer lugar, también resultaban beneficiados los instructores de la empresa, que no sólo recibían una remuneración por sus servicios docentes sino que tenían la oportunidad de incrementar su experiencia pedagógica.

Por otra parte, a su llegada a esta Unidad de la empresa petrolera, observó que los Campos de Deporte de la misma, tenían un uso bastante restringido durante la semana, lo que le llevó a la decisión de rentarlos, en las horas baldías y en los términos más favorables posibles, a las instituciones de la zona, que no sólo agradecían este gesto de la Empresa sino que, mediante el pago de la módica renta exigida, contribuían a agregar valor a las actividades del Departamento, no sólo a nivel económico sino social.

Entre los principios que ayudan a crear valor en la gestión de los recursos humanos, me mencionó los siguientes:

1) Ligarse con la estrategia empresarial, 2) Desarrollar no tanto programas como relaciones, 3) Anticiparse al cambio, 4) Arbitrar las diferencias entre el empleado y el empleador. 5) Enfocar la gestión en cuestiones más que en personas, 6) Aceptar el aprendizaje continuo, 7) Aprender con la Empresa (su Organización, valores, etc.)

3.-Visión amplia y creadora

La visión se opone a la miopía y exige saber proyectar los conocimientos en el horizonte del futuro, a corto, mediano y largo plazo. El modelo de las Unidades de Negocios requiere gente de visión, gente emprendedora, audaz, que rompa los moldes tradicionales y se deje sentir en el mundo de los negocios.

4.-Papel de los Contextos y la Cultura de la Empresa

Los contextos cumplen hoy día un papel prominente y deben reflejarse en la Cultura de la Empresa, que debe tender a ser humanista y abierta, no sólo evitando las tendencias burocráticas, legalistas o excesivamente racionalistas sino, y más aún, teniendo en cuenta los intereses y necesidades de la Comunidad local en la que se halla ubicada.

5.-El personal

El personal ideal para la Gerencia de RR. HH. y RR. LL. deberían ser profesionales jóvenes, con aptitudes gerenciales, directivas y de liderazgo; con habilidad técnica y funcional; que demuestren capacidad intelectual para el análisis y de resolución de problemas; así mismo como una clara visión de futuro, con actitud hacia resultados, en la toma de decisiones. Se requiere, además, que cuenten con valores éticos e integridad moral. Y, finalmente, deben ser aptos para el trabajo en equipo.

6.-La dinámica de la gerencia (objetivo, visión, misión)

La dinámica de acción gerencial, concebida como la de un "negocio" tiene que guiarse por criterios sistémicos que hoy dominan en los Manuales de Administración de Empresas, es decir, por los conceptos de *objetivos, visión, misión, propósito, etc.*

6.1.-El Objetivo

Siempre se ha dicho, en pura lógica, que el objetivo, o finalidad, es lo que mejor define el ser y existir de toda realidad.

Los objetivos son, siempre y a un mismo tiempo, inmanentes y trascendentes. En esencia son *trascendentes*, pues esbozan algo *que se desea alcanzar más allá del momento o lugar presente, en el futuro (como en un horizonte)*. Pero, al mismo tiempo requieren una interiorización del mismo por parte de la persona, que al incorporarlo en su mente, *como proyecto*, lo hace o le da el carácter de *inmanente.*

Los objetivos, pueden ser vistos como causas finales, algo que refuerza su importancia porque ello supone la acción de una fuerza de atracción hacia ellos (desde su dimensión trascendente). Es decir, los logros de la persona vienen determinados por la atracción que ejerce el objetivo, moviendo a la persona a alcanzarlo. La persona se mueve como incentivada hacia el logro.

Aunque se suele hablar de la misión, antes de mencionar los objetivos, hay que recordar, que, un orden lógico, el objetivo es anterior a la misión. Sólo cuando se tiene un objetivo claramente establecido, se puede "enviar" (misión) a una persona (o varias) a alcanzarlo. (En el ejemplo que venimos señalando: primero se estableció como objetivo mejorar la calidad de los cursos de adiestramiento y tratar de venderlos fuera de la propia empresa y luego se encomendó esa misión al director y al personal del Departamento).

6.2.-La Misión

La misión, como ya señalamos, en otro lugar, expresa la encomienda específica que la empresa confía a sus ejecutivos, y al personal en general, para alcanzar las

metas y objetivos parciales que integran el Objetivo General de la misma. Se puede hablar de misión global, a nivel de la alta gerencia y de misión parcial a nivel de una unidad específica. (Por ejemplo, si se encomienda, como misión a cumplir en un determinado lapso de tiempo aumentar la calidad del Adiestramiento, que ahora es visto como un producto y ofrecerlo, en forma de Curso, a otras empresas de la zona).

6.3.-La Visión

La visión, es la percepción global del objetivo y de la misión, que se desea cumplir, en el marco de los contextos internos y externos que las dimensionan. La visión va más allá de la interiorización de los objetivos planteados, pues incluye la identificación y ponderación de los obstáculos, que pueden entorpecer su logro. La visión pondera las posibilidades de éxito, la viabilidad del objetivo, las exigencias de la misión, etc.

En otros términos, la visión es la captación intuitiva del objetivo y de la misión. Viene a ser una especie de enfoque mental que se va ajustando conforme los procesos hacia los fines se van desarrollando. Incluye también la consideración de los medios. La visión centra su foco en torno al objetivo y su entorno, dimensionándolo, para asegurar el "tino" y alcanzar o lograr su cumplimiento.

La visión es necesaria para alcanzar el objetivo, es una percepción previa del mismo, pero además incluye el uso de la intuición para aumentar su enfoque o mejorar su percepción, e incluso para decidir sobre las mejores estrategias, políticas y tácticas que permitan asegurar el logro.

6.4.-El Propósito

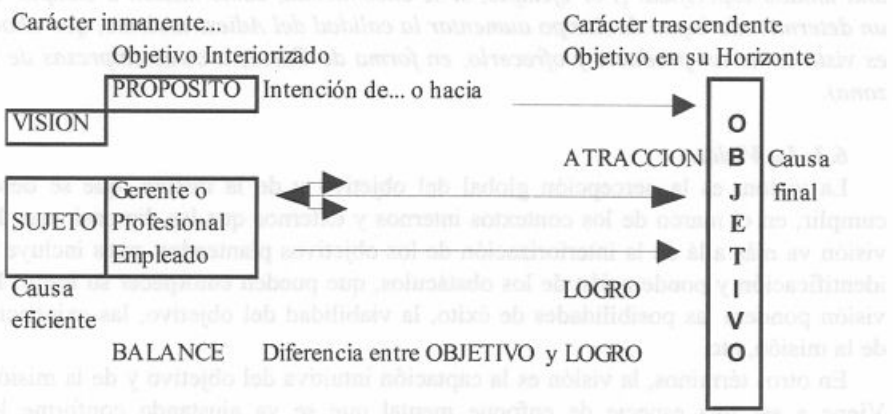
Hablamos de Propósito cuando hemos interiorizado el objetivo por medio de la Visión y añadimos la determinación de alcanzarlo. Lo que añade este concepto es la voluntariedad o determinación de poner todo de parte de uno para alcanzar el logro más preciso de los objetivos planteados.

6.5.-El logro

El *logro* es el cumplimiento o realización del propósito de alcanzar el objetivo planteado. Puede llegar a realizarse con toda exactitud y precisión, puede quedarse corto o ser sobrepasado. De acuerdo a esos parámetros se puede medir la eficiencia de la persona o del departamento. Este pequeño esquema ofrece el fundamento teórico de la evaluación de eficiencia. Por ejemplo: se obtiene una mejora de la calidad del producto. Según algunos autores el "propósito" se fortalece con la *motivación al logro* en función de los objetivos.

Para reforzar la motivación es aconsejable: 1).Saber mirar hacia delante; 2).Lanzarse, decidirse a actuar; 3)."Ponerle música", exaltarlo, publicitarlo; 4).Dar credibilidad; 5).Infundir Optimismo; 6).Saber compartir, tomar y dar; 7).Ser creativo, competente y competitivo; 8).Voluntad de logro.

Esquema de la relación Visión-Propósito-Objetivo-Logro



Es importante señalar que, en esta concepción de Gerencia Orientada al Logro, el objetivo (en su dimensión trascendente) actúa como una causa final, que "atrae" a los protagnistas (gerentes, profesionales, empleados)) hacia sí, es decir al logro o consecución del objetivo establecido. El objetivo actúa como una causa final, equivalente a una fuerza motivadora, atractiva.

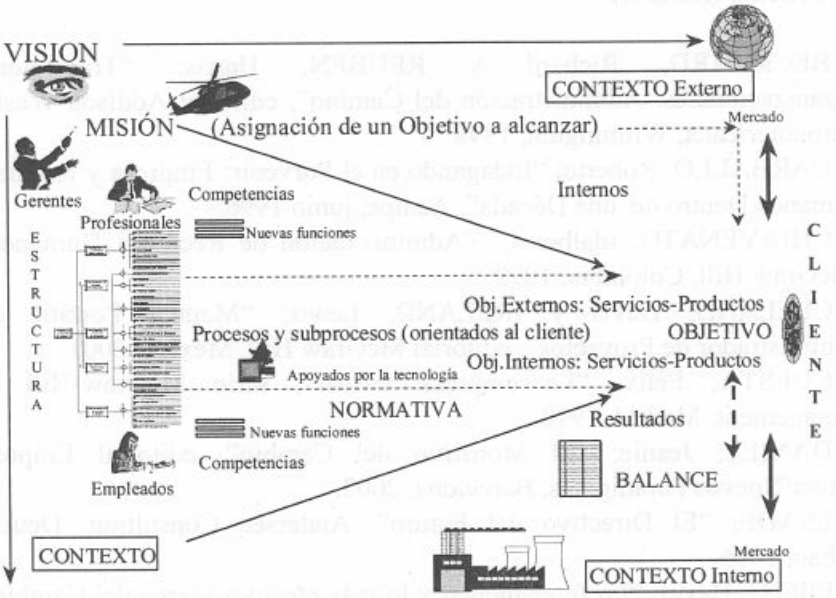
En su fase inmanente, el objetivo, interiorizado por los protagonistas, no pasa de ser un "propósito", una intención de llegar a alcanzarlo. Esa interiorización de lo que se pretende alcanzar es denominado por algunos "visión", ya que los protagonistas deben tener claro lo que desean lograr.

Este sentimiento que se refuerza con la "misión", la encomienda que se recibe de la Gerencia para el logro del objetivo.

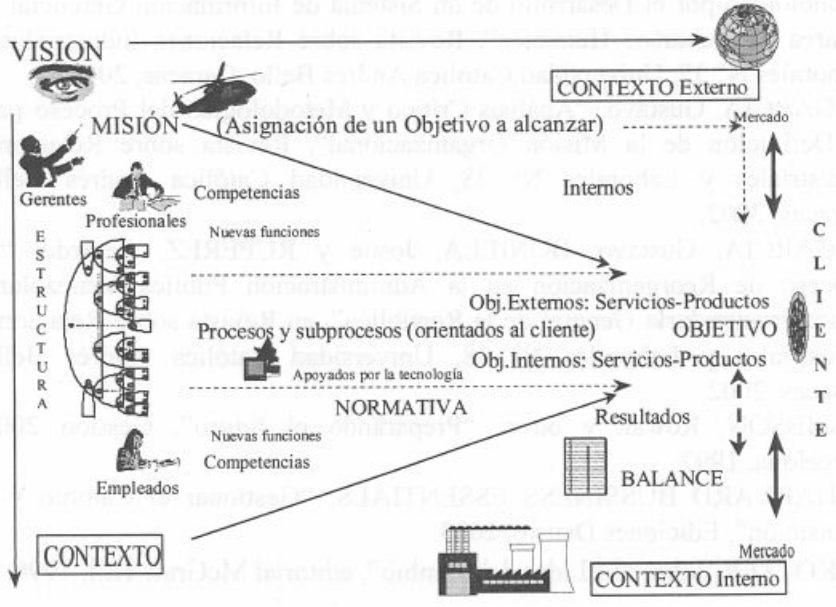
El logro representa el resultado de la misión, la consecución del objetivo (que hasta el momento, como dijimos, en su carácter trascendente, operaba como una causa final, atrayendo hacia su consecucion).

El Balance viene dado por la comparación del logro alcanzado (resultado) y el pretendido (objetivo).

Gerencia orientada al Cliente: Con estructura Jerárquica



Gerencia orientada al Cliente: Con estructura Dinámica



BIBLIOGRAFIA

BECKHARD, Richard y REUBEN, Harris; "Transiciones Organizacionales: Administración del Cambio", editorial Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington, 1998.

CARBALLO, Roberto; "Indagando en el Porvenir: Empresa y Recursos Humanos Dentro de una Década", Aedipe, junio 1996.

CHIAVENATO, Idalberto; "Administración de Recursos Humanos", MacGraw Hill, Colombia, 1999.

CLELAND, Davis y IRELAND, Lewis; "Manual Portátil del Administrador de Proyectos", editorial McGraw Hill, México, 2001.

CUESTA, Félix; "La empresa virtual", serie McGraw-Hill de Management, Madrid, 1998.

DANIEL, Jeanie; "El Monstruo del Cambio", editorial Empresa Activa/Nuevos Paradigmas, Barcelona, 2002.

ESADE; "El Directivo del Futuro", Andersen Consulting, Deusto, Bilbao, 1995.

FIRTH, David; "Lo fundamental y lo más efectivo acerca del Cambio", editorial McGraw Hill, Santafé de Bogotá, 2000.

GARCÍA, Gustavo y RANGEL, Johana; "Resistencia al Cambio Tecnológico por el Desarrollo de un Sistema de Información Gerencial en el área de Recursos Humanos", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 37, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2002.

GARCÍA, Gustavo; "Análisis Crítico y Metodológico del Proceso para la Definición de la Misión Organizacional", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 38, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2002.

GARCÍA, Gustavo; BONILLA, Josué y RUPÉREZ, Gerardo; "El Proceso de Reorganización en la Administración Pública Venezolana. Caso: Procuraduría General de la República", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 38, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2002.

GIBSON, Rowan y otros; "Preparando el futuro", Gestión 2000, Barcelona, 1997.

HARVARD BUSSINESS ESSENTIALS; "Gestionar el Cambio y la Transición", Ediciones Deusto, 2003.

KOTTER, John; "El Líder del Cambio", editorial McGraw Hill, 1996.

LEIZAOLA, Paul; "La gestión del Cambio", Ediciones IESA, Caracas, 1998.

LLADÓ, Eduard y RONCO, Emilio; "Aprender a gestionar el cambio", editorial Paidós, Barcelona, 2000.

LUCAS ORTUETA, Ramón D.; "Técnicas de Dirección de Personal", Editorial Limusa, México, 1983.

MITRANI, Alain; Murray Dalziel e Ignacio Suárez; "Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos", ediciones Deusto S.A., Bilbao, s/f.

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

PÉREZ, José Luis; "Políticas orientadas a la dirección de personas", Universidad de Deusto, Bilbao, 1999.

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

SCHAFF, Adam y GÜNTER Frederichs; "Microelectrónica y Sociedad: para bien o para mal", Alhambra, 1982.

SENGE, Peter; "La Danza del Cambio", editorial Gestión 2000, Barcelona, 2000.

SHERMAN, Arthur; BOHLANDER, George; y SNELL, Scott; "Administración de Recursos Humanos", International Thomson Editores, 11ava edición, México, 1998.

STRAUSS, Jorge y SAYLES, Leonard; "Personal: Problemas Humanos de la Organización", Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., México, 1986.

TAPSCOTT, Don y CASTON, Art; "Cambio de Paradigmas Empresariales", McGraw Hill. Santa Fe de Bogotá, 1995.

TAPSCOTT, Don; "La Era de los Negocios Electrónicos", McGraw Hill, Bogotá, 1999.

TUCKER, Robert B.; "Cómo administrar el futuro", Grijalbo, Barcelona, 1992.

ULRICH, Dave; LOSEY, Michael y LAKE, Gerry; "El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos", Editorial Gestión 2000, Barcelona, 1998.

URQUIJO, José I.; "Teoría de las Relaciones Industriales: De cara al siglo XXI", Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, 2001.

WEISS, Dimitri y colaboradores; "Tratado: La Función de los Recursos Humanos", CDN, Ciencias de la Dirección, TOMOS I y II, Madrid, 1993.

Comunicaciones



RESPUESTA SOCIAL IDÓNEA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS EN EL MARCO DE UN NUEVO MODELO SINDICAL. CASO: UNAPETROL

Edgar Quijano L. y Rodolfo Moreno C.*

Introducción

La Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL) se constituye en fecha 10 de junio de 2002 mediante Asamblea de Trabajadores de la industria petrolera nacional, todo según lo establecido en la Constitución Nacional y en la Ley Orgánica del Trabajo para tal fin. Ahora bien, cabe destacar que la figura aprobada en la Asamblea fue la de un Sindicato Profesional con carácter nacional. Sin embargo y tomando en consideración que la Asamblea solo se efectuó en la ciudad de Caracas, de un universo de 4.500 trabajadores del Área Metropolitana para ese entonces se inscribieron 459 trabajadores, los cuales se denominan miembros fundadores[1].

UNAPETROL es una organización sindical independiente, apolítica y no afiliada a ninguna Confederación nacional o internacional, en proceso de registro por ante la Inspectoría Nacional del Trabajo, a la cual se le ha violado reiteradamente su derecho de ejercer libremente la gestión sindical y es por ello que por ante las autoridades competentes a nivel nacional, así como por ante órganos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se adelantan todos los oficios necesarios para que sean reconocidos los derechos de sindicación, libre asociación, al trabajo, entre otros Derechos Fundamentales vulnerados, todo ello dentro del marco legal,

*Edgar Quijano es Especialista en Gerencia Empresarial de la Universidad José María Vargas (2000) y Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello (1987). Se desempeñó como Asesor Laboral en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de Petróleos de Venezuela (1987-2002). Es miembro-fundador de UNAPETROL. Actualmente ocupa el cargo de Secretario de Asuntos Laborales de esta organización
Rodolfo Moreno es abogado de la Universidad Católica Andrés Bello (1984). Se desempeño como Asesor Legal en la Consultoría Jurídica de la Vicepresidencia de Refinación, Suministro y Comercio de Petróleos de Venezuela (1993-2002). Actualmente es Vicepresidente del tribunal Disciplinario de UNAPETROL. Ambos autores son responsables de la gestión de todo lo concerniente al caso Venezuela N° 2249 presentado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[1].Véase: UNAPETROL, Acta Constitutiva (10 de Junio de 2002), registrado ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos de Trabajo, Sector Público, el 3 de julio de 2002.

Constitucional y los Convenios Internacionales que rigen la materia laboral. Para ello contamos con el apoyo de más de 16.000 afiliados, así como con el respaldo de 8.000 trabajadores del sector igualmente afectados, todos ilegalmente despedidos.

Previo a la constitución de la referida organización sindical, en el país, al igual que en la comunidad internacional, se desarrollaban una serie de cambios caracterizados por un importante movimiento transformador, producto del efecto globalizador de la economía. Esta situación de efectos mundiales obliga a cada Estado a dirigir sus esfuerzos hacia su redimensionamiento y al logro de una sociedad civil más fuerte, que acometa con eficiencia sus responsabilidades en materia de seguridad nacional, infraestructura, salud, educación y promoción de la economía; deslastrándose de otras obligaciones innecesariamente adquiridas y persistente fuente de déficit fiscal.

El movimiento sindical mundial busca hoy, contribuir a que los trabajadores se inserten en el irreversible proceso económico de la Globalización mediante, entre otras cosas, el combinar la conquista de una autonomía, lo que implica la unidad en el interior de las fuerzas sindicales y la alianza con otros sectores, con el fin último de hacer uso del sindicalismo como un espacio orgánico que se haga eco de la voluntad de representación de los trabajadores, además de aquellos actores sociales que forman un bloque en cuanto a la defensa de sus derechos, mediante la implementación de alianzas flexibles que permitan generar el equilibrio necesario para manejar los procesos de transformación social requeridos.

La transformación del Estado debería emprenderse y, con apoyo de los principales sectores políticos y sociales, hacia todos los ámbitos de la vida nacional, especialmente en lo referido a materias nunca antes consideradas por ser tenidas por todos como una suerte de tabú, tal como la Seguridad Social. Y en cuanto a la industria petrolera todo este proceso de cambio hacia la competitividad sólo sería posible con la activa presencia de unos verdaderos líderes sindicales y, entre todos, construir el país que queremos y la industria que aspiramos.

Venezuela está cambiando aceleradamente, más rápido de lo que muchos puedan percibir, y la industria petrolera ha estado sujeta a un proceso de transformación organizacional, tecnológica y financiera para dar respuesta a sus competidores a escala mundial. Todo ello desde su Nacionalización en el mes de enero de 1976, hasta la fusión de las empresas operadoras filiales (Corpoven, Lagoven y Maraven) en una sola empresa (PDVSA Petróleo y Gas, S.A.), a mediados del año 1998, con motivo del enorme peso que ha tenido en toda la actividad económica y fiscal, estando obligada a ser protagonista y motor del cambio nacional.

Todos los venezolanos estuvimos llamados a ser partícipes de este proceso y ninguno de los trabajadores que estuvo presente en la actividad petrolera nacional podía darse el lujo de no incorporarse a la transformación del negocio, de la economía, de la sociedad y del país en su conjunto, con visión de progreso y modernidad.

I. Ausencia de un instrumento de respuesta idónea para la defensa de los derechos de los trabajadores. Realidad entre finales del año 1998 y comienzos del año 2002

Este período puede denominarse de transición, por cuanto se produjeron diversos signos distintivos de un proceso de politización y partidización en su estructura, caracterizado por cambios contrarios al anteriormente mencionado proceso de transformación organizacional, tecnológica y financiera. Estos signos se evidenciaron en: a) el nombramiento de cinco Presidentes (R. Mandini, H. Ciavaldini, G. Lameda, G. Parra y A. Rodríguez), así como seis Juntas Directivas en la Casa Matriz (PDVSA); b) cambios constantes en los miembros integrantes de todas las juntas directivas de las empresas filiales de PDVSA, por no estar estos identificados con los partidos políticos afectos al gobierno, para lo cual se pasó a procesos de jubilaciones forzados en algunos casos; c) movimientos de personal gerencial, sobre la base del criterio político antes referido; d) reducción masiva de la nómina de profesionales, sin criterios de selección que retuvieran el personal más calificado, lo cual produjo una importantísima fuga de talento durante ese período; e) apoyo patronal a organizaciones sindicales paralelas ya existentes (Sintraip) y a la constitución de nuevas (Sinutrapetrol) en desmedro del movimiento sindical tradicional (Fedepetrol y Fetrahidrocarburos), generando trato discriminatorio incluso en el marco de las discusiones de la Convención Colectiva Petrolera, poniendo en peligro la viabilidad financiera de la empresa y violando el principio de no injerencia patronal en asuntos sindicales; f) endoso de cargas financieras propias del Ejecutivo Nacional, distintas a la viabilidad del negocio petrolero de PDVSA y su propio presupuesto, tales como: contrato de suministro de crudo y sus derivados con Cuba Petróleo (Cupet), en ejecución del Convenio de Cooperación entre Venezuela y Cuba; g) intentos de separación de la filial tecnológica (Intevep) transfiriéndola al Ministerio de Ciencia y Tecnología (año 2000) y del negocio del gas para adscribirlo al Ente Nacional del Gas, ambos fallidos y cuyo único propósito respondió a la estrategia del control político por parte del Ejecutivo Nacional. En esa oportunidad y en el caso del negocio del gas, los trabajadores de ese sector se movilizaron con protestas para evidenciar el intento de politización y ejercer la defensa de la permanencia de la organización como unidad de negocios asociada a la industria petrolera, amén de defender su estabilidad en el trabajo.

II. Origen de la organización sindical (UNAPETROL)

1. Antecedentes

A partir del mes de febrero de 2.002 se inició la defensa del principio de la meritocracia, cuando el Presidente de la República Hugo Chávez nombró una de las referidas juntas directivas de PDVSA, presidida por Gastón Parra, la cual además de no reunir los meritos gerenciales para ocupar dichos cargos, la designación de sus miembros correspondió a criterios estrictamente político partidistas.

Las primeras acciones correspondieron a un grupo de trabajadores sin organización alguna, es decir sin el instrumento legal adecuado para esos casos, tomando en consideración que violar el principio de la meritocracia afectaba condiciones de trabajo en los contratos individuales, por las razones antes citadas, ya que para acceder a puestos gerenciales y directivos serían dejados de lado los criterios gerenciales y prevalecerían los políticos.

UNAPETROL nace con la finalidad de crear una cultura organizacional tomando en consideración no solamente los signos distintivos del proceso de politización y partidización sino además, los constantes ataques y descréditos hacia los trabajadores por parte de dirigentes políticos militantes de los partidos de gobierno, representantes del Ministerio de Energía y Minas, del Trabajo y otros personeros del Ejecutivo Nacional, tal como ocurrió en la alocución del Programa Aló Presidente # 101, cuando el Jefe del Estado Hugo Chávez despidió a siete trabajadores petroleros (Eddie Ramírez, Juan Fernández, Horacio Medina, Gonzalo Feijoo, Edgar Quijano, Alfredo Gómez y Carmen Elisa Hernández) lo cual constituyó, por primera vez en la historia, la utilización de medios televisivos y radiofónicos, en cadena nacional, para anunciar al país y a la prensa internacional el despido de un grupo de trabajadores, lo cual evidentemente es una extralimitación de funciones por parte de un Jefe de Estado, amen de la violación de los derechos fundamentales de cada una de las personas despedidas.

Adicionalmente, podría destacarse que ese hecho produjo lo que en psicología moderna se conoce como la ruptura del contrato psicológico de trabajo, y es por ello que ese momento desbordó el control que sobre los trabajadores de las referidas nóminas había tenido la función supervisoria en PDVSA a lo largo de los años, antes del nombramiento de la junta directiva presidida por G. Parra.

Por otra parte la conformación de una organización gremial con características propias (Sindicato Profesional), nos caracterizaría como un ejemplo para el presente y el futuro de lo que deberían ser las organizaciones sindicales de cara hacia la conformación de un nuevo modelo de sociedad donde el movimiento sindical, debía en esencia cambiar el rumbo de lo que hasta entonces había sido su rol, generador de empleo y "negociador" de convenciones colectivas, eso sin querer mencionar la disminuida credibilidad de las organizaciones sindicales e incluso una gran parte de sus directivos a escala nacional, que olvidaron la razón de ser de sus antecesores quienes sí parecían haber dado muestras de ser verdaderos luchadores sociales, según la percepción de una gran parte de los trabajadores del sector formal de la economía que formaban parte del movimiento sindical venezolano e incluso del resto de la sociedad civil que no se expresa adecuadamente cuando se le pregunta su opinión acerca del rol de los sindicatos en Venezuela.

2. Constitución de UNAPETROL. Su organización y objetivos

UNAPETROL se constituyó para ser un modelo sindical a escala nacional de referencia internacional, principalmente a nivel de Latinoamérica, pero también para

el resto de los países que conforman el grupo de naciones afiliadas a la OIT, ello con el propósito de defender la viabilidad de PDVSA, de los ataques y propósitos del gobierno de politizar a PDVSA -tal como lo ha venido demostrando a partir del mes de diciembre de 2.002- y consolidarla en el brazo financiero del "proyecto político" de Hugo Chávez.

Los requisitos para afiliarse al sindicato son los que establecen sus estatutos, los cuales fueron aprobados por la Asamblea de Trabajadores el día de su constitución, todo según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y los Convenios Internacionales suscritos por Venezuela con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para tal fin. Constituyen la organización todos aquellos trabajadores que formaban parte de las denominadas nóminas mayor y ejecutiva, lo cual representaba alrededor de 20.000 trabajadores a nivel nacional, de un universo de un poco más de 40.000 propios, incluyendo a las denominadas nóminas diaria y mensual menor, beneficiarias de la Convención Colectiva Petrolera.[2]

III. Registro de UNAPETROL

1. Procedimiento de Registro ante el Ministerio del Trabajo

1.- En fecha 10 de junio de 2.002, se llevó a efecto una Asamblea General en la cual participaron Cuatrocientos Cincuenta y Nueve (459) Trabajadores de la sociedad mercantil Petróleos de Venezuela, S.A. y sus empresas filiales, con la finalidad de constituir, como en efecto se hizo, una asociación sindical denominada UNION NACIONAL DE TRABAJADORES PETROLEROS, PETROQUÍMICOS, DE LOS HIDROCARBUROS Y SUS DERIVADOS (UNAPETROL).

Es importante resaltar que los trabajadores afiliados a la referida organización sindical no son trabajadores públicos, ni miembros de las fuerzas armadas o policiales, por lo tanto, le son aplicables las disposiciones que sobre esta materia contemplan los Tratados o Convenios Internacionales suscritos por la República, la Constitución Nacional y la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

2.- En fecha 03 de julio de 2.002, en acatamiento a lo previsto en el Artículo 420 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Junta Directiva de la referida asociación sindical remitió formal comunicación al ciudadano Director de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio del Trabajo, con el objeto de remitirle, a los fines de su inscripción, la documentación relacionada con la constitución de UNAPETROL.

3.- En fecha 09 de julio de 2.002, el Director de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio del Trabajo remitió oficio N° 2002-0457 al ciudadano Presidente de Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA), mediante el cual le

---

[2] Idem.

notificaba de la existencia del "Proyecto Sindical" a que nos hemos referido en el punto anterior.

4.- En fecha 29 de julio de 2002, el Director de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio del Trabajo dictó un "Auto", signado con el N° 2002-066, mediante el cual solicitó a la empresa PDVSA procediera a consignar la nómina de promoventes de la organización sindical, con expresa indicación del cargo desempeñado por ellos, así como la descripción de las funciones que desempeñan en la empresa.

5.- En fecha 01 de agosto de 2.002, la representante de la parte patronal consignó por ante la citada Dirección del Ministerio de Trabajo un escrito en el cual alegó que los miembros integrantes del sindicato eran representantes del patrono, así como personal de dirección y confianza, vulnerándose de esta forma el principio de pureza y que, en consecuencia, el Ministerio del Trabajo debía de abstenerse de registrar o de otorgar el registro a la organización sindical UNAPETROL.

6.- En fecha 02 de agosto de 2002, la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio del Trabajo, haciéndose eco de lo expuesto por la patronal en el escrito referido en el numeral anterior, dictó la Providencia Administrativa N° 2002-036, mediante la cual se abstuvo de registrar la organización sindical UNAPETROL, *"... por cuanto de acuerdo a las previsiones del artículo 148 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo no puede constituirse una organización sindical que pretende representar conjuntamente los intereses de trabajadores y empleadores".*

7.- En fecha 12 de agosto de 2002, UNAPETROL, por intermedio de sus representantes legítimos, interpuso Recurso Jerárquico por ante la ciudadana Ministra del Trabajo, en contra de la Providencia Administrativa indicada en el numeral "6" anterior.

8.- En fecha 11 de Noviembre de 2002, es decir, cinco (5) meses después de haberse presentado la solicitud de registro de la organización sindical, la Ministra del Trabajo dictó la Resolución N° 2560, mediante la cual revocó el acto administrativo a que nos hemos referido en numeral "6" anterior, declaró nulas todas las actuaciones de esa Dirección relacionadas con la negativa de registrar la organización sindical UNAPETROL y repuso la causa al estado en que el referido funcionario formulara las deficiencias que estimare pertinentes si fuere el caso, de conformidad a lo previsto en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo.

9.- En fecha 09/12/2002, la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio del Trabajo, dictó un "Auto" mediante el cual se formularon unas supuestas observaciones a la solicitud de registro sindical, en la que señala que:

> *"... de la documentación consignada no puede con certeza deducirse, el carácter o la condición especifica de los trabajadores promoventes del proyecto de organización sindical, vale decir, no puede determinarse con seguridad cual es la calificación del cargo que ocupa cada uno de ellos, según la naturaleza real de los servicios que prestan para la sociedad*

mercantil Petróleos de Venezuela, S. A., que es uno de los aspectos esenciales expuestos durante la secuela del trámite del presente asunto, y de diametral importancia para proceder con el pronunciamiento acerca del registro o no del proyectado sindical, en virtud del señalamiento de la parte patronal (folios 17 y 174), en el sentido de que supuestamente se pretende constituir un sindicato mixto, y que de conformidad con lo previsto en el artículo 148 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, no pueden coincidir en una misma institución sindical empleadores y trabajadores. Por lo que se hace menester que la parte promovente corrija dichas deficiencias, mediante la ampliación de la información y la documentación aportada de manera inicial, conjuntamente con su solicitud de registro. Así se establece." [3]

Así mismo, en el referido "Auto" el funcionario del trabajo dejó sentado que en su opinión los trabajadores promoventes de la organización sindical que solicitaron su registro, no gozaban de la protección legal y constitucional de la inamovilidad, habida cuenta que entre la fecha de la notificación formal de su deseo de constituir el sindicato, esto es, entre el 10 de junio de 2.002, fecha en que se efectuó la notificación al Inspector de la voluntad de constituir el sindicato y la fecha del "Auto", habían transcurrido más de los 90 días a que hacía referencia el artículo 450 de la Ley Orgánica del Trabajo, para proteger a los promoventes sindicales.

10.- En fecha 07 de enero del año que cursa, el funcionario del trabajo ratificó todos y cada uno de los criterios expuestos en el "Auto" de fecha 09/12/2002.

11.- En fecha 08 del mismo mes y año, la representación sindical presentó formal Recurso de Reconsideración en contra de la írrita decisión a que se refiere el punto "12" de este escrito.

12.- En fecha 13 de diciembre de 2.002, el Presidente de la sociedad mercantil PDVSA, ciudadano Alí Rodríguez Araque, despidió injustificadamente y sin calificación previa a los ciudadanos Horacio Medina y Edgar Quijano, a la sazón Presidente y Secretario de Asistencia Laboral, respectivamente, del Sindicato UNAPETROL.

13.- A partir de la fecha señalada en el numeral anterior, la estatal petrolera, antes indicada, ha despedido en forma injustificada y sin previa calificación a más de Veinte Mil (20.000) Trabajadores de la industria petrolera, de los cuales más de un ochenta y cinco por ciento (85%) se encontraban en ejercicio de sus derechos a la sindicación.

2. Denuncia ante la OIT por violación de Convenios Internacionales

La negativa de registro de UNAPETROL y la acción de despidos masivos, hechos narrados en el punto anterior, además de violar normas internas de rango

[3].Detalles procedimentales sobre el caso UNAPETROL pueden ser consultados ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

constitucional y legal, vulneran Convenios Internacionales suscritos y ratificados por la República de Venezuela, a saber: Convenios Nos. 87 y 98 de la OIT[4], relativos al ejercicio de la libertad sindical así como a la protección del derecho de sindicación, y de negociación colectiva, respectivamente, los cuales en su articulado, disponen:

CONVENIO N° 87.-

"Artículo 2.- Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.- Numeral 2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal...

Artículo 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores ... no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8.- Numeral 2.- La legislación Nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 11.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".

CONVENIO N° 98.-

"Artículo 1.-

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a.) ....

b.) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales...".

Por su parte, los artículos 23, 95 y 96 de nuestra Carta Magna estatuyen[5]:

4.Véase: Organización Internacional del Trabajo (OIT), http://www.ilo.org; fecha de consulta: marzo 2003.

5.Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial N° 5.453 (extraordinaria) del 24 de marzo de 2000.

"Artículo 23.- Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público".

"Artículo 95.- "Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos o protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarias al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que requieran para el ejercicio de sus funciones. ...".

"Artículo 96.- Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad".

Las normas de rango supra constitucional y constitucional antes referidas, consagran el derecho de los trabajadores del sector privado a la sindicación, *"..., sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses ...".*

En este mismo sentido, los artículos 397, 400, 402 y 443 de la Ley Orgánica del Trabajo, literal b), consagran el derecho a la libre sindicación, prohibiéndole a los patronos "intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores ..."[6].

Por su parte el artículo 424 ejusdem establece que la nómina de los miembros fundadores que se debe consignar con la documentación que determina la ley para la legalización sindical debe contener las siguientes especificaciones: *"a) Nombre y apellidos; b) Nacionalidad; c) Edad; d) Profesión u oficio; y e) domicilio"*. No exige que se especifiquen las "funciones" de los promoventes, pues ello sería una violación a las normas contenidas en el Convenio N° 87, arriba transcritas, que a

6.Véase: Carballo Mena, César y Villasmil Prieto, Humberto; "Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento"; Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Católica del Táchira; 1999.

tenor de lo estatuido en el artículo 23 de la Constitución Nacional, tienen preeminencia sobre la normativa interna del país.

Es importante resaltar que la actuación de la Administración del Trabajo en Venezuela ha lesionado los derechos sindicales de UNAPETROL así como los derechos humanos individuales de los trabajadores afiliados en atención a su sindicación, concretada en una serie de dilaciones e intervenciones indebidas en el curso del procedimiento de su registro, sin que hubiere fundamento legal alguno que sustentara tan írrita conducta y, que se plasmaron en primer lugar en manifestar expresamente su negativa de registrar la organización sindical con el argumento de que se trata de un sindicato "mixto" porque está integrado por trabajadores que integran la Nómina Mayor y Ejecutiva de PDVSA y sus empresas filiales; y, en segundo lugar, la dilación consiste en la formulación de objeciones a la solicitud de legalización, sin fundamento legal alguno en abierta contravención a la Ley y a los Convenios Nos. 87 y 98 suscritos con la OIT, como lo son las argumentaciones de que se trata de un sindicato mixto acogiendo totalmente la argumentación patronal o aquella expuesta ahora de que debe anexarse una descripción de las funciones de cada uno de los trabajadores promoventes, para que la Administración del Trabajo pueda determinar si pueden o no ejercer su derecho a sindicarse.

Estas dilaciones han tenido por objeto dar una apariencia de legalidad a la ola de despidos -más de veinte mil (20.000) de acuerdo a declaraciones oficiales- pues ha dicho el Director de Asuntos Colectivos del Trabajo en su tantas veces mencionado "Auto" que los promoventes no gozan de la inamovilidad constitucional y legal.

Tales actuaciones violan no sólo los Artículos 2, 3 y 7 del Convenio 87, celebrado y ratificado por la República con la OIT y, en consecuencia, Ley de aplicación directa e inmediata por mandato del Artículo 23 de la Constitución, arriba citados, sino también son violatorias de los derechos consagrados por los artículos 95 de la Constitución Nacional y, 397, 400, 443, 447, 449 y 450 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En efecto, la Administración del Trabajo ha indicado que los trabajadores afiliados a UNAPETROL no están amparados por la protección especial del Estado y, en consecuencia, no gozan de inamovilidad. Ahora bien, tan ilegal tesis sostenida por dicha administración con la única y expresa finalidad de permitirle al patrono proceder a los despidos masivos de trabajadores en proceso de sindicación, lleva a analizar el contenido de varias normas legales, las cuales consagran la protección especial a la cual está constreñido el Estado venezolano cuando se ejercen derechos referidos a la sindicación (inamovilidad) así como la consagración del "principio de favor". En tal sentido, las citadas normas, disponen:

> *"Artículo 450.- La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de notificación hasta la de inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o*

patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el artículo 636 de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal del registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses. Los trabajadores que se adhieren a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión." [7]

Por su parte, el artículo 89 de la Constitución preceptúa:

"Artículo 89.- El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios. ... 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad."[8]

IV. Despidos masivos y veto laboral. PDVSA amparado por el Ministerio del Trabajo viola Convenios Internacionales suscritos con la OIT

1. Despidos Masivos de trabajadores de PDVSA

Como es claro observar, pendiente como se encuentra el proceso de registro de UNAPETROL, los trabajadores afiliados al sindicato gozan de inamovilidad, la cual los ampara contra todo acto de despido o modificación de sus condiciones de trabajo sin que exista causa justificada para ello, calificada previamente por el Inspector del Trabajo en los términos a que se contrae el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Debe destacarse que, durante la grave crisis nacional presente el país para finales del año 2.002 y comienzos del 2.003, a la sazón del denominado "paro cívico nacional" convocado por el pueblo venezolano, el Ministerio del Trabajo, como órgano del Poder Ejecutivo y, la propia patronal Petróleos de Venezuela (PDVSA) y sus empresas filiales -del cual el único accionista es el mismo Estado venezolano-

7.Idem.

8.Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ibid.

han actuado en connivencia o de manera coordinada, retardando el proceso de registro del sindicato, afirmando luego sin solicitud alguna que lo soporte que no existe inamovilidad, para luego ejecutar los despidos masivos y sin calificación previa que se han materializado en las empresas a partir del mes de enero del año 2003, habiendo despedido previamente al Presidente y al Secretario de Asistencia Laboral de la Junta Directiva del sindicato en el mes de diciembre del año 2002, todo lo cual constituye un acto de evidente trasgresión a la Libertad Sindical.

PDVSA, en su afán por evitar la sindicación de los trabajadores que ejercían su derecho a la misma, despidió en forma masiva, injustificada y sin previa calificación a Directivos del Sindicato, trabajadoras embarazadas o en período pre y post natal, trabajadores en reposo médico, trabajadores que se encontraban de vacaciones, etc., violando así las disposiciones que sobre esta materia contienen los artículos 4, 5, 6 y 7 del Convenio N° 158 celebrado válidamente por la República con la OIT, conocido como *"Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo"*, así como disposiciones constitucionales y legales que protegen a los trabajadores contra despidos indiscriminados y masivos.

En consecuencia, todos los despidos efectuados a partir del mes de diciembre de 2002, por el patrono con la anuencia de la Administración Nacional del Trabajo, luego de iniciado el denominado "paro cívico nacional", son írritos y constituyen un atentado a derechos humanos fundamentales como lo son los derechos a la libertad de sindicación, así como una violación expresa de los Convenios Nos. 87, 98 y 158, suscritos por la República con la OIT.

2. Veto laboral a trabajadores de PDVSA

PDVSA, parte patronal, la cual es una empresa del Estado perteneciente al sector de la Administración Pública Descentralizada, adscrita al Ministerio de Energía y Minas y en su condición de socio minoritario en las empresas operadoras: Ameriven, Operadora Cerro Negro, Petrozuata y Sincor, dirigió una comunicación de fecha 09 de Mayo del 2003 de número NCT-05-03-2003[9], mediante la cual le solicita a los representantes legales de dichas empresas operadoras se abstengan de contratar a cualquiera de los trabajadores despedidos por PDVSA. Este hecho fue reseñado por el diario El Mundo en su edición del 15-05-2003, titulado: "PDVSA exige a contratistas negar empleos a despedidos". Asimismo lo reseñó Reuter en un artículo del "Business Briefing" de fecha 14-05-2003, titulado "Venezuela: Update 1-PDVSA tells foreign firms not to hire fired staff".

Del mismo modo, PDV Marina, S.A. (filial de PDVSA) envió comunicación de fecha 11 de marzo de 2003 a la empresa chipriota denominada "Hanseatic Shipping Company" (la cual opera ocho buques banqueros propiedad de Venfleet, Ltd., filial de PDV Marina, S.A.), con el mismo objetivo referido en el párrafo anterior,

9.Véase: Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA); Comunicación NCT-05-03-2003, Puerto La Cruz, 9 de Mayo de 2003.

evidenciando de manera directa tal violación al mencionar los nombres, identificación y credencial de 168 marinos mercantes y exponiéndolos, a la vez, al escarnio público.

Estas correspondencias emanadas de PDVSA y de una de sus filiales constituyen una clara violación del derecho al trabajo consagrado en el artículo 87 de la Constitución Nacional, el cual reza así:

> *"Toda persona tienen el derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones"*[10].

Ahora bien, esta acción violatoria se puede calificar como agravada, no sólo porque proviene del propio patrono sino, además, porque el patrono forma parte de la Administración Pública Descentralizada y está adscrito a uno de los Ministerios que conforman el Gabinete Ejecutivo del Gobierno Nacional, por cuya interposición como Poder Público (Poder Ejecutivo) niega la garantía constitucional que el Estado debe a sus ciudadanos.

Finalmente y como una prueba más de la influencia político-partidista sobre la empresa estatal PDVSA y sus filiales, los partidos de gobierno: Movimiento Quinta República (MVR), Patria para Todos (PPT) en el cuál milita el Presidente de PDVSA Sr. Alí Rodríguez Araque, Partido Comunista de Venezuela (PCV), Movimiento Bolivariano Revolucionario 200 (MRB200) y el movimiento Podemos (ahora partido) y las organizaciones pro-gobierno: Frente Cívico Militar Bolivariano, Clase Media en Positivo y Círculos Bolivarianos, mediante correspondencia de fecha 30.04.2003 se dirigieron al Gerente Distrital de PDVSA Gas Anaco, a los efectos de conminarle a despedir a cuatro (4) trabajadores simplemente porque se les considera: "opositores del proceso revolucionario…"

3. Violaciones a derechos específicos de trabajadores de PDVSA: seguridad social, familia y hogar doméstico.

En esta materia del despido masivo, sin que los organismos estatales hayan intervenido para la defensa de los derechos humanos y fundamentales de los

10. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ibid.

trabajadores y sus familias, ha generado un conflicto social extendido a un universo de más de cien mil (100.000) ciudadanos que de manera directa dependían de los trabajadores ilegalmente despedidos, por las siguientes causas:

Por parte del Patrono:

- Negativa de acceso de los trabajadores despedidos a sus haberes particulares consignados en fondos de ahorro privados; en fideicomiso bancarios de prestaciones sociales, cajas de ahorro.
- Negativa a la liberación de hipotecas por los planes de vivienda y reserva de dominio sobre vehículos y posteriormente, se ha condicionado a dichas liberaciones a que el trabajador renuncie a sus derechos mediante el desistimiento de sus acciones de reclamo presentadas por la vía judicial o ante Inspectoría del Trabajo.
- Supresión de la cobertura de hospitalización, cirugía y maternidad, dejando sin seguridad social al trabajador y a su grupo familiar, aún en aquellos casos de despido de mujeres en período pre y post natal, atención de enfermedades crónicas y trabajadores suspendidos por reposo médico, entre otros.
- Asimismo, negativa al uso de instalaciones médicas, casas de abastos, comisariatos, escuelas y áreas de recreación y esparcimiento en los campos residenciales de las áreas operativas.
- Suspensión del suministro de servicios telefónico, gas doméstico y electricidad residencial en los campos residenciales petroleros.
- Acciones judiciales con el objeto de desalojar a los trabajadores y sus familias de las viviendas ubicadas en los campos residenciales de las áreas operativas.

Por parte del Estado:

Decisión del Juez Cuarto de Primera Instancia en lo Civil, Mercantil, Agrario, del Tránsito y del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Falcón, de fecha 14 de Mayo del 2003, en contra de 396 trabajadores de PDVSA, injustamente despedidos, que en juicio de amparo constitucional habían solicitado evitar ser desalojados de las viviendas que ocupaban hasta tanto se decidieran las solicitudes de Calificación de Despido interpuestas. La decisión del Juez está desapegada a derecho y viola principios fundamentales de la Constitución. Desde el punto de vista jurídico esta sentencia consideró aspectos relacionados con los juicios de estabilidad laboral que no eran materia del amparo. Igualmente, ignoró los principios constitucionales relacionados con la protección a la familia (artículo 75), protección al hogar doméstico (artículo 47), integridad física, psíquica y moral con relación a tratos crueles y humillantes (artículo 46, ordinal 1) y protección al honor (artículo 60). Esta decisión evidencia una ausencia total de sensibilidad social y de

consideración a la existencia de 396 familias integradas por niños, mujeres, hombres y ancianos que no tienen a donde acudir en caso de que el Patrono (PDVSA y sus filiales) proceda a su desalojo de manera arbitraria, y ajena al más elemental respeto a los derechos humanos. Lo más grave de la decisión del Juez es que dejó a un lado el criterio vinculante de la Sala Constitucional de fecha 16 de mayo de 2000, que textualmente señala que "*Ante el cese intempestivo e injustificado de la relación laboral por el patrono, el trabajador exige su reenganche y el pago de los salarios caídos, lo cual procede y debe ejecutarse en forma normal, como si el vínculo nunca hubiera sido interrumpido*", cometiendo desacato evidente al considerar extinguida la relación laboral sin atender el criterio de la Sala.

V. Acciones de carácter internacional. Recurso de Queja por ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT y sus escritos complementarios[11]

Desde su constitución, la directiva de UNAPETROL estaba consciente de la reacción de rechazo que adoptarían tanto la patronal PDVSA como el Ministerio del Trabajo y demás órganos del Poder Público, razón por la cual en todo momento se tuvo presente acudir por ante los órganos internacionales en la oportunidad adecuada, es decir, luego de iniciadas y agotadas algunas instancias a nivel nacional. En efecto, en cuanto a la negativa ministerial del registro de la organización sindical y posteriormente, con el conflicto generado a raíz de los despidos masivos y la producción de algunas decisiones judiciales y administrativas en desapego al estado de derecho, el sindicato consideró oportuno iniciar el procedimiento de Queja por ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT[12]. En tal sentido, a continuación se encuentra la cronología de eventos del citado recurso y sus escritos complementarios:

- **04-03-03** UNAPETROL somete el recurso de queja ante el CLS de la OIT por violación del derecho de sindicación. En esa misma fecha presenta primer escrito complementario con motivo de las órdenes de captura de dirigentes sindicales de UNAPETROL
- **19-05-03** Segundo escrito complementario ante OIT denunciando violación de Derechos Constitucionales
- **17-02-04** Tercer escrito complementario ante OIT, en el cual se denunció: (i) la confesión del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela de haber provocado con intención y alevosía la crisis de la Industria Petrolera; (ii) decisión del despido masivo en INTEVEP (filial de Petróleos de

11. El seguimiento del caso Venezuela N°2249 ante la OIT, puede realizarse vía electrónica a través de la página web de este organismo: www.ilo.org

12. Es uno de los seis Comités del Consejo de Administración que tiene el mandato de examinar quejas presentadas a dicho Consejo en las que se alegan violaciones de la libertad sindical, así como de examinar reclamaciones en este sentido.

Venezuela, S.A.); (iii) la interpretación de la Ministra del Trabajo, Cultura y Deportes sobre los despidos; (iv) violación de fuero sindical; (v) persecución dirigentes sindicales de UNAPETROL.

- **26-03-04** - Recomendaciones Consejo de Administración de OIT[13]

El mencionado Comité de Libertad Sindical, que es uno de los Comités del Consejo de Administración de la OIT, durante el primer período de sesiones ordinarias de dicho Consejo, verificadas en Ginebra en el curso del mes de marzo de 2004, y atendiendo las Quejas contra el Gobierno de Venezuela presentadas por (i) la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV); (ii) la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); (iii) la Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL) y (iv) la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (FEDEUNEP), en el caso signado con el No. 2249 emitió sus resoluciones, denominadas "Recomendaciones", con respecto a los siguientes puntos: negativa de registro de una organización sindical; órdenes de detención y procesamiento penal de dirigentes sindicales; despido de más de 19.000 trabajadores por sus actividades sindicales; injerencias de las autoridades y de la empresa Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) y actos antisindicales; lentitud de los procedimientos por violación de los derechos sindicales; obstáculos a la negociación colectiva en el sector del petróleo; asesinato de un sindicalista; declaraciones hostiles de las autoridades contra la CTV; auto de detención contra el presidente de la CTV; promoción de una central paralela por las autoridades; incumplimiento de convenciones colectivas; negociación con organizaciones minoritarias de empleados públicos dejando de lado las más representativas; y acciones de las autoridades para dividir a las organizaciones sindicales.

Cumplido el referido período de sesiones del Consejo de Administración de la OIT, el cual culminó el día 26 de marzo de 2004 y rendido el informe por parte del Comité de Libertad Sindical, UNAPETROL y las demás organizaciones sindicales querellantes, así como también la Autoridad Internacional, cumplieron su altísima misión de velar por la protección de los sagrados derechos laborales y los derechos humanos del trabajador y en consecuencia, se agotó felizmente esta instancia en provecho de los afectados para luego continuar en la próxima etapa, es decir, en la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual tiene lugar cada año en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio y en la que se reúnen los Estados Miembros de la OIT.

---

[13].Es el órgano de gobierno y de toma de decisiones de la OIT el cual tiene seis comisiones y comités. Asimismo, según y cuando sea necesario el Consejo puede constituir grupos de trabajo para examinar cuestiones específicas.

Del Informe presentado por el mencionado Comité de Libertad Sindical se destacan los siguientes aspectos:

De la Parte Introductoria del Informe:
Los miembros del Comité de nacionalidad venezolana, pakistaní y salvadoreña no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Venezuela (casos núms. 2088 y 2249), Pakistán (caso núm. 2096) y El Salvador (caso núm. 2299) respectivamente.
Casos graves y urgentes sobre los que el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración, se encuentra entre otro: el caso No. 2249 (Venezuela) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en ellos.
Del Informe con respecto al caso venezolano No. 2249, invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
En cuanto al alegato relativo a la negativa del Ministerio de Trabajo de registrar a UNAPETROL, a pesar de haber entregado la documentación pertinente el 3 de julio de 2002, y en cuanto a la solicitud del Ministerio a la empresa estatal Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) de que describiera las funciones que desempeñaban los promotores de UNAPETROL, el Comité deplora que el Ministerio de Trabajo haya comunicado el nombre de los adherentes de UNAPETROL a la empresa PDVSA para determinar quiénes formaban parte del personal de dirección y quiénes no, así como que el proceso administrativo haya demorado tantos meses en parte por retrasos en razón de un recurso judicial de UNAPETROL pero en gran parte por retrasos y trámites administrativos y por no haberse señalado con precisión qué pasos concretos debía dar UNAPETROL para poder ser registrado (por ejemplo sugerir suprimir la representación de los directivos o por el contrario suprimir la de los no directivos). El Comité espera firmemente que en el futuro el procedimiento de registro de sindicatos sea más rápido y más transparente y pide al Gobierno que le comunique las medidas que contempla en este sentido, así como que inicie contactos directos con los integrantes de UNAPETROL a fin de encontrar solución al problema de su registro.
En cuanto al alegado despido de más de 18.000 trabajadores de PDVSA y sus filiales, incluidos los afiliados a UNAPETROL, desde que comenzara el paro cívico nacional en diciembre de 2002, el ***Comité deplora estos despidos masivos precipitados y desproporcionados que afectaron a 18.000 trabajadores y destaca que las sanciones en masa por acciones sindicales se prestan a abusos y destruyen las relaciones laborales.*** *Pide al Gobierno que le comunique el resultado de las acciones judiciales emprendidas por los despedidos y que inicie negociaciones con las centrales de trabajadores más representativas para encontrar solución a los despidos masivos que se produjeron en PDVSA y sus filiales como consecuencia del paro cívico*

nacional, y ***de manera muy particular en lo que respecta a los afiliados de UNAPETROL a quienes debería aplicarse además el artículo 94 de la Constitución, que prevé que los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.*** *Pide al Gobierno que le informe al respecto y que envíe observaciones sobre el alegado incumplimiento de las normas legales y de las normas de la convención colectiva sobre el procedimiento de despido. (Resaltado nuestro).*

El Comité insta firmemente al Gobierno a que examine con las organizaciones sindicales los desalojos contra centenares de ex trabajadores de PDVSA y sus filiales en el Estado Falcón y en los campos de San Tomé y Anaco con miras a encontrar solución a este problema y le pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

El Comité pide al Gobierno que facilite informaciones sobre las supuestas ofertas de diálogo en el sector del petróleo a las que se ha referido, así como sobre las correspondientes pruebas;

En cuanto a la alegada represalia antisindical consistente en que la empresa PDVSA ha solicitado por escrito a sus empresas afiliadas y a una empresa chipriota que no contraten a los trabajadores despedidos, el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a estos alegatos. El Comité pide al Gobierno que se realice sin demora una investigación independiente al respecto y si se constata la veracidad de los alegatos se indemnice adecuadamente a los trabajadores perjudicados;

En cuanto a las órdenes de captura (detención) de 26 de febrero de 2003, contra el presidente y el secretario de gestión laboral de UNAPETROL, Sres. Horacio Medina y Edgar Quijano, a solicitud de la Fiscalía General de la República de Venezuela, ante un Tribunal de Control Penal por presuntos actos de sabotaje y daños a instalaciones de la empresa Petróleos de Venezuela S.A. (supuesta supresión del suministro de energía eléctrica o de gas), así como por presuntos delitos políticos, y en cuanto a similares acciones tomadas con otros miembros afiliados a UNAPETROL (Juan Fernández, Lino Carrillo, Mireya Ripanti de Amaya, Gonzalo Feijoo y Juan Luis Santana, ex directivos de la empresa), el Comité deplora que el Gobierno no haya respondido específicamente a estos alegatos y le insta a que envíe sus observaciones al respecto con carácter urgente;

En cuanto al alegado hostigamiento sistemático de los trabajadores petroleros por parte de la gerencia de prevención y control de pérdidas de la empresa y por una nueva organización de trabajadores, afectos al Gobierno, que dice denominarse Asociación de Trabajadores Petroleros (ASOPETROLEROS) (amenazas verbales y escritas a través del correo electrónico de la Intranet; desplazamiento de personal calificado por razones políticas; persecuciones y espionaje; decisiones arbitrarias que

afectan la estructura y funcionamiento de PDVSA y sus filiales que afectan directamente a los trabajadores), el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha respondido a estos alegatos y le insta a que lo haga en forma completa y sin demora;

En lo que respecta al alegado asesinato del Sr. Numar Ricardo Herrera, miembro de la Federación de Trabajadores de la Construcción el 1.º de mayo de 2003, el Comité deplora profundamente el asesinato del sindicalista Numar Ricardo Herrera, subraya que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la sentencia que se dicte sobre este asesinato. El Comité pide al Gobierno que indique claramente si en la marcha del 1.º de mayo de 2003 resultaron heridos otros trabajadores, como señala la CIOSL, y en caso afirmativo que indique las acciones judiciales emprendidas;

En cuanto al alegato relativo al auto de detención contra el Sr. Carlos Ortega, presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) por la presunta comisión de delitos políticos con ocasión del paro cívico nacional («traición a la patria», «instigación a delinquir», «devastación»), sin las garantías del debido proceso por un juez carente de imparcialidad, y en cuanto al alegato según el cual el Presidente de la República se niega a reconocer a los directivos de la CTV, promueve la creación de una central de trabajadores afecta a su partido y realiza declaraciones públicas hostiles contra la CTV y sus dirigentes en el contexto del paro cívico nacional iniciado el 2 de diciembre de 2002, el Comité toma nota de que el Gobierno ha enviado una respuesta recibida un día antes de su reunión. El Comité deplora el retraso en el envío de esta respuesta y se propone examinar estos alegatos en su reunión de mayo-junio de 2004;

El Comité subraya que sigue seriamente preocupado por la situación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en Venezuela y urge al Gobierno a que aplique todas sus recomendaciones sin demora.

Otras recomendaciones del Comité de Libertad Sindical:

El Comité deplora que el Ministerio de Trabajo haya comunicado los nombres de los adherentes de UNAPETROL a la empresa PDVSA para determinar quiénes formaban parte del personal de dirección y quiénes no, así como que el proceso administrativo haya demorado tantos meses en parte en razón de un recurso judicial de UNAPETROL pero en gran parte por retrasos y trámites administrativos y por no haberse señalado con precisión qué pasos concretos debía dar UNAPETROL para poder ser registrado (por ejemplo sugerir suprimir la representación de los directivos o por el contrario suprimir la de los no directivos). ***El Comité espera firmemente que***

***en el futuro el procedimiento de registro de sindicatos sea más rápido y más transparente y pide al Gobierno que le comunique las medidas que contempla en este sentido, así como que inicie contactos directos con los integrantes de UNAPETROL a fin de encontrar solución al problema de su registro**. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. (Resaltado nuestro).*

*Aunque el Comité ha tomado nota de las informaciones del Gobierno sobre los acontecimientos y acciones que culminaron el 11 y el 12 de abril de 2002, el Comité debe centrarse en la cuestión de los despidos como consecuencia del paro cívico nacional (diciembre de 2002-enero de 2003) y muy particularmente de los afiliados a UNAPETROL. **El Gobierno destaca el carácter ilegal de este paro al que se sumaron los gerentes de UNAPETROL**, la comisión de hechos delictivos, en particular sabotajes y actos de coacción, así como que el objetivo real era lograr que el Presidente de la República dejara sus funciones. A este respecto, **el Comité es consciente de que este paro fue promovido conjuntamente por la CTV, FEDECAMARAS, partidos de oposición etc., y por los gerentes de PDVSA y que se sitúa en un contexto de tensión y de polarización política muy acusada.** El Comité destaca en este sentido que según alegatos del presente caso el Gobierno no reconoce a la junta directiva de la CTV, central sindical más representativa y que la CTV y FEDECAMARAS venían protestando contra la política económica y social del Gobierno **y estima que el paro cívico nacional no es ajeno a esta protesta. El Comité observa también que el artículo 97 de la Constitución reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores del sector público y del privado dentro de las condiciones que establezca la ley y concluye por tanto que el derecho de huelga alcanza a los trabajadores del sector del petróleo**. (Resaltado y subrayado nuestro)*

*En estas condiciones, dejando de lado los actos delictivos a los que se refiere el Gobierno y que deberán ser examinados y en su caso sancionados por autoridades judiciales competentes e independientes, **el Comité estima que el movimiento reivindicatorio global del paro cívico nacional convocado entre otros por la CTV puede ser asimilado a una huelga general, dirigida también contra la política económica y social del Gobierno y por consiguiente la paralización de labores en la industria del petróleo en sí puede considerarse como una actividad sindical**. Por consiguiente, los gerentes y trabajadores del sector del petróleo que paralizaron sus labores pacíficamente y que no participaron en actos delictivos no deberían haber sido despedidos. **El Comité deplora pues estos despidos masivos, precipitados y desproporcionados que afectaron a 18.000 trabajadores y destaca que las sanciones en masa por acciones sindicales se prestan a abusos, y destruyen las relaciones laborales**. (Resaltado y subrayado nuestro)*

A la vista de todos estos elementos, el Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de las acciones judiciales emprendidas por los despedidos y que inicie negociaciones con las centrales de trabajadores más representativas para encontrar solución a los despidos masivos que se produjeron en PDVSA y sus filiales, como consecuencia del paro cívico nacional, y de manera muy particular en lo que respecta a los afiliados de UNAPETROL a quienes debería aplicarse además el artículo 94 de la Constitución que prevé que «los promotores e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones». El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto.

En cuanto a las alegadas consecuencias sociales de tales despidos (privación del derecho de asistencia médica, de artículos de primera necesidad en abastos, derecho a la enseñanza de menores, imposibilidad de acceder a los fondos de ahorro privados, desalojo de centenares de trabajadores de su vivienda), El Comité debe destacar con firmeza las consecuencias sociales graves que tuvieron los despidos, en particular los desalojos de viviendas, a las que se tenía derecho por convención colectiva, así como que estos desalojos se han producido incluso si los ex trabajadores afectados habían presentado recursos contra sus despidos. Por consiguiente, el Comité insta firmemente al Gobierno a que examine con las organizaciones sindicales los desalojos contra centenares de ex trabajadores en el Estado de Falcón y en los campos de San Tomé y Arauco con miras a encontrar una solución a este problema.

En cuanto a la alegada represalia antisindical consistente en que la empresa PDVSA ha solicitado por escrito a sus empresas afiliadas y a una empresa chipriota que no contraten a los trabajadores despedidos, el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a estos alegatos. El Comité pide al Gobierno que se realice sin demora una investigación independiente al respecto y si se constata la veracidad de los alegatos se indemnice adecuadamente a los trabajadores perjudicados.

En cuanto al alegado hostigamiento sistemático de los trabajadores petroleros por parte de la gerencia de prevención y control de pérdidas de la empresa PDVSA, y por una nueva organización de trabajadores, afectos al Gobierno, que dice denominarse Asociación de Trabajadores Petroleros (ASOPETROLEROS) (amenazas verbales y escritas a través del correo electrónico de la Intranet; desplazamiento de personal calificado por razones políticas; persecuciones y espionaje; decisiones arbitrarias que afectan la estructura y funcionamiento de PDVSA y sus filiales que afectan directamente a los trabajadores), el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha respondido a estos alegatos y le insta a que lo haga en forma completa y sin demora.

- **20-04-04** Cuarto escrito complementario ante la OIT. El alcance de este complemento de la Queja consiste en suministrar la siguiente información: (i) carácter sistemático de la conducta violatoria de los derechos fundamentales por parte del patrono, del régimen de gobierno y sus representantes ramificados en los poderes públicos del Estado Venezolano; (ii) carácter sistemático de las violaciones; (iii) denegación y omisión de justicia; (iv) crímenes internacionales y violación de los derechos fundamentales con ocasión de la violación de los derechos laborales; (v) descripción de la situación de los trabajadores petroleros y de sus familias, en las áreas de los campos petroleros venezolanos; (vi) relación de hechos en el caso de campos residenciales ubicados en "la Costa Oriental del Lago (COL)" (Estado Zulia); (vii) hechos ocurridos entre los días 4 y 8 de julio del 2003, en los Campos Residenciales de Lagunillas; (viii) relación de hechos en el caso de los campos residenciales ubicados en "Punto Fijo" – Paraguaná- (Estado Falcón); (ix) campo "Los Semerucos"; (x) campo "Médico"; (xi) relación de hechos en el caso de los campos residenciales del Estado Monagas; (xii) relación de hechos en el caso de los campos residenciales del Estado Anzoátegui; (xiii) relación de hechos en el asesinato del compañero José Manuel Vila Liñeira; (xiv) resoluciones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT); (xv) crímenes Internacionales perpetrados (Estatuto de Roma): Genocidio y Lesa Humanidad.

- **18-06-04** - Recomendaciones Consejo de Administración de OIT.

El 334° informe del Comité de Libertad Sindical fue aprobado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 290ª reunión celebrada en el mes de junio de 2004.

CONCLUSIONES

866.

El Comité observa, en cuanto a los paros cívicos de octubre de 2002 y diciembre 2002 y enero de 2003, que el Gobierno identifica la organización y participación en éstos como actividades subversivas (además de haber producido un aumento del 5 por ciento del desempleo y una devastación de la economía venezolana), y que es en definitiva por esas actividades que se ha ordenado la captura del Sr. Ortega, acusándolo de traición a la patria, instigación a delinquir y devastación. A este respecto, ***el Comité recuerda que en su examen anterior del caso, había considerado que "el movimiento reivindicatorio global del paro cívico nacional convocado entre otros por la CTV puede ser asimilado a una huelga general y por lo***

tanto a una actividad sindical y que la detención de dirigentes de organizaciones de trabajadores y empleadores por actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales es contraria a los principios de la libertad sindical" *[véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, 1996, cuarta edición, párrafo 69].* ***El Comité recuerda que en estos paros cívicos participaron centenares de miles de personas y que aunque el objetivo principal de estos paros era la salida del Presidente de la República o la realización de un referendo revocatorio, los mismos no desembocaron en ningún golpe de Estado, habiendo más bien detrás de esa reivindicación una protesta clara contra la política económica y social del Gobierno y sus consecuencias y contra la falta de reconocimiento de la junta directiva de la CTV****.* (Resaltado y subrayado nuestro)

875.

El Comité observa también que el Gobierno no envía sus observaciones con respecto a los alegatos presentados por UNAPETROL de 17 de febrero de 2004*, relativos a los despidos masivos en la empresa petrolera PDVSA y sus filiales, la violación del fuero sindical del Sr. Diesbalo Osbardo Espinoza Ortega, secretario general del Sindicato de Obreros, Empleados Petroleros y Conexos del estado Carabobo (SOEPC) y la persecución de dirigentes de UNAPETROL respecto a los cuales se habían librado órdenes de captura, y le pide que lo haga sin demora. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones respecto de las informaciones complementarias enviadas por UNAPETROL y apoyadas por la CTV con fecha 20 de abril de 2004.* (Resaltado nuestro)

RECOMENDACIONES

876.

En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

(...)

e) el Comité observa que el Gobierno no ha enviado las observaciones e informaciones solicitadas sobre las demás recomendaciones formuladas en el anterior examen del caso, por lo que al tiempo que las reitera, pide al Gobierno que las envíe sin demora. Estas recomendaciones se refieren a las cuestiones siguientes*: (Resaltado nuestro)*

(...)

- *la negativa del Ministerio del Trabajo de registrar a la Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL), y en cuando a la solicitud del Ministerio a la empresa estatal Petróleos de Venezuela S. A. (PDVSA) de que describiera las funciones que desempeñaban los promotores de UNAPETROL;*
- *despido de más de 18.000 trabajadores de PDVSA y sus filiales, incluidos los afiliados a UNAPETROL desde que comenzara el paro cívico nacional en diciembre de 2002; el resultado de las acciones judiciales emprendidas por los despedidos y negociaciones con las centrales de trabajadores más representativas para encontrar una solución; observaciones sobre el alegado incumplimiento de las normas legales y de las normas de la convención colectiva sobre el procedimiento de despido; examen con las organizaciones sindicales de los desalojos contra centenares de ex trabajadores de PDVSA y sus filiales en el Estado Falcón y en los campos de San Tomé y Anaco con miras a encontrar solución a este problema;*
- *informaciones sobre las supuestas ofertas de diálogo en el sector del petróleo a las que se refirió el Gobierno, así como sobre las correspondientes pruebas;*
- *alegada represalia antisindical consistente en que la empresa PDVSA ha solicitado por escrito a sus empresas afiliadas y a una empresa chipriota que no contraten a los trabajadores despedidos, y necesidad de iniciar sin demora una investigación independiente al respecto y si se constata la veracidad de los alegatos se indemnice adecuadamente a los trabajadores perjudicados;*
- *órdenes de captura (detención) de 26 de febrero de 2003, contra el presidente y el secretario de gestión laboral de UNAPETROL, Sres. Horacio Medina y Edgar Quijano; similares acciones tomadas con otros miembros afiliados a UNAPETROL (Juan Fernández, Lino Carrillo, Mireya Ripanti de Amaya, Gonzalo Feijoo y Juan Luis Santana, ex directivos de la empresa);*
- *alegado hostigamiento sistemático de los trabajadores petroleros por parte de la gerencia de prevención y control de pérdidas de la empresa y por una nueva organización de trabajadores, afectos al Gobierno, que dice denominarse Asociación de Trabajadores Petroleros (ASOPETROLEROS);*
- *alegatos presentados por UNAPETROL de 17 de febrero de 2004 relativos a los despidos masivos en la empresa petrolera PDVSA y sus filiales, la violación del fuero sindical del Sr. Diesbalo Osbardo Espinoza Ortega, secretario general del Sindicato de Obreros, Empleados Petroleros y Conexos del estado Carabobo (SOEPC) y la*

persecución de dirigentes de UNAPETROL respecto de los cuales se habían librado órdenes de captura;
(...)
g) asimismo, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones respecto de las informaciones complementarias enviadas por UNAPETROL y apoyadas por la CTV con fecha 20 de abril de 2004;
h) el Comité subraya que sigue seriamente preocupado por la situación de las organizaciones de trabajadores y empleadores en Venezuela y urge una vez más al Gobierno a que aplique todas sus recomendaciones sin demora.

- **07-09-04** Quinto escrito complementario ante la OIT.

El alcance de este complemento de la Queja consiste en suministrar la siguiente información: (i) imputaciones al Presidente de UNAPETROL y otros trabajadores; (ii) ausencia del estado de derecho en Venezuela con relación a decisión de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia sobre la inamovilidad laboral[14]; (iii) denegación de justicia a trabajadores petroleros; (iv) ausencia del estado de derecho en Venezuela con relación a decisiones de la Ministra del Trabajo; (v) desacato del régimen de Gobierno a la recomendación del CLS de iniciar negociaciones; (vi) ausencia del estado de derecho en Venezuela con relación a los desalojos de trabajadores en los campos residenciales y niños de las escuelas; (vii) desacato del Gobierno al carácter vinculante de las recomendaciones y conclusiones del CLS, aprobadas por el Consejo de Administración.

VI. Misión de Contactos Directos de la OIT (MCD)

La presencia de la Misión de Contactos Directos de la OIT (MCD) ha sido el resultado del esfuerzo de las organizaciones laborales encabezadas por la CTV, UNAPETROL y FEDEUNEP, por evidenciar la violación de normativas laborales nacionales e internacionales, denunciadas en el caso Venezuela por ante el CLS, signado con el N° 2249.

Con respecto a la MCD, en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en el mes de junio de 2004, la Comisión de Normas de la Organización expresó *"... la firme esperanza que la misión de contactos directos examine todas las cuestiones pendientes y goce de plena libertad para entrevistarse con todos los actores sociales y que dicha misión se realice de manera que la Comisión de Expertos pueda examinar el informe de misión en su próxima reunión, así como a*

[14].Véase: UNAPETROL, Comunicado N°2: "Unapetrol denuncia ausencia del Estado de Derecho en Venezuela en relación a decisión de la Sala Político -Administrativa del TSJ sobre la Inamovilidad Laboral de sus afiliados", Mayo 2004

que el Gobierno envíe una memoria detallada sobre los distintos problemas pendientes ante la Comisión de Expertos".

La comisión organizadora multisectorial que tuvo a su cargo la responsabilidad de organizar el acto que - como parte de la agenda de trabajo de la Misión de Contactos Directos (MCD) de la Organización Internacional del Trabajo- había sido previsto por parte de la CTV, UNAPETROL y otras organizaciones sindicales que habían introducido quejas ante la OIT contra el gobierno venezolano por violaciones a sus derechos laborales y sindicales, informó el siguiente balance de resultados:

> *"... es necesario destacar que esta Misión de Contactos Directos (MCD) traía dos (2) mandatos u objetivos que le estableció la 92ava Conferencia de la OIT realizada en Junio 2004 y que eran los siguientes:*
> *Recabar todas las evidencias, pruebas y testimoniales que permitieran sustanciar todas las denuncias que por diversas violaciones a los Derechos Laborales enmarcados dentro de los Convenios Internacionales, especialmente el 87 y el 98, han sido presentadas contra el Estado venezolano.*
> *Hacer su mayor esfuerzo en lograr su intermediación para establecer un inmediato Diálogo Social entre los diferentes actores sociales que permita buscarle salida a la situación del despido masivo de miles de trabajadores, tanto del sector petrolero como de otros organismos de la administración pública".*

Con respecto al 1ero. de los Objetivos que se trazó la MCD podemos informar con gran satisfacción y legítimo orgullo que el día Jueves 14, en el Salón INPRES de la Urb. El Rosal en Caracas, se realizó una multitudinaria asamblea donde se congregaron mas de 1300 trabajadores provenientes de diferentes sectores laborales, tanto del Área Metropolitana como del interior del país. La MCD recibió denuncias y testimonios de la CTV, UNAPETROL, FEDEUNEP, FEDEPETROL, trabajadores de FOGADE, del METRO de Caracas, de FETRASALUD, FETRAFALCON, FETRAMAGISTERIO, FAPICUV, FENATRIADE, FETRATACHIRA, FETRATRUJILLO, FETRAGUARICO, FETRACONSTRUCCION y de Trabajadores No Dependientes en la Economía Informal. Fue tan copiosa y contundente la información recolectada y tan dramáticos los testimonios recibidos por la MCD que, contra todo pronóstico, el Jefe de dicha misión Dr. Jorge Sappia pidió a los organizadores del acto que le permitieran dirigir unas breves palabras a los asistentes, y en las que expresó:

> *"Les pido que me excusen que no puedo dar declaraciones como jefe de la Misión de Contactos Directos, pero eso no me impide que les transmita, en nombre personal mío, una voz de esperanza que se apoya en una sola consideración; la OIT en sus casi 200 Convenios, en la declaración del Convenio 98 de los Derechos Fundamentales, tiene una*

sola finalidad: La defensa, protección y exaltación de la dignidad en el trabajo". Y más adelante agregó: "Esa es la esperanza que deben tener en la acción de la OIT, que ha sido creada para la protección del hombre que trabaja".

Con respecto al 2do. de los Objetivos que se había trazado la MCD, de contribuir al establecimiento inmediato de un verdadero Diálogo Social, en declaraciones del propio Dr. Sappia dadas a la prensa nacional el Viernes 15 de Octubre de 2004, reconocía con pesar que no habían alcanzado esa meta.

"Nosotros como miembros de esta comisión organizadora multisectorial del sector laboral, estamos persuadidos- al igual que creemos lo está el sector empresarial- que ese objetivo no se logró por la incompetencia y torpeza natural para el diálogo sincero y abierto que ha demostrado tener la Ministra del Trabajo María Cristina Iglesias, quien - nos imaginamos- frente a tal propuesta de Dialogo por parte de la OIT, esgrimió excusas tan risibles como que el entorno político- de cara a unas inminentes elecciones de Gobernadores y Alcaldes, no hacían propicio ese Dialogo Social.
De manera que el Balance Final para los dos objetivos de la MCD, es francamente favorable para el sector laboral y francamente lastimoso - por no decir penoso - para el gobierno, que por la torpeza de su Ministra del Trabajo, desperdició una oportunidad de oro para intentar "lavarle la cara" al régimen frente a la OIT".[15]

Conclusiones

La Queja presentada por UNAPETROL ante la OIT, sumada a la de otras organizaciones sindicales venezolanas, ha dado lugar a recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (CSL) aprobadas por el Consejo de Administración (290ª reunión celebrada en junio 2004, Caso N° 2249), las cuales tienen un carácter decisorio, por lo que vinculan jurídicamente a los Estados Miembros. El Consejo de Administración, como es sabido, es el órgano de gobierno de la Organización a cuyas decisiones se someten los Estados que las aceptan como tales al adherirse a la Organización. Estas recomendaciones del CLS, aprobadas por el Consejo de Administración tienen, además, un carácter muy particular no sólo desde el punto de vista jurídico sino político igualmente, ya que las mismas pasan a formar parte del mecanismo de control de la aplicación eficiente de las normas.

Es por lo antes dicho que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, no puede alegar sus decisiones internas ni su ordenamiento jurídico interno, como

15. El Universal Digital (EUD), 15-12-2004, Nacional y Política.

justificación para incumplir con sus compromisos internacionales (Convención de Viena de 1969).

El Gobierno no ha asumido sus compromisos de cumplir con las obligaciones que se derivan de los Convenios de los cuales es Parte el Estado Venezolano, así como tampoco con las obligaciones de comportamiento sobre las cuales debe actuar en el ámbito interno para lograr que los diversos órganos del Estado respeten los principios y normas relacionados con el derecho internacional del trabajo, y en particular, las relacionadas con la libertad sindical, en acatamiento a las recomendaciones de los órganos de la OIT, en particular, del CLS, aprobadas por el Consejo de Administración.

A la presente fecha, en el caso presentado por UNAPETROL no cabe duda que la actuación de los Órganos del Estado Venezolano, tanto administrativos (Ministerio del Trabajo y sus Inspectorías del Trabajo), los judiciales (Tribunal Supremo de Justicia y tribunales de instancia), de seguridad (Fuerza Armada Nacional, policías, etc.), autoridades de empresas del Estado (Petróleos de Venezuela, S.A. y sus filiales) y hasta los particulares (representantes de los anteriores y miembros de grupos políticos irregulares como los llamados "círculos bolivarianos", etc.), demuestran que el Gobierno, en tanto que representante del Estado por ante la OIT, no ha promovido el respeto de las decisiones y recomendaciones adoptadas por los distintos órganos de la OIT. El régimen de Gobierno no ha respondido a las obligaciones que incumben al Estado, particularmente en virtud de las recomendaciones del CLS, aprobadas por el Consejo de Administración, al no promover el cumplimiento de las decisiones de la OIT por parte de los demás órganos y Poderes del Estado, en particular, por parte de los órganos de administración de justicia, tanto en sede administrativa como en sede judicial, los cuales conocen las causas de los trabajadores ilegalmente despedidos. Asimismo, el Gobierno tampoco cumple con informar al CLS sobre las causas, desarrollo y eventual solución de los casos comprendidos en el recurso de Queja presentado por UNAPETROL.

El derecho internacional general constituye un ordenamiento jurídico jerárquicamente superior al derecho interno, y por ello los Estados Parte se obligan a cumplir con sus deberes internacionales acordados en los Tratados de los cuales son parte. En el caso que nos ocupa nos referimos a los Convenios sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y sobre la Terminación de la Relación de Trabajo.

En este orden de ideas, el Estado y en particular su respectivo Gobierno, el cual lo representa por ante la OIT, deben observar de buena fe las recomendaciones de los Órganos de la Organización en general, y las del Comité de Libertad Sindical, aprobadas por el Consejo de Administración, en particular. Es por ello que la OIT ha sostenido que cuando un Estado decide ser Miembro acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución de la Organización y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical.

Finalmente, por cuanto el Estado Venezolano no ha observado las recomendaciones y las decisiones de los órganos de la OIT, el régimen de Gobierno ha actuado de modo contrario a lo que es su obligación en el ámbito interno, particularmente en sus relaciones con los demás Poderes y Órganos del Estado, para dar cumplimiento a sus obligaciones internacionales. En este sentido, UNAPETROL le ha solicitado a la OIT y a la Comunidad Internacional, le exija al Gobierno Venezolano el cumplimiento de la responsabilidad generada por los desacatos señalados a sus obligaciones en el ámbito de las relaciones de Derecho Internacional.

Referencias Bibliográficas

CARBALLO MENA, César y VILLASMIL PRIETO, Humberto; "Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento"; Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Católica del Táchira; 1999.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA; Gaceta Oficial N° 5.453 (extraordinaria) del 24 de marzo de 2000.

EL MUNDO; "PDVSA exige a contratistas negar empleos a despedidos"; 15-05-2003.

EL UNIVERSAL DIGITAL: URL: http://www.el-universal.com.org; 15-10-2004, Nacional y Política.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; URL: http://www.ilo.org; fecha de consulta: marzo 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, Comité de Libertad Sindical; Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, párrafo 69; 1996

PETRÓLEOS DE VENEZUELA SOCIEDAD ANÓNIMA (PDVSA); "Comunicación NCT-05-03-2003", Puerto La Cruz, 9 de Mayo de 2003.

REUTER; "Venezuela: Update 1- PDVSA tells foreign firms not to hire fired staff". en "Business Briefing"; 14-05-2003.

UNAPETROL; "Acta Constitutiva" (10 de Junio de 2002), registrado ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos de Trabajo, Sector Público 3-7-2002.

UNAPETROL; "Queja por Violación a la Libertad Sindical, Caso Venezuela N° 2249", Ginebra, Suiza, 4 de marzo de 2003.

UNAPETROL; "Complemento de Queja por Violación a la Libertad Sindical N°1, Caso Venezuela N° 2249", Ginebra, Suiza, 4 de marzo de 2003.

UNAPETROL; "Complemento de Queja por Violación a la Libertad Sindical N°2, Caso Venezuela N° 2249", Ginebra, Suiza, 19 de mayo de 2003.

UNAPETROL; "Complemento de Queja por Violación a la Libertad Sindical N°3, Caso Venezuela N° 2249", Ginebra, Suiza, 17 de febrero de 2003.

UNAPETROL; "Complemento de Queja por Violación a la Libertad Sindical N°4, Caso Venezuela N° 2249", Ginebra, Suiza, 20 de abril de 2004.

UNAPETROL; "Complemento de Queja por Violación a la Libertad Sindical N°5, Caso Venezuela N° 2249", Ginebra, Suiza, 7 de septiembre de 2004.

UNAPETROL; "Comunicado N°1 sobre las Recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT", URL: http://groups.msn.com/unapetrol; fecha de consulta, marzo 2004.

UNAPETROL; "Comunicado N°2: Unapetrol denuncia ausencia del Estado de Derecho en Venezuela en relación a decisión de la Sala Político-Administrativa del TSJ sobre la

Inamovilidad Laboral de sus afiliados"; URL: http://groups.msn.com/unapetrol. fecha de consulta, mayo 2004.

UNAPETROL; "Comunicado N°3 sobre la Ratificación del Consejo de Administración de la OIT sobre las Recomendaciones emitidas por el CLS de la OIT", URL: http://groups.msn.com/unapetrol. Junio 2004.

ANEXO: PETRÓLEOS DE VENEZUELA SOCIEDAD ANÓNIMA (PDVSA)
Comunicación NCT-05-03-2003, Puerto La Cruz, 9 de Mayo de 2003.

PDVSA
Exploracion y Producción

Puerto La Cruz, 09 de Mayo de 2003

NCT-05-03-2003

Victor Estraño
Presidente
Ameriven

Pedro Martorano
Presidente
Petrozuata

William Padrón
Sub-Gerente General
Operadora Cerro Negro

Frank Gigax
Presidente
Sincor

En relación a la contratación de personal para laborar en las empresas operadoras de las Asociaciones Estratégicas de la Faja Petrolífera del Orinoco, le ratificamos el lineamiento de PDVSA de no contratar personas que mostraron actitudes reñidas con los intereses de la empresa durante el evento ocurrido el pasado mes de Diciembre de 2002, y que por tal motivo PDVSA prescindió de sus servicios.

Agradezco a Uds. velar por el cumplimiento de esta medida.

Atentamente,

Freddy Carballo
Director Gerente
Negocios con Terceros

C.C.: Luis Marín – Director PDVSA

Crónica Laboral



Crónica Laboral Documentada

Josué Bonilla García, Gustavo García Chacón y Luis Lauriño Torrealba

Siglas de los periódicos de Caracas utilizados: EU, El Universal; EUD, El Universal Digital; EN, El Nacional; ENOL, El Nacional On Line; UN, Últimas Noticias; EG, El Globo; NP, Nuevo País; LR, La Religión; EM, El Mundo; R, La Razón; D, Diario 2001.

Como es tradición en la Revista, continuamos la Crónica Laboral documentada, a partir de julio del año 2003, hasta mediados del año 2004, distribuidos en dos semestres: julio de 2003 a diciembre de 2003 y enero de 2004 a junio de 2004.

SEMESTRE
Julio de 2003 a Diciembre de 2003

Julio de 2003

Durante este mes y probablemente durante el resto del último semestre del año las noticias publicadas en prensa estaban en su mayoría referidas a las consecuencias de un paro llamado "cívico" en el que los factores de oposición parecían haberse gastado los cartuchos. Ahora el mazo del gobierno golpeaba repetidamente a todos aquellos que según su criterio "habían atentado contra la patria"; ocupando el primer lugar de la lista negra estaban los petroleros, aunque probablemente todos los venezolanos, ya fuera con un optimismo ignorante o un pesimismo informado, estarían por sufrir las consecuencias del enfrentamiento político. En Pdvsa, ahora distinguían entre petroleros "patriotas" y "golpistas", pero la peor parte se la llevaban aquéllos despedidos a los que se les había asignado una vivienda en los campos petroleros, que ahora debían abandonarla; no había claridad sobre los aspectos legales asociados al pago de la liquidación de estos ex-empleados. Los conflictos laborales no eran exclusivos de la empresa petrolera, pues durante este mes era común encontrarse con gritos u acciones de protesta de diversos grupos de trabajadores, los cuales eran tratados de acallar por el gobierno con el típico "bozal de arepas" de un aumento del salario mínimo, por supuesto seguido del decreto de inamovilidad laboral, que para muchos no impedía la reducción de las nóminas. En medio de esta dinámica se producía una confrontación electoral por la presidencia de la máxima cúpula empresarial, Fedecámaras, ante la cual finalmente salía victoriosa Albis Muñoz.

"PETROLEROS PATRIOTAS CONTRA PETROLEROS GOLPISTAS"

Pdvsa retrasada con el SEC

En medio de un proceso de cambio asociado a la "reorganización" desarrollada luego del paro, la estatal petrolera debía retomar las riendas y cumplir con sus diversos compromisos y obligaciones. Entre dichas obligaciones, estaba la entrega de los informes anuales bajo la forma 20-F a la Securities and Exchange Commision (SEC). Pdvsa y algunas de sus filiales no habían podido cumplir, de modo que tuvieron que solicitar una prórroga, argumentando que "no le era posible consignar su informe anual en el lapso previsto debido al paro laboral durante diciembre de 2002 y enero de 2003, el cual resultó en una reducción de 45% del número de empleados de la corporación a finales del primer trimestre de 2003". Esto, según el informe oficial, había afectado los sistemas de control financiero, lo que esperaban corregir en el corto plazo. (EUD, 1-7-2003, Ciudad).

Los trabajadores siguen batallando: Unapetrol los llama a plantear sus denuncias

Los trabajadores petroleros, que habían subestimado al "enemigo", ahora se daban cuenta de lo que habían arriesgado, pero intentaban dar la batalla por diferentes medios. La Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus derivados (Unapetrol) exhortaba a sus afiliados a que denunciaran sus casos de despido ante las inspectorías del trabajo de su jurisdicción, tomando como base el derecho a la inamovilidad laboral que había sido decretada. Este planteamiento parecía tener basamento legal, según lo que planteaba Horacio Medina, presidente de Unapetrol: "Este derecho (el reclamo ante las inspectorías) fue ratificado por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, el pasado 12 de junio, cuando se acordó la medida cautelar solicitada de suspender los efectos de las Providencias Administrativas (...) esta decisión genera un plazo de 30 días para aquellos afiliados a Unapetrol que no hayan solicitado su reclamo ante las inspectorías lo hagan antes del 11 de julio". (EUD, 2-7-2003, Patricia Ventura Nicolás, Economía). Sin embargo, la legalidad de Unapetrol no estaba clara, pues el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo del sector privado, se pronunció en contra de la creación o registro de este sindicato, basándose en el artículo 148 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, donde se prohibe la creación de sindicatos mixtos: "No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y empleadores. Los empleados de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores o afiliarse a éstos". (EUD, 5-7-2003, Patricia Ventura Nicolás, Economía). Ante esta decisión no tardaba la reposta de Jesús Urbieta, miembro del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien consideraba que "el Ministerio del Trabajo no tenía autoridad para determinar la legalidad de Unapetrol debido a que el convenio 87 de la OIT permite la libertad sindical y éste fue suscrito por Venezuela". (EUD, 6-7-2003, Economía).

Días más tarde, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, atendiendo un escrito de Pdvsa, ordenó a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo remitir de inmediato a dicha instancia el expediente de la acción que adelantaba Unapetrol sobre el tema de la inamovilidad laboral que gozaba dicha organización. (EUD, 24-7-2003, Economía). Expertos explicaban que debido a que la convención colectiva de la industria petrolera, que incluye a más de 80% de los trabajadores del sector, establecía como salario mínimo un monto de 22.960 bolívares diarios (688.800 mensuales), la inamovilidad por decreto que alegaban los nueve trabajadores cuyos casos fueron admitidos por el Tribunal Supremo de Justicia difícilmente procederían.

Petroleros marchan en Zulia

El 3 de julio, en el estado Zulia, unos 300 extrabajadores petroleros realizaron una marcha hacia la sede del Ministerio del Trabajo con la intención de introducir colectivamente peticiones particulares de reenganche y solicitudes de pagos de salarios caídos, considerando las condiciones de inamovilidad laboral establecidas meses atrás por el Gobierno Nacional. (EUD, 4-7-2003, Mónica Castro, Nacional y Política).

Pero no cesaba el ataque...

Los más perjudicados eran los expetroleros que ocupaban las viviendas en el campo. En reiteradas ocasiones se intentaba desalojar a la fuerza a estas familias. Por ejemplo, el 5 de julio unos 60 efectivos de la Guardia Nacional ingresaron por la puerta sur de la urbanización Los Semerucos en el Estado Falcón con la intención de desalojar a las familias, lanzando amenazas y efectuando disparos al aire; la acción se efectuó mientras se transmitían en cadena nacional los actos con motivo del 192 aniversario de la Firma del Acta de Independencia. Todo esto se producía a pesar que una semana antes un tribunal de menores dictó un amparo a favor de los niños residentes de Los Semerucos. (EUD. 5-7-2003, Ciudad).

El 8 de julio, en el Campo Terminal del Municipio Lagunillas, en Maracaibo, se registraban enfrentamientos entre habitantes de esta urbanización petrolera, en su mayoría despedidos de la industria, y unas cincuenta personas, presuntamente ajenas al sector, quienes habrían ingresado al sitio desde el día 7, impidiendo el paso a los ex-trabajadores. Durante el incidente, efectivos de la Guardia Nacional activaron mecanismos de control, incluyendo lanzamiento de bombas lacrimógenas, para impedir que se escenificaran situaciones de extrema violencia. (EUD, 9-7-2003, Mónica Castro, Economía). La madrugada del día 10, un grupo de simpatizantes del oficialismo intentaron ingresar en cinco autobuses al Campo Carabobo en Lagunillas, donde habitaban 200 familias (en su mayoría de la nómina mayor). Alrededor de las dos de la mañana, el contingente de personas se retiró, dejando a su paso una serie de destrozos a automóviles. Hubo denuncias por parte de un grupo de militares que inculpaban a grupos opositores de los daños. Hasta la fecha habían 14

detenidos, pertenecientes a ambos grupos en conflicto. (EUD, 10-7-2003, Mónica Castro, Economía).

En Jose también sufrían un incremento progresivo de la conflictividad laboral y política... lo más grave es que los sucesos violentos obligaban a paralizar actividades por momentos. El día 16, los actos de violencia fueron de tal magnitud que originaron la decisión de suspender la construcción del cuarto proyecto de las Asociaciones Estratégicas de la Faja. (EUD, 18-7-2003, Economía).

Las denuncias de las agresiones en Falcón, Zulia y otros Estados petroleros no cesaban, pero los cuerpos militares insistían en la legalidad de sus acciones. (EUD, 15-7-2003, Teresa de Vicenzo, Nacional y Política).

¿Todos justos por pecadores o por firmar en el revocatorio?

En todo caso, los trabajadores y sus representantes legales insistían en que para abandonar sus viviendas debían esperar primero a la calificación de los despidos. (EUD, 13-7-2003, Nacional y Política). La posición del Ministro de Energía y Minas era tajante: los trabajadores debían abandonar las viviendas y además era incongruente pensar en el pago de una liquidación a aquellos que le causaron daños a la empresa. (EUD, 15-7-2003; Patricia Ventura Nicolás y Mónica Castro, Economía).

Presiones sindicales a nivel internacional

En vista de los altos niveles de conflictividad en la Costa Oriental del Lago, una comisión de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) resolvía viajar a la zona en conflicto, para luego poder elaborar un informe que presentaría ante el Comité Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (Ciols). El interés del movimiento sindical mundial se veía reforzado por la visita al país de Red Duming, delegado para Latinoamérica de la AFL-CIO, central obrera de los EEUU y de una comisión laboral de Colombia el martes 22 de este mes. Igualmente, se pondría al tanto de los acontecimientos a Daniel Martínez, delegado de la OIT para la Zona Andina, quien también efectuaría una visita institucional. (EUD, 11-7-2003, Gustavo Méndez, Economía). También Ricardo Hernández, director de la Subregión Andina de la OIT, luego de una visita al país, expresaba palabras de preocupación por la situación política y laboral, haciendo énfasis en que estarían atentos ante las denuncias de violación de derechos laborales y sindicales por parte del Ejecutivo Nacional. (EUD, 12-7-2003, Gustavo Méndez, Economía).

A finales del mes, luego de concluida la visita a los Estados Zulia y Falcón, en la que efectivamente estuvieron representantes de la OIT, ORIT, EEUU y Colombia, se resolvió constituir un Frente Internacional Sindical en Defensa de los Trabajadores Petroleros de Venezuela. (EUD, 29-7-2003, Gustavo Méndez, Economía).

Los distribuidores de gasolina tenían sus propios problemas

El 2 de julio, en la Planta de distribución de Bajo Grande en Zulia, más de 300 gandolas que surten combustible a los estados occidentales quedaron varadas, luego

de la paralización indefinida iniciada durante la madrugada de ese día, como consecuencia del incumplimiento de deudas contractuales. (EUD, 2-7-2003, Mónica Castro, Economía). La paralización duró veinte horas pero fue levantada luego de conversaciones con las autoridades del Ministerio de Energía y Minas, quienes se refirieron a la factible cancelación de un bono de cinco millones de bolívares por trabajador por concepto de autodespacho y la reactivación de la discusión del nuevo contrato colectivo, vencido desde hace más de dos años. (EUD, 3-7-2003, Mónica Castro, Economía).

LOS CONFLICTOS LABORALES NO SON EXCLUSIVOS DE PDVSA

Operación "morrocoy" en la recolección de basura

Los trabajadores de las empresas recolectoras de basura Fospuca y Cotécnica decidieron conformar un comité de conflicto para luchar por las reivindicaciones salariales que habían sido violadas por ambas operadoras y no descartaban que dentro de las acciones de presión se declarara la paralización del servicio de aseo urbano en el Municipio Libertador. Por ahora, iniciarían una "operación morrocoy" en el servicio de recolección. El alcalde, Freddy Bernal, parecía haber decidido que "ni Cotécnica ni Fospuca recogerían la basura de las 22 parroquias de Libertador a partir del próximo año, cuando se les vencería el período de contrato". (EUD, 2-7-2003, Migdalis Cañizales V., Ciudad). Los trabajadores de Fospuca denunciaban que la empresa se había apropiado indebidamente de dos cesta tickets mensuales por cada trabajador, violando la ley del programa de alimentación. Los obreros de Cotécnica denunciaban que la empresa no había cancelado el aumento por este beneficio. (EUD, 2-7-2003, Ciudad). En medio de los reclamos no faltaban las disputas y contradicciones entre los propios trabajadores; algunos se manifestaban a favor y otros en contra de la empresa. (EUD, 5-7-2003, María Isabella Salas, Ciudad).

El 12 de este mes, en una asamblea general celebrada a las puertas de la planta de transferencia de Las Mayas, los obreros de la operadora Fospuca decidieron que introducirían un pliego conflictivo a fin de llegar a un acuerdo con la empresa. Los trabajadores de Cotécnica aplicaban la misma estrategia. En todo caso, estos conflictos de carácter laboral podrían redundar en una paralización de actividades que podría traer problemas de salubridad a varios municipios capitalinos. (EUD, 13-7-2003, Elizabeth De Ornelas, Ciudad).

Transportistas reclaman por bajas tarifas y malas condiciones de trabajo

Los dirigentes sindicales de los transportistas urbanos solicitaron una reunión con los mandatarios municipales de Libertador y Sucre para exigirles un ajuste de las tarifas del servicio de transporte. Ellos proponían un ajuste de 300 bolívares, con lo que el pasaje mínimo se ubicaría en 600, lo que para ellos no constituía un aumento real sino una "oxigenación de tarifas para poder sobrevivir, pues de lo contrario el

transporte se paralizaría por no tener dinero para comprar repuestos". (EUD, 7-7-2003, Migdalis Cañizales, Ciudad).

Los galenos también protestan

El día 8, en horas de la mañana, un grupo de trabajadores del Hospital José Gregorio Hernández del Magallanes de Catia estuvieron protestando porque no habían cumplido con su contrato laboral y no soportaban la situación que se estaba viviendo en el centro de salud. Aunque pareciera increíble, eran comunes hechos como el siguiente: "en una oportunidad, un individuo sorprendió a los técnicos y los apuntó con una pistola diciéndoles que si arreglaban los ascensores les dispararía". Definitivamente hay que vivir en Venezuela para entender el objetivo de acciones como esta. (EUD, 8-7-2003, Ciudad). A finales del mes, producto del cansancio generado por las faltas del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (MSDS) en torno a la búsqueda de soluciones asociadas a la mejora de la red hospitalaria, los cinco mil obreros pertenecientes a los cinco hospitales dependientes de la Alcaldía Mayor se declaraban en paro y exigieron al Gobierno una solución a las deudas de carácter laboral y a los escasos recursos de trabajo. (EUD, 30-7-2003, Marisol Decarli).

La Misión Barrio Adentro desarrollada por el gobierno, que entre otras cosas permitía la incorporación de médicos cubanos para trabajar en las barriadas del país, también despertaba desacuerdos en el gremio médico venezolano, que en reunión extraordinaria concluía sobre la necesidad de realizar acciones legales contra los cubanos que ejercían ilegalmente la medicina en el país. Según informaciones del Gobierno, para estos momentos había un total de 500 médicos cubanos que cobraban mensualmente 400 dólares cada uno, lo que equivalía a 980 millones de bolívares al mes. Para los médicos venezolanos el Convenio Barrio Adentro violaba la Constitución, la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley del Estatuto del Funcionario Público, la Ley del Ejercicio de la Medicina y los Estatutos de la Federación Médica Venezolana y del propio Colegio. (EUD, 13-7-2003, Ciudad). Sin embargo, el Colegio de Médicos del Distrito Metropolitano apoyaba la iniciativa, lo que causaba descontento en muchos de los galenos, como el caso del personal médico de la Maternidad Concepción Palacios y otros hospitales, que dirigieron una carta a Fernando Bianco, presidente de este Organismo, rechazando dicho apoyo, apelando a la memoria de José María Vargas. (EUD, 19-7-2003, Ciudad).

Los empleados públicos se quejan

Los empleados públicos también encontraban razones para reclamar, de modo que le exigían al Ministro de Finanzas, Tobías Nóbrega, que cumpliera con el contrato colectivo y que si era necesario ordenara una nueva emisión de bonos de la deuda para honrar los pasivos laborales. (EUD, 11-7-2003, Patricia Ventura Nicolás, Economía).

En medio de estos reclamos, se generaba una disputa entre Antonio Suárez y Franklin Rondón por la presidencia de la Federación Única de Empleados Públicos

(Fedeunep) que desembocó en la creación de una nueva federación, denominada Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentratep). El paralelismo ya era algo común en el mundo sindical. (EUD, 5-7-2003, Economía).

A nivel regional la situación no era muy distinta. Debían cancelarse las obligaciones laborales pero mientras los alcaldes y gobernadores entendían que dichos pagos debían atender al presupuesto, el Ministerio de Finanzas proponía pagar las acreencias en bonos de la deuda pública nacional. (EUD, 15-7-2003, Mayela Armas, Economía). En realidad, el Ministerio de Finanzas y la Oficina Nacional de Presupuesto habían dejado dos propuestas sobre la mesa: la primera, era cancelar la obligación de 2001 y 2002 con el presupuesto de 2003 y pagar el monto correspondiente al 2003 con la Ley de Endeudamiento del 2004; la segunda, era atender toda la acreencia con bonos de la deuda pública nacional negociando con las instituciones financieras el descuento de los títulos, para lo que sería necesaria una Ley Especial. (EUD, 18-7-2003, Economía). Por otro lado, a estas alturas todavía las regiones no habían podido cancelar el aumento de 10% del salario mínimo debido a que el Gobierno Central no había efectuado el traspaso de los recursos. (EUD, 16-7-2003, Mayela Armas, Economía). Los trabajadores estaban realmente desesperados y manifestaban que aceptarían el pago de deudas con bonos como forma de pago. (EUD, 22-7-2003, Economía).

El reclamo de los profesores no se va de vacaciones

A pocos días de culminar el año escolar, el magisterio no cedía en sus exigencias de firmar el contrato colectivo y el pago de deudas sociales y económicas. Trataban de llegar a un acuerdo con el Ministerio de Educación con la mediación de la Inspectoría del Trabajo. El presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación de Venezuela (Fenatev), Vicente Romero, acusaba al Ministro Aristóbulo Istúriz de "maniobrar políticamente" para evadir la negociación colectiva. (EUD, 24-7-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Orinoco Iron: no sólo es dinero, también es seguridad

El día 24 de este mes, trabajadores del sindicato de Orinoco Iron, empresa de pre-reducidos de hierro ubicada en Puerto Ordaz, secuestraron a dos reporteras de Unión Radio y RCTV para que fueran garantes de un acuerdo que pretendían firmar con la directiva para que se les proporcionara seguridad industrial. Al final de la tarde, la directiva de la empresa se habría reunido con los representantes del sindicato, mientras fue levantado el secuestro a las periodistas. (EUD, 25-7-2003, Teresa De Vicenzo, Nacional y Política).

Hasta bajo tierra se sienten las protestas

El Sindicato de Trabajadores del Metro de Caracas amenazaba con paralizar el servicio por el incumplimiento por parte del Ejecutivo Nacional del acuerdo salarial que se había suscrito el día 28 de mayo. (EUD, 3-7-2003, Migdalis Cañizales, Ciudad).

¿Y LA SEGURIDAD SOCIAL? BIEN, GRACIAS...

La propuesta de reforma de la Ley Orgánica de Seguridad Social que mantenía el régimen de paro forzoso generaría una disminución en la recaudación del mismo. Un informe de la Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional señalaba que la propuesta establecía una disminución en el aporte al régimen de 0,03% debido a que la cotización sería 1,70%, de manera que la contribución bajaría en 2,6 millardos de bolívares anuales. Aunque bajan los aportes, la dependencia del Parlamento consideraba que la reforma trataba de evitar que se suspendieran las contribuciones. (EUD, 7-7-2003, Economía).

Supuestamente, el plan de implementación de la nueva institucionalidad de la seguridad social sería presentado en agosto debido a que la comisión encargada de su diseño no había finalizado. (EUD, 22-7-2003, Economía). Ya el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) había consignado ante la Comisión de Seguridad Social Integral de la Asamblea Nacional el informe con el proceso de transición de ese organismo al nuevo sistema de seguridad social. (EUD, 26-7-2003, Economía).

REFORMA A LA LEY DEL TRABAJO

Para estos momentos, la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional también se encontraba discutiendo el proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Según la Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional, la reforma planteada generaría mayor rigidez en el mercado laboral, lo que podría llevar a fuertes recesiones y a generar lentitud en la recuperación económica. Entre las objeciones estaba la regulación de los despidos, pues la propuesta establecía que el Ministerio podría suspender esta medida cuando excedieran cierto porcentaje del número total de trabajadores. (EUD, 23-7-2003, Economía).

El propio Ministerio del Trabajo recomendaba la modificación del artículo 125 o la indemnización de despidos injustificados. "De acuerdo con la ley, a un trabajador se le indemnizaría con 30 días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis meses, hasta un máximo de ciento cincuenta días de salario por una antigüedad máxima de cinco años. Al establecer el tope de hasta ciento cincuenta salarios por cinco años de trabajo se genera una discriminación sobre los trabajadores de mayor antigüedad y abarata excesivamente el despido", según los planteamientos de Ricardo Dorado, director general del Ministerio del Trabajo. (EUD, 5-7-2003, Economía).

El 30 de julio, la Comisión de Desarrollo Social iniciaría un proceso de consulta para la reforma, en el que se discutiría con sindicatos, empresarios y demás actores involucrados. (EUD, 12-7-2003, Economía).

CAMINO AL REVOCATORIO

El 1° de julio, el comité ejecutivo de la CTV acordaba iniciar una gira nacional cuyo objetivo central sería la puesta en marcha de los comités Pro Sí para el referendo revocatorio por convocarse. (EUD, 2-7-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Además, el secretario general de este Organismo, Manuel Cova, señalaba en la 59 Asamblea Anual de Fedecámaras, estar convencido de que "el referendo revocatorio se efectuaría antes que finalizara el año", agregando que "el Tribunal Supremo de Justicia había entendido que en sus manos estaba la posibilidad de que en Venezuela hubiera paz o violencia, hubiera una salida pacífica o violenta". (EUD, 26-7-2003, Mariela León, Nacional y Política).

ALZA SALARIAL=MAYOR DESEMPLEO

A partir del 1° de julio comenzaba a regir el nuevo sueldo mínimo de 209.088 bolívares. Según el Consejo de Economía Nacional, este incremento generaría un impacto de 15% en los costos de operación de la empresa privada, lo que se traduciría en la necesidad de recortar las nóminas. (EUD, 1-7-2003, Economía). La medida parecía afectar especialmente a las pequeñas industrias, que poseían menor capacidad. (EUD, 18-7-2003, Economía).

Al mismo tiempo, el Ejecutivo Nacional evaluaba la extensión del decreto de inamovilidad laboral que vencía el 15 de este mes. (EUD, 5-7-2003). De todas formas, el período de evaluación no duraba mucho, pues el propio día 15 en la mañana ya circulaba el decreto de prórroga de la inamovilidad, cuya vigencia caducaría en enero de 2004. (EUD, 15-7-2003, Eduardo Camel Anderson, Economía).

Estaría por verse si la inamovilidad se convertiría en un elemento para proteger el empleo o por el contrario dispararía el desempleo. Según cifras de Datanálisis, durante el período de inamovilidad que se había venido prorrogando desde abril de 2002, un total de 845.017 personas habían quedado cesantes. (EUD, 16-7-2003, Eduardo Camel Anderson, Economía).

El sociólogo Luis Pedro España, director del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, consideraba que la extensión de la inamovilidad "no dejaba de ser un acto político de características cínicas para quien conoce cuál es la realidad del mercado laboral venezolano, o en su defecto, forma parte de la creencia político-jurídica que posee el Gobierno en la cabeza, según la cual decreta, luego ocurre y si no ocurre, pues peor para la realidad". (EUD, 17-7-2003, Economía). Con una postura contraria, la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, defendía las bondades de la inamovilidad, afirmando que ésta ofrecía a los trabajadores garantía y estabilidad frente a la cúpula empresarial y la CTV, que pareciera "no defendían a la clase laboral". (EUD, 29-7-2003, Economía). Además, la Ministra se refería al "control cambiario" aplicado en

el país como una medida que incentivaría el empleo. (EUD, 10-7-2003, Raquel Barreiro, Economía).

En todo caso, el alza salarial no parecía ser suficiente, pues según las cifras de Datanálisis el ingreso real había caído en 15,4% en el primer semestre del año. (EUD, 25-7-2003, Economía).

Los esfuerzos por generar nuevos empleos no cesaban. En Miranda se preocupaban por el impulso del sector turismo, con lo que se esperaba se generaran 600 mil empleos. (EUD, 18-7-2003, Ciudad). El gobierno destinaba 275 millones de bolívares en un programa que denominaba "monta tu negocio". (EUD, 31-7-2003, Economía). La CTV también trabaja en un Plan de Empleo, que estimaban generaría 840 mil puestos de trabajo directos e indirectos. (EUD, 16-7-2003, Patricia Ventura Nicolás, Economía). En todo caso, el desempleo y la economía informal seguían en aumento a pesar de los esfuerzos. (EUD, 27-7-2003, Economía).

FERNÁNDEZ VS. MUÑÓZ: TENSIÓN ELECTORAL EN FEDECÁMARAS

El 26 de julio se vencía el período oficial de Pedro Carmona como presidente de Fedecámaras, lo que había abierto las puertas al comienzo de una contienda electoral entre Carlos Fernández y Albis Muñoz, primero y segunda Vicepresidentes del Organismo. El 10 de julio, Carlos Fernández ratificaba, desde Miami, su deseo de ocupar la presidencia. (EUD, 11-7-2003, Mariela León, Economía). En la misma fecha, Albis Muñoz reiteraba con firmeza su candidatura. (EUD, 12-7-2003, Mariela León, Economía). Servido este escenario, los máximos dirigentes del sector productivo se reunieron el día 14 en la sede de Fedecámaras a fines de idear nuevos mecanismos que evitaran la confrontación en el proceso electoral, temiendo una derrota pública que ninguno de los candidatos merecía en su opinión. Surgió entonces la posibilidad de plantearle a Carlos Fernández la presidencia emérita de Fedecámaras por el período 2003-2005. De esta manera Albis Muñoz ejercería la presidencia del órgano, acompañada de dos vicepresidentes y un tesorero en el comité ejecutivo. (EUD, 15-7-2003, Mariela León, Economía). Sin embargo, las candidaturas eran indetenibles y para algunos se había generado cierta tensión electoral que de alguna manera atentaba contra la unidad en el seno de la cúpula empresarial. (EUD, 24-7-2003, Economía). Finalmente, el 26 de julio, Albis Muñoz era coronada como nueva presidente de Fedecámaras, con una elección que le fue favorable por 100 de 157 votos emitidos. Carlos Fernández era aclamado como presidente honorario. (EUD, 27-7-2003, Mariela León, Economía). Puede que la medida privativa de libertad que le había sido dictada a Carlos Fernández influyera en el proceso electoral. Su libertad para estas fechas dependía de una decisión que tomaría la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. (EUD, 29-7-2003, Irma Álvarez, Nacional y Política).

Agosto de 2003

Luego de la batalla librada en contra de aquellos trabajadores petroleros que habían sido señalados como "saboteadores y golpistas", la estatal petrolera se enfrentaba a una difícil transición; parecía tratarse más bien "del mismo musiú pero con diferente cachimbo", aunque realmente resulta mucho más complejo que eso; para unos "la empresa ahora era de todos", mientras que otros se alarmaban frente a lo que consideraban era un rumbo errado, en el que la pérdida de un capital humano importante y el desvío de la propia misión de la organización eran sólo algunos de los errores. En todo caso, en la "nueva Pdvsa" algunos estaban en las buenas y otros en las malas, es decir, mientras algunos lo habían arriesgado todo perdiendo su empleo, otros ocupaban el espacio que los primeros dejaban; en algunos casos, este "quítate tú pa´ poneme yo" no sólo incluía un cargo, sino hasta la vivienda y toda una serie de beneficios adicionales. Entretanto, el panorama económico se hacía cada vez menos alentador y problemas como el desempleo y los bajos ingresos se hacían protagonistas de un país en el que los conflictos laborales eran cada vez más peliagudos. En este orden de ideas resalta el caso de Venepal, que para algunos constituía tan sólo el comienzo de la ebullición de los intentos de control obrero en nuestro país, argumento que todavía debía ser comprobado.

PDVSA: ALGUNOS EN LAS BUENAS Y OTROS EN LAS MALAS

Continúa el hostigamiento y desalojo de petroleros

Diversos Estados petroleros se mantenían en tensa calma... En el Zulia, más de 3.000 niños quedarían fuera del sistema escolar si se les impedía acudir a clases. En Falcón, la Guardia Nacional no se retiraba y llegaban continuamente más notificaciones de desalojo. El hostigamiento del que eran víctima los trabajadores de estas zonas, presuntamente ejecutados por afectos al gobierno protegidos por militares (según las denuncias de los propios petroleros) tampoco cesaba. El último caso que se registraba para esta época era un incidente con la empresa Alvica, consorcio encargado del Complejo Mejorador de Ameriven, cuyos empleados de vigilancia eran acusados de haber agredido a un grupo de más de 40 trabajadores que exigían reinserción o el pago de liquidación. (EUD, 2-8-2003, Marianna Párraga y Mónica Castro, Economía).

El arzobispo de Falcón, monseñor Roberto Luckert, alertaba a la nación sobre el "genocidio" que según su opinión estaba cometiendo el gobierno contra los trabajadores de Pdvsa que se habían sumado al paro. Según palabras del propio monseñor, "lo que faltaba es que pusieran una cámara de gas para quemar a todos los petroleros que fueron al paro". (EUD, 15-8-2003, Economía).

En medio del conflicto, dos sentencias producidas en el interior del país restituían ciertos derechos de los que gozaban los empleados petroleros desincorporados, según lo señalado por Edgar Quijano, asesor laboral de Unapetrol.

En el Estado Zulia, una sentencia reivindicaba los derechos de un grupo de 23 mujeres que estaban embarazadas durante el paro y que ahora podrían acceder a los servicios médicos de Pdvsa. Igualmente, en el Estado Monagas se dictaron tres medidas cautelares favorables a un grupo de trabajadores despedidos, mediante las cuales ahora éstos podían inscribir a sus hijos en las escuelas de Pdvsa, solicitar que les restituyeran los servicios de electricidad, agua y gas que les habían cancelado a sus viviendas y pedir que fueran desalojados los grupos afectos al oficialismo que se encontraban asentados en las cercanías de las urbanizaciones petroleras. (EUD, 13-8-2003, Economía).

Pero otros parecían tener una lectura diferente del asunto. Según Yurima Falcón, coordinadora del Subcomité Jurídico del Complejo Refinador de Paraguaná, no había duda de que Pdvsa recuperaría las 335 viviendas ubicadas en Cardón (Estado Falcón), pertenecientes a la industria petrolera, 287 ocupadas actualmente por extrabajadores. Para ella era sólo cuestión de tiempo... (EUD, 16-8-2003, Alejandra Hernández F., Economía). No parecían estar alejadas de la realidad este tipo de aseveraciones; el 21 de agosto llegaba la ejecución de la orden de desalojo que pesaba desde finales de la semana pasada sobre Edgar Rasquin, ex gerente del Complejo Refinador Paraguaná. La tensa calma que se había mantenido durante toda la semana fue detenida por la irrupción de un amplio contingente de la Guardia Nacional acompañado de unos cien funcionarios de la policía estadal, en la madrugada del propio día 21. Varios camiones de mundanza ingresaron a la urbanización Zarabon, luego de traspasar una cadena humana formada por quienes apoyaban a Rasquin. La actuación de la Guardia Nacional, mediante el uso de bombas lacrimógenas, no se hizo esperar para impedir que los camiones fueran detenidos. Mientras Rasquin esperaba la presencia de Cruz Sierra Graterol, de la Defensoría del Pueblo en Falcón, la juez de ejecución de la orden de desalojo, Isabel Angulo, así como abogados de Pdvsa, ingresaron a la casa de Rasquin y al cabo de un tiempo se encontraban contando y clasificando los bienes en la residencia. Rasquin y su esposa pasaron la noche embalando sus pertenencias . Este era tan sólo un caso de muchos otros similares. (EUD, 22-8-2003, Marianna Párraga, Economía).

Pero los petroleros contaban con algún apoyo

Tras la visita de diligencias de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (Ciols), los trabajadores petroleros parecían encontrar algún apoyo internacional. Estas agrupaciones acordaron tomar medidas y elevar hasta la instancia máxima, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un informe sobre lo observado en la visita a Venezuela. La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) esperaba que estas observaciones se tradujeran en alguna sanción para el Gobierno, pero no conformes con eso, promovía apoyo por parte del Frente Nacional de Solidaridad, según lo anunciado por Manuel Cova, secretario general de la CTV. Estaba planteado que el día 15 de agosto se efectuara una reunión en La Esmeralda a la que asistirían grupos sociales, cívicos y políticos, con el fin de unir

esfuerzos para prestar auxilio a los millares de personas expulsadas de la industria. (EUD, 6-8-2003, Gustavo Méndez, Economía).

Alí Rodríguez manifestaba que cumplirían con la ley

Según declaraciones del presidente de la estatal petrolera, Alí Rodríguez Araque, los trabajadores que fueron despedidos de Pdvsa por haberse sumado a la paralización de actividades en forma injustificada no perderían sus prestaciones sociales a pesar de que incurrieron en una ruptura unilateral del contrato de trabajo. Con respecto al conflicto que mantenían los trabajadores de la industria que fueron despedidos y que se negaban a salir de las casas propiedad de la empresa petrolera, Rodríguez Araque fue enfático al aclarar que la obligación contractual ya no existía y dichas casas debían ser entregadas a los nuevos trabajadores y aunque reconoció que "los niños de todos estos trabajadores no tenían la culpa del error que cometieron sus padres, las leyes serían aplicadas con toda comprensión del caso". (EUD, 11-8-2003, Economía). Tampoco se renovaría el contrato a aquellas empresas contratistas que se hubieran solidarizado con la huelga. (EUD, 3-8-2003, Economía).

En todo caso, la dirigencia sindical no veía con buenos ojos la oferta de Pdvsa de cancelar las prestaciones a los trabajadores despedidos. Consideraban que detrás de ella se encerraba una estrategia del gobierno de adelantarse a un probable revés jurídico por la cesantía de más de 18 mil personas. Según Froilán Barrios, secretario ejecutivo de la CTV, "el súbito cambio de postura del presidente de la estatal petrolera intuye una gran derrota en los tribunales del país". Barrios explicó que el 2 de septiembre el Tribunal Supremo debía pronunciarse en torno a la solicitud de nulidad del artículo 32 de la Ley de Hidrocarburos que garantizaba la estabilidad de los empleados y "de ser favorable debía darse el reenganche y si era contraria no afectaba porque las sentencias no son retroactivas". (EUD, 14-8.2003, Gustavo Méndez, Economía).

Pero otros estaban "de buenas"

En Pdvsa se había decidido que aquellos trabajadores que no se sumaron al paro y que habían sacado adelante la industria petrolera entre diciembre y enero, recibirían un "bono patriótico" de tres millones de bolívares. Unos 17.000 empleados de la industria se verían beneficiados. Un grupo de trabajadores de similar tamaño todavía esperaba por la cancelación de sus liquidaciones. (EUD, 5-8-2003, Economía). Otro grupo beneficiado de la problemática petrolera en nuestro país, eran trabajadores del área en el exterior, pues se había confirmado la idea de iniciar un proceso de reclutamiento dirigido a estas personas. (EUD, 12-8-2003, Economía).

Recrudece crisis laboral petrolera

El 6 de agosto, una protesta protagonizada por trabajadores petroleros desempleados del Estado Anzoátegui marcó el reinicio del conflicto laboral que desde hace meses se vivía en la zona. La intención de la protesta era defender los

cupos de empleo a los que tenían derecho los sindicatos petroleros como parte del contrato colectivo. La protesta consistió en el cierre de la autopista hacia oriente por varios minutos, obligando a la Guardia Nacional a dispersar a los manifestantes; todo concluyó con 26 detenidos y 4 heridos leves. (EUD, 7-8-2003, Marianna Párraga y Juan Francisco Alonso, Nacional y Política).

Por otro lado, una convocatoria hecha por la Gerencia de Planes y Prestaciones Sociales de Pdvsa, para la realización de una asamblea extraordinaria de los afiliados a Caprecorpoven había causado resquemor en la junta directiva de la caja de ahorros. El temor de los afiliados era que la nueva directiva cancelara los beneficios a los que tenía derecho, pues la caja es en realidad un fondo de previsión con doce millardos reunidos. (EUD, 8-8-2003, Economía). La Superintendencia de Caja de Ahorros convocaba para el día 13 de este mes a una asamblea extraordinaria de afiliados de Caprecorpoven con el objeto de nombrar una junta provisoria, lo cual era rechazado por los miembros de la entonces junta directiva. (EUD, 11-8-2003, Economía). A pesar de la negativa, el propio 13 se nombraba una junta provisoria, con la decisión de 620 miembros que constituían el 5% de las 12.000 personas que conformaban el total. (EUD, 14-8-2003, Marianna Párraga, Laboral). Un grupo importante de trabajadores que habían sido desincorporados (aproximadamente unos 940) se reunían preocupados por lo que pensaban había sido una convocatoria irregular, dado que no les habían permitido el paso. Se habían planteado como objetivo elegir una junta directiva paralela. (EUD, 20-8-2003, Economía). Finalmente, el día 28 se efectuaba una nueva reunión a la que asistieron 1.004 socios y en la que se eligió a una nueva junta directiva, la segunda en menos de un mes. De esa forma, Yánez fue ratificado en su cargo de presidente, Augusto Rojas quedó de tesorero, Eleazar Vásquez fue elegido como presidente del Comité de Vigilancia y Marianela Piñero asumió el rol de secretaria de la Superintendencia de Cajas de Ahorro. (EUD, 29-8-2003, Marianna Párraga, Economía).

En medio de estas problemáticas, Ali Rodríguez Araque echaba adelante un proceso de reestructuración de la junta directiva. Luis Marín pasaría a la presidencia de Citgo, Nelson Reyes a PDV Europe y Aires Barreto, vicepresidente de la estatal petrolera, asumiría paralelamente el cargo de director encargado de Comercio y Suministro a partir de septiembre. (EUD, 22-8-2003, Economía).

EL DESEMPLEO SIGUE SIENDO UNO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la canasta alimentaria normativa, que incluye el consumo adecuado de cereales, carnes, pescados, leche, queso, aceites, frutas, tubérculos, leguminosas, azúcar, café y té de una familia de cinco personas, se ubicaba al cierre del mes de junio en 249.868, lo que se traducía en un aumento de 10.896 con respecto al mes anterior. (EUD, 4-8-2003, Economía). Para el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (Cenda), la canasta se ubicaba en 385,858. (EUD, 2-8-2003, Economía). Para el mes de julio,

según el propio Cenda, la situación era todavía más grave, dado un aumento de 1,5% en un mes, de modo que la canasta se ubicaba en 1.020.384. (EUD, 6-8-2003, Economía).

Otro dato preocupante era la tasa de desempleo, que según Datanálisis se ubicaba en 21,5%. (EUD, 26-8-2003, Economía). Además, el sector informal arropaba a aproximadamente cinco millones de venezolanos. (EUD, 30-8-2003, Raquel Barreiro C., Economía). En este sentido, el presidente de Consecomercio, Jorge David Botti, y el director de Fedecámaras, Julio Brazón, coincidían en que la estabilidad institucional y política son las principales condiciones que deben establecerse en el país para la generación de empleos. (EUD, 26-8-2003, Economía). El presidente Chávez, por novena vez, anunciaba un plan de empleo, que incluía programas de incentivo fiscal para empresas, planes de asignación de recursos para obras de infraestructura y proyectos especiales para mujeres, discapacitados y damnificados. (EUD, 26-8-2003, Raquel Barreiro, Economía). Además se mantendría un plan de compras gubernamentales, el cual, según Víctor Álvarez, viceministro de ALCA, "se convertiría en un instrumento para dar preferencias a las empresas nacionales que demandan materia prima interna, contratan fuerzas de trabajo nacional y pagan los impuestos al municipio y al fisco". (EUD, 2-8-2003, Economía). La Asamblea Nacional también intentaba hacer lo suyo y aceleraba el proceso de discusión de una Ley de Empleo. (EUD, 28-8-2003, Economía).

La Asamblea Nacional también se encontraba discutiendo una reforma de la Ley del Trabajo, que según la opinión de algunos diputados de oposición, tal como estaba planteada no incentivaba el empleo debido a que aumentaba los costos laborales. El proyecto que fue aprobado en primera discusión aún no contemplaba la retroactividad de las prestaciones debido a que los parlamentarios preveían realizar los cambios para el informe de la segunda discusión. Sin embargo, en la propuesta se eliminaba el límite de las indemnizaciones al suprimirse el tope de cálculo hasta 150 salarios, se reducía la jornada nocturna a 35 horas semanales y aumentaban las sanciones. (EUD, 4-8-2003, Economía). Adicionalmente, el día 13 de agosto entraba en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), de modo que a partir de ese día 337 jueces serían necesarios para la implementación del juicio oral laboral en ocho estados del país. (EDU, 9-8-2003, Nacional y Política). Por otro lado, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) se mantenía en crisis. Retraso en el traspaso de recursos caracterizaban su gestión, mientras se nombraba una nueva directiva. Ahora el presidente del organismo sería Jesús Viloria, quien formaría equipo con Carmen Julieta Centeno y Earle Siso. (EUD, 7-8-2003, Economía).

CTV vs. UNT

En medio de la dinámica del ya conocido paralelismo sindical, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) instalaba su primer congreso, con el objeto de "sentar las

bases para la puesta en marcha de ese movimiento en todo el país". Entre los objetivos fundamentales del encuentro estaban "la redacción de la base estatutaria, la discusión de la creación del Código Sindical y el establecimiento de un plan de lucha y propuestas para solucionar problemas tales como el desempleo e iniciar la reactivación de la economía". (EUD, 2-8-2003, Nacional y Política). La CTV se concentraba en el referéndum y llamaba al fortalecimiento ante las inminentes emboscadas, que según ellos, activaría el gobierno para impedir la votación. (EUD, 22-8-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Mientras tanto y como parte del anuncio del presidente Chávez del lanzamiento de la "Misión Marte", con el objeto de pagar los pasivos laborales, el mandatario aprovechaba para afirmar tajantemente la defunción de la CTV: "eso tiene que morir, va a morir, todo lo que va a ocurrir debajo del sol tiene su hora"; sentenciando a su vez que "la UNT tiene que ser, como ya lo está siendo, el verdadero centro donde los trabajadores vengan a discutir dentro del proceso bolivariano". (EUD, 28-8-2003, Víctor Salieron, Economía). En todo caso, representantes de la CTV expresaban que la inquina que profesaba Chávez Frías contra la dirigencia de la Confederación y que expresa con su perenne deseo de eliminarla, aplicando una especie de apartheid laboral, sería correspondida por la dirigencia obrera con acciones jurídicas y de calle para poner coto a la ofensiva gubernamental. (EUD, 29-8-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

PANORAMA ECONÓMICO NADA ALENTADOR

Los miembros de la Comisión de Divisas (Cadivi) aseguraban que se había mejorado la entrega de dólares, acusando todavía el dolor de un derechazo del director del Banco Central de Venezuela, Domingo Maza Zavala, quien responsabilizó a la directiva del ente del retraso en la entrega de divisas. (EUD, 1-8-2003, Economía).

Por otro lado, aunque no había datos disponibles sobre el flujo de inversiones venezolanas en Costa Rica, Orlando Molina, promotor de la creación de la Cámara Costarricense-Venezolana, afirmaba que "era notable la expansión de empresas venezolanas en Costa Rica", debido a la estabilidad económica y las facilidades para hacer negocios en este país centroamericano. (EUD, 1-8-2003, Economía).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Venezuela presentaba el peor desempeño económico regional; sus proyecciones pronosticaban una contracción de 13% en el año. (EUD, 8-8-2003, Economía).

Igualmente, según cifras de Conindustria, durante el gobierno de Chávez la producción industrial se había contraído un 28%. (EUD, 19-8-2003, Mariela León, Nacional y Política). Pero el Ejecutivo intentaba hacer lo suyo; el Ministerio de Producción y Comercio anunciaría un conjunto de medidas extraordinarias tendientes a flexibilizar el acceso de las PYMES, PIMYS y cooperativas al financiamiento ofrecido por los entes públicos, con el objeto de contribuir a la

reactivación del tejido empresarial y a la generación de empleos productivos en el país. (EUD, 7-8-2003, Economía).

CONFLICTOS LABORALES INCESANTES

En las universidades y colegios...

La metodología del Ejecutivo para pagar sus deudas con las universidades a través de papeles de la deuda comenzaba a afectar seriamente la operatividad de las universidades, como el caso de la Simón Bolívar, que aún no contaba con los fondos para cancelar los salarios de julio y el bono vacacional. (EUD, 1-8-2003, Nacional y Política). El problema no era sólo en la USB, pues en la Universidad Central de Venezuela el vicerrector administrativo se rebanaba los sesos para saldar las deudas que amenazaban con afectar el pleno funcionamiento de la institución. (EUD, 11-8-2003, Gustavo Méndez, Economía).

En el caso de los colegios, la crisis económica afectaba las inscripciones para el período 2003-2004. El Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) había retirado el subsidio a los colegios privados, pero se esperaba que dicho subsidio fuera reactivado a los colegios ubicados en zonas de bajos recursos, tal como lo proponían los miembros de la Asociación Nacional de Institutos de Educación Privada (Andiep). (EUD, 5-8-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

En el Magisterio...

El retardo en la discusión de la nueva convención colectiva por parte del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) mantenía alerta a las seis federaciones del magisterio que ya vislumbraban nubarrones en el futuro, poniendo en duda el inicio del año escolar. (EUD, 14-8-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

En los hospitales...

La dotación de los hospitales era un problema grave. Con el objeto de solucionar la problemática, el presidente Chávez prometía destinar Bs. 140 mil millones para la dotación de los cinco grandes hospitales del Área Metropolitana. Sin embargo, según Douglas León Natera, presidente de la Federación Médica Venezolana (FMV), esos recursos sólo bastarían para seis meses. (EUD, 4-8-2003, Nacional y Política).

El 5 de agosto, los trabajadores asistenciales protagonizaban diversas protestas en Caracas. Un grupo de empleados de Los Magallanes de Catia se congregaban en la avenida Bolívar con el objeto de exigir al gobierno el pago de los compromisos milmillonarios que se les adeudaban. Entretanto, en el hospital El Algodonal los profesionales de la institución trancaron la avenida atravesándose con una pancarta que señalaba: "Presidente, queremos insumos y menos cadenas". (EUD, 6-8-2003).

El 12 de agosto, los profesionales, empleados y obreros del sector salud acordaban integrar un solo bloque para exigirle al gobierno que atendiera los

hospitales y cancelara las deudas laborales. En este Frente Único de la Salud participarían, además de la Federación Médica Venezolana, el Sindicato Nacional de Empleados, La Federación de Trabajadores y 21 gremios de profesionales. (EUD, 13-8-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

En otro orden de ideas, desde hace algún tiempo se había publicado en algunos diarios de circulación nacional una lista de aproximadamente 1.700 médicos apoyando la gestión que venía realizando Fernando Bianco en el Colegio de Médicos Metropolitano. Germán Cortés, miembro de "Médicos por la Dignidad" aseguraba que unos cuantos galenos que aparecían en la lista no habían sido consultados, por lo que no estaban de acuerdo con la falta de seriedad con la que se estaba manejando la situación. (EUD, 17-8-2003, María Isabella Salas).

En el Banco Industrial de Venezuela...

Los trabajadores de este organismo amenazaban con paralizar la institución si los directivos no accedían a negociar un nuevo contrato colectivo. (EUD, 7-8-2003, Economía).

Los transportistas...

El 7 de agosto, desde muy temprano, el tránsito de la ciudad de Mérida se veía afectado por la tranca generada a raíz del paro realizado por el sector transporte, que no conformes con detener el servicio se dieron a la tarea de obstaculizar las principales arterias viales con algunas unidades. Así como en Caracas, los representantes de este gremio se habían visto muy afectados por la inseguridad galopante de que son objetos a diario. (EUD, 7-8-2003).

En la Imprenta Nacional...

Los trabajadores de la Imprenta Nacional protestaron frente a su sede, pues desde hace 14 años no discutían contrato colectivo, lo que había redundado en un estancamiento tanto del salario como de otros beneficios de los que gozan estos trabajadores. (EUD, 9-8-2003, Pilar Díaz).

En la empresa Venepal...

El 15 de agosto las instalaciones de Venepal eran tomadas por los trabajadores de la industria después de la realización de una asamblea de ciudadanos en la que estuvieron presentes la diputada del MVR, Iris Varela, y el Jefe del Comando Regional, Luis Felipe Acosta Carles. Durante la asamblea, la parlamentaria y el militar entregaron la potestad de operar la empresa en un acta que quedó bajo constancia de una notaría del municipio Juan José Mora. El abogado de Venepal, Alejandro Leandro, señaló que presentarían un amparo ante el Tribunal Supremo de Justicia con el objeto de que se restituyera el orden en la compañía; agregó que después del cese de las operaciones, como consecuencia de la ausencia de inversionistas y la falta de divisas para adquirir la materia prima, habían estado cancelando las prestaciones sociales de los trabajadores, pero 300 de ellos no habían

querido recibir sus pagos y eran precisamente los que realizaron la asamblea de ciudadanos y exigían que se les entregara la empresa. (EUD, 16-8-2003, Economía). El vicepresidente ejecutivo y gerente general de Venamcham, Antonio Herrera Vaillant, consideraba que la toma de las instalaciones de Venepal por parte de los ex trabajadores constituía un "mandarriazo a la confianza", agregando que "el respeto al derecho de la propiedad privada es esencial para la confianza internacional y si no se corrigen situaciones como las que están pasando se entrará en la categoría de países no civilizados". (EUD, 17-8-2003, Economía). A fin de cuentas, el expediente de la empresa Venepal fue a parar a manos de la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, y se esperaba su pronunciamiento respecto al destino de los obreros de la planta. (EUD, 18-8-2003, Economía). Sin embargo, tal como se había adelantado, Venepal procedió a introducir un recurso de amparo ante el Tribunal Supremo de Justicia con miras a que la máxima instancia judicial permitiera restituir las condiciones estructurales en las que funcionaba la compañía antes de la toma de la que fue objeto por parte de los empleados. (EUD, 19-8-2003, Eduardo Camel Anderson, Economía). Poco tiempo después, el TSJ delegaba el caso al Tribunal de Carabobo. (EUD, 21-8-2003, Eduardo Camel Anderson, Economía). Fedecámaras se sumaba al reclamo y por intermedio de su presidenta, Albis Muñoz, exigía a la Asamblea Nacional y a las Fuerzas Armadas una explicación que justificara la confiscación de los bienes de la empresa por parte de algunos de sus ex trabajadores. (EUD, 20-8-2003, Jenifer Velasco Colorado, Economía). En todo caso, la empresa se debatía entre vender sus activos o reflotarse... (EUD, 29-8-2003, Eduardo Camel Anderson, Economía). Para el día 27 de agosto se anunciaba en prensa que "los intentos de control obrero hacía ebullición en Venezuela", afirmando que el caso Venepal era tan solo la punta del iceberg, pues eran varios los grupos de organizaciones laborales que tenían como norte la toma de las instalaciones empresariales. (EUD, 27-8-2003, Economía).

Septiembre de 2003

Este mes, en medio de otros conflictos laborales, la problemática en la estatal petrolera seguía siendo la principal protagonista y a pesar de todo el "pataleo" de los ex empleados, la situación sólo se hacía más negra para ellos, pues inclusive algunos debían enfrentarse todavía a un calvario judicial. Por otro lado, comenzaban a dejarse sentir los esfuerzos de sectores opositores en el recorrido de lo que llamaban "el camino hacia el referéndum revocatorio", frente a lo cual algunos se sentían optimistas, como el caso de representantes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) que todavía tenían en la boca el sabor de la victoria en los comicios sindicales.

PDVSA: LA PROBLEMÁTICA PICA Y SE EXTIENDE

A principios de este mes, el delegado de Fedepetrol en el Estado Anzoátegui, José Gregorio Rodríguez, denunciaba que en las últimas semanas cuatro trabajadores habían sido víctimas de lesiones, como producto del conflicto laboral que se mantenía en la zona. Para Rodríguez, la situación era bastante delicada, pues, a la presión ejercida por el desempleo que reinaba en los campos petroleros ahora se unían las preferencias políticas de quienes lideran los sindicatos y se encargaban de repartir los cupos de empleo. (EUD, 3-9-2003, Marianna Párraga, Economía).

La situación laboral de los ex trabajadores retrocedía varios pasos. Luego que el Tribunal de Protección al Niño y el Adolescente con sede en Coro dictara una medida cautelar que ordenaba al Complejo Refinador Paraguaná girar instrucciones a dos planteles de Pdvsa en Falcón para permitir la inscripción de los hijos de los ex petroleros, un tribunal superior revocó la medida. (EUD, 12-9-2003, Economía). Se divisaban pocas soluciones y los miembros de la Gente del Petróleo se dedicaba a conversar con 67 colegios privados del país para tramitar becas y cupos adicionales que garantizaran la escolaridad de los niños con riesgo de perder el año, los cuales ascendían a 10 mil. (EUD, 16-9-2003, Economía). Por otro lado, los ex empleados de Pdvsa, constituidos en Unapetrol y Gente del Petróleo, constituyeron formalmente el Frente de Defensa de los Derechos Humanos, en función de atender múltiples denuncias de violaciones laborales generadas a partir de la realización del paro petrolero. (EUD, 24-9-2003, Mónica Castro, Economía).

Pero todos los intentos parecían insuficientes; el 25 de septiembre, a poco más de un mes del desalojo del ex gerente del Complejo Refinador Paraguaná, Edgar Rasquin, la conflictividad retomó los campos petroleros con la llegada de un contingente de la Guardia Nacional a las 4:45 am a las urbanizaciones de Los Semerucos y Fedepetrol en Falcón. Con bombas lacrimógenas, que inclusive fueron lanzadas al interior de las residencias, la GN logró la salida de sus casas de un amplio número de trabajadores. El saldo fue de tres heridos, 25 detenidos y un carro quemado. (EUD, 26-9-2003, Marianna Párraga y Gustavo Méndez, Economía). Miembros de la Gente del Petróleo y de distintas organizaciones no gubernamentales, entre ellas, Mujeres por Venezuela, se concentraron en horas de la mañana en la zona dos de la Policía del Estado Falcón, en respaldo a los aprehendidos. En la tarde, bajo un ardiente sol, centenares de personas marcharon hasta la entrada del campo petrolero agitando el tricolor nacional, mientras 45 efectivos de la Guardia custodiaban la entrada. (EUD, 27-9-2003, Alejandra Hernández, Economía). Algunos de los detenidos recibieron una paliza, como el caso de Rafael Gutiérrez, quien manifestó que "ahora sabía lo que sentía una piñata cuando la agarraban a palos". Para otros comenzaba un calvario judicial; luego de ocho horas de audiencia, el Tribunal Tercero de Control del Circuito Judicial Penal de Punto Fijo, a cargo del juez Saturno Ramírez, decretó medida de privación de libertad a 5 de los 26 detenidos durante aquéllos violentos acontecimientos. (EUD, 29-9-2003, Alejandra Hernández, Economía).

DESEMPLEO Y POBREZA EN VENEZUELA

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de desocupación se ubicó en un 17,8% para el mes de agosto. En total, 7 millones de personas no tenían trabajo o ejercían alguna actividad en la economía informal. (EUD, 27-9-2003, Raquel Barreiro C., Economía). Más allá de las cifras, la realidad de los cesantes se traducía en más problemas familiares, el abandono de los estudios, la depresión e incluso el posible aumento de la violencia en las calles. (EUD, 28-9-2003, Raquel Barreiro C., Economía). Según un estudio realizado por la encuestadora Mercanálisis, seis de cada 10 caraqueños identificados con el "chavismo" consideraban que el desempleo era el principal problema que enfrentaban los venezolanos. Tal percepción era compartida por un 83% de los "antichavistas" consultados y por un 78% de los que se declaraban "neutrales". (EUD, 2-9-2003, Alejandra M. Hernández F., Nacional y Política).

Por otro lado, de acuerdo a las cifras del índice de remuneraciones de los asalariados que publica el Banco Central de Venezuela, el salario se había deteriorado 13,9% para el segundo trimestre del año. El instituto emisor explicaba que "al compararse la evolución del indicador con la inflación se observaba que el índice de remuneraciones estuvo 13,9% por debajo del IPC, comportamiento que manifestaba lentos ajustes en remuneraciones de los asalariados en contraste con la velocidad de incrementos de precios de los bienes". (EUD, 2-9-2003, Economía). En todo caso, el gobierno ya preparaba créditos para el ajuste del salario mínimo que se efectuaría en octubre, mientras la canasta básica presentaba un incremento de 20,2% en lo que iba de año, ubicándose en 261.145 bolívares para el mes de agosto. (EUD, 24-9-2003, Economía).

Esta situación no parecía nada extraña al analizar los indicadores económicos. Fedecámaras calificaba de alarmante la caída del PIB, que según el Banco Central se ubicaba en 18,5%. (EUD, 3-9-2003, Economía). El sector empresarial continuaba en un proceso de contracción industrial y por lo menos el 61% de una muestra de 300 empresas aseguraba haber tenido que realizar reducciones en sus nóminas. (EUD, 9-9-2003, Raquel Barreiro C., Economía). Las ventas reales del comercio caían en 30% y los dólares otorgados por Cadivi parecían insuficientes, según Jorge Botti, presidente de Consecomercio. (EUD, 23-9-2003, Economía).

Además, se anunciaba el peligro de cogestión para un importante número de empresas en el país, como el caso del Estado Aragua, donde según informaciones suministradas por Pedro Pablo Mesa, presidente de la Cámara de Industriales de esa entidad, más de 100 empresas corrían ese riesgo, como consecuencia de la duplicidad sindical. (EUD, 16-9-2003, Economía). La opción de cogestión encontraba respaldo en el ejecutivo, pues el propio consultor jurídico del Ministerio del Trabajo, Francisco López, señalaba que los trabajadores podrían formar cooperativas para retomar el funcionamiento de algunas empresas quebradas, explicando que para el momento se encontraban revisando el esquema argentino. (EUD, 23-9-2003, Economía).

LA CTV CAMINO AL REFERÉNDUM

El 3 de septiembre, la introducción de un recurso en la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo por parte de la CTV, solicitando la nulidad del contrato de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público, marcaba el comienzo de lo que serían una serie de acciones de calle que marcarían el rumbo al referéndum revocatorio. (EUD, 2-9-2003, G. Méndez, Nacional y Política). La cúpula sindical se preparaba para el evento, formando a los miembros y testigos de mesa que participarían en la votación. (EUD, 3-9-2003, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Esta lucha no resultaba nada fácil en medio del desconocimiento del gobierno de la CTV como organismo representante de los trabajadores venezolanos. En todo caso, con la misión de poner coto a la persistente ofensiva de representantes del gobierno contra la organización, un grupo de abogados de la CTV solicitaba, el propio día 3, a la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, un amparo cautelar con el que se obligara al Ejecutivo a reconocer a la central como la más representativa de los trabajadores venezolanos. (EUD, 4-9-2003, Nacional y Política). En medio de ello, se comentaba que Carlos Ortega podría regresar al país de su exilio en Costa Rica. (EUD, 17-9-2003, Nacional y Política). Algunos, como Manuel Cova, secretario general de la CTV, se mostraban optimistas y encontraban en las elecciones sindicales un buen ejemplo para asegurar que también se lograría vencer al gobierno en el revocatorio. (EUD, 28-9-2003, G. Méndez, Nacional y Política).

EL OSCURO LABERINTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La reforma de la seguridad social se encontraba en un laberinto cuya salida no se vislumbraba. El retraso en la implantación del sistema obedecía al peso que representaban para el Estado los cambios en el esquema y a que la Asamblea Nacional aún no había terminado de redactar las leyes de los regímenes prestacionales. Aunque en el mes de diciembre había entrado en vigencia la Ley Orgánica, llevar a la práctica lo que decía el papel había resultado imposible. (EUD, 21-9-2003, Economía).

Octubre de 2003

En Pdvsa continuaban los desalojos mientras el clima conflictivo en el país iba en ascenso, especialmente por el desarrollo de iniciativas orientadas a la organización de un proceso de recolección de firmas con el objeto de revocar el mandato del presidente Hugo Chávez. Destacaban otros conflictos laborales como los casos de Sidor, las universidades y el sector transporte. Este mes también entraba en vigencia el segundo aumento del salario mínimo de 20%, que había sido anunciado desde mayo.

PDVSA: CONTINUABAN LOS DESALOJOS

Los desalojos que comenzaron en Los Semerucos ahora se extendían a Punta de Mata en Monagas y a Anaco en Anzoátegui. (EUD, 1-10-2003, Marianna Párraga, Economía). Para finales de este mes, la cifra de afectados ascendía a setenta. (EUD, 29-10-2003, Economía). Los miembros de la Gente del Petróleo calificaban de violentos los procesos de desocupación, explicando además que se habían producido en ausencia de los dueños y con la presencia de menores de edad en las residencias. (EUD, 1-10-2003, Marianna Párraga, Economía). Un informe elaborado por especialistas alertaba sobre los efectos en niños y adolescentes de los "traumáticos" desalojos. El informe era resultado de un estudio realizado por el equipo de salud en la comunidad de Gente del Petróleo y entre sus conclusiones se expresaban las siguientes: "...La toma de la comunidad fue repentina y brutal, tanto como sus consecuencias. Estuvo asociada a un grave quebranto socioeconómico y desbordó los mecanismos íntimos de funcionamiento grupal". Otros de los problemas que más preocupaba a muchos era el destino de los infantes que se enfrentaban a la posibilidad de perder el año escolar; para Horacio Medina la palabra clave era conciliación y de hecho, una de las propuestas que se estudiaban era convertir los colegios de Pdvsa en escuelas bolivarianas. (EUD, 18-10-2003, Marianna Párraga, Economía). Mientras tanto, aquéllos petroleros que permanecían en Pdvsa recibirían el pago de sus utilidades el 30 de octubre y no a finales de noviembre como establecían las cláusulas contractuales. (EUD, 12-10-2003, Economía). La problemática no sólo se presentaba por la salida de algunos, sino también por la entrada de otros a la empresa; cuatro bandos se enfrentaban constantemente por los cupos de empleo. (EUD, 15-10-2003, Marianna Párraga, Economía).

ESCENARIO CONFLICTIVO

Pymi: ¿luz al final del túnel?

Según Miguel Pérez Abad, presidente de Fedeindustria, en la Pequeña y Mediana Industria (Pymi) se habían perdido 55 mil empleos en los últimos nueve meses. (EUD, 14-10-2003, Mariela León, Economía). Igualmente, según una encuesta dirigida a este sector, también desarrollada por Fedeindustria, el 65% de los representantes de la Pymi descartaban invertir este año. (EUD, 16-10-2003, Mariela León; Economía). Sin embargo, a medida que avanzaba el mes se oían noticias más positivas. El día 17 se produjo la instalación del 32° Congreso Anual de Fedeindustria por parte del presidente Hugo Chávez y miembros del gabinete económico. Uno de los temas fundamentales abordados era la incorporación de las Pymi en los procesos de negociación de los grandes bloques regionales. (EUD, 16-10-2003, Economía). A finales de mes, el propio Pérez Abad anunciaba la concreción de un programa de viviendas para los trabajadores de la pequeña y mediana industria, con la construcción de 14 mil soluciones habitacionales en los

próximos meses, para lo que se contaría con el apoyo del Banco de Desarrollo Económico y Social (Bandes). (EUD, 18-10-2003, Economía). En todo caso, parecía que el próximo año los indicadores mejorarían y se preveía un crecimiento en el empleo de 10%. (EUD, 18-10-2003, Mariela León, Economía).

Un nuevo aumento salarial

A partir del 1° de este mes entraba en vigencia el segundo aumento del salario mínimo de 20% con lo cual la remuneración de los trabajadores pasaba de 209.088 a 247.104 bolívares. Este aumento formaba parte de un aumento otorgado en mayo, que se pagaría en dos partes. Este aumento se atendería con un crédito de 400 millardos que debía ser aprobado por la Asamblea Nacional. (EUD, 1-10-2003, economía). El problema era cómo pagar estos incrementos salariales. El Ejecutivo, mediante lo que había denominado Misión Marte trabajaba en ello y entre las opciones estaban planes de vivienda generados por canje de activos entre el sector publico y privado, acciones en empresas capitalizadas, pagos en efectivo por la venta de activos. (EUD, 2-10-2003, María Lilibeth Da Corte, Política). El Gobierno también se encontraba tras la búsqueda de los recursos que les permitieran cancelar el bono único que debía ser otorgado, según contrato, a los empleados públicos. (EUD, 2-10-2003, Mayela Armas H., Economía). Aún cuando el Gobierno siempre encontraba opciones para hacer frente a estas deudas, el sector privado lo tenía más difícil y ya se anunciaba la imposibilidad de algunas para cumplir con el decreto de aumento salarial, de modo que se verían obligadas a reducir sus nóminas. (EUD, 2-10-2003, Economía).

Empleados públicos presionados (mobbing)

En medio de este panorama económico, se avanzaba hacia el referéndum revocatorio; con el objeto de lograr su convocatoria se planeaba el desarrollo de una jornada de "reafirmazo" el día 28 de noviembre. Durante este proceso, se comenzaban a producir denuncias sobre el amedrentamiento al que eran sometidos algunos funcionarios públicos, con el objeto de que no participaran en dicha iniciativa. No tardaban en producirse manifestaciones de protesta ante esta situación, por ejemplo, el día 17, representantes de la Coordinadora Democrática, Gente del Petróleo y Fedeunep marcharon desde la Plaza de la Meritocracia hasta la sede de la Organización de Estados Americanos en Caracas para formalizar su respaldo a los empleados públicos. (EUD, 17-10-2003, Política). El propio presidente de la Federación Nacional de Empleados Públicos (Fedeunep), Antonio Suárez, anunciaba que asistirían al Consejo Nacional Electoral, la Fiscalía General y la Defensoría del Pueblo para exigir que se velara por el derecho de los empleados públicos a participar en las convocatorias de recolección de firmas. (EUD, 22-10-2003, Gustavo Méndez). Otros grupos también se encontraban en peligro, como el caso de los oficiales activos de la Fuerza Armada Nacional; los propios miembros de la oposición les recomendaban no firmar para evitar que fueran expulsados. (EUD, 22-10-2003, Juan Francisco Alonso, Política).

Por otro lado, el presidente Chávez anunciaba el pago de bonos y aguinaldos para el sector público. Se otorgaría una bonificación única de 2 millones de bolívares a los empleados de la administración pública. Se pagaría 1 millón a los obreros e inclusive los reservistas contarían con un bono especial equivalente al salario mínimo. (EUD, 24-10-2003, Economía).

Transportistas amenazan con pararse

Para el lunes 6 de octubre un grupo importante de transportistas amenazaban con pararse por la ausencia del ajuste de la tarifa y a la falta de respuestas al problema de la inseguridad. (EUD, 3-10-2003). Sin embargo, un día antes, tras una maratónica reunión que culminó en horas de la madrugada, se decidió un aumento de 200 bolívares en el pasaje urbano, por lo cual fue suspendido el paro. (EUD, 6-10-2003, Marisol Decarli R., Ciudad). De todas formas, la polémica continuaba, pues para algunos transportistas el aumento era insuficiente, pero los usuarios se quejaban de las malas condiciones de las unidades, por lo que no justificaban ningún aumento. (EUD, 7-10-2003, Migdalis Cañizales V., Ciudad). En medio de un conflicto que no parecía encontrar fin, a finales de mes se anunciaba que el decreto que autorizaba el incremento del pasaje estaba listo, el cual establecía un recargo del 33,33%. (EUD, 24-10-2003, Migdalis Cañizales V., Ciudad).

Se discute el contrato de los trabajadores educativos

El proceso de discusión del contrato colectivo de los educadores resultaba complejo, entre otras cosas por la falta de unidad en el sector. En vista de las divergencias del gremio docente para acordarse en un solo contrato colectivo, por disposición de la Inspectoría Nacional del Trabajo, el presidente de la Federación de Trabajadores Sindicalizados de la Educación (Fetrasined), Falime Hernández, exhortó a sus colegas de las ocho federaciones restantes a ponerse de acuerdo para poner fin a la diatriba existente. (EUD, 7-10-2003, Política). La docente Raquel Figueroa, directiva de la Coordinadora de Educadores Simón Rodríguez, denunciaba al Ministerio de Educación de pretender "confiscar los beneficios sociales, salariales y académicos de la convención del magisterio, utilizando a un sindicato de corte oficialista que maniobra para retrasar el inicio de las conversaciones y con ello la firma del proyecto para imponer los intereses patronales". Según la dirigente, el Sindicato Nacional Fuerza Unitaria Magisterial (Sinafun), el cual cuenta entre sus integrantes a Rafael Chacón, director general del MECD, y a Jesús Covarrubia, asistente del despacho del MECD, tenía la misión de entorpecer el proceso de diálogo. (EUD, 8-10-2003, Política).

Días más tarde, los ocho gremios docentes decidían fusionar sus contratos y ensamblar los tres proyectos que para el momento estaban sobre la mesa. (EUD, 9-10-2003, Política).

En las universidades, también estaba previsto que 40 mil profesores paralizaran por 24 horas sus actividades en 17 universidades públicas del país, para exigir reivindicaciones salariales y el pago de deudas de los años 2002 y 2003 que

ascendían a 200 millardos de bolívares. (EUD, 15-10-2003, Lorena Ferreira, Educación). El día 15 el paro se cumplía pero tan solo era acatado en un 60% en la Universidad Central de Venezuela. En la Simón Rodríguez hubo clases, al igual que en la Uney. En la Universidad de Carabobo, según informaba Pedro Villarroel, presidente de la Asociación de Profesores, el personal obrero, administrativo y docente apoyó el conflicto, por cuanto "la insuficiencia presupuestaria no dejaba respirar a la comunidad universitaria". En las Universidades de Oriente y del Zulia tampoco hubo actividades, en esta última también reclamaban más seguridad en la sede, especialmente en las noches. (UN, 16-10-2003, Lorena Fereira). Las protestas no parecían encontrar eco en el Ejecutivo, por lo que el día 23 de este mes se producía un nuevo paro de 24 horas. (UN, 23-10-2003, Lorena Fereira, Educación). La OPSU reiteraba que se iniciarían los pagos y trámites para créditos adicionales. (EUD, 23-10-2003, Gustavo Méndez, Política).

Denuncian desvío de misión académica y administrativa del INCE

En vista de las supuestas irregularidades administrativas y académicas por parte del presidente del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (Ince), Eliézer Otaiza, la dirigencia de la CTV junto a Fedecámaras activarían acciones legales para poner coto a esas presuntas situaciones, entre otras cosas porque se trataba de un organismo de carácter tripartito. (EUD, 8-10-2003, Gustavo Méndez, Política).

Operación morrocoy en Sidor

Entre los meses de septiembre y octubre se habían producido 17 paros en Sidor. Ramón Machuca, presidente del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica (Sutiss) aseguraba que estas acciones de protesta no habían logrado que se estableciera el diálogo y la concertación entre las empresas y sus trabajadores. A partir del día 15 comenzaban con una operación morrocoy de forma indefinida que reduciría la producción de acero a 50%; simplemente exigían "que la empresa replegara su actitud de confrontación con los trabajadores" (EUD, 15-10-2003, Desireé Lozano Zorrilla). Días más tarde un Tribunal fallaba a favor de la gerencia de Sidor, ordenando no impedir el desarrollo normal de las operaciones. (UN, 16-10-2003). A pesar de este dictamen, la conflictividad laboral persistía, lo que ponía en juego la actividad económica de la región y su efecto multiplicador en la cadena de comercialización de productos siderúrgicos. (EUD, 30-10-2003, Economía).

Noviembre de 2003

Una gran crisis económica, social e institucional marcaba los acontecimientos suscitados en este mes. Sin embargo, el principal hecho quedaba reflejado en los preparativos para la recolección de firmas para la convocatoria al primer referéndum revocatorio presidencial de la historia política de Venezuela.

EDUCACIÓN (POLÍTICA Y DEUDA PÚBLICA)

Afectados por igual

Se realizaba en los espacios de la Universidad Simón Bolívar la V Asamblea Nacional de la Asociación de Profesores de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Aproupel), donde concluían que la política del país permeaba espacios académicos que afectaban negativamente tanto al subsistema de educación superior como a sus docentes. (EUD, 1-11-2003, Política).

A ponerse al día

Los educadores exigían al Ejecutivo Nacional la cancelación de las deudas correspondientes a la nivelación salarial, desde el 1° de enero de 2001, así como la cancelación de bonificaciones que compensarían el retardo en la aprobación del nuevo contrato colectivo (UN, 13-11-2003), sin embargo, aseguraban que no se convocaría un paro del sector, durante el mes de noviembre, debido a que deseaban "...respetar las jornadas de recolección de firmas..." para la solicitud del referéndum revocatorio presidencial. (EUD, 13-11-2003, Teresa de Vincenzo. Política).

Empleados del Ipasme se quedaban sin mercado

El viernes 21 de noviembre siete delincuentes armados se llevaban 94 millones de bolívares en cesta tickets, de la sede del Ipasme ubicada en la esquina Corazón de Jesús del centro de Caracas. (UN, 23-11-2003).

Deudas con los trabajadores universitarios

Explicaba el ministro de Educación Superior, Héctor Navarro, que se había cancelado el dinero para el pago de 65 días por concepto de aguinaldos como lo contemplaba el contrato colectivo anterior, sin embargo, se adeudaban 15 días adicionales que correspondían al acuerdo del nuevo contrato colectivo y que los mismos serían cancelados "...a más tardar en la primera semana del mes de diciembre..." de 2003. (Cadena Global, 24-11-2003).

LAS DE CAL Y LAS DE ARENA: DEUDAS LABORALES

Llegaba el Niño Jesús al sector público

El sábado 1° de noviembre el viceministro de Finanzas, Eudomar Tovar, anunciaba el pago de 2,8 billones de bolívares por concepto de aguinaldos para los empleados del sector público. (EUD, 1-11-2003, Economía). Asimismo, los obreros jubilados, pensionados y contratados del sector público recibirían una bonificación de un millón de bolívares que ofrecía el presidente, Hugo Chávez, (UN, 04-11-2003, Dora Paredes), aunque 450 empleados del sector salud del Estado Vargas protestaban por no haber recibido dicho bono en la fecha correspondiente (UN, 15-11-2003). Mientras tanto, en la Asamblea Nacional se aprobaban 92 millardos para

la cancelación del bono navideño (aguinaldo) de los obreros del sector público y 352 millardos para honrar el ajuste del salario mínimo de 20% que entraba en vigencia (EUD, 5-11-2003, Mayela Armas H., Economía), y que sería cubierto con el Impuesto Superficial Petrolero. (EUD, 6-11-2003, Economía). Los jubilados del sector público cobrarían un aguinaldo de 500 mil bolívares (UN, 6-11-2003, Dora Paredes), financiado con el Impuesto al Débito Bancario autorizado por la Asamblea Nacional (189,1 millardos de créditos adicionales). (EUD, 27-11-2003, Mayela Armas H., Economía).

En cómodas cuotas

El Ministerio de Finanzas le proponía a los pensionados la cancelación de la deuda por concepto de retroactivo en cuatro partes a partir del año 2004, lo cual correspondería a los meses de abril, julio, septiembre y diciembre. (EUD, 5-11-2003, Mayela Armas H., Economía).

Asignatura pendiente

La Asamblea Nacional no había logrado mayores avances en la discusión del marco legal de los regímenes prestacionales, por lo que a pesar de que el Gobierno había incluido recursos para las nuevas instituciones, su desembolso no se haría efectivo sino a partir del año 2005. Así mismo se mantenía pendiente la discusión sobre la seguridad social, que se hacía vetusta en las gavetas de la Asamblea Nacional (EUD, 24-11-2003, Mayela Armas H., Economía) y más compleja en su aplicación, debido, entre otras razones, al aumento de la tasa de desocupación que se venía registrando. (EUD, 24-11-2003, Mayela Armas H., Economía).

Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (otra tarea pendiente)

Se detenía la discusión para la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo por la vuelta a la retroactividad de las prestaciones sociales. La Asamblea Nacional había aprobado en primera discusión las modificaciones a la ley, "...luego el instrumento fue enviado a la Comisión de Desarrollo Social para la elaboración del informe para la segunda discusión, pero ello era lo que más se había dilatado". (EUD, 29-11-2003, Economía).

También le tocaba a los petroleros

El viernes 28 de noviembre se anunciaba la firma del contrato colectivo de Pequiven, el cual beneficiaría a mil ochocientos trabajadores, fijos y contratistas, de la industria. El mismo incluía un aumento de Bs. 6.000 diarios a la firma del convenio y de Bs. 2.000 adicionales al año siguiente. También se incrementaba la cesta de alimentación, el bono vacacional y la ayuda de ciudad. (EUD, 28-11-2003, Economía).

EL SUBE Y BAJA

Inflación

La inflación de octubre de 2003 registraba una ligera disminución de 0,7 puntos con respecto al año 2002 (EUD, 1-11-2003, Mariela León, Economía). Así mismo el director del Banco Central de Venezuela, Domingo Maza Zavala, consideraba probable una inflación de entre 25 y 27% para finales de año. (EUD, 4-11-2003, Economía). La canasta básica subía en el mes de octubre 1,8% con respecto al mes anterior y se ubicaba en Bs. 1.093.195 al cierre del mes (EUD, 6-11-2003, Economía), es decir que con "...un salario mínimo sólo se podía comprar el 87,4% de la cesta..." (EUD, 8-11-2003, Raquel Barreiro C. Economía). Mientras tanto Jorge Botti opinaba que se requería un modelo económico que beneficiara a los consumidores... (EUD, 15-11-2003, Economía).

¡SALUD COMPADRE!

Crisis...

Los problemas del Sistema de Salud empeoraban y parecían vinculados a la falta de recursos y de insumos para atender a la población. Aunque desde el año 1999 se había incrementado el gasto en salud, los recursos parecían "...no estar bien canalizados...". (EUD, 24-11-2003, Economía).

Incertidumbre...

El Ambulatorio del IVSS Luis Felipe Calatrava suspendía la consulta médica "por trabajos de remodelación", pero la falta de información de los trabajadores de dicho ambulatorio los mantenía con miedo a perder sus empleos, por lo que demandaban respuestas y denunciaban que existía una "lista de más de 300 personas, entre médicos, enfermeras y personal general, para trabajar en la nueva institución". (EUD, 1-11-2003, María Isabella Salas. Ciudad).

Elecciones...

Se suspendían por segunda vez, por razones legales, las elecciones del Colegio Médico de Miranda (EUD, 1-11-2003, Ciudad) y en el Distrito Metropolitano los médicos tenían que acudir ante la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia "...para introducir un escrito con el fin de hacer cumplir la ley, ya que no había sido acatada la sentencia que esa misma Sala dictó ...". (EUD, 11-11-2003, Pilar Díaz. Ciudad).

Protestas...

El año 2003 no sería la excepción a las protestas, así que los trabajadores del Hospital Pérez Carreño de Caracas (UN, 12-11-2003), así como los trabajadores del Hospital de Niños J.M. de Los Ríos (UN, 15-11-2003) protestaban por deudas en el

pago de salarios y de otras reivindicaciones salariales. También hacían lo propio los pensionados y jubilados del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), debido a las deudas contraídas desde el año 1995. (EUD, 21-11-2003).

IVSS

Aseguraba el presidente del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Jesús Viloria, que el sector privado adeudaba dos billones de bolívares, mientras que el Ejecutivo progresivamente venía honrando sus pagos y adeudaba menos de un billón de bolívares. Así mismo señalaba que las principales causas de las "carencias financieras del organismo" se debían a "la morosidad y la evasión". (EUD, 15-11-2003, Economía). En cuanto a las obligaciones del mencionado Instituto, se hacían visibles las mejoras, los pagos se normalizaban y mensualmente se cancelaban los beneficios, sin embargo "la incorporación de nuevas personas al sistema había presentado problemas". (EUD, 24-11-2003).

LOS OBREROS, NUEVAMENTE PROTAGONISTAS

"Terrorismo"

El presidente Hugo Chávez Frías denunciaba una conspiración que se gestaba en su contra desde Costa Rica. (EUD, 3-11-2003, Juan Francisco Alonso. Política). En la misma estarían involucrados los líderes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, Manuel Cova y Carlos Ortega (El País, 3-11-2003, Jorge Chávez). En tanto, el gobierno de Costa Rica solicitaba informes y negaba su colaboración en acciones contra Venezuela (EUD, 4-11-2003, Política), así mismo abría una investigación de las actividades que habría realizado el asilado en tierras Ticas (El País, 5-11-2003), los resultados condicionarían su permanencia en dicha Nación. (EUD, 5-11-2003, Política). Ante las denuncias realizadas por el presidente Chávez y los diputados Juan Barreto y Nicolás Maduro, Manuel Cova anunciaba el inicio de acciones judiciales por supuesta violación a la privacidad. (EUD, 4-11-2003, Gustavo Méndez. Política) y sostenía que la conversación con Ortega que se refería a una rebelión civil, provenía "de un ilícito y de una violación constitucional". (UN, 06-11-2003, Eligio Rojas). Asimismo, la CTV anunciaba acciones legales ante la Fiscalía (El País, 5-11-2003, Lenny Durán), mientras Ortega afirmaba que la grabación presentada sería un "vulgar montaje" y que no existía "...un plan B en la oposición". (UN, 6-11-2003, Ana Marisol Angarita). El Ministerio Público abría las investigaciones sobre el caso. (EUD, 8-11-2003, Política).

La denuncia pasaba nuestras fronteras y llegaba a instancias de la ONU, OEA y Centro Carter, a petición de miembros de la oposición y del oficialismo. (EUD, 5-11-2003, Taynem Hernández, Política).

Ya el 11 de noviembre se sabía que el Gobierno Costarricense había decidido mantener el asilo del líder de la CTV, Carlos Ortega, "...pese a las acusaciones del presidente Hugo Chávez". (EUD, 11-11-2003, Política).

Sindicalismo insistente

El secretario de asuntos internacionales de la Unión General de Trabajadores de España, señalaba que "...el movimiento sindical español y europeo insistiría para que el Gobierno, hasta ahora reticente, autorizara la presencia de la comisión de contacto de la OIT para que verificara las denuncias sobre violación de los derechos laborales...". (EUD, 4-11-2003, Política).

Previo a la consulta referendaria conocida popularmente en Venezuela como "Firmazo" el secretario general de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (Ciosl), Guy Ryder, indicaba que "estamos viendo la posibilidad de inscribirnos como observadores pero estaremos aquí con o sin autorización". (EUD, 9-11-2003, Taynem Hernández, Política).

La CTV como actor político

Froilán Barrios apostaba por la renovación del movimiento sindical venezolano y proponía "...la despartidización" de la CTV. (EUD, 6-11-2003, Gustavo Méndez, Política). Para Pablo Castro, secretario ejecutivo de la CTV, la tendencia debía ser hacia el mantenimiento de "...pocos sindicatos pero muy fuertes con una amplia concepción democrática...". (EUD, 5-11-2003, Gustavo Méndez. Política). Manuel Cova insistía en que "la actividad sindical había sido atacada de manera brutal (...) Acá el diálogo era sólo coincidir con la visión del ejecutivo". (EUD, 6-11-2003, Política). Por su parte, Alfredo Ramos, secretario ejecutivo de la CTV, afirmaba que se debía "...borrar la relación sindicalismo es corrupción". (EUD, 7-11-2003, Política).

Ante la crisis política del país, la CTV recibía un espaldarazo de la ORIT, pues en voz de su secretario general, Luis Anderson, ésta era "...la auténtica representación de los trabajadores (...) y formaba parte de la historia de este país". (EUD, 8-11-2003, Yolanda Ojeda Reyes, Política), mientras que el secretario internacional de la Unión General de Trabajadores de España afirmaba que "el Gobierno no puede imponer la representatividad". (EUD, 8-11-2003, Gustavo Méndez, Política). En este mismo orden de ideas, el secretario general de la CTV, Manuel Cova, denunciaba ante la Organización de Estados Americanos que la convocatoria del referendo revocatorio había "...sido contaminada por diversas actuaciones del presidente de la República". (EUD, 11-11-2003, Teresa de Vicenzo, Política).

La situación social y política del país ameritaba la búsqueda de soluciones negociadas, así la CTV proponía la "reinstalación de la comisión tripartita, en la que participarían trabajadores, patronos y Gobierno...". (EUD, 10-11-2003, Taynem Hernández, Política).

Finalizaba el XIV Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), en el que se concluía la "...decisión de impulsar una salida electoral a la crisis política y la resolución de revisar los estatutos de la máxima central sindical". (EUD, 10-11-2003, Celina Carquez).

El día 19 de noviembre allanaban la residencia de Pablo Zambrano, presidente del Sindicato de Trabajadores de la Salud del Distrito Capital y Èstado Miranda, lo que denunciaban como acción política, mientras Alfredo Ramos, directivo de la CTV, sostenía que querían "...amedrentarnos porque viene el Reafirmazo". (UN, 20-11-2003, Política).

Los trapos sucios se lavan en casa

El alcalde del Municipio Libertador, Freddy Bernal, acusaba a la directiva de Cotécnica de sabotaje en el servicio de recolección de la basura (EUD, 17-11-2003, María Elisa Espinosa, Ciudad), por lo que la Municipalidad debió activar un plan de contingencia. (EUD, 17-11-2003). Sin embargo, eran los mismos directivos del Sindicato Único de Empleados de Cotécnica Caracas (Suecot), sindicato de tendencia oficialista, quienes se responsabilizaban por la paralización del servicio, por lo que acordaron negociar, pues según el secretario general del Sindicato Bolivariano de Obreros, Edgar Castillo "ese paro convocado por empleados nos estaba perjudicando", por lo que debían llegar a un acuerdo "...para evitar un enfrentamiento...". (EUD, 19-11-2003, Ciudad).

EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL TAMBIÉN BRILLÁBAMOS

Según una encuesta realizada en 17 países de Latinoamérica, por la Corporación Latinobarómetro, "...el desempleo ha sustituido a la inflación como principal preocupación de los latinoamericanos en materia económica...". "El 54% de los latinoamericanos temía perder su empleo y el desempleo era el problema número uno para el mayor porcentaje de los encuestados...". (EUD, 03-11-2003, Economía).

Si se medía la inflación a través del Índice de Precios al Consumidor, nuestro país punteba en Latinoamérica, "...en cuanto a crecimiento de precios", a pesar del conjunto de controles establecidos (control de precios, control de cambio y la caída en el consumo). (EUD, 03-11-2003, Luisa Amelia Maracara, Economía).

ALGUNOS DESCONTENTOS

En el Oficialismo

El PPT convocaba una jornada de protesta frente a la sede de Fedecámaras para exigirle a los empresarios que "...respetaran los puestos de trabajo y no intentaran nuevas paralizaciones en contra del Gobierno Nacional". (EUD, 4-11-2003, Taynem Hernández, Política). El sindicato de trabajadores de la empresa recolectora de la basura en el Municipio Libertador anunciaba la posible paralización de las labores de no ser considerada la discusión del pliego conflictivo que habían introducido ante la Inspectoría del Trabajo. Exigían ajustes salariales, pago de horas extras, pago de guardias semanales y cesta tickets. (UN, 10-11-2003).

La Ley entra por casa

Los profesionales del derecho agrupados en el Colegio de Abogados iniciaban una campaña de recolección de firmas, a fin de exigir a los organismos públicos "...plena independencia en el ejercicio de su profesión...", así mismo denunciaban "...agresiones, persecuciones, sanciones, intimidaciones, obstáculos e interferencias contra los abogados en el libre ejercicio de su profesión, es decir jueces, fiscales, empleados públicos y defensores, entre otros...". (EUD, 14-11-2003, Teresa de Vincenzo, Política).

Los Viejitos

Los jubilados y pensionados anunciaban una marcha hasta Miraflores debido a que se les adeudaban 700 millardos de bolívares y el Ministerio de Finanzas no lograba aclarar el cronograma de pago (EUD, 15-11-2003, Victor Salmerón, Economía). Así el día jueves 20 de noviembre, marchaban a Miraflores para solicitar al presidente Chávez "...la incorporación masiva de nuevos pensionados al Instituto (...) y el pago de los 700 millardos por concepto de retroactivo y homologación" (EUD, 20-11-2003).

El Caos en la Ciudad

Los obreros y empleados de la UCV, que trancaban los alrededores de la Plaza Venezuela, así como los trabajadores de la Alcaldía Mayor, protestaron para exigir el pago de deudas laborales y con ello lograron convertir la ciudad capital en un verdadero caos. (UN, 20-11-2003).

Por aire y por mar

Los trabajadores de las empresas navieras y aéreas "coincidían en manifestar sus quejas por las reiteradas violaciones a la Ley Orgánica del Trabajo y a las normas de seguridad e higiene". (UN, 22-11-2003).

APOYO A LAS PYMES

La pequeña y mediana empresa lograba ser apoyada

Sostenía José Luis Rosario, presidente del Instituto Nacional para el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (Inapymi), que entre los meses de enero y septiembre habían sido otorgados 32 créditos por una cantidad aproximada de Bs. 800 millones, así como en octubre concedió 138 préstamos, lo cual elevó la cifra total a Bs. 6,5 millardos. (UN, 4-11-2003).

Alejandro Uzcátegui, representante de Empresarios por Venezuela (Empreven), aseguraba que seguirían respaldando, a través del financiamiento, a las empresas "...integradas en los nuevos gremios empresariales que promueve el Gobierno..." y que esperaban para el año 2004 activar 10 mil empresas en todo el país (UN, 24-11-2003), lo cual se hacía evidente a través de logros como el convenio de cooperación

destinado al área de la construcción suscrito por Empreven y el Consejo Nacional de la Vivienda (Conavi). (UN, 25-11-2003).

PDVSA OTRA PROTAGONISTA POLÍTICA

Sostenía el presidente de Unapetrol, Horacio Medina, que ningún trabajador había recibido pago por concepto de liquidación por años de servicio y que a "...muchos de los desempleados se les había ofrecido el pago de la liquidación sencilla en tres partes iguales: una le corresponde al trabajador, una a Pdvsa como indemnización por supuestos daños causados durante el paro y la última parte va al Ministerio de Energía y Minas". (EUD, 6-11-2003, Economía).

Mientras tanto, continuaban los desalojos de ex trabajadores de Pdvsa; esta vez le tocaba al Campo Sur, San Tomé, Estado Anzoátegui (EUD, 5-11-2003, Marianna Párraga. Economía). Mientras, en Los Teques allanaban la vivienda de un ex trabajador de Intevep (EUD, 8-11-2003, Economía).

En el Estado Zulia las cosas no cambiaban mucho y se conocía que los desempleados petroleros acordaban, tras cinco días de protestas continuas, una tregua con la estatal Petrolera. También acusaban a la Empresa de "...vender los puestos de trabajo". (EUD, 23-11-2003, Mónica Castro, Política).

En el Estado Monagas, donde se habían realizado la mayoría de las desocupaciones (EUD, 18-11-2003, Marianna Párraga, Economía), también se presentaban problemas cuando "...abogados defensores de varios de los ex trabajadores de Pdvsa, que estaban siendo desalojados, intentaron recusar a la jueza María Bolívar..." y se presentaron 60 personas de los Círculos Bolivarianos para amedrentar a los litigantes, según informaba José Rafael Pisani, abogado defensor (EUD, 11-11-2003, Economía). Se contabilizaban hasta el mes noviembre 142 desalojos en los campos petroleros de Pdvsa (EUD, 18-11-2003, Marianna Párraga, Economía) y Rodríguez Araque, presidente de Pdvsa, anunciaba la concesión de una tregua "... que por lo menos duraría hasta el próximo año, para promover la salida voluntaria de esos ex empleados de los campos..." (EUD, 26-11-2003, Marianna Párraga, Economía), pero horas más tarde de este anuncio se desalojaba a otra ex trabajadora del campo petrolero de Anaco. (EUD, 27-11-2003, Economía).

FEDECÁMARAS TAMBIÉN PROTAGONIZABA

Plan Estratégico

Fedecámaras daba a conocer su "Plan Estratégico", el cual contemplaba como objetivos la defensa de las libertades económicas, el combate a la pobreza y la mejora de las interrelaciones institucionales públicas y privadas, entre otras. (UN, 5-11-2003).

¿Terrorismo en Fedecámaras?

Se conocía que diputados oficialistas presentarían ante el Fiscal General, Isaías Rodríguez, otra grabación que supuestamente demostraría la vinculación del ex presidente de Fedecámaras, Carlos Fernández, con la CIA, a lo cual respondía Fernández que el presidente Hugo Chávez montaba una "fábrica de mentiras" en un "desesperado intento por impedir el referendo revocatorio". (SA, 6-11-2003, Política).

Fisuras entre sus filas

Se anunciaba en la primera quincena de noviembre la desafiliación de la Cámara de Comercio de Maracaibo a Fedecámaras. Criticaban la "...obsesión política de la desgastada Fedecámaras". (UN, 12-11-2003).

En el plano internacional

Las Organizaciones Empresariales Iberoamericanas, reunidas en Ginebra, hacían un llamado a los Gobiernos de la región a "superar el populismo de izquierda o de derecha, porque este esquema político hace mucho daño a la estabilidad democrática de los países y, porque ahonda los problemas de la pobreza e inestabilidad social". (EUD, 22-11-2003, Mariela León, Economía).

¿EMPLEO, CUÁNDO, DÓNDE?

Cuando reducir era necesario

El 62% de las empresas del parque industrial venezolano pensaban disminuir su nómina en el futuro inmediato (UN, 7-11-2003) y esto parecía repercutir en el crecimiento de la economía informal que ya contaba con 5 millones 248 mil personas. (EUD, 09-11-2003, Raquel Barreiro).

En cifras

2.149.678 desocupados se registraban hasta el mes de noviembre, según el INE; 53% de informalidad se registraba en agosto, mientras en octubre se ubicaba en 51,8%. (EUD, 28-11-2003, Raquel Barreiro C., Economía). Además, 2.100 industrias habían cerrado en el año, 90.000 empleos perdidos en el sector industrial y según Conindustria 4.600 empresas quedaban funcionando en el mercado y 54% de los venezolanos vivían por debajo de la línea de pobreza. (EUD, 9-11-2003, Economía).

Según Francisco Mendoza, presidente de la Asociación Venezolana de Exportadores, el sector exportador venezolano había perdido 15.000 plazas de trabajo en el año (UN, 22-11-2003).

El presidente Chávez anunciaba en cadena nacional que el desempleo había bajado a 16,7% en octubre (EUD, 27-11-2003, Alejandra M. Hernández, Política).

La verdadera informalidad

Las consecuencias del empleo informal son muchas y el crecimiento de la informalidad llamaba la atención sobre aspectos como la violación de los derechos de los trabajadores, los cuales no se beneficiaban de la seguridad social, del pago de horas extras, de las utilidades, etc. Este tipo de negocio tampoco generaba aportes al Fisco (EUD, 9-11-2003, Economía), al ahorro habitacional o al INCE, lo cual hacía más precario aún el bienestar social. (EUD, 9-11-2003, Economía). Adicionalmente se dificultaba la aplicación de leyes como la Ley Orgánica de Seguridad Social (EUD, 21-11-2003, Mayela Armas H. Economía).

A juicio de Luis V. León, director de Datanálisis, en el año 2004 aumentaría la economía informal, debido a la ausencia de políticas de Gobierno que permitirían a los empresarios abrir empresas y generar empleos. Es por ello que afirmaba que la banca tendría que prestar atención a este sector atendiéndolos a través de programas especiales (UN, 19-11-2003). Entre tanto, desde Consecomercio, se proponía un Plan Reactivador de Empleos (EUD, 19-11-2003, Economía).

REAFIRMAZO

La Defensoría del Pueblo demostraba su existencia

El defensor del pueblo, Germán Mundaraín, anunciaba que velaría porque se les permitiera a los empleados públicos la participación en la recolección de firmas para la convocatoria a referendo revocatorio. (UN, 11-11-2003, Economía).

Los Gremios presentes

En el Zulia los gremios profesionales acordaban sus estrategias para la jornada de "Reafirmazo". (EUD, 13-11-2003, Mónica Castro, Política).

Los empleados del Metro de Caracas, a su vez denunciaban presiones contra el "Reafirmazo". (EUD, 14-11-2003, Ciudad).

En la CTV se juramentaba un grupo de mujeres que se comprometía con las "...tareas de movilización y organización con miras al Reafirmazo" (EUD, 14-11-2003, Política), mientras en el Estado Zulia, según el secretario general de la CTV, Manuel Cova, participarían "más de 700 mil personas (...) en 330 centros de recolección plasmando sus firmas...". (EUD, 26-11-2003, Política).

El empresariado también manifestaba su disposición a colaborar con las actividades relacionadas con el "Reafirmazo", por lo que "...facilitarían a sus trabajadores la posibilidad de acudir a los diversos centros de recolección de firmas...". (EUD, 22-11-2003, Mariela León, Política).

El CNE exhortaba a los medios de comunicación, así como al presidente de la República a "respetar normas". (EUD, 28-11-2003, Eugenio Martínez, Política).

En tanto, el Ministerio del Trabajo acusaba a 124 empresas de presionar a sus trabajadores "... para que estampasen su firma en respaldo a la solicitud del referendo revocatorio contra el presidente Hugo Chávez...". (EUD, 30-11-2003, Juan Francisco Alonso, Política).

Diciembre de 2003

En medio de la dinámica asociada a la recolección y validación por parte del CNE de las firmas que tendrían como objeto la realización de un referéndum revocatorio del mandato del presidente Hugo Chávez, los conflictos y presiones se hacían cada vez más intensas. En primer lugar, surgían acusaciones de lado y lado (oposición y oficialismo) en torno a presiones asociadas a la obligación a la que supuestamente estaban siendo sometidos algunos para firmar o no en dicho proceso. Pdvsa se mantenía en el ojo del huracán y en medio de nuevos despidos y desalojos parecía, según algunos, estar envuelta en una tela de araña. Además, siendo diciembre, no era extraño encontrarnos con protestas de sectores diversos, como el caso de educadores y galenos, que exigían el pago de sueldos y aguinaldos.

RECOLECCIÓN DE FIRMAS

La recolección de firmas por parte de la oposición con el propósito de llevar adelante un referéndum revocatorio parecía marchar viento en popa. De hecho, un grupo de observadores electorales, perteneciente a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), elogiaba la "salida pacífica electoral" que estaba impulsando el pueblo de Venezuela. (EUD, 1-12-2003, Teresa de Vincenzo, Política). La oposición se mostraba muy esperanzada por la forma en que se desarrollaba el proceso de recolección de firmas y algunos como Pablo Castro, secretario ejecutivo de la CTV, se animaban a sentenciar cosas como la siguiente: "el mapa político del país cambió". (EUD, 2-12-2003, Gustavo Méndez, Política). Otros se mostraban más cautelosos, como el caso de Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras, que advertía: "hay algo detrás de todo esto para hacer un montaje y pretender desconocer a la mayoría de los venezolanos". (EUD, 2-12-2003, Mariela León, Política). Hablando de Fedecámaras, resulta interesante saber que para ésta época Carlos Fernández, ex presidente de Fedecámaras, introducía una solicitud de asilo político ante las autoridades de inmigración de los Estados Unidos de Norteamérica para él y su familia. (EUD, 20-12-2003, Manuel Corao, Política).

Como parte de este proceso no faltaban las denuncias de ambos lados en torno a las presiones laborales (mobbing) para obligar o impedir que los trabajadores participaran en la jornada. Muchas eran las denuncias sobre supuestas presiones de organismos del Estado que amenazaban con despedir a aquellos funcionarios cuya rúbrica apareciera en la "lista", pero tampoco eran escasos los reclamos contra empresas o instituciones que habrían obligado a sus trabajadores a participar en el proceso. Más tarde nos daríamos cuenta de la cantidad de violaciones asociadas a este hecho, una vez que las listas definitivas fueran publicadas en internet. (EUD, 3-12-2003, Política). En todo caso, estas situaciones irregulares se hacían tan constantes que en la Asamblea Nacional acordaban formar una comisión especial

para investigar los hechos; habría que esperar la objetividad y los resultados de dichas investigaciones... (EUD, 5-12-2003, Política).

Pero los problemas iban más allá de las firmas, pues ya algunos miembros de la oposición daban por hecho que el presidente Chávez saldría del Gobierno y comenzaban a discutir sobre quién sería el candidato que lo sustituiría. Uno de los más sonados era Manuel Cova, quien acertadamente se dedicaba a desmentir los rumores, llamando la atención sobre la necesidad de mantenerse unidos. (EUD, 4-12-2003, Gustavo Méndez, Política).

El número de firmas recolectadas que manejaban los miembros de la oposición era 3 millones seiscientas mil, pero Manuel Cova denunciaba la existencia de un plan macabro orquestado desde el alto Gobierno para tratar de invalidar un millón quinientas mil de ellas. (EUD, 15-12-2003, Gustavo Azócar Alcalá, Política). Por otro lado, los miembros del Gobierno, incluidos el presidente, vicepresidente y el fiscal general, denunciaban un megafraude al referirse al proceso de recolección de las firmas aunque hasta los momentos no aportaban ningún elemento tangible para comprobar dichas acusaciones. (EUD, 17-12-2003, Gustavo Méndez, Política). Todavía estaban por conocerse los resultados definitivos...

INFORMACIÓN ECONÓMICA

Los empresarios seguían reclamando mayor asignación de divisas por parte de Cadivi, pues ciertamente la restricción mantenía limitada a la industria. Según los datos que se manejaban para este momento, los requerimientos llegaban a 7 millardos anuales y Cadivi sólo habría entregado un 40% de este monto. (EUD, 1-12-2003, M. León, Economía). Algunos se referían a lo negativo de darle permanencia al control de cambios, como Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras. (EUD, 2-12-2003, M. León, Economía). Lo que no parecía cesar era el alza del costo de la canasta básica que para estas fechas, en lo que iba de año, se había incrementado en 235.340 bolívares, ubicándose en 1.125.339 bolívares, según los datos del Cenda. El cierre de empresas tampoco parecía detenerse, pues según informaciones de Carlos Ball, presidente de la Cámara de Industriales de Caracas, cien empresas habrían cerrado este año. (EUD, 9-12-2003, Economía). A pesar de lo nublado del panorama económico, el Gobierno preveía un crecimiento del 6% para el primer trimestre del 2004. (EUD, 10-12-2003, Economía). Mientras todos esperaban la tan sonada recuperación, la tasa de desempleo alcanzaba en noviembre el 15,5%. (EUD, 30-12-2003, Economía).

IVSS: ¿CUÁNDO SE PONDRÁ ORDEN?

Aunque había mucho que contar sobre la problemática del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, realmente no era muy distinto a lo que ya estarán

acostumbrados. El retraso en los pagos a los trabajadores del organismo y las constantes protestas de los pacientes a las puertas del instituto y los hospitales por la falta de insumos motivaba nuevamente la sustitución de la directiva. (EUD, 9-12-2003, Mayela Armas H., Economía). Durante el Gobierno del presidente Chávez la directiva había sido cambiada seis veces, siendo uno de los Intitutos con mayor rotación. La última decisión del presidente era designar militares que asumieran el control de la Institución, nombrando finalmente a los mayores del Ejército, Jesús Mantilla y Carlos Rotondaro, quienes estarían acompañados de Luzmila Baduel (hermana del general Raúl Baduel). Adicionalmente, Chávez habría ordenado a la *Disip que efectuara una investigación por las irregularidades cometidas.* (EUD, 30-12-2003, Mayela Armas, H., Economía).

PDVSA EN EL OJO DEL HURACÁN

Los ex trabajadores de la estatal petrolera se mantenían bajo una situación de conflicto. Algunos de ellos, los que habían adquirido casas en Anaco se encontraban en peligro de desalojo, pues la empresa intentaba ejecutar las hipotecas. (EUD, 3-12-2003, Marianna Párraga, Economía). Inclusive, el consultor jurídico de Pdvsa anunciaba que se intentarían medidas en contra de los líderes de Gente del Petróleo y Unapetrol. (EUD, 5-12-2003, Economía). Los desalojos continuaban y este mes nueve familias más eran desocupadas en Punta de Mata (Monagas). (EUD, 12-12-2003, Marianna Párraga, Economía). El problema no era sólo de los ex trabajadores pues en la empresa, decenas de operaciones ejecutadas en 2003 estaban sin beneficios claros, de modo que según información de prensa de esos días, "una tela de araña envolvía Pdvsa". (EUD, 26-12-2003, Marianna Párraga, Economía).

CONFLICTOS LABORALES...

En el sector educación...

Algunos conflictos laborales de vieja data empeoraban como consecuencia del paro realizado en el 2002. Tal es el caso del sector educación, pues el Ministro Navarro había ordenado la expulsión de ocho directivos de la Federación de Asociaciones de Profesores de Institutos y Colegios Universitarios de Venezuela (Fapicuv) por haber apoyado dicho paro. Juan Román, presidente de este organismo, calificaba la decisión como una "maniobra vil y fascista". (EUD, 4-12-2003, Gustavo Méndez, Política).

Lo cierto es que el magisterio se encontraba bajo la presión de la discrecionalidad política, tal como lo denunciaban algunos, pues la afiliación o no afiliación partidista (en este caso al MVR y PPT) era la causa fundamental de traslados inconsultos, despidos, discrecionalidad de selección, etc. Esta información se desprendía de una evaluación en veinte estados y tres ciudades realizada por la

Federación Nacional de Trabajadores de la Educación de Venezuela (Fenatev). (EUD, 9-12-2003, Gustavo Méndez, Política).

Pero los aguinaldos eran lo realmente importante en este momento para la mayoría, de modo que en algunos sectores de la educación venezolana, como el caso de la Universidad del Zulia, se amenazaba con paro en enero si los sueldos y aguinaldos no eran cancelados. (EUD, 11-12-2003, Mónica Castro, Política). En todo caso, para estas fechas los docentes también intentaban acordar una comisión negociadora para comenzar a discutir la nueva convención. (EUD, 11-12-2003, Gustavo Méndez, Política).

Ya algunos como Giannetto, rector de la Universidad Central de Venezuela, advertían que en enero de 2004 la situación de las universidades públicas podría ser "de bastante gravedad" por la acumulación de deudas pendientes por cancelar, responsabilidad del Ejecutivo Nacional. (EUD, 14-12-2003, Política).

En el sector salud...

Los días 3 y 4 de este mes, los empleados y obreros de la Maternidad Concepción Palacios, adscrita a la Alcaldía Mayor, tomaron la calle para manifestar su rechazo dado que no les habían cancelado para el momento los tres meses correspondientes al aguinaldo del año 2003. (EUD, 4-12-2003, Marisol Decarli R., Ciudad).

Los galenos, que esperaban con ansias la cancelación de un bono único especial contemplado en la convención colectiva suscrita en el año 2001, habían recibido un bono chucuto en lugar de los cinco millones que se habían fijado. (EUD, 30-12-2003, María Elisa Espinosa, Ciudad). Es por ello que decidían acudir al Ministerio Público en la búsqueda de justicia... (EUD, 31-12-2003, María Elisa Espinosa, Ciudad).

Otros trabajadores protestan...

Los conflictos no eran exclusivos de educadores y galenos... Los empleados del terminal La Bandera clausuraron el 15 de diciembre la estación de autobuses en protesta por la falta de aguinaldos y porque la empresa, según información suministrada por los representantes laborales, obstaculizaban la sindicalización del personal. (EUD, 16-12-2003, Pedro García Otero, Ciudad). Trabajadores de la Misión Robison en el Estado Zulia también protestaban frente a las instalaciones del INCE en Maracaibo, en reclamo por la dilación del pago de sus salarios y bonos como facilitadores, consistentes en 390 mil bolívares por tres meses de sueldo y un bono especial de 500 mil. (EUD, 16-12-2003, Mónica Castro, Política). En el metro, los trabajadores denunciaban terrorismo laboral a cargo de un directivo de la empresa para presionar a propósito del próximo proceso electoral del Sindicato de los Trabajadores, el cual estaba pautado para el 19 de enero de 2004. (EUD, 17-12-2003, Migdalis Cañizales V., Ciudad).

SEMESTRE
Enero de 2004 a Junio de 2004

Enero de 2003

El año 2004 comenzaba con un panorama económico y laboral nada alentador. El Gobierno atribuía la situación al paro producido a finales del año 2002, pero representantes de la oposición insistían en la carencia de una adecuada política económica. Frente al difícil problema del desempleo no parecían haber respuestas claras, aún cuando se prorrogaba nuevamente el decreto de inamovilidad laboral vigente desde el 1° de mayo de 2001, con lo que se sumaría un total de 28 meses consecutivos de una inamovilidad poco efectiva, pues se estimaba que 456.874 personas habían quedado sin empleo en ese período. Por otro lado, luego de una pequeña tregua en la época decembrina, PDVSA volvía a estar bajo la lupa del Estado, produciéndose nuevos despidos, desalojos y acusaciones a presuntos saboteadores durante el período del paro petrolero. En medio de esta dinámica y mientras el CNE desarrollaba un proceso de validación de firmas que habían sido recolectadas con el objeto de convocar un referéndum revocatorio del mandato del presidente Chávez, la CTV se mantenía activa convocando acciones de calle y a la espera de la respuesta de la Sala Electoral del Tribunal Supremo que decidiría sobre la representatividad de la central obrera, luego que algunos de sus miembros introdujeran un amparo con este propósito.

MERCADO LABORAL: INAMOVILIDAD POCO EFECTIVA

Según el informe "Panorama Laboral 2003" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentado por Juan Somavía, director de este organismo, para el año 2003 la tasa de desempleo en Venezuela se ubicaba en 18,9% y la capacidad de compra del salario mínimo había caído 15,9% en este país. Según el informe, se esperaba que para el año 2004 la tasa de desempleo en América Latina se ubicara en 10%, y para Venezuela se esperaba una reducción a 14,5%. (EUD, 8-1-2004, Economía).

El Gobierno intentaba algunas acciones para controlar los niveles de desempleo y entre éstas estaba el decreto casi permanente de inamovilidad laboral. Lo cierto es que el 15 de enero se vencía dicho decreto, vigente desde el 1° de mayo de 2001 y ya estaba planteada la posibilidad de otra prórroga. (EUD, 11-1-2004, Raquel Barreiro C., Economía). Para los empresarios, la propuesta respondía a razones políticas; según Alfredo Ramos, secretario de la CTV, constituía tan solo una medida populista (EUD, 10-1-2004, Gustavo Méndez, Economía) y Carlos Navarro, presidente de la Alianza Sindical Independiente, lo calificaba como una "máscara de carnaval". (EUD, 12-1-2004, Economía). Sea como fuera que lo llamaran, un comunicado del Ministerio del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial 37.857 de

fecha 14 de enero de 2004, informaba que nuevamente se extendía la medida. Según esta última decisión, la inamovilidad sumaría un total de 28 meses y a pesar de ello se estimaba que en ese período unas 456.874 personas habían quedado sin empleo. (EUD, 15-1-2004, Economía).

PANORAMA ECONÓMICO

La situación económica no era nada alentadora; para Jorge Giordani, Ministro de Planificación y Desarrollo, el paro de finales de 2002 había sido la causa de la contracción del PIB vivida en el país y estimaba que en el corto plazo presenciaríamos una recuperación. (EUD, 2-1-2004, Economía). En todo caso, la contracción de la actividad económica, la poca efectividad de los controles y el incremento del gasto público habían impactado en los precios y según el Banco Central de Venezuela la inflación había cerrado en 27,1% en el 2003. (EUD, 3-1-2004, Mayela Armas H., Economía). Aún cuando muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, parecían estar asfixiadas como consecuencia del control cambiario, el presidente Chávez dejaba claro, en un discurso frente a la Asamblea Nacional, que esta medida había llegado para quedarse y pasaba a ser una pieza estructural de la política económica del país. (EUD, 18-1-2004, Víctor Salmerón, Economía). En todo caso, aún cuando el tipo de cambio oficial se ubicaba en 1.600 bolívares por dólar, en el mercado paralelo ascendía a unos 3.200 bolívares, lo que influía en forma determinante en el precio de los bienes y en el poder adquisitivo de los venezolanos. (EUD, 21-1-2004, Víctor Salmerón, Economía).

POR REIVINDICACIONES LABORALES

Colegio de Médicos Metropolitano se defiende de imputaciones

Los médicos inscritos en el Colegio de Médicos Metropolitano, beneficiarios de la convención colectiva celebrada con la Alcaldía Mayor, denunciaban la presencia de vicios en el pago del bono contemplado en dicha convención. Los miembros de la Junta Directiva del Colegio de Médicos admitían no estar entregando los cheques correspondientes a dicho bono y recalcaban que no lo harían a menos que sus destinatarios firmaran la cesión de sus derechos al Ejecutivo Nacional para proceder legalmente en contra de la Alcaldía Mayor. Según José Vicente Ugas, secretario de relaciones laborales del Colegio, dicha rúbrica haría las veces del recibo de cancelación que el Gobierno Central utilizaría como prueba a la hora de demandar a las autoridades metropolitanas. (EUD, 3-1-2004, María Elisa Espinosa, Ciudad). La agrupación de Médicos por la Dignidad acusaba al Colegio de violar la ley anticorrupción y exigía la intervención de la Contraloría General de la República en todo lo derivado de la actividad organizada por el Colegio con respecto al pago del bono adeudado a los galenos que laboraban en los centros de salud adscritos a la

Alcaldía Mayor. (EUD, 6-1-2004, Ciudad). El 23 de enero, los médicos protestaban en Antímano desde las 10 de la mañana cerrando la avenida Intercomunal, por la intervención que quería hacer el Gobieno Nacional a los 5 hospitales transferidos a la Alcaldía Mayor. (EUD, 23-1-2004, Ciudad).

Buhoneros protestan por desalojo

Las alcaldías de Libertador y Sucre habían puesto en práctica un plan de desalojo de buhoneros durante los primeros diez días del año. Esta medida había generado malestar en los informales, de modo que las protestas no se hacían esperar. (EUD, 4-1-2004, Ciudad). Como consecuencia de dichas protestas, las autoridades municipales iniciaron una serie de encuentros con los comerciantes informales, que servirían de antesala al encuentro formal que se realizaría el 6 de enero en el salón Andrés Eloy Blanco del Palacio Municipal. (EUD, 5-1-2004, Ciudad). Haciendo caso omiso a la tregua, para el día 6 ya algunos de los vendedores informales habían instalado sus tarantines en algunos sectores del Municipio Libertador. En las avenidas Urdaneta, Universidad, la Candelaria, Sabana Grande y Catia, entre otros sectores, ya se observaban puestos de ropa, venta de DVD´s quemados y otras clases de mercancías. (EUD, 6-1-2004, Migdalis Cañizales V., Ciudad). En medio de la polémica, el alcalde Bernal anunciaba que el 1° de febrero saldría una resolución especial de regulaciones que abarcaría no solo el comercio informal, sino también el formal. Además de horarios para sacar la basura, estas normativas contemplarían la prohibición de estacionar vehículos que expendieran cualquier tipo de mercancía en las doce manzanas del casco central de la ciudad. (EUD, 13-1-2004, Ciudad). El director general de la Alcaldía, Amílcar Figueroa, afirmaba que "se trataba de un proceso lento porque no se quería imponer ninguna condición para el trabajo en la calle, sino que se lograra un consenso en donde cada una de las partes cumpliera con lo acordado". En todo caso, los acuerdos parecían darse aunque no se sabía por cuánto tiempo se cumplirían. (EUD, 15-1-2004, Ciudad).

Gremios convocan a todo el sector educativo a protestar

Dejando atrás el abrazo de fin de año, la base sindical de las ocho federaciones del magisterio realizaba asambleas en todos los estados para trazar la estrategia de lucha, dada la demora en la cancelación de viejas deudas y en la firma del nuevo contrato colectivo. Además, los docentes amenazaban con realizar un referendo para demostrar el grado de rechazo hacia el ministro Istúriz. (EUD, 7-1-2004, Gustavo Méndez, Política). La presión parecía generar algún efecto, pues después de meses de confrontaciones, el día 14 los dirigentes del magisterio y representantes del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD) se verían las caras para dar inicio a las discusiones para la firma del nuevo contrato colectivo docente. (EUD, 14-1-2004, Gustavo Méndez, Política). El 15 de enero los maestros celebraban su día y aprovechaban esta ocasión para expresar sus más sentidas demandas en lo económico y académico: los discursos de los dirigentes gremiales eran unánimes, pues todos ellos reclamaban el hecho de no haber firmado contrato después de dos

años y la desmejora de la capacitación profesional de los trabajadores de la enseñanza. (EUD, 16-1-2004, G. Méndez, Política). Lo cierto es que las discusiones ya habían comenzado y el gremio había designado un equipo negociador; entre los beneficios que el magisterio aspiraba obtener destacaban la ejecución de la ya aprobada homologación del sueldo del profesional de la docencia con los profesionales universitarios, sobre la base de la tabla para cada categoría profesional. Otras conquistas por las que luchaban eran la jubilación a los 25 años de servicio con el 100% del salario en forma automática, así como el pago de cinco millones de bolívares por cada docente activo, jubilado o pensionado, como compensación por la demora en las discusiones contractuales. (EUD, 19-1-2004, Ciudad).

También protestan los del sector público

El 20 de enero, el piso cinco de la sede del Ministerio del Trabajo era invadida por 42 dirigentes obreros de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentrasep) en rebeldía por la negativa del Gobierno a firmar la convención colectiva. (EUD, 21-1-2004, Política).

PDVSA SE MANTIENE EN LA MIRA

Tras una breve tregua durante la época decembrina, enero comenzaba con nuevas acciones contra los ex trabajadores de PDVSA. El Tribunal 10 de Control del Estado Carabobo acordó medida privativa de libertad contra ocho ex directivos de la industria petrolera presuntamente involucrados en acciones de sabotaje en la planta de llenado de Yagua durante los meses de diciembre de 2002 y enero de 2003. (EUD, 14-1-2004, Ciudad).

Por otro lado, aún cuando Alí Rodríguez, presidente de PDVSA, afirmaba que no se producirían más despidos (EUD, 21-1-2004, Economía), a finales de este mes siete empleados salían de PDV Marina, tras la oficialización el día 21 de un proceso de reestructuración que inclusive abarcaría la junta nacional del holding. (EUD, 22-1-2004, Economía). Como era de esperarse, los desalojos también continuaban y para el 23 de este mes ya se contabilizaban 23 desalojos durante este año, aunque todavía quedaban algunos pendientes. (EUD, 23-1-2004, Economía). Lo cierto es que el Estado, probablemente para evitar acciones como el paro, buscaba un mayor control de la estatal petrolera y proponía la incorporación a la junta directiva de PDVSA de funcionarios de tres Ministerios: Planificación y Desarrollo, Finanzas y Producción y Comercio. (EUD, 17-1-2004, M. Párraga, Economía).

CTV SE MANTIENE ACTIVA

Meses atrás, el 3 de septiembre de 2003, León Arismendi, Jesús Urbieta, Alfredo Padilla y Gerardo Alí Poveda, miembros de la Confederación de Trabajadores de

Venezuela (CTV), habían interpuesto un recurso para determinar si esta cúpula sindical debía ser reconocida como la organización más representativa del sector laboral. En este sentido, este mes se conocía que la Sala Electoral del Tribunal Supremo se había declarado con competencia para decidir sobre este asunto. (EUD, 8-1-2004, Irma Álvarez, Política). En espera de esta decisión y en medio del proceso de validación de las firmas por parte del CNE, la CTV convocaba cacerolazos y planes de calle con el objeto de defender las firmas. (EUD, 28-1-2004, Gustavo Méndez, Política). Comenzaban a conocerse algunas denuncias de supuestos despidos como consecuencia de la participación en el reafirmazo, fenómeno que ya algunos calificaban como "mobbing". (EUD, 6-1-2004, Política). Carlos Ortega y Carlos Fernández, dirigentes de la CTV y Fedecámaras respectivamente, también hacían lo suyo, y para estas fechas viajaban a Washington para reclamar violaciones de los derechos humanos en el Gobierno del presidente Chávez, frente a grupos de análisis político y organizaciones pro derechos humanos de Estados Unidos. (EUD, 29-1-2004, María Elena Matheus, Política).

IVSS: UNA CAJA NEGRA

El 5 de enero, una nueva directiva asumía el liderazgo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales; Jesús Viloria pasaba el testigo a Jesús Mantilla, mayor del Ejército. (EUD, 6-1-2004, economía). Lo cierto es que el 30 de diciembre de 2003 se había cumplido un año de la entrada en vigencia de la reforma de la Ley Orgánica de Seguridad Social pero los cambios contemplados en el instrumento todavía no se habían concretado, lo que significaba una mayor carga para el fisco debido a que debía asumir los costos de los esquemas y un mayor deterioro en la prestación de los servicios, especialmente el de salud. (EUD, 7-1-2004, Economía). En todo caso, el cambio de directiva era para algunos una medida insuficiente, dado que el Instituto se había convertido en una "caja negra" por la gran cantidad de irregularidades como los fraudes en los cobros de pensiones, la entrega de solvencias falsas, los desvíos de cheques, los sobreprecios de los insumos y los problemas en las colocaciones de los recursos. (EUD, 12-1-2004, Mayela Armas H., Economía).

Febrero de 2004

Durante sus tres primeras semanas, el mes de febrero presenta un clima relativamente tranquilo si consideramos los últimos acontecimientos que habían sumido al país en un alto nivel de conflictividad, sin embargo a finales de éste la situación vuelve a ser difícil al conocerse la decisión del CNE de pasar a "reparo" a un considerable número de firmas, lo cual ponía en duda la realización del referendo revocatorio, el cual se había convertido en el corazón de la controversia política entre diversos sectores de la sociedad. Como acontecimientos importantes destacan

el relacionado al proceso electoral del Colegio de Médicos del Distrito Metropolitano, quien mantenía un fuerte enfrentamiento contra la Federación Médica de Venezuela; así como el proceso eleccionario de la nueva junta directiva del Sindicato del Metro de Caracas (Sitrameca). La problemática del desempleo y del costo de vida también se incluyen como noticias de interés en la crónica de este período.

VUELVAN CARAS, DÉCIMO PLAN ANUNCIADO CONTRA EL DESEMPLEO

En un reportaje de la periodista Raquel Barreiro se presenta una semblanza de lo que ha significado durante los últimos años el problema del desempleo y de las estrategias para enfrentarlo. Con la frase "Desempleo no cree en misiones" la periodista enfatiza que durante el período de gobierno del Presidente Hugo Chávez, se han lanzado diez planes de empleo, con diferente nombres y concepciones, pero con un sólo resultado: "promesas esfumadas". De acuerdo a cifras oficiales, las tasas de desempleo se mantenían en niveles equivalentes a 1999. El primer plan anunciado por el gobierno en 1999 era en conjunto con el sector privado y preveía un aumento de 10% en las nóminas de las empresas o 200 mil empleos. La empresa privada generaría empleo a cambio de la exoneración del pago de impuestos. Ese mismo año se lanzó el plan de reindustrialización, que contemplaba el crecimiento de la planta empresarial y la promoción de parques industriales. En diciembre de 1999 se lanzó el plan de empleo rápido, con el cual se crearían 200 mil puestos pero sólo de "carácter temporal". Para el año 2000 se dio impulso a tres grandes planes, uno dirigido a atender a los damnificados de la tragedia de Vargas, otro sustentado en la Fuerza Armada Nacional, llamado Plan Bolívar 2000, y otro organizado por el Fondo Único Social. En conjunto estos proyectos generarían 226 mil empleos, pero todos temporales. En abril de 2001 le tocaba el turno al Plan Simón Rodríguez, la meta no se especificó pero se decía que estaba dirigido a mujeres, jóvenes, discapacitados y trabajadores rurales. Entre el 2002 y el 2003 se produjo lo que el gobierno calificó como "golpe de estado", lo cual paralizaba estas iniciativas. En agosto de 2003 el gobierno prometió que generaría 500 mil empleos en cinco meses. El Ministro de Planificación Jorge Giordani informaba que durante el año 2003 se habrían generado un millón de empleos. "En medio de estos macroplanes también ha habido otros proyectos que se han anunciado como promotores de empleo" como el plan siembra agrícola, que promete la reducción de desempleo en este sector, o el plan de compras del Estado. A todo esto se añade el decreto de inamovilidad, el cual había tenido poco efecto es las cifras del mercado. La misión más reciente se ha denominado Vuelvan Caras y se inauguró formalmente el 4 de febrero de 2004, esta misión contemplaba una reducción de la tasa del desempleo de 15,4% a 5% al cierre del año 2004 (EUD, 1-2-2004, Raquel Barreiro, Economía).

Según cálculos de la Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional, el desempleo del país para el mes de febrero fluctuaba entre 23

y 25%. Estos eran los resultados de una investigación multidisciplinaria sobre el empleo en Venezuela coordinada por la Oficina. Este dato hacía cuesta arriba los objetivos de la Misión Vuelvan Caras (EUD, 11-2-2004, Mariela León, Economía).

PROPONEN CREAR UNIVERSIDAD PARA LOS TRABAJADORES

A través de informaciones de prensa, el Presidente de la Federación Nacional de Empleados del Sector Público (Fentrasep), anunció que propondría al Presidente de la República la creación de la Universidad de los Trabajadores de Venezuela. Rondón afirmó que Fentrasep estaba en proceso de elaboración de los documentos y el acta fundacional de este nuevo centro de educación superior, que tentativamente podría llevar el nombre del depuesto Presidente chileno Salvador Allende (EUD, 3-2-2004, Política).

DESAPRUEBAN GESTIÓN DE GOBIERNO

Reunidos en torno al directorio ordinario de Fedecámaras, los jefes de los organismos gremiales, desaprobaban la gestión del Gobierno del Presidente Chávez, asegurando que el período había contribuido con el achicamiento acelerado de la actividad privada dejando como saldo más de cien mil empresas manufactureras cerradas y 2 millones de desempleados. En este sentido, la Presidenta de Fedecámaras, Albis Muñoz, afirmó: "Si hoy siguiéramos la tradición democrática, deberíamos estar cambiando de gobierno, porque se están cumpliendo 5 años del ejercicio del Poder Ejecutivo... Estos años han sido muy duros para el sector empresarial" (EUD, 3-2-2004, Mariela León, Economía).

No obstante, para el Presidente de Fedeindustria, Miguel Pérez Abad, el balance del sector industrial era positivo con respecto al 2002. (EUD, 3-2-2004, Economía).

Empresarios proponen acuerdo de gobernabilidad

A mediados del mes de febrero, los empresarios levantaron nuevamente su voz para hacer oír su opinión frente al clima político del país. En esta oportunidad proponían la suscripción de un Acuerdo de Gobernabilidad, entre los partidos políticos y las instituciones que representan a la sociedad civil. El anuncio lo hacía la Presidenta de Fedecámaras Albis Muñoz, a quien le correspondió la lectura de la declaración oficial cuyo objetivo principal era recabar una serie de ideas que deberían regir al gobierno de transición que "gobernará luego de realizado el referendo revocatorio y decidida la salida del actual Presidente". La propuesta incluía la elección de un candidato único, a elegirse mediante consulta primaria y de doble vuelta (EUD, 13-2-2004, Mariela León, Política).

SE INCREMENTA EL COSTO DE VIDA

De acuerdo a cifras del Centro de Documentación y Análisis de los Trabajadores (Cenda) el costo de la canasta alimentaria se habría incrementado en un año un 30,8%. En enero del 2003 el costo de la canasta alimentaria era de Bs. 350.491, mientras que para el mismo mes de este año se ubicaba en Bs. 458.772 (EUD, 3-2-2004, Economía).

El 9 de febrero de 2004, el gobierno anunciaba una nueva devaluación de la moneda fijando la tasa de cambio oficial en Bs. 1.920 por dólar. Esto significa un incremento del 20% sobre la tasa anterior fijada en Bs. 1.600 por dólar (EUD, 10-2-2004, Mayela Armas, Economía).

Según cifras de Datanálisis, durante el año 2003 la pérdida del poder adquisitivo se ubicaba en 13,5% (EUD, 15-2-2004, Raquel Barreiro, Economía).

Por su parte, la representación empresarial a través de Albis Muñóz, Presidenta de Fedecámaras, estimaba difícil el incremento del salario mínimo; además ante la inminente llegada del 1ro de mayo, señaló no haber sido convocada por el Ministerio del Trabajo para abordar el asunto en la mesa de negociación de la tripartita (EUD, 17-2-2004, Mariela León, Economía).

CTV PROPONE MOVILIZACIONES Y ACCIONES DE CALLE

Según lo expresaba Alfredo Ramos, dirigente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), el organismo tenía previsto organizar una movilización de carácter nacional, hacia la sede del Consejo Nacional Electoral (CNE) para exigirle pronta respuesta sobre la fecha para la convocatoria a referendo revocatorio. "La idea de calentar la calle es desmontar el fraude en contra del referendo por parte del Gobierno, el cual ya se ha venido adelantando a través de los medios de comunicación. La estrategia consiste en colocar en observación un aproximado de 95 mil planillas, que significaría nada menos que 959 mil firmas y de esa manera se elimina la posibilidad de consulta" (EUD, 4-2-2004, Gustavo Méndez, Política).

¿UNA NUEVA PDVSA?

En una interpelación realizada durante el día 4 de febrero de 2004, en la sede de la Asamblea Nacional, el exconsultor Jurídico de Pdvsa, Fabián Chacón, reiteraba sus denunciadas sobre irregularidades internas en la empresa. Al efecto afirmó: "hay aberraciones jurídicas y administrativas" que denotan la poca descentralización que existe y la inexistencia de una verdadera reestructuración. Chacón señaló que mientras se intentaba hacer ver que hay una nueva organización, se habían reincorporado 6 mil extrabajadores vinculados con Gente del Petróleo y Unapetrol.

"Alí Rodríguez cumplió un rol en la recuperación, pero no es el hombre más indicado para dirigir las políticas de Pdvsa bajo la filosofía del Presidente Chávez". Reiteró que se calculaba en Bs. 600 millardos la deuda de Pdvsa con 18 mil trabajadores despedidos, de tratarse de liquidaciones sencillas, sin embargo a esta cifra se suman 18 millardos por mes que para Enero sumaría 200 millardos (EUD, 5-2-2004, Marianna Párraga, Economía).

En una tercera interpelación realizada ante la Comisión de Energía y Minas de la Asamblea Nacional, el Presidente de Pdvsa, Alí Rodríguez Araque, rebatió lo dicho por Chacón sobre la reincorporación masiva de trabajadores, pero admitió que más de 900 personas habían sido reenganchadas, ya que se trataba de personal que para el momento del paro estaba de vacaciones, en estado de gravidez o de reposo, por lo que no procedía el despido (EUD, 19-2-2004, Marianna Párraga, Economía).

EMPLEADOS PÚBLICOS EN PIE DE LUCHA

En declaraciones dadas a los diarios capitalinos, el coordinador de la federación Nacional de Empleados del Sector Público (Fentrasep) anunciaba acciones de presión en contra del gobierno por el retraso en la negociación del Convenio de los obreros del sector público que, según lo informó, debía haberse firmado hacía ya dos meses. El dirigente señaló que durante el día miércoles 11 de febrero se paralizarían entre 5 mil y 7 mil trabajadores de los Ministerios de Finanzas y de Educación y del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (EUD, 9-2-2004, Marianna Párraga, Economía).

Efectivamente la protesta se llevó a cabo el día miércoles 11 de febrero, la jornada trascurrió con algunas escaramuzas frente al Ministerio de Educación (EUD, 12-2-2004, Economía).

Ya para el 20 de febrero, Franklin Rondón señalaba que el 50% de los empleados de la Administración Pública habían recibido el aumento previsto en la Convención firmada en agosto de 2003. Rondón también señaló que se esperaba por la firma del Convenio de los Obreros de la Administración Pública la cual se realizaría próximamente. Esto reducía el clima de conflictividad en el sector público (EUD, 21-2-2004, Mayela Armas, Economía).

PROCESOS ELECTORALES EN COLEGIOS Y SINDICATOS

Pugna por elecciones entre la FMV y el Colegio del Distrito Metropolitano

Desde mediados del año 2003 se había estado discutiendo el retraso del Colegio de Médicos del Distrito Metropolitano en cuanto al llamado a elecciones para la nueva Junta Directiva, por cuanto la actual tendría 3 años vencida. Al respecto, su Presidente, Fernando Bianco, resaltaba que las elecciones dependían del Consejo Nacional Electoral y que ellos habían cumplido con todos los trámites necesarios. La

discusión se daba en un clima de conflictividad entre los representantes del Colegio de la señalada entidad y la Federación Médica de Venezuela. Según Bianco, la Federación había "montado un teatro por esta situación" y resaltó que el Colegio que preside le ha ganado 23 amparos a la FMV "...esto se debe a que este cuerpo gremial tiene una permanente violación a las leyes que rigen este tipo de actos" (EUD, 6-2-2004, María Isabella Salas, Ciudad).

Otra información de prensa señalaba que el Consejo Nacional Electoral habría anulado las actuación del Comité Electoral de la Federación Médica de Venezuela. La decisión habría sido tomada por la mayoría de los rectores del CNE quienes argumentaron que la acción constituía "una usurpación de funciones del Poder Electoral y no existía autorización alguna para la realización de elecciones". La Comisión Electoral Transitoria de la FMV, mediante comunicados publicados el 19 de enero de 2004, habría convocado a los afiliados al Colegio de Médicos del Distrito Metropolitano a presentar recaudos y postular candidatos para la celebración del proceso electoral para elegir una nueva junta directiva. Ante la decisión, Francisco Rivas, Presidente de la Comisión Electoral Transitoria de la FMV, manifestaba que ésta cortaba al gremio médico, el derecho a elegir y ser electo (EUD, 5-2-2004, Ciudad).

Elecciones Sindicales en el Metro de Caracas

El 6 de febrero de 2004, por segunda vez consecutiva en menos de nueve meses y por mandato de la Sala Electoral del TSJ, los trabajadores del Metro de Caracas intentaban elegir a sus representantes. El proceso electoral se caracterizaba por la disputa entre oficialistas. La Junta Directiva amenazaba con no entregar al sindicato y llamaba a la abstención ya que consideraba al proceso como ilegal. La pugna política no era nueva, durante el año 1999 se eligió a Fidel La Rosa como Presidente del sindicato, el cual era simpatizante de la Causa R, pero por intereses políticos el tribunal disciplinario acordó sacarlo del cargo, asumiendo la Presidencia Francisco Torrealba, quien pese a estar en la misma plancha de La Rosa "saltó la talanquera" y se unió a un grupo de simpatizantes del oficialismo. Posteriormente comienza la legitimación de todas las organizaciones sindicales y, a petición del CNE, con respaldo de la decisión del TSJ, el 20 de junio de 2003 se convoca a elecciones. En estas participaron el 50% de los trabajadores y se presentaron conatos de disturbios en mesas por supuesto fraude. El proceso fue impugnado y en ningún momento legitimado por el CNE. El conflicto generaba expectativa en los trabajadores quienes estaban a la espera de la firma de una nueva Convención Colectiva, la cual tendría cuatro años vencida (EUD, 6-2-2004, Migdalis Cañizales, Ciudad)

En el proceso estarían participando cinco planchas, las cuales estaban liderizadas por simpatizantes del oficialismo (EUD, 6-2-2004, Ciudad). El Metro cuenta con 4.000 empleados de los cuales, de acuerdo a cifras del CNE, 2.783 estarían sindicalizados (EUD, 6-2-2004, Ciudad).

El martes 10 de febrero el CNE divulgó los resultados de las elecciones en el Metro de Caracas (EUD, 10-2-2004, Ciudad). El CNE proclamó a la nueva Junta

Directiva de Sitrameca, en la que figuraba Pedro Coronado como Presidente. No obstante, Claudio Farías aseguraba haber sido electo: "por mí que se proclamen los que sean, pero no voy a entregar el sindicato" (EUD, 11-2-2004, M. Cañizales).

ANUNCIAN NUEVOS NIVELES DE INGRESO PARA OPTAR A LA LPH

A través de la Gaceta Oficial N° 37.879 de fecha 13 de febrero de 2004, el Consejo Nacional de la Vivienda (Conavi) señala que las personas que ganen entre 20 y 55 Unidades Tributarias (UT) tienen condiciones económicas limitadas, lo cual significa que para optar al financiamiento por Política Habitacional se requiere como ingreso mínimo mensual 55 UT, es decir, 1,35 millones de bolívares. Esta era la segunda modificación en los niveles de ingreso para optar al financiamiento durante los últimos 7 meses. Ya en julio de 2003 Conavi había aumentado los topes permitiendo que aquellos que devengaran 20 UT (Bs. 494.000) tuvieran acceso a préstamos por esta vía (EUD, 17-2-2004, Mayela Armas, Economía). Según cifras de Datanálisis estos nuevos niveles se traducen en que el 68,3% de la población no tendría acceso a los préstamos (EUD, 17-2-200, Economía).

DECISIÓN DEL CNE PROVOCA REACCIONES DE DIVERSOS SECTORES

A finales del mes de febrero el Consejo Nacional Electoral (CNE) hace pública su decisión de pasar a "reparo" a un buen número de firmas, las cuales presentaban características de "firmas planas". Tal decisión generó reacciones de diversos sectores de la sociedad venezolana. En lo que respecta al sector empresarial, Fedecámaras procedió a reunirse de manera extraordinaria y con carácter permanente, afirmando que "cada paso del gobierno ha sido una zancadilla a los ojos del mundo". Antes de iniciarse el evento, Albis Muñoz, Presidenta de Fedecámaras, señaló que "el pueblo de Venezuela está enfrentando al gobierno, porque se ha roto la institucionalidad democrática, con todas las violaciones hechas a la ley... es una trampa que se le ha tendido a la oposición" (EUD, 26-2-2004, Mariela León, Política). Por su parte, el Presidente de Consecomercio, Jorge Botti afirmó que "se ha conculcado la voluntad de los ciudadanos... la decisión del CNE coloca en entredicho la potestad, la facultad y la credibilidad que tiene este árbitro electoral..." (EUD, 26-2-2004). Entre tanto, el Presidente de Fedeindustria, Miguel Angel Pérez Abad, exhortaba a respetar la institucionalidad y dar un voto de confianza al CNE (EUD, 27-2-2004, Política).

También la CTV se pronunció al respecto e instó a la oposición a mantener la unidad y la lucha democrática. Manuel Cova, Secretario General de la CTV, afirmó que el país estaba bajo la "violencia" del Estado y sus instituciones tras el "zarpazo" que dio el órgano comicial (EUD, 26-2-2004, G. Méndez, Política). Al día siguiente,

la CTV anunciaba al país quince días de calle en defensa de las firmas (EUD, 27-2-2004, G. Méndez, Política).

Marzo de 2004

Durante el mes de marzo se mantuvo la lucha política entre los diferentes actores del Sistema de Relaciones Industriales y Laborales. La conformación de las Instituciones, especialmente del Consejo Nacional Electoral (CNE) y las decisiones que emanan de éstas provocan un clima de conflictividad. La decisión del CNE de pasar a reparo a una cantidad significativa de las firmas necesarias para la convocatoria al Referéndum Revocatorio Presidencial, se convierte en uno de los principales temas políticos de este período y activa nuevos mecanismos de protesta entre los que destaca "La Guarimba", especie de cierre parcial o total que se escenifica en las calles de Caracas y de algunas ciudades del interior del país. Durante todo el mes se producen denuncias sobre presiones, que algunos definen como una especie de acoso laboral, dirigido a los trabajadores que participaron en la recolección de firmas.

EL COSTO DE VIDA SE MANTIENE EN ALZA

El martes 2 de marzo, la prensa publicaba el costo de la canasta alimentaria y básica, que de acuerdo a los cálculos del Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CENDA) se ubicaban en Bs. 464.001 y en Bs. 1.180.000, respectivamente. En lo que respecta a la canasta alimentaria, este monto significaba un incremento de 3,4% para el primer bimestre del año. Para la fecha el salario mínimo vigente alcanzaba los 247.104 bolívares. (EUD, 2-3-2004, Economía) y (EUD, 6-3-2004, Economía).

De acuerdo a cifras del Banco Central de Venezuela, durante los últimos doce meses los venezolanos habían sufrido una inflación de 21,9%, la cual se combinaba con una severa recesión que mantenía al desempleo, según cifras oficiales, alrededor del 15%. Entre febrero de 2003, fecha en que el Presidente de la República decretó el control de precios, y febrero de 2004 el valor de los alimentos acumulaba un crecimiento de 33,6%; vestido y calzado, 19,9% y el transporte 25,5%. En 2001 el salario mínimo representaba 208 dólares al mes, si se calcula esta relación al precio del dólar paralelo para este fecha, que se mantenía en un mínimo de 3.200 bolívares, esto significaba que los trabajadores solo recibían 77 dólares al mes. Las cifras del BCV arrojaban que el poder adquisitivo de los venezolanos registraba una caída de 14,4% al cierre del cuarto trimestre del 2003 (EUD, 2-3-2004, Economía).

En un reportaje realizado por el diario el Universal, Miguel Angel Santos, economista jefe de Venamcham y autor del estudio Venezuela Outlook, hace un balance sobre el desempeño del Gobierno de Hugo Chávez hasta la fecha. El

economista comienza su exposición con una conclusión general "más deuda, pobreza e inflación son parte del legado construido por el Gobierno", para justificar esta afirmación hace referencia al tiempo que necesitaría la economía Venezolana para recuperar el ingreso por habitante que tenía para finales de 1998, afirmando que el país requería 8 años a un ritmo de crecimiento anual de 5%. Según Santos, el PIB a la fecha era 18,34% inferior al de 1998, mientras que el ingreso per cápita se ubicaba 26,1% por debajo. Al referirse a la tasa de cambio apuntó que en el mercado paralelo el dólar se ubicaba por encima de Bs. 3.000 si se considera que el gobierno había iniciado su gestión con un dólar a 564,5 bolívares esto implica una devaluación de 430% en cinco años. El economista agrega a su argumentación el tema de la inflación disfrazada por los controles de precios, que oficialmente era de 27,1% pero que, a su juicio, posiblemente ascendía al 37,1 % y 47,1%. En cuanto a las acreencias, se tiene que el país maneja una deuda externa superior a los 24 millardos de dólares, monto que es un 13% superior al registrado en 1998. Como aspecto positivo Santos destacó el incremento de las reservas internacionales que superan los 21 millones de dólares, frente a los 14,8 millones que se encontraban en las arcas del país al inicio del período presidencial. No obstante esto contrasta con el incremento de la pobreza relativa y extrema las cuales se ubican en 70 y 33% respectivamente, cifras que son 10 y 13% más altas que las de 1998. De acuerdo a la opinión del economista, la transformación de este panorama pasa por un cambio de autoridades y la aplicación de una agenda para la transición. La de Venamcham se basa en cuatro puntos: el primero consiste en el fortalecimiento institucional, donde se consagre la autonomía del Banco Central de Venezuela y se modernice el Seniat. La segunda consiste en el establecimiento de reglas presupuestarias claras. La tercera sería reacometer la apertura petrolera; y la cuarta estaría enfocada en la política monetaria y cambiaria. (EUD, 1-3-2004, Eduardo Camel Anderson, Economía).

LA CTV Y FEDECÁMARAS CRITICAN POSICIÓN DEL CNE

En declaraciones al diario el Universal, el Presidente de la CTV, Manuel Cova, apoyó los planteamientos de la rectora Sobella Mejías, al afirmar que sus declaraciones estaban en sintonía con la postura de la oposición y con las normas que el propio Consejo Nacional Electoral (CNE) había establecido originalmente. Los comentarios giraban en torno a la problemática generada por las llamadas "firmas planas" y la decisión del CNE relacionada a una "supuesta" normativa que prohibía que las personas fueran asistidas al momento de firmar. En el mismo medio, Cova afirmó que la CTV mantendría su labor activa en todo lo que concierne a las reivindicaciones laborales y sociales, pero que el problema político se había convertido en el tema central de discusión y que seguirían exigiendo a las instituciones el cumplimiento de sus obligaciones. (EUD, 2-3-2004, Política).

Por su parte, Fedecámaras calificaba de "irregular" la actuación del CNE en el "cumplimiento de la normativa para el debido y oportuno procesamiento de las

firmas suscritas por 3,4 millones de electores; y ello hará recaer en este organismo la responsabilidad de toda alteración de la paz social de la República, de la preservación del estado de derecho y de la convivencia democrática". Esta posición del empresariado fue ofrecida en cadena de radio y televisión. "Las informaciones más recientes del CNE lo colocan al margen de la ley y en flagrante violación de la Constitución Nacional, pues el anunciado pase a reparo de una cantidad significativa de firmas se basa en criterios ajenos a los principios legales vigentes al momento de la recolección de las firmas" (EUD, 3-3-2004, Mariela León, Economía).

Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras, se refirió a la decisión del CNE utilizando una serie de calificativos condenatorios: "improcedente", "violatoria" e "ilegal" y por lo tanto "una burla a los venezolanos". Declaró que propondrían la introducción de un recurso ante el Tribunal Supremo de Justicia para que sea anulada. Según la líder empresarial "la decisión es de dudosa legitimidad porque fue suscrita por tres de los cinco rectores...". La posición del empresariado fue suscrita por los Presidentes de Consecomercio (Jorge Botti), de Conindustria (Lope Mendoza) y Fedeagro (José Manuel González); así como los directivos de esos organismos gremiales y los ex-presidentes de Fedecámaras, Armando Branger y Eddo Polesel. (EUD, 4-3-2004, Mariela León, Economía).

DECISIÓN DEL CNE ACTIVA FORMAS DE VIOLENCIA URBANA

La decisión del CNE relacionada con las firmas "planas" y toda la problemática generada por el hecho, trajo consigo la activación de mecanismos de protesta, entre los que destacaron la "Guarimba" que consistió en el cierre total o parcial de algunas calles de Caracas y del interior del país. Esta protesta afectó a las bombas de gasolina ubicadas en su mayoría en el centro y el oeste de la ciudad, que se quedaron sin inventario. (EUD, 2-3-2004, Economía).

El miércoles 3 de marzo de 2004, la prensa reseñaba que la "violencia urbana había paralizado parcialmente la actividad comercial. (EUD, 3-3-2004, Eduardo Camel Anderson, Economía). El Presidente de Fedeindustria, Angel Pérez Abad temía que se generara "un paro empresarial forzado". (EUD, 4-3-2004, Economía).

La situación de irregularidad en el suministro del combustible se mantenía, todo ello derivado del cierre de algunas calles de Caracas y del interior del país. Compras nerviosas y kilométricas colas en las estaciones de algunas de estas ciudades estaban a la orden del día. El Ministro de Energía y Minas garantizaba el suministro a nivel nacional. (EUD, 3-3-2004, Marianna Párraga, Economía). Ya para el día 4 se reportaba un incremento en el suministro de gasolina y para el día 5 de marzo el retorno a la normalidad en el despacho de combustible. Según informaba la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios de Hidrocarburos, Fenegas y Metrogas el descenso de las ventas de combustible en algunas estaciones, durante la semana, había descendido entre el 20% y el 40%. (EUD, 4-3-2004, Marianna Párraga, Economía) y (EUD, 5-3-2004, Marianna Párraga, Economía).

En ciudad Bolívar las voces de protesta también se dejaban oír, una manifestación realizada por la decisión del CNE era detenida por un cerco policial cuando se disponía a llegar hasta la sede del CNE-Bolívar. Mientras tanto en San Cristóbal una multitudinaria manifestación protestaba por la detención de estudiantes universitarios. (EUD, 5-3-2004, Política)

EL POTENCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

De acuerdo a lo estimado por la International Data Corporation (IDC) la pequeña y mediana empresa se ha convertido en un prometedor nicho de consumo. Específicamente esta institución estima que para el año 2003 la provisión de tecnología de la información para estas compañías ascendería a 350 millones de dólares. La IDC que a nivel mundial proyecta que el 54% de todos los desembolsos para el desarrollo y mantenimiento en materia informática corresponderán a empresas con nóminas menores a los mil empleados. (EUD, 1-3-2004, Economía)

LAS MISIONES: EJE DEL PROGRAMA SOCIAL DE GOBIERNO

Dentro de los planes gubernamentales se incluían varios programas sociales dirigidos a compensar a la población en materia de Alfabetización (Misión Robinson), Educación (Misión Rivas y Sucre), Alimentación (Mercal), Salud (Barrio Adentro) y Empleo (Misión Vuelvan Caras). Para el año 2004 estos planes contaban con una partida especial de 750 millardos de bolívares provenientes de las utilidades cambiarias, los bonos de la deuda pública y el impuesto al débito bancario. Específicamente, la Misión Vuelvan Caras cuyo inicio formal había sido en febrero de 2004 tenía como meta disminuir el desempleo a 5% en un año, lo cual implicaba generar 1,2 millones de puestos de trabajo. (EUD, 7-3-2004, Mayela Armas, Economía) y (EUD, 7-3-2004, Empleo y Agro).

Para algunos la meta de la Misión Vuelvan Caras, era imposible de cumplir. Considerada por algunos especialistas más como un subsidio que como un verdadero plan de empleo, la Misión carecía de metas concretas en cuanto a generación de empleos en cada sector, tampoco existían detalles sobre la inversión ni la distribución de los recursos. (EUD, 7-3-2004, Mayela Armas, Economía).

PRESIÓN A LOS TRABAJADORES QUE FIRMARON

Durante la segunda semana del mes de marzo, la prensa comenzaba a reseñar una serie de denuncias relacionadas con una especia de "acoso laboral" que se había iniciado en contra de trabajadores que habían participado en el proceso de recolección de firmas para la remoción de autoridades gubernamentales. El martes 9

de marzo se denunció la remoción de la mayoría de la junta administradora y de 16 gerentes de Enelven. El Viceministro de Energía y Minas y Presidente de Cadafe, Nervis Villalobos, confirmaba la salida de estos 16 gerentes y afirmaba que en tal decisión había influido su participación en el Reafirmazo. "Enelven es pilar fundamental del Zulia y tiene un peso específico en el país... lo que se pide es que los ejecutivos de las empresas estadales estén alineados con los planes oficiales". (EUD, 9-3-2004, Mariela León, Economía).

Dos días más tarde se daba a conocer que siete mil trabajadores contratados y fijos pertenecientes a Petróleos de Venezuela que habían participado en el Reafirmazo estaban siendo obligados por las autoridades de la empresa a retractarse de su decisión. Fuentes vinculadas a la industria denunciaron que las autoridades obligaban a los trabajadores a elaborar un documento notariado en el cual afirmaban que habían sido coaccionados a firmar. También se denunciaba la cancelación de contratos y pagos hasta tanto los representantes y vendedores no acudieran a la Fiscalía para notificar que no habían participado en dicho proceso. (EUD, 11-3-2004, Economía). Una lista con alrededor de 900 empleados adornaba la entrada principal de la sede de La Campiña para que no quedaran dudas de los nombres de los firmantes. (EUD, 14-3-2004, Economía).

Al tiempo, la Confederación de Trabajadores de Venezuela, denunciaba que los trabajadores de Edelca estarían siendo amenazados de despido por haber participado en la colecta de firmas convocada por la alianza opositora. Pablo Castro, secretario de Contratación y Conflicto de la CTV, señaló la existencia de un listado donde aparecen los nombres de más de 500 trabajadores de esta industria estatal. (EUD, 13-3-2004, Política). Las denuncias sobre esta especie de "apartheid" laboral serían elevadas ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la OIT, así lo informó Froilan Barrios. (EUD, 14-3-2004, Mariela León, Economía).

Algunos abogados y expertos laboralistas opinaban al respecto, este es el caso de Juan Raffalli, abogado asesor de la extinta mesa de negociación y directivo de Primero Justicia, quien afirmaba que "retractarse" se presentaba como un conflicto de responsabilidad individual. Según su opinión, los empleados públicos que sean sometidos a este tipo de presión antes de cualquier acción legal deben asumir su responsabilidad y decir "no voy a aceptar este chantaje porque me están cercenando mi derecho y obligando a mentir. Si al final le doblan el brazo y aceptan el chantaje entonces tienen que asumir que ha mentido ante un funcionario público y esto es un delito". (EUD, 11-3-2004, María Lilibeth Da Corte, Política).

El 16 de marzo el diario El Universal reseña el despido de dos generales por haber participado en el Reafirmazo. Ambos generales laboraban en las oficinas de Bienestar Social del Instituto de Previsión Social de la FAN (IPSFA). Según información de prensa, a los empleados civiles que aparecen en la lista del diputado Luis Tascón los estarían enviando en "comisión de servicio" a estados lejanos y fronterizos de su lugar de vivienda a fin de obligarlos a renunciar a sus cargos. (EUD, 16-3-2004, Política).

La Federación Nacional de Empleados Públicos (Fedeunep), conjuntamente con la CTV denunciarían ante la Fiscalía General y la Defensoría del Pueblo los casos de amenazas y despidos sobre aquellos trabajadores del Estado que participaron en el Reafirmazo. Así lo anunciaba Antonio Suárez, Presidente de Fedeunep, quien además afirmó que en muchos organismos oficiales se estaba apelando a la "remoción del cargo" fundamentalmente a la alta gerencia y al traslado de los funcionarios de carrera. Pruebas en mano, Suárez expuso los casos del Ministerio de Agricultura y Tierras, del Instituto Nacional de Deportes, Del Instituto Nacional de Hipódromos, del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, entre otros. (EUD, 16-3-2004, Mariela León, Economía).

Amenazas de este tipo también la sufrían un grupo de trabajadores del Metro de Caracas, quienes se sentían en vilo por haber participado en el proceso de recolección de firmas. La denuncia la realizó el Presidente de la Asociación Familia Metro, Ricardo Sancione. "Unos 200 trabajadores estarían en una lista negra" (EUD, 16-3-2004, Migdalis Cañizales, Ciudad).

Se agrava la situación

El 21 de marzo la prensa difundía las declaraciones del Ministro de Salud y Desarrollo Social, Roger Capella, el cual advertía que "quienes hayan firmado contra el Presidente Chávez" serán despedidos "porque se trata de un acto de terrorismo". El ministro anunciaba que se ejecutarían acciones para salir del personal acreditado en centros e instituciones hospitalarias. (EUD, 21-3-2004, Yolanda Ojeda Reyes, Política).

Tras estas declaraciones las informaciones de prensa se multiplicaron e incluso algunos trabajos específicos sobre esta situación fueron desarrollados y publicados. Uno de ellos es el realizado por la periodista Giulana Chiappe titulado "Delito: firmar" donde se exponen algunos métodos o formas de coacción sobre los trabajadores e incluso empresas privadas por parte de autoridades del gobierno. (EUD, 21-3-2004, Giuliana Chiappe, Política). Otro trabajo publicado fue el del periodista Oscar Medina, quien entre otras cosas señala que las denuncias sobre prácticas de presión ascendían a 3.500. Además hacía un recuento sobre algunas de las noticias más importantes relacionadas al hecho. (EUD, 21-3-2004, Oscar Medina, Política). A estos trabajos se suma el de Mariela León donde recoge la opinión de los abogados Hermann Escarrá y León Arismendi sobre lo que definieron ambos entrevistados como "terrorismo de estado" (EUD, 22-3-2004, Mariela León, Política).

El 23 de marzo Pablo Castro y Alfredo Ramos, dirigentes de la CTV, denunciaban que la organización que representan había contabilizado 7.600 despidos en todo el país. La medida afectaba a empleados de la administración pública que habían participado en el proceso de recolección de firmas. (EUD, 23-3-2004, Gustavo Méndez, Política).

Ministerio del trabajo y representantes del gobierno se pronuncian al respecto

La titular del Ministerio del Trabajo, Cristina Iglesias, negó que el Gobierno estuviese atentando en contra de los derechos de los trabajadores y que la violación provenía más bien del sector privado. Iglesias afirmó que en las Inspectorías del Trabajo no existía ninguna denuncia en relación a la violación de derechos por parte de algún patrono perteneciente al sector público. Según su declaración no era el mismo caso del sector privado ya que hasta esa fecha su Despacho había consignado 19 expedientes al CNE y a la Fiscalía de "empresas privadas que han sido acusadas, por parte de sus trabajadores, de haber intentado violar o violado de hecho los derechos a pensar y expresarse políticamente" (EUD, 23-3-2004, Alfredo Rojas y Mayela Armas, Economía). Los representantes de la empresa privada negaron las acusaciones (EUD, 25-3-2004, Economía). Por su parte, Jesse Chacón, Ministro de Comunicación e Información, manifestaba que tales denuncias no eran más que una "nueva bomba mediática". (EUD, 24-3-2004, Teresa De Vicenzo, Mariela León y Alfredo Rojas, Economía).

El canciller de la República, Jesús Arnaldo Pérez, consideraba lógico que un funcionario con "cargo de confianza" que haya firmado en contra de Chávez ponga su cargo a la orden, en caso contrario afirmó que sería transferido a otras funciones dentro de la Cancillería. El Ministro aseguró que serían removidos todos aquellos embajadores y directores generales que "hayan firmado contra el Presidente Chávez" (EUD, 30-3-2004, Yolanda Ojeda Reyes, Política).

El Ministro de Educación, Cultura y Deportes, Aristóbulo Istúriz negó que desde su despacho se haya ejercido algún tipo de retaliación en contra de los empleados que firmaron "todo eso es habladera de pistoladas...". Istúriz aclaró que existen cargos de confianza que deben estar de acuerdo con el proceso que lleva adelante el actual gobierno. (EUD, 31-3-2004, Economía).

Fentrasep espera que se formulen reportes

El Presidente de la Federación de Trabajadores del Sector Público (Fentrasep), Franklin Rondón, rechazó las retaliaciones que se hacen en contra de los empleados del sector público por haber firmado. Aunque ante su organización, que es el ala chavista que agrupa a los trabajadores públicos, no se ha presentado ninguna denuncia, expresó que estaban dispuestos a conocer los casos. (EUD, 23-3-2004, Economía).

El Colegio de Ingenieros realiza reunión de emergencia

El viernes 26 de marzo de 2004 el Colegio de Ingenieros de Venezuela realizó una Asamblea de Emergencia para tratar la situación y comenzar a contabilizar las denuncias recibidas por presiones a los ingenieros que participaron en el proceso de recolección de firmas. Enzo Betancourt, Presidente del Colegio de Ingenieros de Venezuela, informó que las denuncias se referían a retraso en los pagos, retiro de contratos a contratistas, disminución de beneficios. La intención es clara, asustar a quienes hayan firmado. (EUD, 27-3-2004, Eduardo Camel Anderson, Economía).

LA COYUNTURA DE LA INDUSTRIA

De acuerdo a cifras de la Encuesta de Coyuntura Industrial, durante el año 2003 se habían cerrado 2.200 empresas. En 1999, Conindustria reportaba la operatividad de 11.198 industrias, en la amplitud de sus categorías. Para marzo de 2004 esta cifra se ubicaba en 4.903 lo cual significa que en cinco años la manufactura había perdido 6.295 empresas en forma gradual y sostenida. El cese de operaciones de 56,2% del parque industrial ha impuesto la reducción de la plantilla en aproximadamente 38,1% al pasar de 419.958 a 260.000 trabajadores. A pesar de estas cifras, la percepción de los industriales para el primer trimestre del año 2004 era ligeramente mejor a la de los últimos dos años, así lo reflejaba el resultado de la encuesta difundida por Lope Mendoza, Presidente de Conindustria, donde la mayoría de los participantes coincidieron que en que el sector transitaba de una situación "regular" a una "regular hacia buena", debido al leve crecimiento del PIB industrial observado a fines de 2003. Durante el período octubre-diciembre de 2003, el 50% de las industrias habían disminuido su producción, 32% la aumentaron y 18% la mantuvieron, mientras que 45% registraron caída en sus ventas y un porcentaje similar admitía de manera compartida incremento y equidad en sus colocaciones. Los encuestados consideran que la inestabilidad política e institucional era la causa principal de la caída de la actividad productiva. (EUD, 12-3-2004, Mariela León, Economía).

CONVENIOS COLECTIVOS Y CONFLICTO LABORALES

Obreros de la Administración Pública concretan Convenio Colectivo

El viernes 12 se marzo de informaba en prensa que los obreros de la Administración Pública habían concretado su Convenio Colectivo. La nueva Convención tenía un costo de 660 millardos de bolívares y preveía un incremento de la escala de sueldos de 38%. El Presidente de la Federación de trabajadores del sector público, Franklin Rondón, señaló que la convención tenía fecha de inicio del primero de enero. Este instrumento ampara a 200.000 personas y contemplaba un incremento de 12% para obreros profesionalizados y la entrega de un bono de dos millones de bolívares. Los jubilados del sector público también recibirían un aumento. (EUD, 12-3-2004, Economía).

Bioanalistas consignan convenio colectivo

La Federación de Colegios de Bioanalistas de Venezuela en conjunto con la Federación de Enfermeras, Federación de Farmacéuticos, Colegio de Odontólogos y Nutricionistas y Dietistas presentaron al titular de Salud, Roger Capella, un nuevo proyecto de Convenio Colectivo. Blanca Chirinos, Presidenta de la Federación de Bioanalistas, manifestó que habían depositado el instrumento ante la Inspectoría del Trabajo y se encontraban a la espera del inicio de las discusiones para beneficiar a

unos 18.000 profesionales de la salud. En el proyecto los gremios aspiran un sueldo base de Bs. 1.600.000 para los profesionales que ingresan al Ministerio de Salud y Desarrollo Social con seis horas de contratación y de Bs. 2.164.847 para los que laboren 8 horas; además de un aumento de acuerdo a la antigüedad y categoría del cargo. (EUD, 12-3-2004, María Isabella Salas, Ciudad).

Obreros se paralizan

Desde las 7 de la mañana del 17 de marzo un grupo de obreros adscitros a hospitales y clínicas del hospital de los Magallanes de Catia se paralizaban, exigiendo al Ministerio de Salud y Desarrollo Social el cumplimiento de los compromisos contractuales. (EUD, 18-3-2004, Ciudad).

Paro de hospitales y clínicas de la Alcaldía Mayor

Obreros y empleados de hospitales y clínicas de la Alcaldía Mayor, paralizaron sus actividades por incumplimiento de las obligaciones laborales (EUD, 23-3-2004, María Isabella Salas, Ciudad). Tras cinco días de paro, la prensa informó sobre su culminación luego de haberse materializado el pago a los trabajadores metropolitanos, el cual alcanzó los 10,7 millardos de bolívares, correspondientes a la cancelación del situado constitucional del mes de marzo. (EUD, 24-3-2004, María Isabella Salas, Ciudad).

ANUNCIAN REESTRUCTURACIÓN DE PDVSA

El viernes 12 de marzo de 2004, el Ministro de Energía y Minas, Rafael Ramírez, anunciaba la esperada reestructuración de la empresa estatal que, a grandes rasgos, eliminó las divisiones de oriente y occidente para asumir una organización apegada a la Ley Orgánica de Hidrocarburos. El primero de los cambios se realizó en la Junta Directiva. Según Decreto presidencial N° 2.849 publicado en la Gaceta Oficial del 11 de marzo, Alí Rodríguez quedaba al frente de la empresa pero ahora estaría acompañado de tres Vicepresidentes. La Junta Directiva la terminarían de integrar seis directores, dos internos y cuatro externos. Por debajo de la Junta Directiva se crearon seis direcciones generales: 1) Exploración y Producción, dividida a su vez en oriente, centro, sur y occidente; 2) Comercio y Suministro; 3) CVP, 4) Intevep y PDVSA Gas; 5) Pequiven y 6) Refinación, dividida en oriente, centro, sur, occidente e internacional. (EUD, 13-3-2004, Marianna Parraga, Economía).

RASGOS DE LA ECONOMÍA INFORMAL

En una investigación realizada por "Voz Comunitaria" del diario El Universal, se procedió a encuestar a 100 comerciantes del sur de la capital específicamente ubicados en la zona de "El Cementerio" pertenecientes al sector informal de la

Economía. Los datos resultan muy interesantes y destacan rasgos específicos sobre esta población (edad, niveles de ingresos, jornada de trabajo, nivel educativo, aspiraciones, preferencias políticas, etc). Esta es la segunda encuesta comunitaria realizada por Voz Comunitaria, la primera se realizó en la zona de Sabana Grande. Esto permitió comparar los rasgos de ambas poblaciones encontrándose diferencias importantes. (EUD, 13-3-2004, Pedro García Otero, Ciudad).

El 20 de marzo, la prensa publicaba los resultados de una nueva investigación realizada, esta vez en la zona de Catia (EUD, 20-3-2004, Pedro García Otero, Ciudad). Los resultados de los tres estudios fueron publicados el día sábado 27 de marzo de 2004 (EUD, 27-3-2004, Pedro García Otero, Ciudad).

IMPUESTOS Y PROFESIONALES INDEPENDIENTES

De acuerdo a la información suministrada por José Vielma Mora, Superintendente Tributario del Seniat, a partir del mes de abril de 2004 todos aquellos profesionales con ingresos superiores a los 150 millones de bolívares anuales serán considerados contribuyentes especiales, por tal motivo envió comunicaciones a médicos, abogados, ingenieros, odontólogos, entre otros profesionales para notificarles la decisión. (EUD, 20-3-2004, Economía).

EMPRESARIOS POR VENEZUELA TRAMITA FONDOS CON EL BID

En declaraciones de prensa, Alejandro Uzcátegui, Presidente de Empresarios por Venezuela, informó que la organización que dirige se encontraba en proceso de trámite de recursos por ante el Banco Interamericano de Desarrollo por el orden de los 100 millones de dólares. El dirigente agregó: "estamos seguros que iremos creciendo progresivamente y si se suman los recursos asignados para el empresariado a través de Fedeindustria, así como de la Misión Vuelvan Caras, estaríamos hablando de una gran masa de recursos que podría alcanzar los dos billones de bolívares. (EUD, 22-3-2004, Economía).

LA UNT DEMANDA ALZA DE SALARIOS Y PROPONE MECANISMOS

Orlando Chirinos, Coordinador Nacional de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) declaró en prensa y dio a conocer que ésta organización solicitaría un incremento de 40% de los salarios públicos y privados. Chirinos, quien expresó que estimaban ya necesaria la reunión entre el gobierno y las nuevas organizaciones de trabajadores y empresarios, propuso la creación del Foro Económico y Social para ventilar aspectos relacionados a la problemática laboral como alternativa frente a la tripartita. (EUD, 23-3-2004, Economía).

LA OIT CONSIDERA AL PARO COMO UNA HUELGA GENERAL

Tras meses de silencio en torno al caso de los 18 mil trabajadores de PDVSA, el Comité de Libertad Sindical de la OIT emitió una resolución donde equipara al paro cívico que culminó en el mes de febrero de 2003 con una huelga de trabajadores, lo cual rebate los alegatos del "holding" que argumentaba abandono de los puestos de trabajo. El Comité realizó una extensa lista de recomendaciones al gobierno de Venezuela sobre la situación de los trabajadores petroleros. Horacio Medina, Presidente de Unapetrol anunció que se esperaba un pronunciamiento definitivo por parte de la OIT (EUD, 23-3-2004, Marianna Parraga, Economía).

Luego de conocerse la noticia, las reacciones no se hicieron esperar. El Presidente Chávez se rehusó a admitir la resolución de la OIT, lo cual era calificado por Alfredo Ramos, dirigente Cetevista, como una violación a la Constitución Nacional. (EUD, 30-3-2004, Gustavo Méndez, Política). Por su parte, el diputado José Khan, diputado y miembro del partido Quinta República (MVR) afirmaba que la OIT no había emitido una opinión definitiva en el caso de los Petroleros "esa es una matriz de opinión que ha querido crear la oposición" (EUD, 30-3-2004, María Lilibeth Da Corte, Política).

El Viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado, aseguró que Venezuela no tenía previsto salir de la OIT. Sobre la declaración del Presidente de la República, Hugo Chávez durante su programa dominical Aló Presidente del domingo 28 de marzo, en el que mandó a "freir monos" a la OIT, Dorado apunto que "da vergüenza cómo la organización que se dice defender los derechos de los trabajadores se pone al servicio de golpistas, terroristas y saboteadores" (EUD, 30-3-2004, Mayela Armas y Marianna Párraga, Economía).

Abril de 2004

En el mes de abril la dinámica laboral se hace un poco menos intensa, durante este mes destaca la polémica generada por la decisión emanada de la OIT de calificar al paro como una huelga general. Además continúan las denuncias de presión sobre los trabajadores que participaron en el Reafirmazo. Tal vez el caso más resaltante es el inicio del conflicto laboral en Sidor, que a la larga se convertiría en uno de los más importantes del año. Otro aspecto que resalta son los preparativos para la celebración del 1ro de Mayo.

RECONOCEN JUBILACIÓN DE MAESTROS DE FE Y ALEGRÍA

Como histórico calificó el Ministro de Educación, Cultura y Deportes, Aristóbulo Istúriz, el reconocimiento del derecho de jubilación a 228 docentes adscritos a Fe y Alegría. La decisión se dio a conocer en un acto realizado en el Colegio La

Rinconada ubicado en el Valle, Caracas. Estos docentes trabajan por la educación católica popular en los barrios, en los campos y en zonas de difícil acceso. (EUD, 1-4-2004, Gustavo Méndez, Política).

PERSISTE LA PRESIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES

El 1 de abril se daba a conocer que la Federación de Trabajadores Públicos (Fedeunep) había solicitado a la Defensoría del Pueblo la reincorporación de los trabajadores del estado que habían sido despedidos por participar en el reafirmazo. Antonio Suárez, Presidente de Fedeunep, introdujo la solicitud ante esta institución (EUD, 1-4-2004, Mariela León, Economía).

El Presidente de la Federación Nacional de los Trabajadores de la Educación de Venezuela (Fenatev), Vicente Romero, denunciaba una supuesta política de represión impuesta por los directores de algunas zonas educativas, en contra de los docentes contratados e interinos que participaron en el reafirmazo (EUD, 2-4-2004, Gustavo Méndez, Política).

El sábado 3 de abril la prensa daba a conocer la introducción de dos recursos de amparo y una solicitud de protección ante la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia por parte de los gremios, quienes calificaban la situación como terrorismo laboral. En el diseño de los amparos participaron la CTV, Fedeunep, la Federación Médica, el Colegio de Abogados, Gente del Petróleo y otros. (EUD, 3-4-2004, Eduardo Camel Anderson, Economía).

CONTINÚA POLÉMICA POR DESPIDOS DE TRABAJADORES DE PDVSA

A su regreso de Ginebra, el Viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado, aseguró que el informe emitido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT era provisional. El funcionario precisó que el documento emitido por ese organismo "es producto de una metodología que se ha impuesto unilateralmente y fuera de toda normativa reglamentaria" (EUD, 1-4-2004, Economía).

La Ministra del Trabajo acusó a la oposición de manipular el informe preliminar del Comité de Libertad Sindical de la OIT "resulta totalmente fuera de la realidad que las conclusiones y recomendaciones contenidas en los informes de dicho Comité constituyan sentencias o fallos judiciales, que impliquen sanciones o condenas de naturaleza económica o comercial contra los Estados... La OIT no tiene facultad para sancionar a Venezuela". Además reivindicó la negativa del registro del proyecto sindical de Unapetrol, señalando que "no está en contradicción con los principios que rigen la materia... se respetó la libertad sindical y se ha ratificado el principio de pureza sindical, subrayando la imposibilidad jurídica de registrar sindicatos que reúnan simultáneamente a representantes del patrono (directivos y gerentes), con

personal dependiente de naturaleza administrativa". (EUD, 2-4-2004, Alfredo Rojas, Política).

León Arismendi, asesor laboral de la CTV y Jesús Urbieta, miembro del Consejo de Administración de la OIT, calificaron las declaraciones de la Ministra del Trabajo como violatorias del Estado de Derecho. (EUD, 2-4-2004, Política).

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. HACIA UNA NUEVA ÉTICA EMPRESARIAL

En un artículo de opinión publicado el sábado 10 de Abril de 2004, Bernardo Kliksberg, enfatiza la importancia e interés mundial que ha despertado el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). El autor señaló que en Bélgica la Ley de Etiqueta Social, la cual garantiza a los consumidores que los productos que la llevan han sido elaborados con respeto por los derechos laborales, sin mano de obra infantil y sin discriminaciones. En Europa existen 240 etiquetas ambientales, ecológicas y de comercio justo (precios razonables). Francia obliga por Ley a las empresas a publicar un informe social y medioambiental, Inglaterra exige a los Fondos de Pensiones informar sobre los criterios éticos, sociales y ambientales utilizados en sus inversiones. El autor continúa señalando ejemplos sobre esta temática en diferentes países como base para argumentar el surgimiento de una nueva ética empresarial. La RSE se mide y ya comienzan a aparecer incentivos y castigos. La última obra del autor: "Hacia una nueva economía con rostro humano". (EUD, 10-4-2004, Bernardo Kliksberg, Opinión).

PASIVOS LABORALES. LA MISIÓN MARTE

De acuerdo a información de prensa suministrada por el Director de la Oficina Nacional de Presupuesto, Alfredo Pardo, el pago de los pasivos laborales se encontraba a la espera de la aprobación de una ley multianual como medida específica contemplada en la Misión Marte. Según lo informó Pardo, desde el año 1997 se ha cancelado la suma de más de 1 billón de bolívares por concepto de pasivos laborales. La Misión Marte que contempla entre otros aspectos la estimación y el pago de pasivos laborales fue constituida por el Presidente de la República, Hugo Chávez. En el referido texto legal se contemplaría el pago de pasivos con bienes de capital del Estado, como terrenos, hoteles, apartamentos y toda una serie de opciones, incluso se estudiaba admitir la cancelación con bonos de la deuda pública. El monto a cancelar por concepto de pasivos laborales asciende a más de 21 billones de bolívares. (EUD, 11-4-2004, Economía) y (EUD, 13-4-2004, Mayela Armas, Economía).

A este respecto, algunos expertos afirmaban que el monto de los pasivos se había reducido 44% en términos reales, esto sería producto de las devaluaciones. Cuando

el Ejecutivo anunció que se cancelarían los pasivos (2000) la deuda ascendía a 13,3 billones de bolívares pero el monto ha crecido a 21 billones. En 2000 esos 13,3 billones equivalían a 19,5 millardos de dólares, para la fecha los 21 billones representan 10,9 millardos de dólares. Para el profesor del IESA, Daniel Ortega, esto es un indicativo de que los trabajadores han financiado el gasto público al no recibir sus pagos a tiempo. (EUD, 18-4-2004, Mayela Armas, Economía).

Deuda del gobierno impacta a caja de ahorros

Según declaraciones de Antonio Suárez, Presidente de Fedeunep, el gobierno le debía a las cajas de ahorro 72 mil millones de bolívares, lo cual obligaba a "encoger los préstamos, rebanar el reparto de dividendos y posponer las operaciones financieras". (EUD, 18-4-2004, Víctor Salmerón, Economía).

CONSECOMERCIO ESTIMA INFLACIÓN CERCANA AL 40%

El Presidente de Consecomercio, Jorge Botti afirmó que el Gobierno "estaba sembrando una bomba de tiempo... se trata de la acumulación gigantesca de una deuda y el echar mano a unas supuestas reservas excedentarias, y ello va a desatar una inflación como nunca antes la hemos vivido". El dirigente empresarial afirmó que existía un potencial de inflación represado en lo que se llama el Índice de Precios al Por Mayor, que acababa de potenciarse durante el mes de marzo en 3,1%. "Hay una diferencia de casi 20% entre lo que marca el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y los precios rezagados al por mayor... podemos estar aventurando una inflación que fluctúe entre 30 y 40%. A pesar de que el aparato comercial venezolano realizaba grandes esfuerzos por mantenerse tenía un grave problema en sus ventas, ya que el 70% de la mercancía estaba siendo costeada a los que marcaba el dólar paralelo. El dirigente cree que la economía necesitaba una inyección de confianza la cual, a su juicio, podía lograrse a través del referendo. (EUD, 14-4-2004, Mariela León, Economía).

En contraste el Ministerio de Finanzas estimaba un crecimiento de 10% del PIB durante el primer trimestre del año. De acuerdo a Tobías Nóbrega, "se dan indicadores muy claros de que la economía se recupera inclusive más allá de lo que se pudiera tener como expectativa". (EUD, 15-4-2004, Economía).

ANIVERSARIO DEL CENTRO DE FORMACIÓN ESPECIAL

El 20 de abril de 2004 la prensa reseñó el 15° aniversario del Centro de Formación Especial de la Alcaldía Mayor, única institución que se encarga de la formación para el trabajo de jóvenes con necesidades especiales. El centro imparte adiestramiento a 53 jóvenes en actividades de carpintería, computación, cocina, costura y electricidad. (EUD, 20-4-2004, Jenny Lozano, Educación).

PREÁMBULO AL PRIMERO DE MAYO

En el mes de abril comenzaban los preparativos para recibir la fiesta del 1ro de Mayo, como ya es costumbre las discusiones sobre el costo de vida y los incrementos salariales estaban a la orden del día. Albis Muñoz, Presidenta de Fedecámaras advertía que de acuerdo a los indicadores económicos, el incremento del salario mínimo se hacía difícil. La dirigente empresarial opinó que en lugar de hacerse una política económica y social integral, se pretendía aprobar de manera inconsulta un incremento del salario mínimo "lo cual es loable, dadas las precarias condiciones de la sociedad venezolana; sin embargo, al igual que otras oportunidades, tomar de manera aislada una decisión terminaría logrando un efecto contrario... el gobierno debería enfocarse en resolver la crisis del desempleo... el problema no es sólo aumentar el salario mínimo... es un problema de crecimiento y generación de fuentes de trabajo estables". (EUD, 22-4-2004, Mariela León, Economía).

Por su parte, la Confederación de Trabajadores de Venezuela, hacía un llamado a toda la ciudadanía a participar en la marcha del primero de mayo. Manuel Cova, Secretario General de la CTV, calificaba como "el peor de los mundos" a la situación de los trabajadores. La causa: los altos índices de desempleo, la inflación y la informalidad. Cova afirmó que la marcha "será una jornada de protesta por la crisis nacional". Destacó que junto a ellos marcharían los dirigentes de Codesa y CGT como signo de la unidad laboral ante la ominosa realidad de los trabajadores. Se pudo conocer que la ruta sería desde la plaza Morelos hasta la plaza O´Leary. En cuanto al aumento salarial señaló que este debería estar acorde con la inflación y llamó la atención a la Ministra del Trabajo recordándole que la CTV debía ser consultada sobre cualquier posible aumento salarial. (EUD, 23-4-2004, Gustavo Méndez, Política).

En esta oportunidad, la tradicional marcha también sería utilizada para exigir el respeto a la voluntad popular concentrada en la convocatoria al referendo revocatorio presidencial y al estado de derecho. (EUD, 27-4-2004, Gustavo Méndez, Política).

Contexto económico

Dos millones ochocientos mil trabajadores, casi todos de la clase D y E, esperaban por un anuncio de ajuste durante la jornada del primero de mayo. Para esta fecha la capacidad de compra del salario mínimo se había reducido en 16%. Luis Vicente León, director de Datanálisis, señaló que los incrementos salariales son vividos de manera diferente dependiendo de la clase social a la que se pertenece. Los trabajadores del estrato D y E son justamente los que perciben el salario mínimo. Aclaró que un número importante de trabajadores se desempeña en la economía informal y sus ingresos están 40% por debajo del salario mínimo. La clase E representa el 38% de la población y el ingreso promedio de una familia que vive en este estrato es de 315.000 bolívares, tomando en cuenta que en promedio trabajan

1,6 personas en el hogar. Según Datanálisis estos ingresos no son suficientes para adquirir la canasta alimentaria normativa, es decir, aquella que toma en cuenta los requisitos mínimos nutricionales de una familia de 4,6 personas. El costo de dicha canasta alcanza los 365.000 bolívares, lo que denota un déficit de 15,8%. Tampoco es suficiente para adquirir la canasta alimentaria de costumbre, conformada por aquellos alimentos que están habituados a consumir las familias de las clases D y E, cuyo costo asciende a Bs. 467.660, lo que representaría un déficit de 48%. Ni hablar de lo que costaría adquirir la canasta básica que asciende a los 902.000 bolívares, ya que supondría incrementar en un 290% los ingresos de las familias de la clase E. En el caso de las familias del estrato D, que representan el 43% de la población, la situación es un poco menos dura. Su ingreso promedio asciende a 695.000 bolívares mensuales lo cual significa que para adquirir la cesta básica necesitarían incrementar su salario en 30%. León añade que es imposible compensar a través del salario mínimo los diferentes problemas económicos que agobian a la población. (EUD, 26-4-2004, Raquel Barreiro, Economía).

Fedecámaras descarta recuperación económica

A pocos días de la celebración del día del trabajador, la dirigencia de Fedecámaras, a través de su Presidenta Albis Muños, reiteró su negativa a una medida de aumento general de salarios argumentando que la situación económica no era favorable para el sector empresarial. Por otra parte, Miguel Pérez Abad, Presidente de Fedeindustria sugirió al ejecutivo que el porcentaje que decidieran para elevar el salario mínimo no excediera de 15% a fin de minimizar el impacto en la estructura de costos y en los flujos de caja de las pequeñas y medianas empresas. (EUD, 27-4-2004, Mariela León, Economía).

Ministerio del Trabajo decide sobre el salario mínimo

A finales del mes de abril la prensa informaba que el Ministerio del Trabajo había comenzado la revisión del Salario Mínimo y que según el viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado, para ello se estaba tomando en cuenta la variación de la inflación y el costo de la canasta básica (EUD, 28-4-2004, Mayela Armas, Economía).

A pesar de lo contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, el Ejecutivo Nacional no habría convocado a una comisión tripartita, dejando de lado en la discusión del salario mínimo a Fedecámaras y a la CTV. (EUD, 26-4-2004, Economía).

EMPRESARIOS POR VENEZUELA CONTINÚA BUSCANDO FONDOS

El Presidente de Empresarios por Venezuela, Alejandro Uzcátegui, indicó que la institución que representa se encontraba en proceso de negociación con la banca para la constitución de un fondo de 900 mil millones de bolívares para incrementar el financiamiento a la microempresa. "Se trata de un fondo que tendría normas

aprobadas por la Superintendencia de Bancos, flexibles, porque la banca privada muchas veces no puede contar con flexibilidad por las normas legales". Para esta fecha el gobierno ya había entregado 20 mil millones de bolívares a Empresarios por Venezuela, pero Uzcátegui afirmó que los microempresarios necesitan mayores fuentes de financiamiento. (EUD, 23-4-2004, Economía).

APUNTALAN MISIÓN VUELVAN CARAS

A través de informaciones de prensa se daba a conocer que el Fondo de Garantía de Depósitos (FOGADE) le había entregado al gobierno un grupo de empresas y haciendas para apuntalar la misión Vuelvan Caras, el cual tiene como meta disminuir el desempleo de 15,6% a 6% durante el año 2004. (EUD, 23-4-2004, Víctor Salmerón, Economía).

De acuerdo a declaraciones de Elias Jagua, Presidente del Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES), el fundamento de la Misión Vuelvan Caras no era la generación de empleos directos o indirectos sino más bien la incorporación de personas a una actividad productiva. Al ser consultado sobre la diferencia entre ambos conceptos señalo que "la esencia del asunto es que nosotros no estamos formando obreros asalariados. No estamos haciendo este esfuerzo para reproducir la lógica de la explotación perversa que se ha hecho con la gente trabajadora en este país. Nosotros, aunque paradójicamente se nos acusa de comunistas, estamos capacitando gente para que sean empresarios, para que haya más empresarios en el país". (EUD, 29-4-2004, Economía).

TRABAJADORES PARALIZAN SIDOR

Las informaciones de prensa del día 23 de abril de 2004 cubren la decisión de los trabajadores de la Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) de paralizar las actividades de la empresa. De acuerdo a estas informaciones la paralización se extendería por 48 horas. Esta decisión fue tomada en una Asamblea General de trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Siderúrgicos (SUTISS). Ramón Machuca, Presidente de Sutiss y candidato a la Gobernación del Estado Bolívar, precisó que una de las razones principales del paro era la negativa de la compañía en cancelar a sus trabajadores las "utilidades líquidas" obtenidas en el ejercicio fiscal. "Sidor acaba de entregar al gobierno (socio minoritario) 90 millones de dólares en utilidades y, de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, toda empresa que genere ganancias debe asignar 15% de éstas a su plantilla de trabajadores". Aclaró el líder sindical que no se trataba de las utilidades contempladas en la Convención Colectiva sino de las utilidades líquidas de la empresa. Machuca denunció que la planta estaba tomada por unos 60 efectivos de la Guardia Nacional, "no nos vamos a intimidar...". Sidor informó que no obstante haber cumplido con el pago de las utilidades a los

trabajadores de acuerdo a lo establecido en la cláusula N°8 del Convenio Colectivo vigente, el sindicato, de manera ilegal procedió a paralizar las actividades de planta e impedir la entrada al personal cerrando los portones de la empresa. (EUD, 23-4-2004, Mariela León, Economía).

Luego de cumplidos los dos días de paralización, el dirigente sindical Ramón Machuca declaró que "la huelga había sido acatada de forma masiva". Informó que los trabajadores decidirían la extensión de la medida en Asamblea. (EUD, 24-4-2004, Economía).

Por su parte, la empresa realizaba gestiones ante la Inspectoría del Trabajo para que la paralización se declarara ilegal al no haberse cumplido los extremos de ley para este tipo de acciones. Los representantes de la empresa indicaron que las razones planteadas por el sindicato para promover el paro no estaban contenidas en el pliego conflictivo introducido por Suttiss en la Inspectoría "aunado a la falsedad de los argumentos esgrimidos por el sindicato para emprender de forma ilegal estas acciones". (EUD, 25-4-2004, Economía).

El 27 de abril la prensa daba a conocer la decisión de los trabajadores de Sidor de declarar una huelga general indefinida. Ramón Machuca, Presidente de Sutiss puntualizo que la empresa había incurrido en la violación de varias cláusulas: redistribución de las ganancias líquidas, introducción de 200 calificaciones de despido a los trabajadores, retrasos en las pensiones médicas y HCM, inseguridad industrial. Del otro lado, Maritza Izaguirre, presidenta de la Junta Directiva de Sidor, dijo que estaban a la espera de que en las próximas horas se decretara la ilegalidad de la huelga (EUD, 27-4-2004, Economía).

El martes 27 de abril de 2004, autoridades del gobierno nacional y regional se reunieron para mediar en el conflicto. Las Cámaras y Asociaciones de Comercio e Industria del Estado Bolívar, integrantes de la Alianza de Cooperación Empresarial Siderúrgica (ACES) rechazaron la paralización y la calificaron de ilegal. (EUD, 28-4-2004, Mariela León, Economía).

CIERRE DE EMPRESAS PROCESADORAS DE CAFÉ

Nelson Moreno, Director Ejecutivo de la Asociación Venezolana de la Industria de Café, denunció en prensa el cierre de 61 pequeñas y medianas industrias procesadoras de café. El dirigente atribuyó el hecho a la caída de la producción, el alza de los precios, el incremento del contrabando hacia Colombia y la exportación aprobada por el gobierno para el 2004. El cierre afectaba a 15.000 trabajadores que se desempeñan en el sector de forma directa e indirecta. (EUD, 24-4-2004, Economía).

Mayo de 2004

Mayo se inicia con la tradicional celebración del día del trabajador y con la sempiterna discusión sobre el costo de vida y el salario mínimo. Lo más resaltante en materia de relaciones laborales es el conflicto de Sidor que termina por resolverse luego del acuerdo logrado entre las partes. En cuanto al aspecto político, de tan alto impacto sobre el sistema de Relaciones Industriales, se realiza el proceso de reparo de las firmas "planas" en una jornada calificada por las partes y los principales actores del mundo laboral como "ejemplar".

LA FIESTA DEL DÍA DEL TRABAJADOR

La "división" del país especialmente por las preferencias políticas, también se reflejaba en la celebración del día del trabajador, dos marchas se anunciaban para la jornada, la primera organizada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y apoyada por otras organizaciones de la oposición entre las que destacaba la Coordinadora Democrática; y la segunda protagonizada por organizaciones cercanas al oficialismo, entre las que resalta la Unión de Trabajadores de Venezuela (UNT). Antes de empezar las manifestaciones de calle ya se discutía sobre las rutas que seguirían, la idea era evitar que estas se cruzaran especialmente por el clima de tensión que prevalecía en el país.

Los preparativos

La CTV fijó un itinerario a seguir durante la marcha, esta partiría de la plaza Morelos y arribaría a la plaza O´Leary. No obstante, Pablo Castro, representante de la CTV, declaraba que ante una supuesta solicitud de la marcha del oficialismo que habría pedido permiso para llegar a la plaza O´Leary, ellos estaban dispuestos a evitar roces con sus adversarios y caer en provocaciones. El dirigente hacía un llamado de invitación para las 10 de la mañana y pedía a los participantes la elaboración de pancartas para un acto denominado "Banderas por la Libertad". (EUD, 1-5-2004, Elvia Gómez, Política).

La seguridad

En cuanto al tema de la seguridad de las marchas, el comandante de la III División de Infantería, Carlos Acosta Pérez, señaló que confiaba en que reinaría la paz e indicó que unos tres mil efectivos de la Guardia Nacional y de la Policía Metropolitana la custodiarían. (EUD, 1-5-2004, Alicia La Rotta Morán, Política).

La Marcha Cetevista

Sin importar si estaban o no afiliados a alguna organización obrera o si tenían o no un empleo, miles de caraqueños atendieron el llamado de la CTV y de la Coordinadora Democrática y tomaron las calles de la ciudad. La movilización se

desarrolló con toda normalidad, aunque tuvo un final accidentado. A las 11:30 y luego de entonar las notas del Gloria al Bravo Pueblo, los marchistas congregados en la plaza Morelos comenzaron su recorrido hacia la esquina de La Pedrera, en la avenida Baralt, encabezados por los miembros del comité ejecutivo cetevista. Al pasar frente a la sede de la Fiscalía, ubicada en Parque Carabobo, los manifestantes lanzaron una sonora pita, la cual repitieron al acercarse al Palacio Federal Legislativo. En la esquina de Sociedad, los manifestantes fueron atacados con botellas por desconocidos. Más adelante, en la esquina de La Bolsa, un pequeño grupo de chavistas se congregó en la estación del metro Capitolio e intentó provocarlos ante la mirada indolente de los efectivos de la Guardia Nacional. Situaciones similares se produjeron en la plaza Caracas y frente a la sede de la DIEX (plaza Miranda), aunque no pasaron de ser una lluvia de insultos entre los bandos. A la altura del mercado de Quinta Crespo, los marchistas que se preparaban para retornar a sus hogares fueron agredidos por los buhoneros instalados en las cercanías. La rápida actuación de los efectivos de la Policía Metropolitana (PM) evitó que la escaramuza se agravara.

A las tradicionales peticiones de incremento general de sueldos, del establecimiento de un sistema de seguridad social confiable y de políticas para combatir la desocupación, se les unió la solicitud para que los ciudadanos cuyas firmas en favor del revocatorio presidencial fueron objetadas por el Consejo Nacional Electoral (CNE) acudan a reparar. (EUD, 2-5-2004, Juan Francisco Alonso, Nacional y Política).

Algunas Consignas

El periodista Juan Francisco Alonso recogió y clasificó algunas consignas que se gritaban durante el recorrido de la marcha:

Modificada: "Hugo Chávez, ven pa' que veas, esta es la CTV que te está ganando la pelea".

Gremialista: "Sí estoy sindicalizado, pertenezco a la central de ciudadanos agobiados y cabreados".

Combativa: "No soy desempleado, trabajo por la libertad".

Festiva: "Siempre que marchamos, la gente nos pregunta quiénes son ustedes y les contestamos: SunepSAS, SunepSAS, de lo bueno lo mejor".

Consecuente: "Altamira presente y siempre consecuente".

Inquisitiva: "¿Cuál revolución, si este gobierno es hambre, miseria y corrupción?". (EUD, 2-5-2004, Juan Francisco Alonso, Nacional y Política).

La Marcha Anti-imperialista

Con la consigna de rechazar el intervencionismo estadounidense y apoyar la profundización de la revolución, los trabajadores que apoyan el gobierno también marcharon para celebrar el 1° de Mayo. La marcha fue convocada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), no obstante Fedepetrol y otros sindicatos del sector se convirtieron en los principales protagonistas de la caminata realizada entre

La Bandera y la esquina del Banco Central en la avenida Urdaneta. Un recorrido que tomó más de tres horas.

La caminata

No había arrancado la marcha y Nicolás Maduro y Darío Vivas regañaban a los compatriotas a quienes pedían que no se adelantaran, pues el camión donde estaban montados representaba el inicio. Nadie entendió. Así que, iniciado el trayecto, el camión de Vivas y Maduro quedó como una cabeza simbólica de la marcha. Punto que también compartió el Vicepresidente Ejecutivo, José Vicente Rangel, quien prefirió el ejercicio de la caminata a la comodidad del vehículo.

Adelante se situaba una muy nutrida representación de Fedepetrol, seguida de una gran Bandera Nacional llevada por la dirigencia de la UNT.

Atrás, casi en la cola de la marcha, venían los trabajadores de Cadafe. Desde la avenida Universidad un grupo de personas ondeaba banderas y gritaba. A las dos de la tarde, Rangel llegó al puente de las Fuerzas Armadas. Cerca, a un costado de la avenida Urdaneta, una tarima recibía a los marchistas en ruta hacia Carmelitas. El Vicepresidente no se quedó lo suficiente para oír al grupo de rap Swing Latino que, desde ese escenario, dio una muestra de hip-hop bolivariano que causó sensación entre los recién llegados, quienes terminaron taponeando la ruta hacia el evento central. "¡Somos bolivarianos. Venevisión no nos quiere pero somos bolivarianos!", cantaban los raperos, mientras uno de ellos aprovechaba para vender copias piratas de su disco. A las tres de la tarde, por la esquina del puente de las Fuerzas Armadas seguían entrando marchistas. (EUD, 2-5-2004, Taynem Hernández, Nacional y Política).

La celebración en el interior

En otras ciudades del país también se celebraron marchas en conmemoración del día del trabajador:

En Maracaibo los trabajadores partieron desde la plaza de la República para llegar hasta la sede de Pdvsa 5 de Julio. Luego, se trasladaron hasta el parque Urdaneta para presentar un escrito.

En Anzoategui la marcha de la oposición, en demanda de reivindicaciones laborales, fue liderada por Fetranzoátegui en Barcelona. La del Gobierno, en protesta por la supuesta intromisión de EE UU en la política interna venezolana, se realizó en Puerto La Cruz.

En Táchira La oposición recorrió varias calles y vías principales de San Cristóbal. En la movilización participaron familiares de los presos políticos recluidos en el Centro Penitenciario de Occidente.

En Lara la marcha partió desde la Casa Sindical de la CTV, ubicada en la avenida Vargas. Dirigentes de la región explicaron que respondió a la ola de despidos que se han producido en la Administración Pública regional. (EUD, 2-5-2004, Nacional y Política).

ANUNCIAN AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO

El mismo sábado 1° de mayo el Gobierno anunció el incremento del salario mínimo, el cual se llevaría a cabo en dos fases. Un 20% a partir de ese instante y un 10% a partir del 1° de Agosto. Esto significa nominalmente Bs. 296.524 y Bs. 321.235 para mayo y agosto respectivamente. Estos montos también regirían para las pensiones otorgadas por el IVSS. El Ministerio del Trabajo informó que para aquellas empresas con un número menor de 20 trabajadores el salario mínimo se ajustaba a Bs. 271.814 (mayo) y 294.465 (agosto). (EUD, 2-5-2004, Economía).

Las reacciones no se hacían esperar y muchos entendidos afirmaban que dicho aumento no se correspondía con el costo de vida ni cubría las expectativas de los trabajadores. Manuel Cova, secretario general de la CTV manifestó que el aumento no sólo se había realizado de forma "unilateral" sino que apenas cubría el 60% del costo de la canasta básica alimentaria. (EUD, 2-5-2004, Teresa De Vincenzo, Política) y (EUD, 2-5-2004, Política).

Por su parte, el Presidente encargado de Fedecámaras, Ricardo Baquero, informaba que algunas empresas no estarían en capacidad de dar el aumento del 30%, pues las circunstancias económicas no se lo permitían (EUD, 4-5-2004, Economía).

A través de la prensa se informó que el gobierno atendería al aumento utilizando recursos extras provenientes del Seniat y del Impuesto al Débito Bancario. De acuerdo a estimaciones preliminares el costo del ajuste superaría los 700 millardos de bolívares (EUD, 4-5-2004, Mayela Armas, Economía).

El Presidente de Consecomercio, Jorge Botti declaró que el incremento del salario mínimo obligaría a los comerciantes a subir los precios, lo cual implicaría un alza de entre un 10 y 12% en las cifras de inflación (EUD, 6-5-2004, Raquel Barreiro, Economía).

Para la fecha y de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística, la canasta alimentaria habría subido, ubicándose en Bs. 308.366,22 (EUD, 6-5-2004, Economía).

De acuerdo a un estudio de la Oficina de Asesoría Económica y Financiera de la Asamblea Nacional, la desigualdad de ingresos laborales no habría cambiado en 27 años en el país. Según la información suministrada, entre 1975 y 2000 el producto per cápita venezolano habría caído alrededor de 37% mientras que el ingreso laboral real caía en 67%, lo cual implicaba un deterioro del nivel de vida de los venezolanos. (EUD, 6-5-2004, Economía).

El 22 de mayo la prensa anunciaba la cancelación el pago a los pensionados por vejez, invalidez, incapacidad y sobrevivientes del IVSS correspondiente a la homologación del 20% de incremento sobre el salario mínimo (EUD, 22-5-2004, Economía).

EL MOVIMIENTO SINDICAL: SOPLAN AIRES DE REVOLUCIÓN

La conmemoración del día del trabajador es momento oportuno para un análisis sobre la situación de las instituciones que representan a este nutrido e importante sector. Así se evidencia en los reportajes de prensa publicados durante los primeros días del mes de Mayo. En estos se incluyen aspectos de especial interés sobre el momento histórico que atraviesan estas Instituciones. El caso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela resalta por la presión que ha enfrentado durante los últimos años, específicamente desde 1999 cuando la Asamblea Nacional Constituyente pretendió la supresión de toda la dirigencia obrera. La idea se postergó hasta diciembre de 2000, cuando se convocó el referendo consultivo para convocar la renovación sindical. Luego, en octubre de 2001 se convocaron a unas elecciones donde la CTV salió airosa frente a la Fuerza Bolivariana de Trabajadores. De acuerdo a declaraciones del curtido dirigente sindical, Jesús Urbieta, Chavéz sería el artífice y principal responsable del montaje de su propio tinglado, que comienza por el Ministerio del Trabajo, verdadero motor de esta política, ya que decide qué sindicatos reconocer y cuáles no "y así barnizar de legalidad a los nuevos gremios". Según denuncia la expansión de los sindicatos chavistas bajo la denominación de "bolivarianos" cuentan con la venia de las dependencias estatales "no sólo se les dan reconocimiento sino que al unísono dan por excluidos a los asistentes, instaurando un apartheid laboral". La creación de sindicatos en el sector público derivó en la gestación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), esto por la necesidad de gozar de reconocimiento internacional. "En el acta de constitución de UNT sólo aparecen unos delegados. Ese fue el documento que consignaron ante el TSJ. No hay información notariada de cuántos sindicatos y obreros están afiliados a ellos" (EUD, 2-5-2004, Gustavo Méndez, Política).

Otro veterano líder sindical, Alfredo Ramos, opinaba sobre la situación de la CTV y reconocía que para el momento la central obrera no estaba en capacidad de negociar contrataciones colectivas o aumentos salariales, no obstante afirmó que la lucha sindical había ampliado su radio de acción. "Desde sus inicios, el gobierno ha tenido como objetivo la destrucción del movimiento sindical organizado" (EUD, 2-5-2004, Roberto Giusti, Política).

Frente a esta situación y del otro lado de la acera, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) se autoproclamaba como la central sindical de más fuerza. De acuerdo a declaraciones de Franklin Rondón, coordinador general de la UNT, "la muerte de la CTV es casi un hecho... está moribunda. Hay que enterrarla en un hoyo bien profundo y echarle cemento, asfalto y cabilla y ponerle un tapón para que no salgan nunca de allí los que vendieron las esperanzas de los trabajadores". Rondón afirmó que aún cuando la UNT está identificada con el proyecto bolivariano, el movimiento sindical no puede ser dependiente ni estar subordinado al chavismo, ni el gobierno, ya que eso los debilitaría. (EUD, 2-5-2004, Oscar Medina, Política).

CONTINÚA EL CONFLICTO DE SIDOR

El mes de mayo se inicia con el anuncio de la paralización de las operaciones administrativas de la Siderúrgica del Orinoco (SIDOR). Luego de diez días de huelga y tras algunos sucesos violentos protagonizados por representantes del sindicato que derivó en la agresión a trabajadores y en el cierre de las principales vías de acceso del complejo, se dio a conocer la decisión de paralizar operaciones en la sede de Puerto Ordaz. La información fue suministrada por Alberto Agostini, director industrial de la empresa quien denunció: "Nos encontramos como rehenes en medio de un paro que es completamente ilegal. Sufrimos la irrupción violenta en nuestras áreas, donde sindicalistas amenazaron y golpearon a varios trabajadores que querían laborar... este paro afecta no sólo a los sidoristas, sino a toda la región y al resto del país. A propósito de celebrarse el día del trabajador, Ramón Machuca anunciaba "acciones nunca vistas" (EUD, 1-5-2004, Economía).

Hasta la fecha Sidor arrojaba pérdidas millonarias que contaminaban el mercado, al dejar de producirse 300.000 toneladas de acero. Se calculaba que en Guayana unas 600 empresas se estaban viendo afectadas por la medida. (EUD, 2-5-2004, Eduardo Camel Anderson, Economía).

El martes 4 de mayo, la prensa informaba que el clima de violencia había trascendido a los portones de la compañía y que un grupo de trabajadores pertenecientes al Sindicatos impedían el acceso de los trabajadores. Los sidoristas en conflicto se enfrentaron a piquetes de la Guardia Nacional. Hasta esta fecha, las pérdidas ascendían a los 60 millardos de bolívares. (EUD, 4-5-2004, Eduardo Camel Anderson, Economía).

Para el Presidente de Fetrabolívar, Víctor Moreno, las paralización de actividades de Sidor era culpa del Gobierno que no había cumplido con los trabajadores y de la confrontación política entre Ramón Machuca y Hugo Chávez (EUD, 5-5-2004, Gustavo Méndez, Economía).

El jueves 6 de mayo el gobierno, a través del Ministerio del Trabajo, iniciaba la mediación para tratar de poner fin al conflicto. En paralelo las centrales sindicales CTV y UNETE expresaban su apoyo a la huelga (EUD, 6-5-2004, Economía).

Para el viernes 7 de mayo, las negociaciones estaban trancadas, así lo evidencia un comunicado de prensa publicado por la empresa (EUD, 7-5-2004, Economía).

El día domingo 9 de mayo, la prensa informaba que algunos de los trabajadores habían logrado reiniciar parcialmente las operaciones de la empresa. Fuentes de la siderúrgica afirmaban que unas 100 personas entre fijas y contratadas habían reanudado operaciones en el muelle mientras que 35 reincorporaban en el área de planchones. No obstante los empleados se mantenían paralizados (EUD, 9-5-2004, Economía).

Al día siguiente continuaba el proceso de desmontaje del paro, al reincorporarse a operaciones unos 900 trabajadores. Así lo afirmó el director industrial de la empresa, Alberto Agostini. (EUD, 10-5-2004, Economía).

Mientras que los trabajadores exigían un bono de Bs. 6.000.000 la empresa ofrecía Bs. 3.000.000 lo cual encaminaba a las partes a la salida del conflicto. Además de esta oferta dirigida a cada trabajador y cuyo monto sería entregado de manera inmediata, la Corporación Venezolana de Guayana ordenaba la venta de acciones de Sidor a sus trabajadores, como medida específica de un plan de participación laboral e hizo un llamado, mediante un comunicado a reincorporarse a las actividades. (EUD, 11-5-2004, Economía).

El martes 11 de mayo, las partes en conflicto suscribían un acta ante el Ministerio del Trabajo donde se dejaría constancia de la finalización del conflicto. Se pudo conocer que el Gobierno y la CVG asumirían el costo económico para poner fin al conflicto. El monto ascendería a los 12 millardos de bolívares. José Rodríguez, secretario general de Sutiss, se mostraba satisfecho con el acuerdo. Así culminaba un conflicto que se mantuvo por 19 días poniendo en jaque a la zona del hierro (EUD, 12-5-2004, Mariela León, Economía).

El 14 de mayo la prensa informaba que la CVG y el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (Bandes) iniciarían el proceso de ventas de acciones tipo B a los trabajadores de la empresa Sidor. Trascendió que los trabajadores comprarían las acciones al valor de Bs. 29.000, fijado al momento de la privatización. El diferencial en la cotización de los títulos, que para esa fecha alcanzaba los Bs. 59.000, sería asumido por la CVG, lo cual significaba un costo financiero de sesenta millones de dólares (EUD, 14-5-2004, Economía) y (EUD, 18-5-2004, Mariela León, Economía).

UNAPETROL. EL TSJ LO DESCONOCE.

El miércoles 5 de mayo de 2004 se daba a conocer que los magistrados de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, Levis Zerpa y Yolanda Jaimes, habían anulado la decisión de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo que reconocía la existencia de UNAPETROL. De esta manera la Sala del TSJ desconoce la existencia del sindicato e invalida la inamovilidad laboral de la que gozaban sus afiliados (EUD, 5-5-2004, Juan Francisco Alonso, Economía).

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

El viernes 8 de mayo, el Ministro de Educación, Cultura y Deporte, Aristóbulo Istúriz, anunciaba la firma del convenio colectivo de los trabajadores de la educación, el cual incluía un incremento del 30% sobre los salarios actuales. El aumento sería cancelado en dos partes 15% en el mes de junio y 15 en octubre. Además incluía el pago de un bono único por un millón de bolívares, tres meses de aguinaldo, homologación a los trabajadores jubilados, cancelación de los pasivos laborales, etc. (EUD, 8-5-2004, Política).

Pese a la firma de este nuevo convenio, los docentes anunciaban que no cesarían en sus demandas para exigir mejores reivindicaciones que no fueron plasmadas en el documento. Las declaraciones fueron dadas por Vicente Romero, Presidente de Fenatev, "dentro del magisterio hay mucha insatisfacción" afirmó el dirigente. (EUD, 25-5-2004, Gustavo Méndez, Política).

SECRETARIO GENERAL DE LA ORIT VISITA A VENEZUELA

Víctor Báez, nuevo Secretario General de la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT), durante su visita al país expresó su rechazo a los despidos masivos que estaría ejecutando el Gobierno ante la posición política de los empleados públicos. Las declaraciones del dirigente las dio en rueda de prensa, además anunció el plan de actividades de la ORIT enfocadas hacia la oposición a la implantación del tratado de Libre Comercio de las Américas (EUD, 20-5-2004, Gustavo Méndez, Política).

Junio de 2004

El mes de mayo termina con un evento político de importancia que tuvo eco en la opinión pública y especialmente en los actores del sistema de Relaciones Industriales, la jornada de "reparos" de las firmas recogidas para el proceso relacionado al referéndum revocatorio presidencial. En este sentido los representantes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y Fedecámaras, muy metidos en el acontecer político, hacían un llamado a participar en el proceso y celebraban el civismo demostrado por los participantes una vez culminado. Mientras tanto el incremento del salario mínimo ya comenzaba a impactar sobre los niveles de precios. Entre los hechos que pueden considerarse como más resaltantes destacan: la paralización de los profesores universitarios, la celebración de la XXXIV Asamblea Anual de Consecomercio y la discusión sobre la retroactividad de las prestaciones sociales que se convertía en uno de los puntos más controversiales de una posible reforma de la Ley del Trabajo.

EL CIVISMO PREVALECIÓ DURANTE LAS JORNADAS DE REPARO

Durante las jornadas de "reparo" de las firmas para activar la revocatoria al mandato presidencial, Albis Muñoz, Presidenta de Fedecámaras, declaraba su satisfacción por la demostración de voluntad democrática dada por el pueblo de Venezuela, al acudir masivamente al llamado. Lo propio hacía Lope Mendoza, Presidente de Conindustria quien llamaba a la participación, especialmente de los jóvenes. (EUD, 30-5-2004, Mariela León, Política).

Tras su culminación, algunos representantes del empresariado venezolano pedían al CNE el respeto a la voluntad de los electores e instaban al Gobierno a reconocer los resultados. (EUD, 1-6-2004, Mariela León, Política).

Por su parte, el secretario general de la CTV, Manuel Cova, calificó la jornada de reparos como un "triunfo nacional" e instó a las instituciones a respetar la voluntad popular (EUD, 2-6-2004, Gustavo Méndez, Política).

DENUNCIAN AL GOBIERNO ANTE ORGANISMOS INTERNACIONALES

Fedecámaras denuncia al gobierno

El martes 1 de junio de 2004 la prensa daba a conocer los resultados de la intervención de Albis Muñoz, Presidenta de Fedecámaras ante la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en la ciudad de Ginebra. La dirigente empresarial denunció los "atropellos" del Gobierno y enfatizó: "estamos sometidos a la voluntad única de un régimen autocrático, a un criterio en línea con los criterios de la izquierda radical." En la exposición destacó algunas "evidencias" que a su parecer corroboraban el "deseo del Gobierno de coartar la libertad y controlar los factores de producción, para eventualmente desaparecer el sistema de la libre empresa...". En su opinión el régimen habría promovido y financiado la creación de gremios sindicales y empresariales paralelos (EUD, 1-6-2004, Mariela León, Economía).

En el mismo tono, Albis Muñoz, denunciaba ante la Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo, el hostigamiento al que estaría siendo sometido el sector empresarial por parte del Gobierno del Presidente Hugo Chávez. "En Venezuela se violenta el derecho de propiedad" además se "propicia las invasiones de tierras y edificios" (EUD, 9-6-2004, Economía).

Además se daba a conocer que la delegación Venezolana que asistía a la 92° Conferencia Anual de la OIT intentaría persuadir al organismo para que enviara una "misión de encuesta" que elaboraría un informe que podría derivar en acciones penales o comerciales en contra del Gobierno. En el acto también estaba presente una delegación del Gobierno, encabezada por el Viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado (EUD, 9-6-2004, Economía).

El jueves 10 de junio la prensa publicó declaraciones de Albis Muñoz, quién afirmó que la OIT había aprobado enviar a Venezuela a una Misión Contacto, cuyo objetivo sería reunirse con representantes del Gobierno, de los trabajadores y empleadores, a los fines de verificar las quejas y denuncias sobre violaciones a los postulados y acuerdos del organismo. Además, informó que había solicitado a la OIT "decidido apoyo y respaldo para que la queja 2254 que se presentó conjuntamente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) reciba respaldo unánime de esta conferencia, de manera tal que sea vinculante y de acatamiento obligatorio". Ante el hecho la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias se pronunció calificando como una "derrota contundente" a Fedecámaras y a

la CTV la aprobación de una Misión de Contacto y no de Encuesta, que además se habría aprobado el año pasado (EUD, 10-6-2004, Laboral) y (EUD, 11-6-2004, Economía).

Gobierno viola derechos laborales

Carlos Navarro, Presidente de la Alianza Sindical Internacional (ASI) y miembro del Comité Ejecutivo de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) denunció al Gobierno Nacional por violación de derechos laborales. Navarro, quien asistía a la 92° Conferencia Internacional de la OIT en Ginebra, Suiza, afirmó que estarían violando diez convenios internacionales. A esta violación se sumarían las denuncias de actos de violencia, discriminación sindical e intervención del poder electoral. (EUD, 4-6-2004, Política).

La OIT se pronuncia

El 21 de junio de 2004, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobaba su informe sobre libertad de asociación, el cual contenía severas críticas a Cuba, Venezuela y Zimbabwe por violaciones a este derecho civil. En el caso de Venezuela el Comité estudió dos denuncias contra el Gobierno: la primera presentada de forma conjunta por varias organizaciones de trabajadores y la segunda por Fedecámaras. El primer caso estaba relacionado a las órdenes de detención en contra de Carlos Fernández y Carlos Ortega; al respecto la OIT instó al Gobierno de Chávez a tomar medidas para dejar sin efecto las órdenes de detención contra el Presidente de la CTV, Carlos Ortega y el Presidente de Fedecámaras, Carlos Fernández. Además solicitó al Gobierno el reconocimiento del Comité Ejecutivo de la CTV. El Comité de la OIT insistió en que empleados y empleadores sólo pueden organizarse "en un entorno libre de violencia, presiones y amenazas de cualquier tipo" (EUD, 21-6-2004, Economía).

FAPUV CONVOCA A PARALIZACIÓN

Los primeros días del mes de junio de 2004, la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela iniciaban un cronograma de protestas en todas las universidades públicas del país para exigir al Gobierno Nacional la cancelación de deudas pendientes. Las deudas ascenderían a los 2,5 billones de bolívares (EUD, 2-6-2004, Gustavo Méndez y Mónica Castro, Política).

El jueves 3 de junio de 2004 la prensa informaba que el paro nacional de universidades públicas convocado por 24 horas se había cumplido de manera parcial. Fapuv amenazaba con una huelga indefinida si no se llegaba a un acuerdo sobre sus exigencias. José Rafael Casal, Presidente de la Federación, informó que el paro se había acatado de "manera considerable" (EUD, 3-6-2004, Gustavo Méndez, Política).

Una semana más tarde la Fapuv convocaba a una nueva paralización por cuanto el Gobierno no había cumplido con sus exigencias, el cual y de acuerdo a palabras de su Presidente, José Rafael Casal, se habría cumplido en todo el país (EUD, 10-6-2004, Gustavo Méndez, Política) y (EUD, 11-6-2004, Política). Algo similar ocurrió la semana siguiente, con este sumaban tres las paralizaciones realizadas por la Fapuv y sus representados como mecanismo de presión ante la OPSU (EUD, 17-6-2004, Política).

Días después, el director de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), Luis Fuenmayor Toro, anunciaba que ese despacho ya había presentado una oferta de pagos e incrementos a los docentes agrupados en Fapuv, con lo cual se esperaba el fin de los reclamos gremiales. Esta se basaba principalmente en "Tickets Alimentación" y bonos especiales que no tuvieran incidencia en las prestaciones sociales. Fuenmayor dijo: "la idea es frenar la jubilación en masa que se está dando en las universidades. Dado el alto nivel de jubilaciones de empleados y docentes y la poca capacidad presupuestaria del Ejecutivo, la Opsu trabajaría, según su director, en retener a este personal el mayor tiempo posible". Fuenmayor afirmó que los docentes no se estaba retirando "viejitos" sino "jovencitos" (EUD, 25-6-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

SE INCREMENTA RECAUDACIÓN DEL IVSS

El Presidente del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), Jesús Mantilla, señaló que la Institución fiscalizaría a 287.000 empresas afiliadas al organismo. De acuerdo a lo informado por Mantilla, la recaudación del organismo se habría incrementado en 60%. (EUD, 2-6-2004, Economía).

INICIAN DISCUSIÓN DE CONVENIO COLECTIVO DE SIDOR

Luego de finalizado el conflicto laboral de Sidor, que mantuvo a la compañía paralizada por 19 días y que arrojó pérdidas por 89 millones de dólares; la Presidenta de la empresa, Maritza Izaguirre anunciaba que el suministro se normalizaría en 6 ó 7 semanas. Por otra parte, Alsacia Vahlis, Gerente General Laboral, informaba sobre el inicio de las discusiones de la Convención Colectiva entre la empresa y Sutiss, "buscamos un modelo de relación laboral cooperativo..." (EUD, 3-6-2004, Economía).

PROTESTAN TRABAJADORES DE HOSPITALES DE LAS ALCALDÍAS

El 3 de junio de 2004 la prensa informaba que seis hospitales adscritos a la Alcaldía Mayor se habían sumado a la protesta de los trabajadores que demandaban

el pago de reivindicaciones laborales. Los retrasos se debían principalmente a la transferencia de recursos del situado constitucional a la Alcaldía Mayor (EUD, 3-6-2004, María Isabella Salas, Ciudad).

LA SITUACIÓN ECONÓMICA NO MEJORA

Según Datos del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de desempleo se ubicaba en 17,3%. Esta era la segunda tasa más alta registrada durante el gobierno de Hugo Chávez, la primera correspondió al primer trimestre del año 2003 cuando el país atravesó el paro laboral más radical de su historia. (EUD, 4-6-2004, Raquel Barreiro, Economía).

Un estudio realizado por Datanálisis indicaba que la inflación había devorado el aumento salarial durante los últimos cinco años: "pese a que las remuneraciones de los venezolanos crecieron en un promedio de 99% entre 1998 y 2003, la inflación en el mismo período ha sido de 225%, una diferencia que ha mermado su poder adquisitivo". (EUD, 4-6-2004, Economía).

Según cifras del CENDA, para el mes de mayo, la canasta básica se ubicaba en Bs. 1.228.611, mientras que el 57% de los trabajadores se encontraba en el sector informal de la economía y el 21% estaban desempleados. (EUD, 5-6-2004, Economía).

El Presidente de Conindustria, Lope Mendoza supeditaba escenario favorable en materia económica a una "solución política" (EUD, 19-6-2004, Mariela León, Economía).

Según lo asegura Mathias Riutort, jefe del Departamento de Economía del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, la reducción de la pobreza y la mejora de la crisis por la que atraviesa el país, requeriría de un crecimiento sostenido de 5% anual durante cuatro años consecutivos y pasaría por la definición de un acuerdo nacional que persista en el tiempo. Por su parte, Luis Pedro España Director del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (UCAB) y coordinador del Proyecto Pobreza, explicaba que el primer requisito para la superación de la pobreza era el logro de un Acuerdo Nacional" (EUD, 23-6-2004, Raquel Barreiro, Economía).

De acuerdo a cifras de la UCAB para el II Semestre del 2003, el 74% de la población era pobre y el 40,4% estaba en pobreza extrema. Medida por hogares la pobreza afectaba al 67,9% de éstos (EUD, 23-6-2004, Economía).

¿PDVSA AHORA ES MÁS INSEGURA?

Luego del paro petrolero, la prensa se hacía eco de varias denuncias de diversas fuentes sobre supuestos problemas en materia de Higiene y Seguridad Industrial que estarían ocurriendo en las distintas sedes de Petróleos de Venezuela a lo largo del

país. Estos accidentes e incidentes reportados sembraban dudas en algunos entendidos sobre las operaciones de esta importante empresa. "De parte del holding no salen a la luz pública estadísticas oficiales sobre estos siniestros desde hace más de un año y en la mayoría de los casos tampoco se informan las causas de los accidentes e incidentes que se repiten mes a mes en refinerías, puertos y centros operativos". Para Alyskair Albino, ex inspector de mantenimiento de PDVSA Gas, los índices se han disparado en 65% desde que se inició el paro. Aunque Albino consideraba a esta situación como "alarmante" hasta le fecha no había derivado en sanciones por parte de las compañías reaseguradoras encargadas de velar por la seguridad de los trabajadores. Según su opinión, una de las causas principales del problema estaba en la falta de personal capacitado: "los instructores de seguridad se preparan en apenas una semana y sólo se les exige grado de bachiller para optar por el cargo". Otra de las causas sería la discrecionalidad con la que PDVSA estaría seleccionando a las empresas contratistas, al ignorar el sistema de evaluación que se había instaurado para evaluarlas. Además, según el experto, habrían problemas en las labores de supervisión y control. (EUD, 7-6-2004, Marianna Párraga, Economía).

LA XXXIV ASAMBLEA ANUAL DE CONSECOMERCIO

Durante los días 11, 12 y 13 de junio de 2004 se celebraría la XXXIV Asamblea Anual de Consecomercio. Así lo anunciaba en prensa Jorge Botti, Presidente de la Institución quién agregó "la historia política de la nación le brinda a nuestro organismo gremial la oportunidad de convertirse en líder promotor de cambios estructurales en el devenir económico y social de la patria, y nuestro compatriotas de todo el país pueden tener la seguridad que no rehuiremos al reto, por el contrario, lo asumimos y convertimos en la razón del nuevo accionar institucional..." (EUD, 7-6-2004, Economía).

Los preparativos

El Presidente de la Institución aseguraba que el evento no sería común, ya que los organizadores y directivos se estaban esforzando en salirse del esquema rígido de otros encuentros: "pocos temas, abordados en profundidad y con garantía de seguimiento, alejados de gruesos documentos y frágiles resultados". A Botti le habría encantado el tema medular planteado por Amy Shua, catedrática de la universidad de Yale y autora de "El Mundo en Llamas", quien plantea que "en sistemas que no está consolidada una población medianamente homogénea y culta, donde hayan cuadros de pobreza, el gran dilema es tener mercados libres y democracias al mismo tiempo". La autora afirma que ambos factores "revientan" a las sociedades y que estos no pueden convivir simultáneamente y pone el ejemplo de Irak y la intención de convertir su realidad. Botti cree que en Venezuela se ha sembrado mucha desigualdad durante los últimos treinta años "...podemos llegar a cometer el gravísimo error de limitar espacios democráticos para que un escenario

de libre mercado logre imponerse. Y una vez impuesto, por la vía del derrame o goteo, la población vaya adquiriendo más cultura y más posibilidades de crecimiento económico y entonces abrirse a la democracia". Advierte que podría suceder lo contrario "que vengan modelos como el que está tratando de instaurar Chávez, donde se limitan libertades de mercado y libertades democráticas. La respuesta a este dilema no puede ser cercenar algunas de las dos" (EUD, 8-6-2004, Mariela León, Economía).

La instalación y desarrollo de la Asamblea

El viernes 11 de junio de 2004 fue instalada en la ciudad de Cumaná, la XXXIV Asamblea Anual de Consecomercio. La inauguración estuvo liderizada por el Presidente de Consecomercio, Jorge Botti; por la Presidenta de Fedecámaras, Albis Muñoz; por el alcalde de Cumaná, Ramiró Gómez y por los organizadores del evento, Ramiro Gómez y Fernando Moragano. Ante unos 200 asambleístas asistentes al evento, Julio Botti afirmaba que el país no podría avanzar si persistía el desempleo, la pobreza y la miseria, a su juicio el secreto para conquistar el mañana "radica en el fortalecimiento del espíritu libertario y participativo de cada ciudadano" " (EUD, 12-6-2004, Mariela León, Economía).

Durante el sábado 12 de junio, el tema que prevaleció en la Asamblea fue el desempleo y su efecto amenazante sobre la "viabilidad social". Las mesas de trabajo reunidas coincidieron en señalar que los altos niveles de desempleo e informalidad "se han derivado de erradas políticas oficiales, políticas populistas, pérdida del poder adquisitivo y recesión, agravada por la pobreza y exclusión social, económica y recientemente la de tipo político. El resultado de ello ha sido la pérdida del concepto de trabajo como eje de la integración social". Se advertía que la propuesta de políticas públicas tradicionales en este sentido no eran suficientes y que hacía falta un "acuerdo nacional" que aglutinara acciones en torno a consensos mínimos (EUD, 13-6-2004, Mariela León, Economía).

Al tiempo la Institución acordaba convertir a sus asociaciones y cámaras afiliadas en "entes promotores de soluciones" que contribuyan a solventar el colapso económico y el desempleo. Para lograr este objetivo, durante la jornada de clausura, fueron juramentadas dos comisiones las cuales se dedicarían al tema sobre la generación de empleo y al desarrollo regional. Botti afirmó las comisiones entablarían los puentes necesarios para alcanzar la autonomía de los municipios y la generación de puestos de trabajo. "Deben iniciar procesos de negociación y reportar avances graduales, con visión de largo plazo". Otro objetivo señalado como crítico era el de la formalización de los trabajadores informales. Al respecto, el Presidente del organismo señaló que consideraba factible la absorción de 150 mil trabajadores informales a formales durante un año, para así lograr insertarlos en el sistema retributivo de riqueza. (EUD, 13-6-2004, Economía).

ACTIVADO REFERENDO REVOCATORIO

Luego de culminadas las jornadas de "reparo" de las firmas, el Consejo Nacional Electoral anunciaba la activación del Referendo Revocatorio. El hecho motivó el pronunciamiento de algunos sectores, entre ellos, la CTV que de acuerdo a lo expresado por su secretario general, Manuel Cova, participarían de lleno en la campaña en pro del Sí. "...Por primera vez en nuestra historia estaremos en plena campaña, pues este gobierno no garantiza la calidad de vida de los trabajadores del país y sólo ha generado crisis económica y social". (EUD, 16-6-2004, Gustavo Méndez, Política).

CONTINUAN DENUNCIAS POR DESPIDOS POLÍTICOS

El sábado 19 de junio de 2004 la prensa capitalina publica la denuncia de los abogados Glenda Fermín, Valentina Casanova y Manuel Marcano, quienes acusaban las autoridades de Fogade de acosar a 566 trabajadores. Lo abogados afirmaron que los trabajadores habían sido clasificados por su tendencia política, según una lista de seis posiciones que van desde: "chavista duro" hasta "oposición radical". Las autoridades del organismos se estarían apoyando en el artículo 298 de la Ley General de Bancos, el cual establece que "los empleados del organismo por la naturaleza de sus funciones serán de libre nombramiento y remoción del Presidente". (EUD, 19-6-2004, Economía).

ASAMBLEA ANUAL DE CONINDUSTRIA

Los días 29 y 30 de junio de 2004 se tenía previsto la realización de la Asamblea Anual y el Congreso Internacional de Conindustria. Los eventos serían realizado por separado e incluirían una agenda que destinaría el tiempo en discutir ideas para impulsar la pequeña y mediana empresa (PYME) (EUD, 19-6-2004, Economía).

En el Marco de su Congreso Internacional y tras un amplio proceso de consulta con diversos sectores vinculados a la actividad manufacturera, la Confederación de Industriales de Venezuela (Conindustria) presentó una densa propuesta al país y a su dirigencia con el fin de revertir la estrepitosa caída del sector en los últimos años. La institución pedía un cambio en el comportamiento del sector y solicitaba al ejecutivo que garantizara la equidad macroeconómica, la simplificación tributaria y un tipo de cambio competitivo. "La industria venezolana quiere contribuir a sentar las bases de un país moderno y democrático que sea capaz de superar el empobrecimiento de sus clases medias y las condiciones atroces en las que viven los sectore más necesitados de la población... Este problema es de tal magnitud que requiere de una concertación social cuya lógica sea la consistencia de políticas por un período muy prolongado..." (EUD, 29-6-2004, Mariela León, Economía).

TSJ PONE PLAZO A LA REFORMA DE LA LEY DEL TRABAJO

De acuerdo a decisión tomada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, la Asamblea Nacional estaría en mora con una disposición de la Constitución Nacional que "implicaría el regreso a la retroactividad de las prestaciones sociales". La decisión del máximo tribunal de la República fijaría un plazo de un máximo de seis meses para sancionar la reforma a la Ley del Trabajo. La Sala Constitucional declaró "con lugar" la solicitud de inconstitucionalidad por omisión del Poder Legislativo presentada por la Presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores de Institutos Autónomos y Empresas del Estado (Fenatriade), Ligia Pulido. En la Constitución se indicaba que la Asamblea Nacional tenía un año después de su instalación para llevar a cabo la mencionada reforma. Esto significaba que la Asamblea debía haber culminado su tarea en agosto de 2001. Apenas en abril de 2003 el Parlamento presentó una propuesta de reforma que fue aprobada en primera discusión (EUD, 20-6-2004, Economía).

A juicio de Pablo Castro, director de la CTV, la vuelta al sistema de retroactividad sería inviable por los costos que representa. En línea con esta afirmación, el presidente de Consecomercio, Jorge Botti señaló que la retroactividad de las prestaciones "es uno de los artículos que más adversamos porque no puede ser que se le coloque una camisa de fuerza al diálogo social... Volver a este esquema hace inviable las relaciones modernas entre capital y trabajo..." (EUD, 21-6-2004, Economía). También opinó al respecto el Presidente de Conindustria, Juan Francisco Mejía, quien afirmó que el planteamiento de volver a la retroactividad "crea un cerco para poder reactivar el sector económico. Ninguna empresa invierte si no se crean condiciones de seguridad a largo plazo" (EUD, 23-6-2004, Economía).

APRUEBAN NUEVO TABULADOR PARA OBREROS PÚBLICOS

Un nuevo esquema salarial para los obreros de la administración pública fue publicado en la Gaceta Oficial que circuló el lunes 21 de junio, mediante decreto presidencial N° 2976. El Tabulador Salarial fue ajustado al reciente incremento del salario mínimo. (EUD, 22-6-2004, Economía).

RONDAS DE NEGOCIOS PARA GENERAL EMPLEOS

La Viceministra de Industria, Deme Betancourt, declaró que el Ministerio de Producción y Comercio esperaba generar 400 mil empleos a través de las rondas de negocios, las cuales estaban sustentadas en los decretos N° 1.891 y 1.892 que establecen el "Compre Venezolano". Según lo declara la funcionaria se tenía previsto la realización de la IV y V rueda de negocios (EUD, 24-6-2004, Economía).

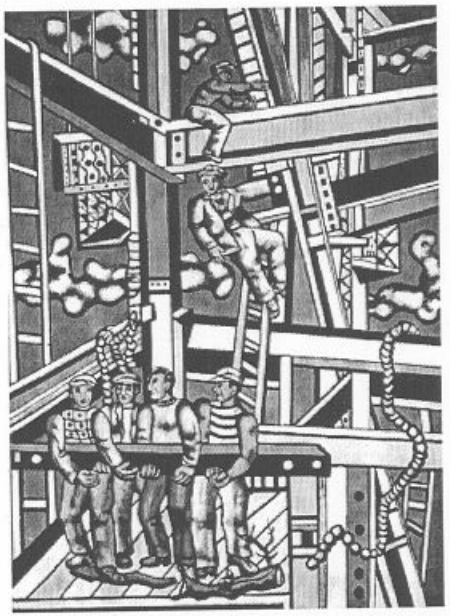
SINDICALISTAS DEBATEN FUTURO DEL TRABAJO

Entre el 28 y el 31 de junio los sindicalistas de todo el mundo debatieron sobre el futuro del trabajo en el Fórum 2004, evento que se desarrolló en la ciudad de Barcelona, España. En dicho evento participó la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT), que es la rama en el continente americano de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) que agrupa a 45 millones de trabajadores. El debate se centró en los retos del sindicalismo en el marco de la globalización. Entre los objetivos del evento resaltaba la intención de exigir a la UNESCO que declare el trabajo digno y el respeto a los derechos laborales y sociales del trabajador como patrimonio de la humanidad. La programación de los cuatro días establecía doce talleres de debates, cuatro mesas redondas y cuatro conferencias plenarias con representantes de la Unión General de Trabajadores (UGT) de Comisiones Obreras (CCOO), de la Federación Sindical del Transporte de Bélgica, de la ATTAC de Francia, de la Central Única de Trabajadores (CUT) de la OIT y de la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT) (EUD, 27-6-2004, Nacional y Política).

LA INSTITUCIONALIDAD DE CAPA CAÍDA

A pesar del protagonismo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y de Fedecámaras en el acontecer político del país y su rol en la lucha opositora; de acuerdo a una encuesta de Mercanálisis el 59% de los venezolanos creen que los sindicatos funcionan mal, mientras que el 29% consideran que lo hacen bien. Casi la misma opinión tienen los encuestados acerca de Fedecámaras, 58% opinaron que el organismo funciona mal y 30% tienen buena impresión de su actuación. Ante estos resultados, Alfredo Ramos, dirigente de la CTV, opinó "aún persiste un conjunto de vicios que no han sido erradicados, que vienen del pasado, dependientes de los partidos y de los Gobiernos. El proceso de legitimación sindical no logró los cambios esperados, a tal punto que en las Federaciones están casi los mismos dirigentes" (EUD, 297-6-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Documentos



DOCUMENTOS

INSTRUMENTOS NORMATIVOS RELACIONADOS CON LA ACTUACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL SECTOR PÚBLICO

Gerardo Rupérez Canabal*

Introducción

Al abordar los parámetros y las normas que rigen actualmente la negociación colectiva en el sector público, resulta indispensable examinar los antecedentes de los que se desprenden las primeras referencias sobre la estructuración de mecanismos precisos para el desarrollo del proceso de formación de los convenios colectivos de trabajo y sobre la intervención de la Procuraduría General de la República en el mismo.

Por ello, hemos abarcado en esta breve reseña, a los Instructivos Presidenciales Nros. 11 y 6 de fechas 27 de mayo de 1975 y 19 de marzo de 1986, respectivamente, y al Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional de fecha 16 de mayo de 1991, para que con la breve descripción del contenido de tales instrumentos normativos, podamos observar adecuadamente y con el bagaje de la conveniente revisión histórico-jurídica, la presencia de la Procuraduría General de la República en las normas con plena vigencia en la actualidad, entre las que destacan el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 20 de enero de 1999 y los Lineamientos Técnicos y Financieros para la Negociación Colectiva en el Sector Público a los que remite aquel en su artículo 183, emitidos por el Presidente de la República, en Consejo de Ministros.

El Instructivo Presidencial N° 11 de fecha 27 de mayo de 1975

El Instructivo Presidencial N° 11 de fecha 27 de mayo de 1975[1] instauró las directrices sobre la forma de negociación de los contratos colectivos de trabajo que fueran a ser celebrados por el Ejecutivo Nacional, los institutos autónomos, las empresas nacionales de servicio o de producción y las compañías en las cuales las personas de derecho público fueran titulares de la mitad o más de sus acciones.

Ahora bien, estas instrucciones emanadas del Presidente de la República instituyeron al Procurador General de la República, como el funcionario del Estado que tendría a su cargo la dirección de las negociaciones de todos los contratos

* Universidad Católica Andrés Bello: Abogado, Especialista en Derecho Administrativo. Procuraduría General de la República: Viceprocurador General de la República.

1. Vid. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 30.708 de fecha 2 de junio de 1975.

colectivos de trabajo a los que se refería el objeto antes indicado, al igual que le asignó la redacción final de los documentos y, más aún, su firma. No obstante, también ordenaban que el contrato producto de las negociaciones, fuera suscrito por el ente público o empresa contratante. La intervención del Procurador General en tales discusiones, tenía su principal asidero en el artículo 202 de la Constitución de la República de Venezuela de 1961, el cual investía a este alto funcionario, como el representante y defensor judicial o extrajudicial de los intereses patrimoniales de la República, tal como es concebida su misión en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

Pues bien, este Instructivo Presidencial N° 11 dispuso el mecanismo que debía seguir la negociación del convenio colectivo, teniendo como primer paso la recepción del proyecto por parte del ente público, el cual debía remitirlo al Procurador junto con el estudio comparativo elaborado conforme a las normas determinadas por la Oficina Central de Personal, cuyo objeto era la demostración de los costos del contrato para ese momento vigente y aquellos derivados del propuesto, al igual que la indicación de los nombres de los representantes que por su parte concurrirían a las conversaciones que se realizarían en la sede de la Procuraduría General de la República y que no podrían exceder de 3 meses a partir de la fecha de la instalación de las mismas, salvo que dificultades presentadas hicieran indispensable una prórroga por hasta un máximo de 2 meses adicionales.

Por su parte, el Procurador General de la República debía avisar a la organización sindical respectiva el recibo del proyecto de contrato, a la vez que solicitar se sirviera designar su representante o representantes, quienes debían estar plenamente facultados para participar en las discusiones y suscribir el correspondiente documento definitivo.

Los acuerdos parciales y finales a los que llegaran los representantes de las partes y los delegados del Procurador General de la República, se tenían sujetos a la aprobación de éste último. Sin embargo, el Instructivo preveía que aquellos casos que no podían ser resueltos en las discusiones amistosas entre los representantes patronales y los del sindicato, serían elevados a una Comisión integrada por los Ministros de Hacienda y del Trabajo y por los representantes que designara al efecto el Procurador General de la República, entre otros.

Instructivo Presidencial N° 6 de fecha 19 de marzo de 1986

El Instructivo Presidencial N° 6 de fecha 19 de marzo de 1986[2], reformó el Instructivo N° 11 del año 1975 en ciertos aspectos de forma, para adecuar algunas instancias mencionadas en este último a la organización administrativa vigente para el año 1986. Entre tales modificaciones se encuentran la sustitución de la Oficina Central de Personal por la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, órgano que fue contemplado en el mecanismo descrito

2. Vid. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 30.708 de fecha 2 de junio de 1975.

con notoria intervención en diversas de sus etapas. En consecuencia, es preciso concluir que la intervención del Procurador General de la República como defensor de los derechos e intereses de la República, se mantuvo inalterada con esta reforma de 1986.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional de fecha 16 de mayo de 1991

El 16 de mayo de 1991, el Presidente de la República en ejercicio de la potestad reglamentaria que le asistía, dictó el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional, como un instrumento que contendría las normas para la celebración y negociación de las convenciones colectivas de trabajo, de los funcionarios o empleados que desempeñasen cargos de carrera al servicio de la Administración Pública Nacional.

Asimismo, el artículo 2 de dicho Reglamento, incluye por primera vez que el Ejecutivo Nacional establecería los criterios técnicos y financieros que regirían las negociaciones colectivas del trabajo en el sector público.

Por otra parte, y en el marco de nuestro estudio, se observa de la lectura que puede practicarse de los artículos que integran el Reglamento, y en especial del artículo 4°, que el Procurador General de la República mantuvo para aquel entonces la misión de ejercer la dirección de la negociación y la redacción de los acuerdos, instrumentos que serían suscritos por él y la máxima autoridad del Organismo, por una parte, y por la otra, la representación gremial o sindical.

El Procurador General de la República por sí o por intermedio de los abogados que sirviera designar al efecto, al igual que en los Instructivos Nros. 11 y 6 antes mencionados, solicitaría del ente público el estudio económico comparativo, elaborado conforme a las normas establecidas por la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República. Asimismo, el Reglamento exigía que el lugar en el que se celebrasen las discusiones de las convenciones colectivas, debía ser la sede de la Procuraduría General de la República, salvo que por excepción el Procurador General, quien además fijaría la oportunidad de las mismas, autorizara que se llevaran a cabo fuera de su Despacho, pero ello no obstaba para que la presencia del mismo o su representación fuera obligatoria.

Era tal pues, la trascendencia de la participación del Procurador General de la República, en las negociaciones de las convenciones colectivas de trabajo en el sector público, que los acuerdos parciales y finales a los que arribaran los representantes de las partes, se entendían sometidos a su aprobación, circunstancia que debía hacerse constar en las actas de las discusiones.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo vigente

El 20 de enero de 1999, el Presidente de la República emitió el Decreto N° 3.235[3], contentivo del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual al derogar el Instructivo Presidencial N° 6 y el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 16 de mayo de de 1991, antes señalados, contempló en la Sección Tercera del Capítulo III del Título III, intitulado "De la Negociación Colectiva en el Sector Público", el régimen al que deberá someterse la negociación colectiva en el ámbito de la Administración Pública Nacional Centralizada y de los institutos autónomos, fundaciones, asociaciones y empresas del Estado. Igualmente, agrega que se someterán a estas previsiones las negociaciones colectivas que involucren a las gobernaciones o alcaldías y a sus entes descentralizados, en lo que fuera compatible.

Pues bien, el aludido Reglamento en su artículo 183 señala que el Presidente de la República, en Consejo de Ministros, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas a los órganos y entes que integran su ámbito de aplicación.

Del mismo modo, el referido artículo 183, contiene un parágrafo único que ordena que aquellos acuerdos que se celebren, con ocasión de procesos conflictivos, también estarán sometidos a las normas de la sección tercera a la que nos hemos referido, destinadas a procurar que las obligaciones que se pretendan asumir no excedan los límites técnicos y financieros que al efecto fije el Ejecutivo nacional.

En cuanto a la reforma que trajo consigo el Reglamento, tenemos que a diferencia de la normativa anterior, que otorgaba un papel de marcada importancia al Procurador General de la República en el mecanismo para las discusiones y la suscripción del convenio, toma una posición preponderante el Inspector del Trabajo, lo cual a todas luces resulta acertado, pues ubica al Procurador en un rol asesor de asesor más cónsone con su naturaleza, al trasladar la carga de la dirección del proceso en un organismo especializado como la Inspectoría del trabajo. Por consiguiente, las normas inician precisando que la organización sindical o el colegio profesional que pretenda negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo en el sector público, se dirigirá al Inspector del Trabajo competente para presentarle el proyecto de convención.

A su vez, el Inspector del Trabajo, una vez que haya recibido el proyecto, enviará una copia del mismo al ente empleador y le requerirá el estudio económico comparativo del que se deriven los costos de las condiciones de trabajo vigentes y de las previstas en el proyecto de convención del que se trate. De la misma manera, solicitará al ente empleador y a la organización sindical, la designación de sus representantes, que no podrán exceder de 7 por cada una de las partes.

---

[3].Vid. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 Extraordinario de fecha 25 de enero de 1999.

Una vez que el Inspector del Trabajo reciba el informe económico respectivo, fijará la oportunidad en que se iniciarán las negociaciones, cuya duración máxima será de 180 días más una prórroga que puede acordar de 90 días adicionales. Estas negociaciones serán por él presididas, y en el desarrollo de éstas tendrá participación un representante de la Procuraduría General de la República.

El único aparte del artículo 186 dispone en tal sentido, que en todo caso, las actas donde consten las negociaciones, es decir, los instrumentos que se desprendan de las conversaciones entre las partes, deberán ser remitidas a la Procuraduría General de la República, para que este Organismo practique el estudio respectivo ante tales actas.

Superada la etapa de las negociaciones y luego de que las partes hubieran llegado a un acuerdo que será concretado en la Convención a suscribir, el Reglamento en su artículo 188 exige que el ente empleador antes de proceder a dicha suscripción, deberá disponer del informe emitido por la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, en el que conste que el compromiso próximo a adquirir no sobrepasa los límites técnicos y financieros indicados por el Ejecutivo Nacional.

Este artículo igualmente prevé el caso de que la oficina antes referida, concluya que el compromiso excede de tales límites, siendo su deber pronunciarse sobre los ajustes necesarios y devolver el proyecto de convenio al Inspector del Trabajo, con la finalidad de que el ente patronal regrese a las negociaciones para plantear los ajustes precisados de conformidad con lo observado.

Criterios Técnicos y Financieros para la negociación

Ahora bien, como antes señalamos, el artículo 183 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece una remisión expresa a los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas a los entes patronales del sector público. Tales criterios deberán ser establecidos por el Presidente de la República, en Consejo de Ministros.

La fundamentación sobre la cual descansa que sea el Presidente de la República quien dicte estos lineamientos, además de lo dispuesto por el mencionado artículo, se deriva primordialmente de la Constitución Nacional, la cual instituye en sus artículos 226 y 236, numeral 11, que el primer magistrado es el Jefe del Estado y del Ejecutivo Nacional, en cuya condición dirige la acción del Gobierno, y le establece como atribución administrar la Hacienda Pública Nacional.

En tal sentido, es preciso señalar que luego de la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el Presidente de la República dictó el Instructivo N° 3 de fecha 11 de octubre de 2000, contentivo de los "Lineamientos Técnicos y Financieros para la Negociación Colectiva en el Sector Público 2000", cuya última modificación fue aprobada en sesión de Consejo de Ministros N° 268 de fecha 02 de noviembre de 2002.

Estos lineamientos, cuya periodicidad de emisión no fue establecida por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, precisan que en el ámbito de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, la comisión negociadora deberá incluir un representante de cada uno de los siguientes órganos: Ministerios de Finanzas, Planificación y Desarrollo y de la Procuraduría General de la República, teniendo el carácter de asesor éste último, y finalmente, un representante de alto nivel designado por el Presidente de la República.

Igualmente, se plantean diferentes principios relacionados con la protección de los derechos constitucionales y legales que asisten plenamente a los trabajadores y funcionarios del sector público, así como la protección de los intereses patrimoniales de la República, en tanto los compromisos financieros adquiridos por los entes patronales serán imputados a la Hacienda Pública Nacional, cuya administración, como hemos dicho, corresponde al Presidente de la República.

Pues bien, la Procuraduría General de la República, en su rol asesor, debe velar por el cumplimento de los dichos lineamientos, cuyos postulados establecen entre otros objetivos, que la negociación colectiva estará orientada a unificar y uniformar las condiciones de trabajo en la Administración Pública Nacional, en relación con los funcionarios públicos y trabajadores que realicen la misma profesión, oficio, arte u ocupación.

Asimismo, han estipulado estas normas que en las negociaciones de los proyectos de convenciones colectivas de trabajo en el sector público, se prohíbe la aprobación de cláusulas cuyo costo de ejecución y/o cumplimiento exceda los límites financieros que previamente hayan sido establecidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, tal como ha sido la tendencia histórica de incorporar normas destinadas al control de los costos.

En cuanto a la redacción de las cláusulas que conformarán el contrato colectivo, los lineamientos contemplan que éstas serán redactadas con la mayor claridad, precisión y reglamentación, a los fines de su correcta aplicación e interpretación.

Por último, merece destacar que los criterios técnicos y financieros para la negociación, establecen muy acertadamente, que no se pueden concertar acuerdos que violen la denominada reserva legal en materia laboral y funcionarial, especificando que no pueden ser objeto de negociación aspectos como ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, estabilidad, régimen jurisdiccional y régimen de jubilaciones.

A modo de conclusión

En consecuencia, resulta evidente que la actuación del Procurador General de la República se ha trasladado a lo largo de la evolución que hemos identificado en la presente reseña, desde el rol de dirección de las negociaciones y la redacción de los acuerdos parciales y finales productos de aquella, los cuales estaban sometidos a su aprobación, pasando por la celebración obligatoria de las conversaciones en la sede de su Despacho, hasta la actualidad, cuando las normas que rigen las negociaciones

colectivas en el sector público le asignan un nada menos importante carácter de asesor, que a su vez, y gracias a la misión constitucional que le ha sido encomendada, defiende los intereses patrimoniales de la República ante los compromisos fiscales que puedan adquirir los entes patronales con cargo al presupuesto nacional.

Es por ello que cobra una vital importancia la asesoría jurídica de este organismo en el proceso de discusión de la negociación colectiva, especialmente, en lo correspondiente a la vigilancia del cumplimiento de los lineamientos técnicos y financieros dictados por el Presidente de la República, en Consejo de Ministros.

DOCUMENTO NÚMERO 1

Instructivo Presidencial N° 11: Forma de negociar los contratos colectivos de trabajo que celebre el Ejecutivo Nacional; los institutos autónomos, las empresas nacionales de servicio o de producción y las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones.

Instructivo Presidencial N° 11 — 27 de mayo de 1975

CARLOS ANDRES PEREZ
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

En usos de sus atribuciones legales

DICTA

Las siguientes instrucciones sobre la forma de negociar los contratos colectivos de trabajo que celebre el Ejecutivo Nacional, los institutos autónomos, las empresas nacionales de servicio o de producción y las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones.

1. El Procurador General de la República, por sí o por intermedio del director o abogados que designe, tendrá a su cargo, en conformidad con lo dispuesto por el artículo 202 de la Constitución Nacional, la dirección de las negociaciones de todos los contratos colectivos de trabajo a que se contrae el presente instructivo, la redacción final de los documentos y su firma. También los suscribirán los representantes designados por el ente público o empresa contratante.

2.- El ente público, empresa o compañía, al recibir un proyecto de contrato lo remitirá al Procurador General de la República dentro de los treinta días siguientes junto con el estudio comparativo elaborado conforme a las normas que determine la Oficina Central de Personal, que demuestre los costos del contrato vigente y del que se propone y le indicará el nombre del representante o representantes que por su parte concurrirán a las conversaciones, quienes lo asesorarán en los aspectos técnicos, económicos y sociales y suscribirán, en unión suya, el contrato que en definitiva sea celebrado.

3.- El Procurador General de la República avisará a la organización sindical respectiva el recibo del contrato dentro de los siete días siguientes y le pedirá que designe la persona o personas que la representarán en las discusiones, quienes deberán estar plenamente facultadas para llegar a un acuerdo definitivo y suscribir el correspondiente documento.

4.- Cuando el proyecto de contrato sea presentado por los trabajadores de un instituto autónomo, de una empresa del Estado o de una compañía en la cual la República o los entes descentralizados tengan la mitad o más de sus acciones, entre los mandatarios de la parte patronal no deberá figurar el trabajador a que se refiere la Ley sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Organismos de Desarrollo Económico y Empresas del Estado. Sólo deberán integrarse esas comisiones con funcionarios ejecutivos de sus departamentos de administración, de relaciones industriales y de consultoría jurídica, o en cuanto sea posible, con personas extrañas.

5.- Las discusiones de los contratos deberán celebrarse en la sede de la Procuraduría General. Solamente por excepción, en casos debidamente justificados, tales como lejanía del domicilio social o de la sede principal del ente o de la empresa interviniente, podrá acceder el Procurador General a celebrar discusiones fuera de su despacho, pero siempre con su presencia o la de un representante suyo.

6.- Las discusiones de los contratos colectivos no deberán exceder de tres meses, contados a partir de la fecha en que se instale la convención, la cual deberá ocurrir dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo de la comunicación del Sindicato que contenga el nombramiento de sus representantes. El lapso de las discusiones podrá prorrogarlo el Procurador General hasta por dos meses más, cuando las dificultades presentadas lo hagan indispensable.

7.- Al llegar a un acuerdo, el Procurador General de la República enviará el texto aprobado a la Oficina Central de Personal a fin de que realice el estudio económico del caso y precise su costo y la diferencia con el contrato vigente. Este informe debe rendirlo dicha Oficina dentro de los quince días hábiles siguientes al recibo del contrato discutido. Sin conocer este informe y sin constatar que el compromiso

económico financiero no excede el límite que señale el Ejecutivo Nacional o el que sea fijado en el convenio CTV-Gobierno, ni el Procurador General ni los representantes del ente público o empresa del Estado podrá suscribir el contrato discutido.

8.- El Procurador General o su Delegado fijarán las oportunidades para las discusiones, teniendo presente, en todo caso, lo dispuesto en el N° 6 del presente instructivo.

9.- Los representantes que designe el ente público o la empresa para que actúen en su nombre en las discusiones y suscriban el contrato respectivo, deben tener amplias facultades, de manera que en ningún caso se pueda alegar insuficiencia de su mandato.

10.- El compromiso que estén dispuestos a asumir en los contratos colectivos los institutos autónomos y las empresas o compañías de producción o de servicio en las cuales la Administración o compañías de producción o de servicio en las cuales la Administración o sus dependencias tengan la mitad o más de sus acciones, debe estar de acuerdo con su capacidad económico-financiera, sin que en ningún caso se contemplen subsidios o ayudas del Ejecutivo Nacional.

11.- Los acuerdos parciales y finales a que lleguen los representantes de las partes y los delegados del Procurador se entenderán en todo caso sometidos a la aprobación de éste último y así se hará constar en las actas de las discusiones.

12.- Los casos que no puedan ser resueltos en las discusiones amistosas entre los representantes patronales y los del Sindicato o Sindicatos interesados, serán elevados a una Comisión integrada por los Ministros de Hacienda y del Trabajo o por los representantes que designen al efecto, el Procurador General de la República, el Director de la Oficina Central de Personal y el Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. Esta Comisión podrá oír las explicaciones o razones que invoquen las partes.

13.- A los fines de su cabal cumplimiento, los Ministros trasmitirán las presentes disposiciones a los Institutos y empresas que les estén adscritos y a las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones.

14.- En ningún caso se firmarán actas, convenios o cualquier clase de documentos en los cuales se introduzcan modificaciones de los contratos vigentes, o se extiendan sus beneficios a empleados u obreros no comprendidos expresamente en ellos.

15.- El incumplimiento de las presentes instrucciones por parte de los funcionarios públicos que intervengan en la discusión y celebración de los contratos serán considerados como falta grave a los efectos legales del caso.

Dado en Caracas, a los veintisiete días del mes de mayo de mil novecientos setenta y cinco.- Año 166° de la Independencia y 117° de la Federación.

(L.S.)
CARLOS ANDRES PEREZ

DOCUMENTO NÚMERO 2

Instructivo Presidencial N° 6: Forma de negociar los contratos colectivos de trabajo que celebre el Ejecutivo Nacional; los institutos autónomos, las empresas nacionales de servicio o de producción y las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones.

Instructivo Presidencial N° 6 19 de marzo de 1986

JAIME LUSINCHI
Presidente de la República

De conformidad con lo previsto en el artículo 181 de la Constitución,

DICTA:

Las siguientes instrucciones sobre la forma de negociar los contratos colectivos de trabajo que celebre el Ejecutivo Nacional, los institutos autónomos, las empresas nacionales de servicio o de producción y las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones.

1. El Procurador General de la República, por sí o por intermedio del director o abogados que designe, tendrá a su cargo, en conformidad con lo dispuesto por el artículo 202 de la Constitución Nacional, la dirección de las negociaciones de todos los contratos colectivos de trabajo a que se contrae el presente instructivo, la redacción final de los documentos y su firma. También los suscribirán los representantes designados por el ente público o empresa contratante.

2.- El ente público, empresa o compañía, al recibir un proyecto de contrato lo remitirá al Procurador General de la República dentro de los treinta días siguientes junto con el estudio comparativo elaborado conforme a las normas que determine la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República que demuestre los costos del contrato vigente y del que se propone y le indicará el nombre del representante o representantes que por su parte concurrirán a las conversaciones, quienes lo asesorarán en los aspectos técnicos, económicos y sociales y suscribirán, en unión suya, el contrato que en definitiva sea celebrado.

3.- El Procurador General de la República avisará a la organización sindical respectiva el recibo del contrato dentro de los siete días siguientes y le pedirá que designe la persona o personas que la representarán en las discusiones, quienes deberán estar plenamente facultadas para llegar a un acuerdo definitivo y suscribir el correspondiente documento.

4.- Cuando el proyecto de contrato sea presentado por los trabajadores de un instituto autónomo, de una empresa del Estado o de una compañía en la cual la República o los entes descentralizados tengan la mitad o más de sus acciones, entre los mandatarios de la parte patronal no deberá figurar el trabajador a que se refiere la Ley sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Organismos de Desarrollo Económico y Empresas del Estado. Sólo deberán integrarse esas comisiones con funcionarios ejecutivos de sus departamentos de administración, de relaciones industriales y de consultoría jurídica, o en cuanto sea posible, con personas extrañas.

5.- Las discusiones de los contratos deberán celebrarse en la sede de la Procuraduría General. Solamente por excepción, en casos debidamente justificados, tales como lejanía del domicilio social o de la sede principal del ente o de la empresa interviniente, podrá acceder el Procurador General a celebrar discusiones fuera de su despacho, pero siempre con su presencia o la de un representante suyo.

6.- Las discusiones de los contratos colectivos no deberán exceder de tres meses, contados a partir de la fecha en que se instale la convención, la cual deberá ocurrir dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo de la comunicación del Sindicato que contenga el nombramiento de sus representantes. El lapso de las discusiones podrá prorrogarlo el Procurador General hasta por dos meses más, cuando las dificultades presentadas lo hagan indispensable.

7.- Al llegar a un acuerdo, el Procurador General de la República enviará el texto aprobado a la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República a fin de que realice el estudio económico del caso y precise su costo y la diferencia con el contrato vigente. Este informe debe rendirlo dicha Oficina dentro de los quince días hábiles siguientes al recibo del contrato discutido. Sin conocer

este informe y sin constatar que el compromiso económico-financiero no excede el límite que señale el Ejecutivo Nacional o el que sea fijado en el convenio CTV-Gobierno, ni el Procurador General ni los representantes del ente público o empresa del Estado podrá suscribir el contrato discutido.

8.- El Procurador General o su Delegado fijarán las oportunidades para las discusiones, teniendo presente, en todo caso, lo dispuesto en el N° 6 del presente instructivo.

9.- Los representantes que designe el ente público o la empresa para que actúen en su nombre en las discusiones y suscriban el contrato respectivo, deben tener amplias facultades, de manera que en ningún caso se pueda alegar insuficiencia de su mandato.

10.- El compromiso que estén dispuestos a asumir en los contratos colectivos los institutos autónomos y las empresas o compañías de producción o de servicio en las cuales la Administración o compañías de producción o de servicio en las cuales la Administración o sus dependencias tengan la mitad o más de sus acciones, debe estar de acuerdo con su capacidad económico-financiera, sin que en ningún caso se contemplen subsidios o ayudas del Ejecutivo Nacional.

11.- Los acuerdos parciales y finales a que lleguen los representantes de las partes y los delegados del Procurador se entenderán en todo caso sometidos a la aprobación de éste último y así se hará constar en las actas de las discusiones.

12.- Los casos que no puedan ser resueltos en las discusiones amistosas entre los representantes patronales y los del Sindicato interesados, serán elevados a una Comisión integrada por los Ministros de Hacienda y del Trabajo o por sus representantes que designen al efecto, el Procurador General de la República, el Jefe de la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República y el Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. Esta Comisión podrá oír las explicaciones o razones que invoquen las partes.

13.- A los fines de su cabal cumplimiento, los Ministros trasmitirán las presentes disposiciones a los Institutos y empresas que les estén adscritos y a las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones.

14.- En ningún caso se firmarán actas, convenios o cualquier clase de documentos en los cuales se introduzcan modificaciones de los contratos vigentes, o se extiendan sus beneficios a empleados u obreros no comprendidos expresamente en ellos.

15.- El incumplimiento de las presentes instrucciones por parte de los funcionarios públicos que intervengan en la discusión y celebración de los contratos serán considerados como falta grave a los efectos legales del caso.

Dado en Caracas, a los diecinueve días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y seis.- Año 175° de la Independencia y 127° de la Federación.

(L.S.)
JAIME LUSINCHI

DOCUMENTO NÚMERO 3

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional

Decreto N° 1.599 16 de mayo de 1991

CARLOS ANDRÉS PÉREZ
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Numeral 10 del Artículo 190 de la Constitución, en concordancia con los artículos 8 y 13 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

DECRETA

El siguiente:

REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PARA NEGOCIAR LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1°. El presente Reglamento regirá la celebración y negociación de las convenciones colectivas de trabajo de los funcionarios o empleados que desempeñen cargos de carrera al servicio de la Administración Pública Nacional.

Artículo 2°. El Ejecutivo Nacional establecerá los criterios técnicos y financieros que regirán las negociaciones colectivas de trabajo.

Artículo 3°. La negociación colectiva de los funcionarios o empleados públicos que desempeñen cargos de carrera propiciará la uniformidad de condiciones de trabajo para los funcionarios o empleados de igual categoría profesional, técnica y administrativa de los distintos sectores de la actividad de la Administración Pública Nacional.

Artículo 4°. El Procurador General de la República, por sí o por intermedio del Director o Abogados que al efecto designe, tendrá a su cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 202 de la Constitución de la República de Venezuela, la dirección de la negociación y la redacción de los acuerdos, los cuales suscribirá conjuntamente con la máxima autoridad del Organismo y la representación Sindical o gremial, según el caso.

Artículo 5°. Los Organismos de la Administración Pública Nacional negociarán la convención colectiva con el sindicato de funcionarios o empleados públicos que represente la mayoría absoluta de los funcionarios o empleados de carrera que le prestan servicios. Si los funcionarios o empleados públicos de carrera realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el Sindicato Profesional o el Colegio Profesional, según sea el caso, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar a la mayoría absoluta de los funcionarios o empleados públicos de carrera de la respectiva profesión.

Artículo 6°. Sólo los organismos sindicales de funcionarios o empleados públicos y los colegios profesionales, sus federaciones y confederaciones legalmente constituidas, y que hayan cumplido con los requisitos del artículo 405 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrán negociar y celebrar convenciones colectivas de conformidad con el artículo 8 de la Ley.

Artículo 7°. En ningún caso se firmarán actas, convenios o cualquier otra clase de documentos de igual o similar naturaleza, en los cuales se introduzcan modificaciones a las convenciones colectivas en vigencia o se extiendan sus beneficios a funcionarios o empleados públicos no comprendidos expresamente en ella, o acordadas por vías distintas a la convención. El funcionario o empleado público que otorgue beneficios no contemplados en la convención colectiva vigente, estará sujeto a las sanciones establecidas en la Ley.

Capítulo II
Del Procedimiento

Artículo 8°. El organismo sindical o gremial que aspire celebrar una convención colectiva con un ente de la Administración Pública Nacional, presentará por ante el Inspector Nacional del Trabajo el proyecto de convención, quien exigirá y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 516 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 9°. Admitido el proyecto de convención colectiva, el Inspector Nacional del Trabajo enviará copia del mismo al Procurador General de la República y al ente involucrado.

Artículo 10. El Procurador General de la República solicitará del ente público el estudio económico comparativo, elaborado conforme a las normas fijadas por la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, que demuestre los costos de la convención o de las condiciones vigentes de trabajo y de la que se propone, y la indicación del nombre de las personas que en su representación concurrirán a las negociaciones, las cuales deben tener amplias facultades, de manera que en ningún caso puedan alegar insuficiencia de su mandato.

Artículo 11. El Procurador General de la República notificará a la organización respectiva, el recibo del proyecto de convención y le solicitará la designación de una Comisión que la represente en las discusiones y que no excederá de siete (7) miembros.

Artículo 12. Las discusiones de las convenciones colectivas deberán llevarse a cabo en la sede de la Procuraduría General de la República. Sólo por excepción y en casos debidamente justificados, el Procurador General podrá autorizarlas fuera de su Despacho, pero siempre con su presencia o la del representante que a tal efecto designe.

Artículo 13. El Procurador General de la República o su representante, fijará las oportunidades para las discusiones.

Artículo 14. Los acuerdos parciales y finales a que lleguen los representantes de las partes y los del Procurador se entenderán en todo caso sometidos a la aprobación de este último y así se hará constar en las actas de las discusiones.

Artículo 15. Una vez que las partes lleguen a un acuerdo definitivo, el Procurador General de la República enviará el texto aprobado a la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, a fin de que ésta realice, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de recibo, el

estudio económico del acuerdo y determine su costo, la diferencia con la convención o con las condiciones de trabajo que estuvieren vigentes y compruebe que el compromiso negociado no excede los límites técnicos y financieros establecidos por el Ejecutivo Nacional. Sin conocer este informe, no podrá suscribirse la convención negociada.

Parágrafo Único: En caso de que el informe de la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República, determine que el compromiso excede los límites técnicos y financieros establecidos por el Ejecutivo Nacional, deberá pronunciarse sobre los ajustes necesarios y devolver el texto del acuerdo a la Procuraduría General de la República, a fin de que ésta notifique a las partes para que en un lapso no mayor de treinta (30) días hábiles efectúen los ajustes necesarios siguiendo las observaciones del ente planificador y remitan el texto del acuerdo revisado y ajustado a la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República para su correspondiente aprobación.

Artículo 16. La convención colectiva será depositada en la Dirección General Sectorial del Trabajo del Ministerio del Trabajo, quien enviará un ejemplar a la Oficina Central de Personal.

Artículo 17. El incumplimiento, tanto de las instrucciones técnicas y financieras que establezca el Ejecutivo Nacional como de las presentes disposiciones por parte de los intervinientes en las negociaciones en representación de la Administración Pública Nacional, dará lugar al establecimiento de su responsabilidad de conformidad con la Ley.

Dado en Caracas, a los dieciséis días del mes de mayo de mil novecientos noventa y uno. Año 181° de la Independencia y 132° de la Federación.

(L.S.)
CARLOS ANDRÉS PÉREZ

DOCUMENTO NÚMERO 3

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

(Omissis)

TÍTULO III
De la Libertad Sindical

(Omissis)

CAPÍTULO II
De la Acción Sindical

Omissis

SECCIÓN TERCERA
De la Negociación Colectiva en el Sector Público

Omissis

Artículo 183: Criterios Técnicos y Financieros para la negociación: El Presidente de la República, en Consejo de Ministros, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas a los entes indicados en el artículo que antecede.

Parágrafo Único: Los acuerdos que se celebren en el sector público, con ocasión de procesos conflictivos, se someterán igualmente a las normas de la presente Sección destinadas a garantizar que las obligaciones que se pretendan asumir no excedan los límites técnicos y financieros establecidos por el Ejecutivo Nacional.

Omissis

Artículo 186: Comisión Negociadora: El Inspector del Trabajo solicitará al ente empleador y a la organización sindical o al colegio profesional, según fuere el caso, la designación de sus representantes, que no excederán de siete (7) por cada parte.

Las negociaciones serán presididas por el Inspector del Trabajo y en ellas participará un representante de la Procuraduría General de la República. En todo caso, se remitirán a este organismo para su estudio, las actas donde consten las negociaciones.

Omissis

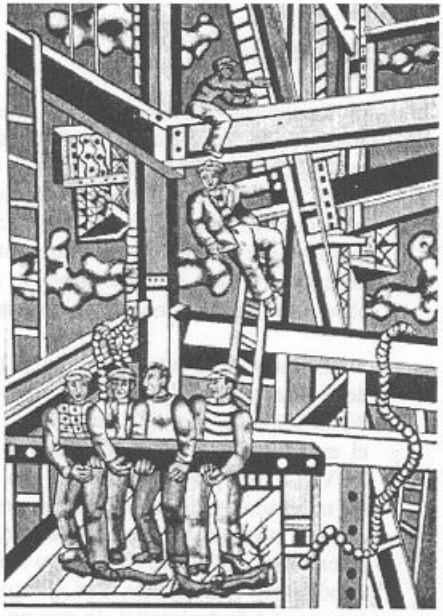
DOCUMENTO NÚMERO 4

Lineamientos Técnicos y Financieros para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.

Omissis

8. La Comisión negociadora del respectivo órgano y ente de la Administración Pública Nacional no deberá exceder de siete (7) representantes, de conformidad con el artículo 186 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, siendo indispensable que éstos pertenezcan a las Oficinas de Administración y Presupuesto designados para tales fines, así como por los abogados de la Consultoría Jurídica u oficinas de asesoría jurídica a quienes se designe, y en su caso, los asesores externos contratados para tales fines. En el ámbito de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, la comisión negociadora deberá incluir un (1) representante del Ministerio de Finanzas, un (1) representante del Ministerio de Planificación y Desarrollo, un (1) representante de la Procuraduría General de la República, quien actuará con carácter asesor, y un (1) representante de alto nivel designado por el Presidente de la República quien la coordinará, supervisará y fungirá de enlace con él.

Estadísticas



SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS A LOS TRABAJADORES EN VENEZUELA, DE 1984 A 2003: CUADROS ESTADÍSTICOS

Ronald Balza Guanipa, Laura De Freitas e Irene Sierraalta *

I. Introducción

La Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales publicó en 1997, en su número 33, una sección de cuadros estadísticos titulada "Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores de 1981 a 1994" [Balza (1997)]. Dicha sección fue la primera de una serie que siguió publicándose en números posteriores, manteniendo casi todos los cuadros publicados en la primera e incorporando nuevos datos relacionados con los originales. La sección que se publica en este número se separa notablemente de las anteriores. Ello tiene que ver con la existencia y fácil disponibilidad de nuevas publicaciones oficiales, cuyo enfoque permite observar el comportamiento del mercado de trabajo venezolano desde múltiples perspectivas.

Las secciones anteriores seguían (y extendían) dos ideas publicada por el Banco Central de Venezuela (BCV) en 1990 [Valecillos (1990)]. Una proponía obtener un indicador de la distribución del ingreso calculando la relación entre la remuneración a empleados y obreros y el excedente de explotación, ambos tomados de las Cuentas Nacionales publicadas por el BCV. La otra proponía calcular una medida de las remuneraciones nominales promedio de los trabajadores, dividiendo las remuneraciones a empleados y obreros de Cuentas Nacionales entre el número de personas ocupadas[1], publicado por la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), hoy Instituto Nacional de Estadística (INE). Ambos indicadores tenían importantes limitaciones. Por ejemplo, el primero asociaba el excedente de explotación al ingreso del factor capital, lo que no es del todo aceptable por ser calculado por diferencia [Naciones Unidas (1970), pág. 129]. Además, se limitaba a considerar la distribución entre dos "factores", trabajo y capital, sin tener en cuenta las diferencias en la distribución del ingreso dentro del "factor" trabajo ni dentro del "factor" capital. El segundo indicador, por otra parte, requería realizar cálculos utilizando datos recopilados por instituciones diferentes, con metodologías distintas y no siempre compatibles. Sin embargo, aún teniendo en cuenta todas sus limitaciones, ambos indicadores podían sugerir interesantes comportamientos.

Aprovechando la coincidencia de la mayoría de las categorías que describen las "ramas de actividad económica" en las Cuentas Nacionales del BCV y en los Indicadores de Fuerza de Trabajo de la OCEI, el cálculo de las remuneraciones nominales promedio por rama de actividad económica es posible siguiendo a Valecillos (1990). Tales series pueden

*Ronald Balza Guanipa es economista de la UCV y Magister en Teoría Económica por la UCAB, actualmente se desempeña como Profesor-Investigador en el Departamento de Economía del IIES. Laura De Freitas e Irene Sierraalta son Asistentes de Investigación del Departamento de Economía del IIES-UCAB.

[1].Valecillos (1990) y Balza (1997) utilizan como denominador el número de personas ocupadas. En Balza (2001), Balza (2002) y Balza (2003) el denominador utilizado es el número de personas ocupadas en el sector formal, considerado más apropiado por ser las actividades formales las principales fuentes de información para el cálculo de las Cuentas Nacionales.

reagruparse para obtener otros agregados: las remuneraciones en los sectores transable y no transable, y en los sectores primario, terciario y secundario de la economía.

Cada serie de remuneraciones promedio se deflactó por distintos índices de precio, obteniéndose series de remuneraciones reales de distinto tipo. Al deflactar por el índice de precios al consumidor, por ejemplo, se obtiene un valor similar al llamado "salario consumo", que indica la capacidad promedio de compra de un trabajador. Una reducción en su valor implicaría un deterioro en la situación del trabajador. Por otro lado, al deflactar la remuneración promedio de un trabajador empleado en el sector transable por el índice de precios de transables, se obtiene un valor similar al llamado "salario producto" del sector transable. Este valor indica el costo promedio de contratar un trabajador en el sector transable, en relación con el precio implícito en dicho sector. Una reducción de su valor implicaría una mejora en la situación del sector "empleador". Los indicadores obtenidos de este modo permiten observar patrones de comportamiento de distintos agregados, y avanzar hipótesis sobre sus posibles determinantes [ver, por ejemplo, Riutort y Balza (2001)].

Sin embargo, importantes limitaciones deben tenerse en cuenta. Aparte de la ya referida debilidad que necesariamente afecta a indicadores obtenidos a partir de series publicadas con métodos diferentes hay otras. La periodicidad de las publicaciones de base es una de ellas, y su alcance otra. Las Cuentas Nacionales, por ejemplo, deben publicarse una vez al año y ello generalmente ha ocurrido con retraso. Aparte de lo publicado en el Informe Económico del BCV del 2003, los últimos datos disponibles son de 2002, y el último Anuario completo es de 2001[2]. Por otra parte, los datos colectados a nivel nacional para tales Cuentas no suelen publicarse a nivel de entidad o municipio, lo que impide análisis demográficos o geográficos a partir de dichas fuentes.

Afortunadamente, el INE y el BCV han avanzado notablemente en la elaboración y difusión de indicadores útiles para enfrentar algunos de estos problemas. Viejas y nuevas series relacionadas con los ingresos de los trabajadores pueden hallarse ahora en formato digital y aun por internet. Algunas de ellas se construyen a partir de datos censales, encuestas de hogares o encuestas específicas para el desarrollo de indicadores relativamente nuevos en Venezuela, como los Índices de Desarrollo Humano, Índices de Potenciación de Género, Líneas de Pobreza, Índices de Gini o Índices de Remuneraciones a los Asalariados, entre otros. Algunos de ellos ya se encuentran publicados a nivel de entidades federales y hasta de municipios, o tienen en cuenta diferencias de género o educación, entre otras. Aun cuando algunos de los datos sólo están disponibles para uno, tres o cuatro años, aportan información útil para variados tipos de análisis.

La sección que se presenta en este número pretende aproximar al lector a algunas de tales opciones. Los datos han sido tomados del Atlas del Desarrollo Humano de Venezuela, publicado recientemente por el INE, de varios cuadros de los Indicadores de Fuerza de Trabajo de Venezuela, también del INE, disponibles en formato digital, y de la página web del BCV. Además, en estas páginas se han recogido algunos detalles sobre los procedimientos de recolección, clasificación y presentación de la información, tal como son presentados en diversos documentos técnicos publicados por las instituciones responsables.

[2] Conviene reconocer que el retraso en la publicación de las cifras de Cuentas Nacionales puede estar relacionado con las dificultades surgidas del avance del ambicioso Programa de Actualización de las Estimaciones Macroeconómicas (Pracem), llevado a cabo por el BCV desde 1996 hasta 2003

II. Fuentes de información primaria

Parte de la información disponible ha sido recogida directamente o procesada utilizando la obtenida a partir de operativos de recolección estadística desarrollados por el INE y el BCV con fines específicos. Dependiendo de tales fines y de sus costos, entre otras cosas, se decide su periodicidad y alcance. A continuación nos detendremos a considerar cómo se define y calcula el ingreso en los Censos de Población, Encuestas de Hogares, Cuentas Nacionales, Encuestas para el Índice de Remuneraciones de los Asalariados y Encuestas de Presupuestos Familiares.

1. Censos General de Población y Vivienda

Según las Naciones Unidas, un Censo de Población es "el conjunto de las operaciones consistentes en recoger, recopilar, evaluar, analizar y publicar o divulgar de alguna u otra forma datos demográficos, económicos y sociales relativos a todos los habitantes de un país, o a una parte bien delimitada de un país, en un momento determinado". En Venezuela, es un operativo realizado por el INE, antes OCEI.

1.1. Información recopilada

El Censo se propone registrar a todas las personas residentes habituales del país, se encuentren presentes o no en la vivienda (u otra estructura destinada a fines habitacionales) al momento del empadronamiento. Entre las variables en estudio, referentes a la población se encuentran:

- Total de personas
- Relación o parentesco
- Sexo
- Pertenencia a pueblo indígena
- Nacionalidad legal
- Asistencia a establecimiento de educación formal
- Situación en la fuerza de trabajo
- Grupo de ocupación
- Rama de actividad
- Categoría ocupacional
- Lugar de trabajo
- Formación ocupacional
- Horas trabajadas
- Ingreso mensual por trabajo
- Modalidad de pago de ingresos por trabajo
- Ingresos mensuales provenientes de otras fuentes distintas al trabajo

1.2. Periodicidad

El Censo se realiza aproximadamente cada 10 años. Hoy es relativamente fácil obtener información de los correspondientes a 1971, 1981, 1990 y 2001, siendo este último el número XIII.

1.3. Alcance Geográfico

El Censo se realiza a nivel nacional.

1.4. Definición del Ingreso

Las preguntas del Censo relacionadas con la percepción de ingresos aceptan una amplia definición de éstos. En el Censo de 1990 se pedía contestar:

a) ¿Cuánto ganó en total por concepto de sueldos o salarios, propinas, primas, bonificaciones o comisiones durante el mes pasado (o último mes que trabajó) en todos sus trabajos?
b) ¿Recibió ingresos el mes pasado por alguno de los siguientes conceptos y cuánto aproximadamente?
b.1. Renta
b.2. Pensión o jubilación
b.3. Becas o ayudas de origen público o privado
b.4. Seguro de paro forzoso
b.5. Otros
b.6. No recibe ninguno de estos ingresos

Para el Censo del 2001, en esencia se preguntaba lo mismo; sólo que se separa el ingreso por el trabajo principal del ingreso percibido por todos los trabajos del encuestado.

2. Encuesta de Hogares por Muestreo

La Encuesta de Hogares una investigación de naturaleza estadística realizada por el INE, antes OCEI, cuyo objetivo fundamental es generar información sobre la estructura y evolución del mercado de trabajo y sus características socioeconómicas y sociodemográficas. A partir de las variables investigadas en la encuesta se producen indicadores como la tasa de actividad económica, la tasa de desocupación, la tasa de cesantía, el porcentaje de ocupados en el sector informal, aparte de otros indicadores que no pueden obtenerse con el Censo General de Población.

1.5. Información recopilada

Las variables investigadas en la encuesta se clasifican en los siguientes grupos:

- Características de la vivienda.
- Características del hogar.
- Características de la familia.
- Características demográficas.
- Características de la población económicamente activa.
- Características de la población económicamente inactiva.

Los indicadores se obtienen clasificados principalmente según sexo, grupos de edad, rama de actividad económica, grupos de ocupación, sector empleador, nivel educativo y nivel de ingreso. A ello se llama cobertura vertical de la Encuesta.

1.6. Periodicidad

La Encuesta de Hogares se realiza de modo ininterrumpido desde 1967. Actualmente proporciona estimaciones mensuales, trimestrales y semestrales a escala nacional, y estimaciones trimestrales y semestrales por entidad federal. La información se recolecta del 20 de enero al 20 de junio para el primer semestre, y del 14 de julio al 12 de diciembre para el segundo semestre.

1.7. Alcance Geográfico

La Encuesta se propone abarcar la totalidad de la población residente en el país, excluyendo la población indígena (selvática), la población residenciada en las dependencias federales, la población que habita en hoteles, hospitales, cuarteles militares y cárceles, conventos y otras colectividades y la población que vive en localidades con menos de 10 viviendas. Ello define la cobertura horizontal de la Encuesta.

El marco de muestreo, muy vinculado con resultados censales, ha variado con el tiempo. Hasta el año 2000, el marco comprendía dos marcos complementarios, construidos a partir de las bases de datos de información cartográfica y demográfica obtenidas del Censo 81 y del Censo 90. En el año 2001, el marco de muestreo utilizado para la selección de las unidades estuvo conformado por una combinación de segmentos y sectores obtenidos del Censo 90 y del Censo 2001. En el año 2002 el marco de muestreo utilizado está conformado por la lista de todos los segmentos y sectores obtenidos a partir de la actualización cartográfica realizada con motivo de la ejecución del Censo de 2001.

1.8. Definición de Ingreso

La definición del ingreso en la Encuesta de Hogares a variado con el tiempo. La OCEI (1987) definía los ingresos como "ingreso por trabajo de cada miembro del hogar y comprende las ganancias netas de las personas que trabajan por su cuenta y los jornales y salarios de las personas que trabajan como empleados u obreros, y patronos y empleadores. Se obtiene el ingreso semanal o mensual (incluyendo propinas y comisiones y excluyendo viáticos) que cada miembro del hogar ha recibido". Diez años después, la OCEI (1997) había ampliado su definición de remuneración, según "la forma como un individuo obtiene los ingresos". Tales son:

- Sueldo o salario: es la modalidad de pago propio de los empleados regulares[...]
- Hora o día trabajado: es la modalidad de pago típica del servicio doméstico que trabaja por cuenta propia en los hogares particulares[...]
- Destajo (pieza) o tarea: es la forma de pago por el trabajo efectivamente realizado. La remuneración percibida es directamente proporcional a las piezas terminadas o a las tareas realizadas.
- Comisión o porcentaje: es el pago que se calcula según el monto de las ventas brutas o netas, de las ganancias o por un monto fijo (comisión) según una determinada venta o negocio.
- Ganancias o utilidades: es el pago que se realiza en correspondencia con la percepción de ganancias o utilidades de la empresa [...]. Las ganancias consisten en la diferencia entre los ingresos por ventas y los costos.
- Pago en especie: es la modalidad de pago en productos o servicios realizados y/o adquiridos por la empresa

- Retiro en dinero: son los retiros en dinero habituales que realizan los empleados o patronos de la empresa.
- Propinas: son pagos correspondientes a gratificaciones por servicios prestados por el empleado

La diferencia en la riqueza de la encuesta destaca observando el detalle de la pregunta sobre ingresos en las Encuestas. Para 1995, la Encuesta de Hogares —por Muestreo preguntaba:

> ¿Cuánto ganó en total durante el mes pasado (o último mes que trabajó) en todos sus trabajos?.

La sección referente a la percepción de ingresos, a partir de 1999, contempla un mayor número de preguntas que pretenden desglosar las fuentes de ingresos y remuneraciones de los encuestados. A continuación se reseñan algunas de las preguntas:

> El trabajo principal que realiza ¿cuánto paga aproximadamente al mes?
> *Monto que ganó el mes pasado*
> Monto que ganó el mes pasado en todos sus trabajos
> Ingresos el mes pasado (Aquí se especifican las posibles fuentes de ingresos: Pensión, Beca, Jubilación, Rentas, Intereses, etc.)

2. Cuentas Nacionales de Venezuela

El Sistema de Cuentas Nacionales "es un sistema de propósitos múltiples, destinado al análisis económico, a la toma de decisiones y a la formulación de la política económica, cualquiera sea la estructura económica o el grado de desarrollo económico alcanzado por un país" [BCV (2005)]. Por ello cada país procura seguir clasificaciones y reglas contables basadas en principios económicos convencionalmente reconocidos como válidos e invariables, que permitan conocer información detallada (e internacionalmente comparable) sobre las llamadas cuentas consolidadas de la nación y otros agregados económicos relevantes.

2.1. Información recopilada

La información disponible en los Anuarios de Cuentas Nacionales, disponible de 1950 a 2002, ha variado en desagregación y definición con cada modificación metodológica. La última se realizó desde 1996 hasta 2003 mediante el Programa de Actualización de las Estimaciones Macroeconómicas (Pracem), que ha tenido en cuenta las recomendaciones del Manual del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de 1993, aprobado y editado por Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la comisión de las Comunidades Europeas (CCE), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el Banco Mundial, y del Manual de Balanza de Pagos aprobado por el FMI en 1993.

La información que estará disponible a partir de la última modificación incluye cuentas consolidadas de la nación, transacciones de bienes y servicios por actividad económica y por finalidad del gasto, balances de oferta y utilización de bienes y servicios, cuentas económicas integradas, clasificación cruzada de las cuentas de producción y generación del ingreso por

industrias y sectores institucionales, flujo de fondos y la clasificación de gastos totales del gobierno por funciones.

2.2. Periodicidad

Se dispone de Cuentas Nacionales para todos los años desde 1950 hasta 2002. Sin embargo, las series que las componen han sufrido diversos cambios por actualizaciones metodológicas. Algunas modificaciones mayores ocurrieron en 1957, 1968, 1984 y 1997, cuando se fijaron los años base de cada serie.

2.3. Alcance Geográfico

El BCV recopila información sobre las actividades económicas realizadas por las unidades institucionales del país. Para ello define marcos muestrales y selección de las muestras representativas de las unidades productoras del sector privado no financiero (sociedades, cuasisociedades y no sociedades), gobiernos municipales e instituciones sin fines de lucro controladas y administradas por los diferentes organismos del gobierno general

2.4. Definición de Ingreso

En las Cuentas Nacionales se registran las remuneraciones de las personas empleadas, definidas como "aquellas personas que dedican su trabajo a las actividades de las sociedades, así como a la producción de servicios de las administraciones públicas y de los servicios privados no lucrativos. También se incluyen a todas las personas que trabajan en empresas no constituidas en sociedad, salvo los propietarios y los familiares no remunerados de los propietarios".

Según Naciones Unidas, remuneración a empleados y obreros son "todos los pagos realizados por los productores de sueldos y salarios a sus empleados, tanto en especie como en dinero, así como las contribuciones a favor de sus empleados a la seguridad social y a las cajas privadas de pensiones, los seguros de riesgos, los seguros de vida y otros regímenes análogos; antes de deducir sus contribuciones a la seguridad social, los impuestos retenidos y otras deducciones análogas." No se registra remuneración de los asalariados en el caso del trabajo voluntario no remunerado, incluido el realizado por los miembros de un hogar en una empresa no constituida en sociedad propiedad de dicho hogar. Tampoco se incluyen los trabajadores autónomos, definidos como "personas propietarias, individual o en forma conjunta, de las empresas no constituidas en sociedad en las que trabajan, excluidas las empresas no constituidas en sociedad clasificadas como cuasisociedades. Los autónomos son personas que trabajan para sí mismos y, en el Sistema, las empresas de las que son titulares no se distinguen ni como entidades jurídicas separadas ni tampoco como unidades institucionales separadas. Los trabajadores autónomos perciben ingresos mixtos y no remuneración de los asalariados"

La definición adoptada por el BCV [(1988), pág. 142] para remuneración a empleados y obreros "(...) incluye los pagos y asignación a los trabajos como retribución por sus servicios, específicamente en sueldos y salarios, aguinaldos y participación en utilidades, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, aportes patronales al seguro social, primas de antigüedad y asignaciones por transporte, hogar e hijos, horas extras y otras compensaciones y remuneraciones al personal empleado y obrero de las unidades

productivas. Igualmente se incluye los gastos en especie o gastos realizados por los establecimientos para la dotación de materiales e implementos de trabajo, y los gastos por concepto de seguro colectivo de vida a favor del personal".

Debido a la actualización de los indicadores básicos utilizados en Cuentas Nacionales, el Pracem ha diseñado y aplicado cuestionarios especiales que aportan nueva información detallada, directa o indirecta, sobre distintos tipos de ingreso. Entre ellos destaca el seguimiento de los gastos relacionados con el personal empleado.

3. Encuesta para el Índice de Remuneraciones de los Asalariados

Según el BCV, "[e]l Índice de Remuneraciones, es un indicador estadístico que mide el cambio promedio de los precios del factor trabajo que aportan los asalariados en un período determinado, con respecto a los precios en el año base" 1997. Para definición y alcance, se utilizaron el Manual del Sistema de Cuentas Nacionales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y los documentos sobre las estadísticas de horas de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.1. Información recopilada

El Índice se obtiene exclusivamente para trabajadores asalariados, definidos como "[p]ersonas remuneradas por el trabajo que aportan en un determinado proceso productivo, en relación de dependencia del empleador o patrono." Se excluyen explícitamente los llamados trabajadores autónomos, definidos como "personas que trabajan por cuenta propia, devengan ingreso mixto y no remuneración de los asalariados. Se le llama ingreso mixto por tratarse del excedente generado, luego de cubrir los costos e impuestos incurridos por desarrollar una actividad productiva, que contiene implícitamente un componente de sueldo y salario, el cual no puede identificarse por separado del beneficio obtenido."

El IRE, por lo tanto, excluye los trabajadores del sector informal. La recolección de la información se hace mediante encuestas; en el caso del sector privado dirigidas a empresa que tengan cinco o más trabajadores asalariados. En el caso del sector gobierno, la investigación abarca a los trabajadores asalariados del gobierno central, las universidades nacionales e instituciones públicas sin fines de lucro sujetas a las asignaciones presupuestarias del Ejecutivo Nacional.

Por cuestiones de dificultad en la obtención de la información, también se omiten:

- Trabajadores asalariados dedicados a labores agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales o mineras.
- Trabajadores de los gobiernos regionales y municipales.
- Trabajadores de las Empresas Públicas.
- Trabajadores en establecimientos cuyas gerencias estén ubicadas fuera del área metropolitana de Caracas y sus áreas de influencia.

El Banco presenta un índice general, desagregado en sectores Privado y Gobierno. Estos son desagregados a su vez:

- El índice del Sector Privado se desagrega por actividad económica, de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU), Revisión 3, de las Naciones Unidas.
- Los índices de los sectores Privado y Gobierno se desagregan por grupos ocupacionales a un dígito de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), también de las Naciones Unidas.

3.2. Periodicidad

El índice se publica desde 1998, con año base 1997. Su periodicidad es trimestral, y los resultados se disponen aproximadamente a los dos meses después de finalizado el trimestre de referencia.

3.3. Alcance Geográfico

En lo que respecta al sector privado, comprende los establecimientos cuya Gerencia se ubica en el área metropolitana de Caracas, Guarenas, Guatire, Valles del Tuy, Los Teques, San Diego y San Antonio. En el Sector Gobierno la cobertura es nacional.

3.4. Definición de Ingreso

Las remuneraciones de los asalariados son sus sueldos y salarios en dinero y en especie, más las contribuciones sociales de los empleadores. Cada rubro, a su vez, se define por enumeración:

- Los sueldos y salarios en dinero incluyen sueldos y salarios básicos, pagos de horas extras, bono de transporte, bono de alimentación, bono de productividad, utilidades, aguinaldos, bono vacacional, comisiones, aporte patronal al ahorro habitacional, aporte patronal a la caja de ahorro y otras bonificaciones en dinero.
- Los sueldos y salarios en especie son pagos que recibe el asalariado en forma de bienes y servicios, tales como alimentos, bebidas, vivienda y sus servicios para uso del trabajador y su familia y vestido y calzado que los trabajadores pueden usar fuera del trabajo.
- Las contribuciones sociales de los empleadores "[s]on los aportes que realiza el empleador a fin de que el asalariado y sus familiares, reciban beneficios de seguridad social, tales como: Seguro Social Obligatorio, Paro Forzoso, Regímenes de Pensiones y Apartados patronales para pago de prestaciones sociales. Asimismo, se incluyen aquellos pagos que realiza el empleador directamente al asalariado para cubrir ciertas contingencias, tales como: enfermedades, accidentes y despidos, entre otros conceptos".

4. Encuesta Nacional de Presupuestos Familiares

El BCV ha llevado a cabo esta Encuesta tres veces, antes de cambiar el año base del Índice de Precios al Consumidor, y actualizar la composición de la canasta y estructura de ponderaciones de los bienes y servicios que la componen. Además, le permite obtener la información para elaborar las principales cuentas del sector de los hogares, según los requerimientos del Sistema de Cuentas Nacionales, y disponer de un conjunto de indicadores sociales para el estudio de las condiciones de vida de los hogares.

4.1. Información recopilada

La unidad básica de observación de la Encuesta es el hogar, definido como "una persona o un grupo de personas que comparten la misma vivienda, utilizan total o parcialmente su ingreso y su riqueza y consumen colectivamente ciertos bienes y servicios" [BCV (2004)] . La información que esta Encuesta sobre Presupuesto Nacional (EFP) pretende obtener de dicha unidad es la relativa a sus ingresos, egresos, características de las viviendas que habitan, composición del hogar, patrones de consumo y otras variables económica y sociales de los miembros que la integran y sea relevante para realizar estimaciones sobre la pobreza y desigualdad, educación, nutrición, entre otros.

4.2. Periodicidad

Se dispone de dos Encuestas de este tipo, la de 1986 y 1997, y se lleva a cabo la de 2004.

4.3. Alcance Geográfico

La Encuesta tiene cobertura nacional. Para la III, distintas instituciones han asumido la tarea. Al BCV corresponde el Área Metropolitana de Caracas, particularmente el municipio Libertador, la parroquia El Junko del estado Vargas, los municipios Sucre, Baruta, Los Salias, Chacao, El Hatillo y la parroquia Cecilia Acosta del estado Miranda. Las principales ciudades del se reparten entre el BCV, el INE, la Universidad de los Andes (ULA) y la Corporación Venezolana de Guayana (CVG).

4.4. Definición de Ingreso

En la Encuesta de 1986, el ingreso familiar se definió como "la suma de ingresos en dinero y en especies percibidos por la familia y por cada uno de sus miembros en forma regular" [BCV (1986)] y se clasificó según su origen en

- Ingreso por trabajo asalariado: salario, sueldo, comisión, propina, destajos o pagos en especie recibidos de patronos, sin descontar retenciones.
- Ingreso por trabajo independiente: utilidades u honorarios obtenidos por quienes dirigen sus empresas o ejercen independiente su negocio o profesión.
- Transferencias recibidas: contribuciones para mantenimiento, pensiones, jubilaciones, becas u otras.
- Ingresos transitorios y otros: herencias, legados, premios, regalías y otros.

La Encuesta de 2004 pretende obtener información que permita estimar el nivel y estructura del ingreso de los hogares según su origen y naturaleza, y mejorar la estimación de los ingresos generados por los trabajadores por cuenta propia, patronos, empleadores de empresas no constituidas en sociedad.

III. Nuevos Índices

Durante los años noventa, la OCEI, hoy INE, inició varios proyectos de estimación de índices en colaboración con Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). A continuación se presenta una síntesis de los aspectos más relevantes de algunos de ellos,

vinculados con el ingreso de las personas y los hogares en Venezuela. Todas las referencias, excepto las explícitamente señaladas, se encuentran en los documentos técnicos contenidos en INE (2004). Con respecto a la disponibilidad de los datos, se hace referencia únicamente a los publicados en dicho documento, cuya actualización podrá hacerse periódicamente a través de internet.

1. Índice de Desarrollo Humano

El INE define el Índice de Desarrollo Humano (IDH) como "el instrumento principal que mide el adelanto medio de un país en lo que respecta a la capacidad humana básica representada por las tres oportunidades humanas más importantes y permanentes: la esperanza de vida, que refleja una existencia larga y saludable; el nivel educacional, que resume los conocimientos adquiridos, y el ingreso per cápita, que indica la capacidad de acceso a los recursos para vivir dignamente."

1.1. Información recopilada

Para el cálculo del Índice se utilizan datos compilados previamente en los Registros Administrativos y la Encuesta de Hogares por Muestreo del INE, los registros y bases de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, el Anuario de Cuentas Nacionales del Banco Central de Venezuela, y el Presupuesto Nacional elaborado por la Oficina Central de Presupuesto. A partir de ellos se construyen indicadores de salud, educación e ingreso per cápita, que sirven a su vez de base para elaborar los componentes del índice correspondientes a cada categoría. El promedio simple de los tres componentes es el IDH, cuyo valor se encuentra entre 0 (mínimo) y 1 (máximo).

El INE calcula IDH nacional, por entidades y por municipios. Los indicadores de salud y educación son iguales para los dos primeros, y distintos para municipios.

1.1. Periodicidad y Alcance Geográfico

De los IDH nacional y por entidades se dispone de datos anuales de 1990 a 2002, y de las cifras correspondientes a 1971 y 1981. De los IDH municipales se dispone únicamente de datos para 1981, 1990 y 2001.

1.2. Definición de Ingreso

Siguiendo recomendaciones del Proyecto de Comparación Internacional de las Naciones Unidas para lograr una medida de ingresos comparable en el tiempo y entre países, el INE calcula el ingreso expresado en dólares de paridad de poder de compra (PPA). Ajustando el PIB per cápita al poder adquisitivo de esta forma se pretende obtener mejor información que la suministrada por ingreso per cápita medido según precios nominales, afectado por la existencia de bienes y servicios no intercambiables y las distorsiones en las tasas de cambio, aranceles e impuestos.[3]

[3].En 1996, por ejemplo, se pretendía que un dólar PPA en Falcón, o cualquier otra entidad, adquiriese lo mismo que un dólar PPA de Venezuela en el mercado internacional de 1990, a diferencia de lo que ocurre con un bolívar, marco o dólar de curso legal. En Venezuela para 1990 un dólar USA equivalía a PPA $ 2,986. [PNUD (1996)]. Para comentarios sobre la PPA, ver Pakko y Pollard (2003).

Según el INE, "el ingreso estadal a precios constantes se estimó como función del PIB tomando como pivotes, para cada entidad, la declaración censal de "los ingresos personales provenientes del trabajo", recogida en el Cuestionario del XII Censo General de Población y Vivienda de 1990 así como información semestral derivada de la Encuesta de Hogares. Como factor para la estimación, se utilizó la relación de las remuneraciones a empleados y obreros al total del PIB, en la cuenta del producto y gasto interno del Banco Central de Venezuela". A nivel municipal, el INE también ha calculado el ingreso en dólares PPA.

Para calcular el componente ingreso del IDH se utiliza la misma función que para los demás componentes

$$C = \frac{\text{valor actual - valor mínimo}}{\text{valor máximo - valor mínimo}}$$

Siguiendo el Informe de Desarrollo Humano 1994 del PNUD, el INE fijó el ingreso mínimo en 200 dólares PPA y el máximo en 5.385 dólares PPA, y se colocó como umbral un PIB per cápita real medio mundial de 5.120 dólares PPA.

2. Caracterización, Tipología y Clasificación Municipal (CTM)

Por medio del CTM, el INE pretende medir el nivel de vida municipal y describir sus principales características, partiendo del concepto de desarrollo humano del PNUD. Permite lograr «agrupaciones» o «tipos» de municipios de características similares entre sí, y diferentes de otras agrupaciones de municipios, lo que permite jerarquizar los municipios y comparar configuraciones diferentes de un mismo nivel de desarrollo. Dicha tarea correspondió al equipo INE-PNUD que desarrolló el llamado Sistema de Información para la Gestión Local (SIGEL).

2.1. Información recopilada

Las fuentes de información utilizadas para el CMT fueron Censos de Población, encuestas y registros administrativos de los Ministerios de Salud y Desarrollo Social y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Con ellas se construyen indicadores de población, hechos vitales, educación, salud, seguridad pública, empleo e ingreso. A partir de ellos, y utilizando técnicas de análisis multivariante, se conforman agrupaciones de municipios con características similares

2.2. Periodicidad

Sólo se dispone de los resultados de 1999.

2.3. Alcance Geográfico

Hay datos para cada uno de los 335 municipios del país.

2.4. Definición de Ingreso

Para describir el nivel de vida de cada municipio, el SIGEL utilizó las mismas dimensiones del IDH (ingreso, salud y educación), pero no las mismas variables que componen el IDH municipal previamente comentado. Con respecto al ingreso, el CMT no lo mide como ingreso en dólares PPA sino como Valor Potencial del Empleo (VPE). Según el

INE, el VPE "es una estimación del valor dentro del mercado laboral del empleo presente en cada municipio del país. Para su cálculo se consideran las remuneraciones al trabajo y sus diferenciales provenientes de las variables sexo, rama de actividad económica y categoría ocupacional. Indica el potencial económico de habitantes del municipio y se expresa en valores per cápita." Lamentablemente, las fuentes consultadas no indican las unidades de medida. Sea cual sea, vale saber que el VPE de cada entidad es entre diez y catorce veces el valor correspondiente de su ingreso en dólares PPA.

3. Índice de Potenciación de Género (IPG)

El propósito del IPG, propuesto por el PNUD, es "captar las desigualdades de género en esferas claves de la participación política y de la toma de decisiones ... en la vida económica del país o región donde viven". Por tal razón, el índice se ocupa de las oportunidades de la mujer y de sus posibles desventajas con respecto a los hombres más que de su capacidad.

3.1. Información

El INE ha calculado indicadores para evaluar tres aspectos:

- Participación política y poder de adopción de decisiones: proporción porcentual de hombres y mujeres que ocupan cargos parlamentarios.
- Participación económica y poder para adoptar decisiones: participación porcentual de mujeres y hombres en cargos de legisladores, altos funcionarios y ejecutivos y participación porcentual de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- Poder sobre los recursos económicos: estimación del ingreso proveniente del trabajo de mujeres y hombres (PPA, dólares EE.UU.)

A partir de ellos se obtienen tres medias armónicas ponderadas, que definen los tres componentes del IPG, llamados "porcentajes equivalentes igualmente distribuidos" (EDEP) para cada aspecto. El IPG es la media aritmética simple de los tres EDEP.

3.2. Periodicidad Alcance Geográfico

Se dispone de datos para 1971, 1981, 1990 y 2001 a nivel nacional y de las entidades federales.

3.3. Definición de Ingreso

El INE calcula la proporción del salario que corresponde a las mujeres en el total de salarios por medio de

$$S = \frac{(W_f / W_m) EA_f}{(W_f / W_m) EA_f + EA_m}$$

donde W_f / W_m es la relación del salario no agrícola femenino y el salario no agrícola masculino, y EA_f y EA_m son los porcentajes que corresponden a hombres y mujeres en la población económicamente activa, respectivamente. A nivel nacional, los datos se obtienen de Encuestas de Hogares, consideradas mejores fuentes para la estimación del ingreso que los

Censos de Población y Vivienda. Por no disponer de datos sobre los salarios en zonas rurales y en el sector paralelo o no estructurado, se supone que la relación entre salarios femeninos y masculinos en el sector no agrícola es igual a la del resto de la economía.

A nivel de entidades, el INE no dispone de datos confiables por género, por lo que supone W_f / W_m igual el 75% del promedio no ponderado del salario (en valores redondeados, según la metodología que utiliza el PNUD para Venezuela). El INE sospecha que tal supuesto puede subestimar las diferencias reales.

Para calcular el ingreso proveniente del trabajo de los hombres y de las mujeres a nivel de país, el INE asigna la proporción S del PIB medido en dólares PPA a las mujeres y el resto a los hombres. Los datos se presentan en términos per cápita para ambos sexos.

Para calcular el componente (o EDEP) ingreso del IPG deben obtenerse antes los índices de ingreso de cada sexo. Ello se hace de modo similar al cálculo del componente ingreso del IDH:

$$II = \left| \frac{\text{valor actual - valor minimo}}{\text{valor maximo - valor minimo}} \right.$$

Sin embargo, en este caso los valores mínimo y máximo son 100 y 40.000 $$PPA, de acuerdo con los informes de desarrollo humano publicados por el PNUD con referencia al PIB per cápita real no ajustado.

El EDEP para el ingreso es la media armónica de ambos índices, ponderados por la proporción de hombres y mujeres en la población.

4. Mediciones de Pobreza y Distribución del Ingreso

El INE ha realizado estimaciones de la pobreza según las metodologías de la línea de pobreza (LP) y de las necesidades básicas insatisfechas (NBI), y de la distribución del ingreso utilizando el índice o coeficiente de Gini.

4.1. Información

Los métodos de medición de la pobreza según LP y NBI ofrecen estimaciones del número de hogares y del número de personas en hogares pobres o en situación de pobreza extrema.

Según LP, son pobres extremos quienes pertenezcan a hogares con ingresos familiares per capita inferiores al valor de la Canasta Alimentaria per cápita, es decir, del conjunto de alimentos suficientes para cubrir las necesidades nutricionales de la población, estimadas por el Instituto Nacional de Nutrición en 2.200 calorías diarias por persona. Si el ingreso es inferior al doble de dicho valor, se supone que no basta para cubrir necesidades no alimentarias básicas y que las personas pertenecen a hogares pobres. Los indicadores se procesan a partir de datos provenientes de la Encuestas de Hogares por Muestreo y de la Encuesta de Precios y Consumo, ambas del INE.

Por otra parte, el método NBI define la pobreza considerando aspectos no reflejados en el nivel de ingresos familiar. Este método, procura clasificar los hogares según el acceso a servicios de agua y disposición de excretas, el acceso a la escuela de niños en edad escolar, la

adecuación constructiva del tipo de vivienda y la condición de alfabeta funcional y de número de dependientes del jefe del hogar. Para cada aspecto hay una regla de decisión, según la cual una necesidad particular se satisface o no. Con una de estas cinco necesidades insatisfecha el hogar se considera pobre; con dos o más se clasifica como pobre extremo. Los Censos de Población y Viviendas son sus fuentes de información, por lo que suele se le considera "una medición de tipo estructural que no es sensible a variaciones en períodos cortos".

4.2. Periodicidad y Alcance Geográfico

Las estimaciones según LP a nivel nacional se encuentran semestralmente desde 1997 hasta 2002, y por entidades para el segundo semestre de 2002. Las estimaciones según NBI se encuentran a nivel nacional, estadal y municipal para 1981, 1990 y 2001. El índice de Gini también se ha calculado a nivel nacional, estadal y municipal para 1981, 1990 y 2001.

4.3. Definición de Ingreso

Para medir el Ingreso del Hogar se contabilizan los ingresos de todos los perceptores. Se consideran los ingresos provenientes del trabajo principal y los originados por trabajos secundarios y de otras fuentes. En la Encuesta de Hogares, los ingresos provenientes de otras fuentes, se refieren a:

- Pensión de Superviviente, Orfandad y otros tipos
- Ayuda Familiar o de otra persona
- Subsidio Familiar (Beca alimentaria)
- Beca o Ayuda Escolar.
- Pensión o Jubilación por Seguro Social
- Jubilación por Trabajo
- Rentas de Propiedades
- Intereses o Dividendos
- Otros

La Medición del Ingreso del Hogar contempla un proceso de imputación como elemento de corrección para los ingresos "no declarados" provenientes del trabajo principal.

A partir de 2005, el INE introducirá algunas modificaciones metodológicas para medir pobreza y empleo. Incluirá las transferencias en especie generadas a través de las Misiones del gobierno como ingresos familiares, y se considerá empleados formales a quienes laboren en empresas de menos de cinco trabajadores [Moreno (2004)].

IV. Nota Final

Las definiciones de ingreso en las estadísticas venezolanas son variadas. Sin embargo, se encuentran muy relacionadas. En estas páginas se he procurado considerar detalladamente los aspectos que las distinguen y que las acercan, y sus diversos usos en el cálculo de importantes indicadores publicados por instituciones oficiales.

V. Referencias Bibliográficas

Balza G., R. (2003) "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1986 a 2003. Cuadros Estadísticos"; en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 39

Balza G., R. (2002) "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1986 a 2002. Cuadros Estadísticos"; en la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 38, págs. 299-324

Balza G., R. (2001) "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1984 a 1998. Cuadros Estadísticos"; Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 37 págs. 301-327

Balza G., R. (1997) "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1981 a 1994. Cuadros Estadísticos"; Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 33, págs 241-262.

BCV (1986) *Encuesta sobre Presupuestos Familiares del Area Metropolitana de Caracas. Metodología y Resultados*, Caracas, BCV, 276 pág.

BCV (1988) *Programa de Cambio del Año Base de las Cuentas Nacionales. Aspectos Metodológicos*, Venezuela, BCV, 327 págs.

Naciones Unidas (1970) *Un Sistema de Cuentas Nacionales*, Estados Unidos, Publicación de las Naciones Unidas, 248 págs.

BCV (2002) "Aspectos Metodológicos sobre el Índice de Remuneraciones a los Asalariados", 16 págs.
[Disponible en http://www.bcv.org.ve/remunera/remunera.doc?id=124]

BCV (2004) "III Encuesta Nacional de Presupuestos Familiares. Los hogares venezolanos serán la respuesta para actualizar indicadores socioeconómicos" en BCVoz Económico, septiembre-octubre año 9, 4 págs. Disponible en http://www.bcv.org.ve/Upload/Publicaciones/bcvoz052004.pdf

BCV (2005) "Presentación del Sistema de Cuentas Nacionales. Serie 1997-2002 (Año Base 1997)", disponible en:
http://www.bcv.org.ve/blanksite/cuadros/series/Sistemactasnacionserie97-02añobase1997/sisctasnacionaleseries97-02.htm?id=338

INE (2004) *Atlas de Desarrollo Humano Venezuela*, CD-ROM, Caracas, INE.

Moreno, A. K. (2004) "Mejores cifras de empleo formal y de niveles de pobreza presentará el Gobierno a partir de 2005" en *Quinto Día*, Caracas, 3/12/2004, disponible en http://www.quintodia.com/archivos/421/edicion/index.php?dir=secciones&pag=economia_2

OCEI(1987). *Encuesta de Hogares por Muestreo. Documento Técnico.* Caracas, Taller Gráfico de la Oficina Central de Estadística e Informática; pp 82

OCEI (1997) *Encuesta de Hogares por Muestreo 1967-1997, 30 años de ejecución ininterrumpida*, Caracas, OCEI, 249 págs.

PNUD (2005) "VI. Definiciones propuestas para el Balance del IDH en Venezuela", disponible en http://www.pnud.org.ve/IDH96/capvi-1.htm

Pakko, M. y P. Pollard (2003) "Burgernomics: A Big Mac™ Guide to Purchasing Power Parity" Estados Unidos, *The Federal Reserve Bank of St. Louis*, Nov. /Dec., disponible en http://research.stlouisfed.org/publications/review/03/11/pakko.pdf

Riutort, M. y R Balza G.(2001) "Salario Real, Tipo de Cambio Real y Pobreza en Venezuela: 1975-2000"; Temas de Coyuntura, IIES-UCAB, diciembre, N° 44, págs. 5-68

Valecillos, H. [Comp.] (1990) *Estadísticas Socio-Laborales de Venezuela.* Caracas, BCV.

Cuadro 1. Distribución Porcentual del PIB, de la PEA y de la PEA desocupada por Entidad. Año 2001 (*)

	PIB entidad/ PIB total	PEA ent. des./ PEA ent. total	PEA entidad/ PEA Total	PEA ent. des./ PEA desocupada
Miranda	17,00	7,27	11,38	9,32
Distrito Federal	13,00	7,26	9,66	7,87
Zulia	11,00	10,61	12,03	14,53
Carabobo	9,00	9,26	8,78	9,20
Aragua	7,00	8,79	6,69	6,70
Anzoátegui	6,00	12,88	4,99	7,29
Lara	6,00	7,83	6,89	6,11
Bolívar	5,00	12,35	4,76	6,66
Monagas	3,00	12,36	2,75	3,85
Táchira	3,00	6,89	4,36	3,39
Barinas	2,00	6,86	2,54	2,00
Falcón	2,00	11,44	3,00	3,92
Guárico	2,00	9,28	2,50	2,65
Mérida	2,00	5,60	3,15	1,99
Nueva Esparta	2,00	7,18	1,72	1,39
Portuguesa	2,00	6,28	2,93	2,10
Sucre	2,00	9,43	2,89	3,09
Trujillo	2,00	6,85	2,54	1,97
Apure	1,00	6,79	1,35	1,05
Cojedes	1,00	8,53	1,06	1,02
Vargas	1,00	8,24	1,38	1,28
Yaracuy	1,00	9,06	2,01	2,07
Amazonas	0,00	7,10	0,27	0,22
Delta Amacuro	0,00	8,23	0,39	0,36

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001). Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Nota: Las cifras correspondientes al año 2001 son preliminares

Cuadro 2. Venezuela. Ingreso PPA según Entidades. Años 1971, 1981, 1990 y 2001(*)

Entidad	1971	1981	1990	2001
Guárico	3.424	4.640	4.657	4.723
Distrito Federal	5.186	5.218	5.248	4.157
Lara	3.772	4.134	5.070	4.051
Portuguesa	3.493	3.510	3.929	3.986
Anzoátegui	3.805	4.866	5.181	3.934
Bolívar	4.169	5.174	5.217	3.786
Amazonas	3.474	2.353	4.107	3.761
Miranda	5.174	5.243	5.291	3.735
Aragua	4.589	5.156	5.199	3.677
Yaracuy	3.587	4.683	4.040	3.557
Barinas	3.440	5.167	4.105	3.276
Táchira	3.449	3.605	4.665	3.224
Monagas	3.502	3.397	4.610	3.156
Falcón	3.259	3.760	4.752	3.107
Venezuela	4.379	5.356	5.192	3.028
Sucre	3.208	3.305	3.839	2.996
Delta Amacuro	3.191	3.285	3.713	2.882
Carabobo	4.730	5.173	5.205	2.720
Trujillo	3.496	3.286	3.703	2.658
Cojedes	3.573	3.930	4.314	2.606
Zulia	3.971	4.957	5.171	2.367
Apure	3.245	1.808	3.576	2.276
Nueva Esparta	3.399	3.926	5.206	2.242
Mérida	3.747	3.334	4.437	1.909

(*) Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM)/ - Cuentas Nacionales. Banco Central de Venezuela (B.C.V)/- Ministerio de Educación (M.E)

Gráfico 1. Distribución Porcentual del PIB, de la PEA y de la PEA desocupada por Entidad. Año 2001

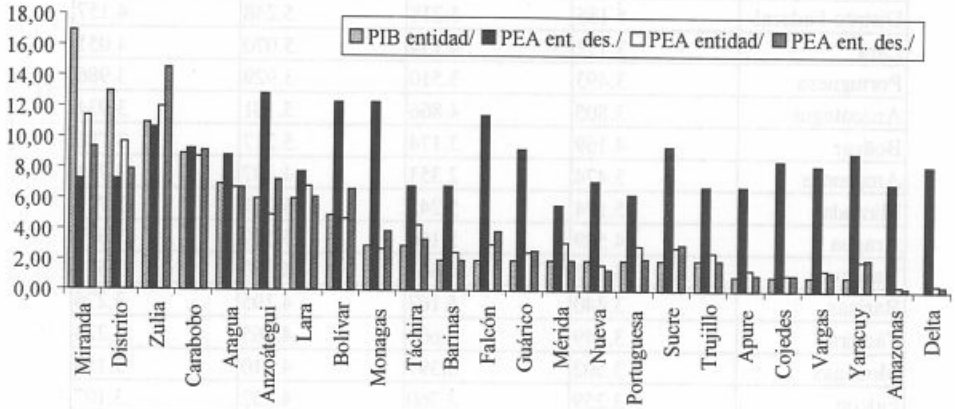
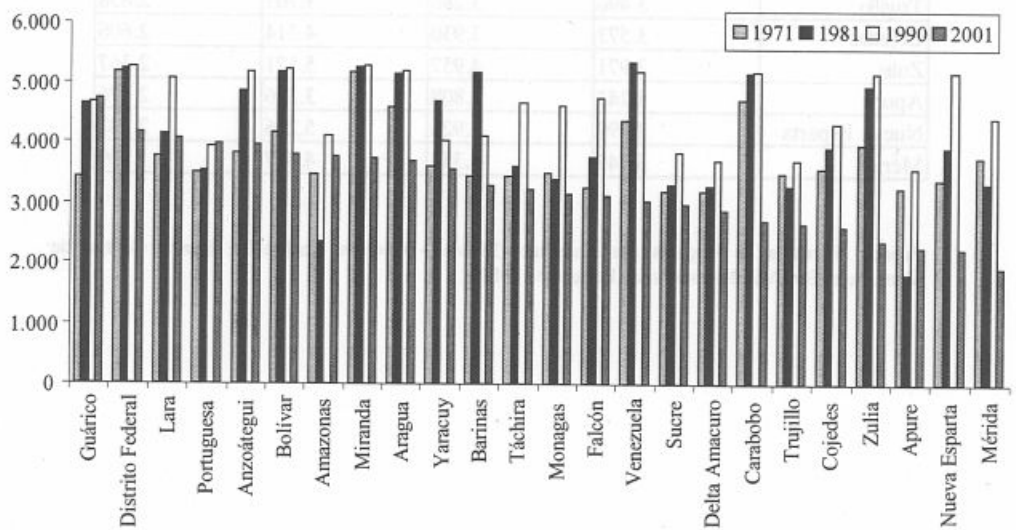


Gráfico 2. Venezuela. Ingreso PPA según Entidades. Años 1971, 1981, 1990 y 2001



Cuadro 3. Venezuela. Ingreso PPA según Entidades. Años 1990 a 2002 (*)

Entidad	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Venezuela	5.192	5.266	5.241	4.910	4.329	4.157	2.672	2.858	2.647	3.284	3.477	3.735	2.336
Distrito Federal	5.248	5.329	5.308	5.259	4.947	4.760	4.338	4.508	4.147	5.102	5.180	4.157	3.670
Amazonas	4.107	4.072	4.035	3.834	3.454	3.283	1.555	1.555	1.412	1.833	1.533	2.242	1.070
Anzoátegui	5.181	5.221	5.022	4.897	4.643	4.362	2.518	2.869	2.896	3.757	3.748	3.677	2.440
Apure	3.576	3.534	3.409	3.236	2.826	2.689	1.407	1.529	1.519	1.966	2.081	2.367	1.197
Aragua	5.199	5.276	5.249	5.137	4.897	4.535	2.988	3.124	2.924	3.687	3.830	3.786	2.989
Barinas	4.105	4.114	4.001	3.803	3.347	3.111	1.669	1.843	1.862	2.416	1.982	2.720	1.210
Bolívar	5.217	5.278	5.241	5.103	4.672	4.357	2.447	2.898	2.940	3.815	3.755	3.934	2.586
Carabobo	5.205	5.280	5.239	5.154	4.883	4.690	2.736	2.909	2.793	3.671	3.735	4.051	2.521
Cojedes	4.314	4.223	4.136	4.029	3.534	3.152	1.706	2.411	2.215	2.933	3.039	3.028	1.363
Delta Amacuro	3.713	3.638	3.463	3.351	2.838	2.439	1.105	1.494	1.492	1.936	1.616	1.909	1.152
Falcón	4.752	4.715	4.575	4.418	4.015	3.775	2.045	2.295	2.186	2.837	3.012	3.224	2.217
Guárico	4.657	4.595	4.462	4.327	3.861	3.578	1.950	1.967	1.656	2.148	1.895	3.107	2.010
Lara	5.070	5.076	4.953	4.864	4.405	4.247	2.250	2.415	2.376	3.084	2.919	3.557	2.389
Mérida	4.437	4.451	4.363	4.258	3.850	3.527	1.912	2.036	2.265	2.759	2.825	3.156	2.323
Miranda	5.291	5.343	5.323	5.282	5.023	4.834	4.462	4.541	4.267	5.131	4.800	4.723	4.393
Monagas	4.610	4.583	4.463	4.305	3.827	3.685	1.957	2.389	2.087	2.588	2.707	2.996	2.029
Nueva Esparta	5.206	5.265	5.157	5.095	4.653	4.353	2.763	3.338	3.137	3.962	3.900	3.986	3.198
Portuguesa	3.929	3.957	3.870	3.770	3.346	3.274	1.771	1.965	1.692	2.196	2.147	2.658	1.866
Sucre	3.839	3.882	3.813	3.705	3.252	3.197	1.681	2.111	1.818	2.359	2.399	2.606	1.910
Táchira	4.665	4.736	4.629	4.535	4.152	3.847	2.107	2.290	2.273	2.775	2.802	3.276	2.289
Trujillo	3.703	3.712	3.641	3.541	3.049	2.863	1.640	1.819	1.711	2.221	2.180	2.276	1.478
Yaracuy	4.040	4.072	4.043	3.994	3.441	3.258	1.787	2.200	1.925	2.498	2.407	2.882	2.113
Zulia	5.171	4.980	4.905	4.773	4.217	4.116	2.269	2.710	2.671	3.383	3.447	3.761	2.744
Vargas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(*) Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM)/ - Cuentas Nacionales. Banco Central de Venezuela (B.C.V)/- Ministerio de Educación (M.E)

Cuadro 4. Estimación del Ingreso Proveniente del Trabajo de las Mujeres ($$PPA) según Entidades. Años 1971, 1981, 1990 y 2001 (*)

Entidad	1.971	1.981	1.990	2.001
Distrito Federal	3.363	1.438	5.035	4.051
Miranda	6.201	2.593	6.019	3.941
Nueva Esparta	614	1.651	2.677	2.302
Vargas	-	-	-	2.291
Carabobo	1.699	2.142	2.740	2.233
Aragua	1.302	1.827	2.687	2.166
Anzoátegui	1.020	1.869	2.148	2.154
Venezuela	1.479	1.620	2.582	2.050
Bolívar	1.233	2.592	2.720	1.960
Amazonas	614	1.904	1.622	1.828
Delta Amacuro	487	2.310	1.439	1.784
Lara	755	4.367	1.799	1.711
Monagas	623	2.046	1.458	1.652
Zulia	1.046	0	1.920	1.545
Táchira	506	1.451	1.654	1.515
Mérida	550	4.098	1.535	1.472
Cojedes	321	1.924	1.440	1.414
Falcón	491	1.390	1.558	1.390
Guárico	496	1.333	1.379	1.367
Barinas	319	1.586	1.227	1.275
Yaracuy	342	1.267	1.280	1.196
Trujillo	273	2.342	1.182	1.132
Portuguesa	496	1.445	1.163	1.095
Sucre	423	1.388	1.142	1.057
Apure	303	5.230	971	947

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001). INE

Cuadro 5. Estimación del Ingreso Proveniente del Trabajo de los Hombres ($$PPA) según Entidades. Años 1971, 1981, 1990 y 2001 (*)

Entidad	1.971	1.981	1.990	2.001
Miranda	20.307	11.286	13.987	8.696
Distrito Federal	11.273	6.631	10.979	8.217
Anzoátegui	5.857	7.634	6.940	6.166
Vargas	-	-	-	5.799
Carabobo	8.294	8.005	8.233	5.763
Aragua	6.769	6.908	8.211	5.621
Nueva Esparta	3.038	7.832	7.585	5.516
Bolívar	6.965	10.767	8.656	5.502
Venezuela	7.273	7.584	7.737	5.464
Monagas	3.888	6.841	5.229	4.907
Lara	4.486	18.068	6.072	4.824
Zulia	6.136	0	6.557	4.628
Barinas	2.959	7.401	5.048	4.301
Táchira	2.739	6.810	5.561	4.265
Guárico	3.613	5.433	5.475	4.236
Mérida	3.733	11.143	5.466	4.186
Cojedes	2.409	8.389	5.266	4.071
Falcón	3.729	6.227	5.571	4.063
Amazonas	4.751	6.506	4.210	4.021
Delta Amacuro	3.874	8.520	3.900	3.759
Portuguesa	3.951	6.377	4.593	3.697
Trujillo	2.292	8.369	4.574	3.592
Yaracuy	2.377	5.196	4.613	3.540
Sucre	2.488	5.185	4.085	3.191
Apure	2.711	23.739	3.949	3.050

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001). INE

Gráfico 3. Venezuela. Ingreso PPA según Entidades. Años 1990 a 2002

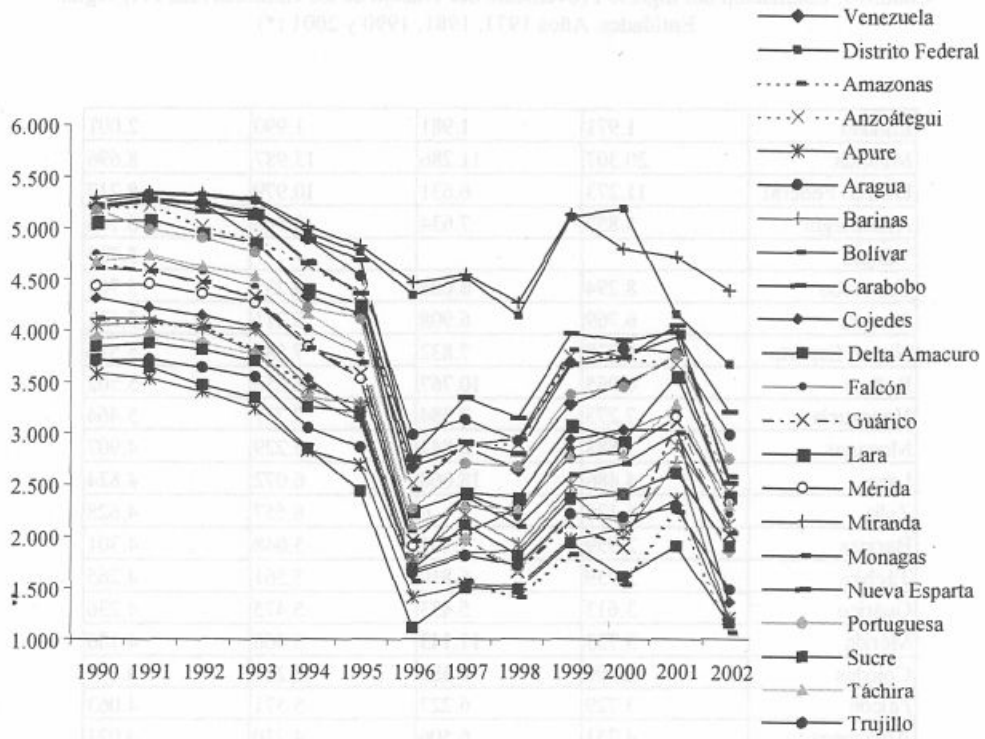


Gráfico 4. Estimación del Ingreso Proveniente del Trabajo de las Mujeres ($$PPA) según Entidades. Años 1971, 1981, 1990 y 2001

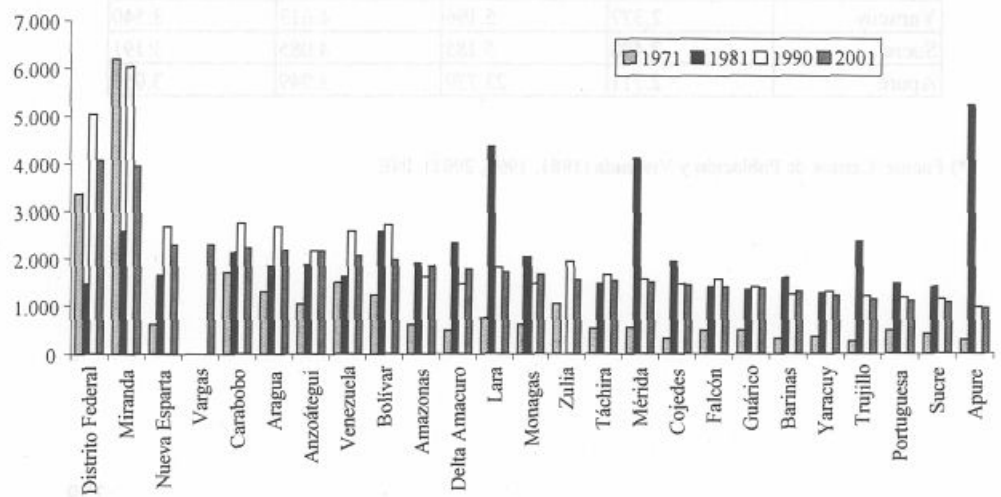


Gráfico 5. Estimación del Ingreso Proveniente del Trabajo de los Hombres ($$PPA) según Entidades. Años 1971, 1981, 1990 y 2001

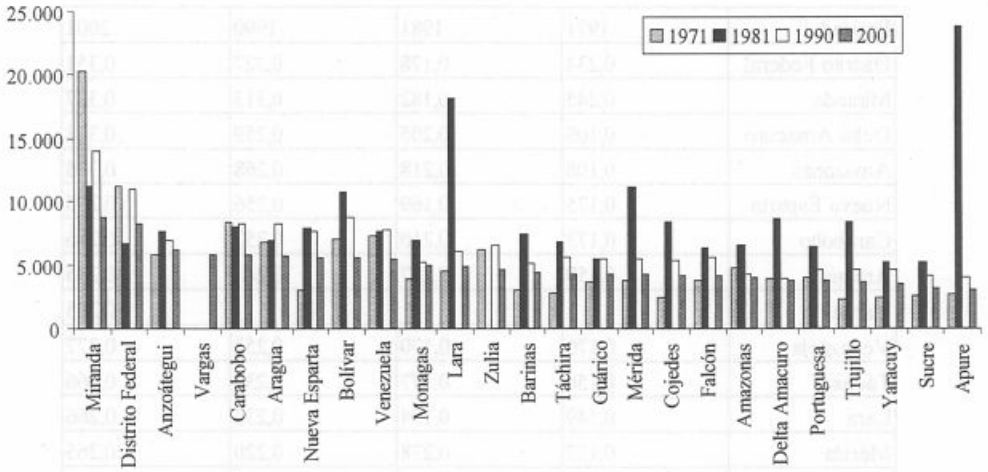
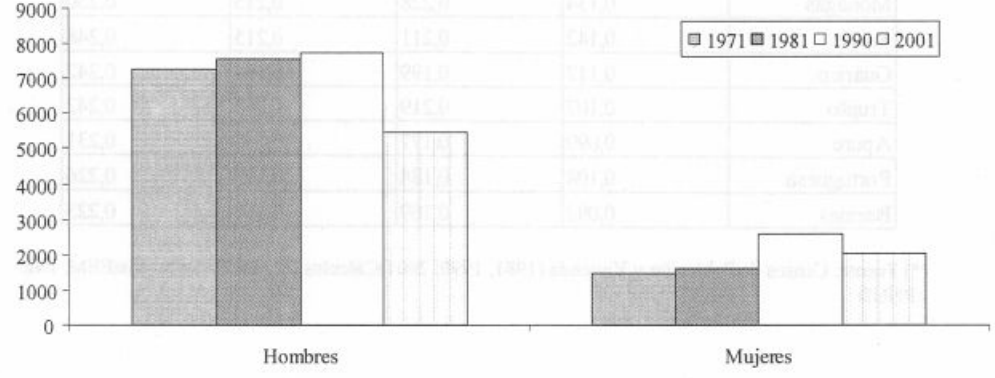


Gráfico 6. Venezuela. Estimación del Ingreso Proveniente del Trabajo de Hombres y Mujeres ($$PPA). Años 1971, 1981, 1990 y 2001



Cuadro 6. Proporción del Total de Salarios Correspondiente a las Mujeres por Años, según Entidades (*)

Entidad	1971	1981	1990	2001
Distrito Federal	0,234	0,178	0,327	0,351
Miranda	0,245	0,182	0,313	0,327
Delta Amacuro	0,103	0,205	0,259	0,318
Amazonas	0,108	0,218	0,268	0,308
Nueva Esparta	0,175	0,169	0,256	0,295
Carabobo	0,173	0,210	0,252	0,286
Aragua	0,159	0,207	0,248	0,285
Vargas	-	-	-	0,285
Venezuela	0,170	0,170	0,252	0,277
Táchira	0,156	0,177	0,230	0,266
Lara	0,149	0,194	0,232	0,266
Mérida	0,127	0,278	0,220	0,265
Bolívar	0,146	0,186	0,232	0,263
Anzoátegui	0,150	0,196	0,235	0,259
Falcón	0,120	0,179	0,219	0,256
Zulia	0,145	0,000	0,229	0,254
Cojedes	0,111	0,178	0,208	0,253
Yaracuy	0,121	0,197	0,213	0,250
Monagas	0,134	0,228	0,215	0,250
Sucre	0,142	0,211	0,215	0,248
Guárico	0,117	0,199	0,194	0,242
Trujillo	0,107	0,219	0,206	0,242
Apure	0,099	0,177	0,188	0,231
Portuguesa	0,108	0,184	0,195	0,226
Barinas	0,092	0,169	0,189	0,223

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001)Cálculos Propios Proyecto SistEEM. INE - PNUD

Gráfico 7. Proporción del Total de Salarios Correspondiente a las Mujeres por Años, según Entidades

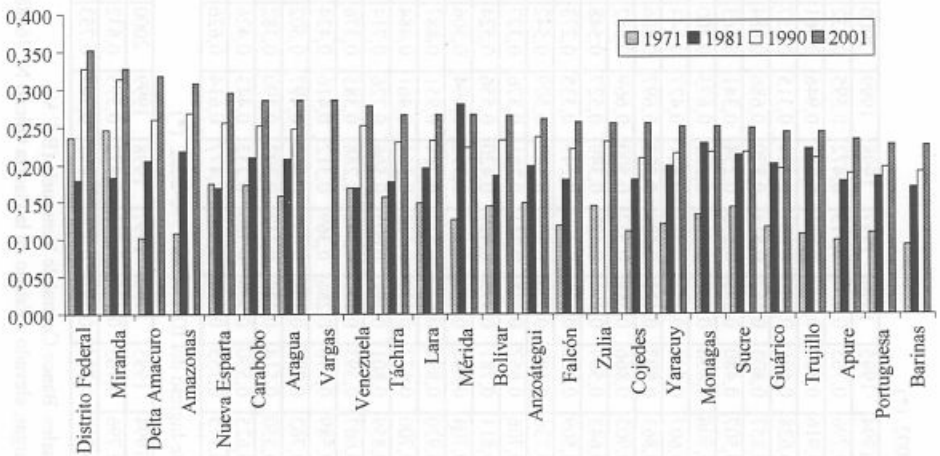
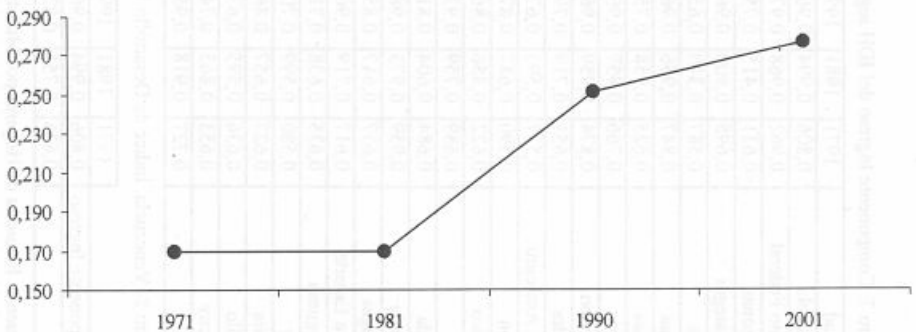


Gráfico 8. Venezuela. Proporción del Total de Salarios Correspondiente a las Mujeres. Años 1971, 1981, 1990 y 2001



Cuadro 7. Componente Ingreso del IDH según Entidades. Años 1990 - 2002. (*)

Entidad	1971	1981	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Venezuela	0,806	0,994	0,963	0,977	0,972	0,908	0,796	0,763	0,477	0,513	0,472	0,595	0,632	0,682	0,412
Distrito Federal	0,962	0,968	0,974	0,989	0,985	0,976	0,916	0,880	0,798	0,831	0,761	0,946	0,961	0,763	0,669
Amazonas	0,631	0,415	0,754	0,747	0,740	0,701	0,628	0,595	0,261	0,261	0,234	0,315	0,257	0,394	0,168
Anzoátegui	0,695	0,900	0,961	0,969	0,930	0,906	0,857	0,803	0,447	0,515	0,520	0,686	0,684	0,671	0,432
Apure	0,587	0,310	0,651	0,643	0,619	0,586	0,507	0,480	0,233	0,256	0,254	0,341	0,363	0,418	0,192
Aragua	0,847	0,956	0,964	0,979	0,974	0,952	0,906	0,836	0,538	0,564	0,525	0,673	0,700	0,692	0,538
Barinas	0,625	0,958	0,753	0,755	0,733	0,695	0,607	0,561	0,283	0,317	0,321	0,427	0,344	0,486	0,195
Bolívar	0,766	0,959	0,968	0,979	0,972	0,946	0,863	0,802	0,433	0,520	0,528	0,697	0,686	0,720	0,460
Carabobo	0,874	0,959	0,965	0,980	0,972	0,955	0,903	0,866	0,489	0,522	0,500	0,669	0,682	0,743	0,448
Cojedes	0,651	0,719	0,793	0,776	0,759	0,739	0,643	0,569	0,291	0,427	0,389	0,527	0,548	0,545	0,224
Delta Amacuro	0,577	0,595	0,678	0,663	0,629	0,608	0,509	0,432	0,175	0,250	0,249	0,335	0,273	0,330	0,184
Falcón	0,590	0,687	0,878	0,871	0,844	0,814	0,736	0,690	0,356	0,404	0,383	0,509	0,542	0,583	0,389
Guárico	0,622	0,856	0,860	0,848	0,822	0,796	0,706	0,652	0,338	0,341	0,281	0,376	0,327	0,561	0,349
Lara	0,689	0,759	0,939	0,940	0,917	0,900	0,811	0,781	0,395	0,427	0,420	0,556	0,524	0,647	0,422
Mérida	0,684	0,604	0,817	0,820	0,803	0,783	0,704	0,642	0,330	0,354	0,398	0,494	0,506	0,570	0,409
Miranda	0,959	0,973	0,982	0,992	0,988	0,980	0,930	0,894	0,822	0,837	0,784	0,951	0,887	0,872	0,809
Monagas	0,637	0,617	0,851	0,845	0,822	0,792	0,700	0,672	0,339	0,422	0,364	0,461	0,484	0,539	0,353
Nueva Esparta	0,617	0,719	0,966	0,977	0,956	0,944	0,859	0,801	0,494	0,605	0,566	0,726	0,714	0,730	0,578
Portuguesa	0,635	0,638	0,719	0,725	0,708	0,689	0,607	0,593	0,303	0,341	0,288	0,385	0,376	0,474	0,321
Sucre	0,580	0,599	0,702	0,710	0,697	0,676	0,589	0,578	0,286	0,369	0,312	0,416	0,424	0,464	0,330
Táchira	0,627	0,657	0,861	0,875	0,854	0,836	0,762	0,703	0,368	0,403	0,400	0,497	0,502	0,593	0,403
Trujillo	0,636	0,595	0,676	0,677	0,664	0,644	0,550	0,514	0,278	0,312	0,292	0,390	0,382	0,400	0,246
Yaracuy	0,653	0,865	0,741	0,747	0,741	0,732	0,625	0,590	0,306	0,386	0,333	0,443	0,426	0,517	0,369
Zulia	0,727	0,918	0,959	0,922	0,907	0,882	0,775	0,755	0,399	0,484	0,477	0,614	0,626	0,687	0,491

Cuadro 8. Venezuela. Índice de Desarrollo Humano (IDH) y Componente Ingreso del IDH. Años 1990-2002. (*)

	1971	1981	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Componente Ingreso	0,806	0,994	0,963	0,977	0,972	0,908	0,796	0,763	0,477	0,513	0,472	0,595	0,632	0,682	0,412
IDH	0,636	0,755	0,821	0,854	0,852	0,829	0,792	0,784	0,691	0,706	0,692	0,747	0,753	0,779	0,691

(*) Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM)/ - Cuentas Nacionales. Banco Central de Venezuela (B.C.V)

Nota: 1 / No incluye servicio doméstico. 2 / D. Federal incluye Edo. Vargas, elevado a Estado en la Gaceta Oficial N° 36488 del 03-07-1998

Cuadro 9. Índices de Ingreso IPG (Hombres) según Entidades.
Años 1971, 1981, 1990 y 2001 (*)

Entidad	1971	1981	1990	2001
Venezuela	0,180	0,188	0,191	0,134
Distrito Federal	0,280	0,164	0,273	0,203
Amazonas	0,117	0,161	0,103	0,098
Anzoátegui	0,144	0,189	0,171	0,152
Apure	0,065	0,592	0,097	0,074
Aragua	0,167	0,171	0,203	0,138
Barinas	0,072	0,183	0,124	0,105
Bolívar	0,172	0,267	0,214	0,135
Carabobo	0,205	0,198	0,204	0,142
Cojedes	0,058	0,208	0,130	0,100
Delta Amacuro	0,095	0,211	0,095	0,092
Falcón	0,091	0,154	0,137	0,099
Guárico	0,088	0,134	0,135	0,104
Lara	0,110	0,450	0,150	0,118
Mérida	0,091	0,277	0,135	0,102
Miranda	0,506	0,280	0,348	0,215
Monagas	0,095	0,169	0,129	0,121
Nueva Esparta	0,074	0,194	0,188	0,136
Portuguesa	0,097	0,157	0,113	0,090
Sucre	0,060	0,127	0,100	0,078
Táchira	0,066	0,168	0,137	0,104
Trujillo	0,055	0,207	0,112	0,088
Yaracuy	0,057	0,128	0,113	0,086
Zulia	0,151	0,000	0,162	0,114
Vargas	-	-	-	0,143

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001)Cálculos Propios Proyecto SistEEM. INE - PNUD

Cuadro 10. Índices de Ingreso IPG (Mujeres) según Entidades.
Años 1971, 1981, 1990 y 2001 (*)

Entidad	1971	1981	1990	2001
Distrito Federal	0,082	0,034	0,124	0,099
Miranda	0,153	0,063	0,148	0,096
Nueva Esparta	0,013	0,039	0,065	0,055
Vargas	-	-	-	0,055
Carabobo	0,040	0,051	0,066	0,054
Aragua	0,030	0,043	0,065	0,052
Anzoátegui	0,023	0,044	0,051	0,052
Venezuela	0,035	0,038	0,062	0,049
Bolívar	0,028	0,062	0,066	0,047
Amazonas	0,013	0,045	0,038	0,043
Delta Amacuro	0,010	0,055	0,034	0,042
Lara	0,016	0,107	0,043	0,040
Monagas	0,013	0,049	0,034	0,039
Zulia	0,024	0,000	0,046	0,036
Táchira	0,010	0,034	0,039	0,036
Mérida	0,011	0,100	0,036	0,034
Cojedes	0,006	0,046	0,034	0,033
Falcón	0,010	0,032	0,037	0,032
Guárico	0,010	0,031	0,032	0,032
Barinas	0,006	0,037	0,028	0,030
Yaracuy	0,006	0,029	0,030	0,028
Trujillo	0,004	0,056	0,027	0,026
Portuguesa	0,010	0,034	0,027	0,025
Sucre	0,008	0,032	0,026	0,024
Apure	0,005	0,129	0,022	0,021

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001)Cálculos Propios Proyecto SistEEM. INE - PNUD

Cuadro 11. Componente Ingreso (IPG) según Entidades.
Años 1971, 1981, 1990 y 2001. (*)

Entidad	1971	1981	1990	2001
Miranda	0,231	0,103	0,206	0,131
Distrito Federal	0,126	0,056	0,168	0,131
Vargas	-	-	-	0,079
Nueva Esparta	0,022	0,066	0,097	0,078
Carabobo	0,067	0,082	0,100	0,077
Anzoátegui	0,040	0,072	0,079	0,077
Aragua	0,051	0,069	0,098	0,075
Venezuela	0,058	0,064	0,094	0,071
Bolívar	0,049	0,103	0,102	0,069
Amazonas	0,024	0,072	0,056	0,060
Lara	0,028	0,173	0,066	0,060
Monagas	0,023	0,076	0,054	0,059
Delta Amacuro	0,018	0,089	0,050	0,058
Zulia	0,041	0,000	0,071	0,055
Táchira	0,018	0,056	0,061	0,053
Mérida	0,020	0,146	0,057	0,051
Cojedes	0,010	0,076	0,054	0,050
Guárico	0,018	0,050	0,053	0,049
Falcón	0,018	0,054	0,058	0,049
Barinas	0,011	0,063	0,047	0,047
Yaracuy	0,011	0,048	0,047	0,042
Trujillo	0,008	0,088	0,044	0,040
Portuguesa	0,018	0,056	0,044	0,039
Sucre	0,014	0,052	0,042	0,037
Apure	0,010	0,213	0,036	0,033

Cuadro 12. Venezuela. Índices de Potenciación de Género (IPG), de Ingreso IPG de Hombres y Mujeres y componente ingreso del IPG. Años 1971, 1981, 1990 y 2001.

Entidad	1971	1981	1990	2001
II-IPG Mujeres	0,1798	0,1876	0,1914	0,1344
II-IPG Hombres	0,0346	0,0381	0,0622	0,0489
CI-IPG	0,0579	0,0643	0,0937	0,0713
IPG	0,3522	0,2479	0,3414	0,4287

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001)Cálculos Propios Proyecto SistEEM. INE - PNUD

Gráfico 9. Componente Ingreso del IDH según Entidades. Años 1990 - 2002.

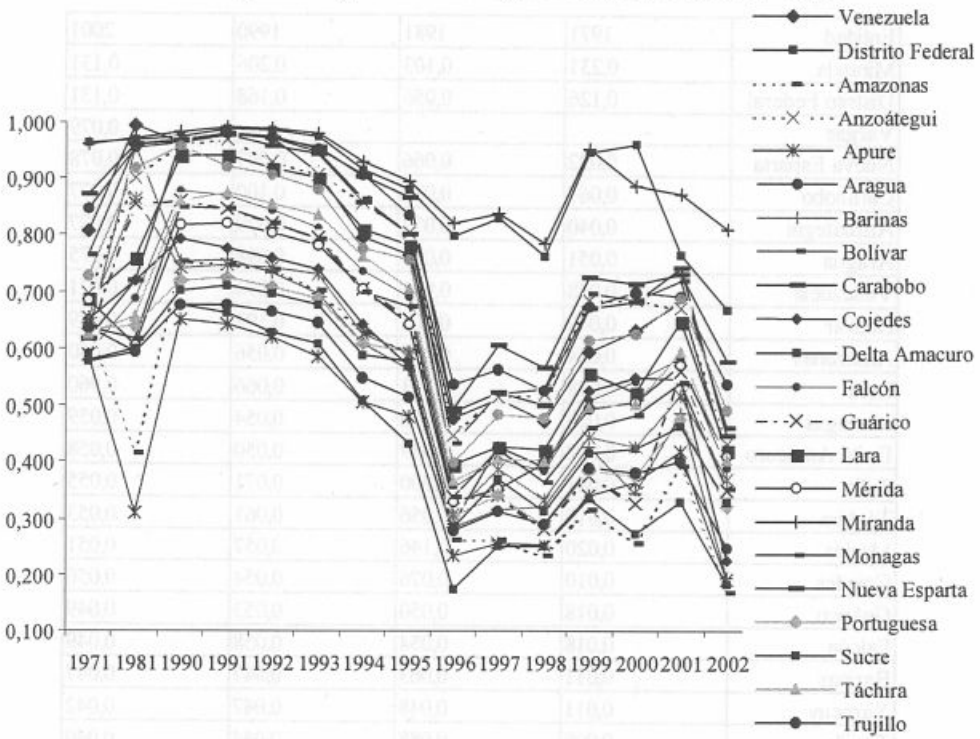


Gráfico 10. Venezuela. Índice de Desarrollo Humano (IDH) y Componente Ingreso del IDH. Años 1990-2002.

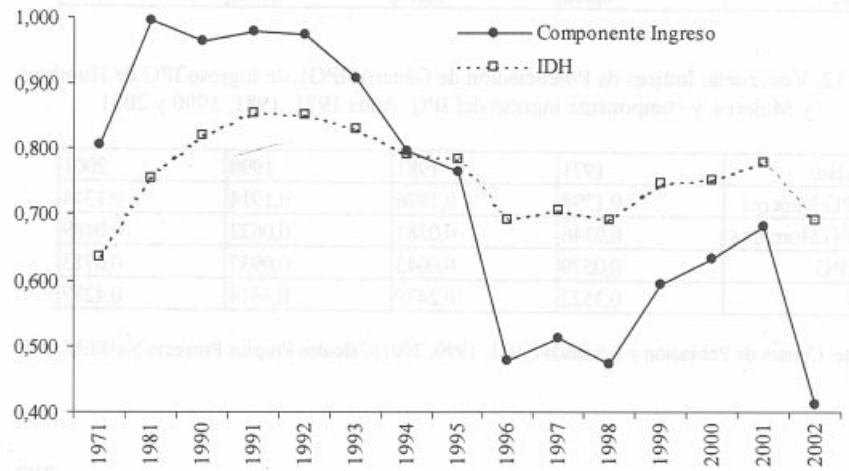


Gráfico 11. Índices de Ingreso IPG (Mujeres) según Entidades. Años 1971, 1981, 1990 y 2001.

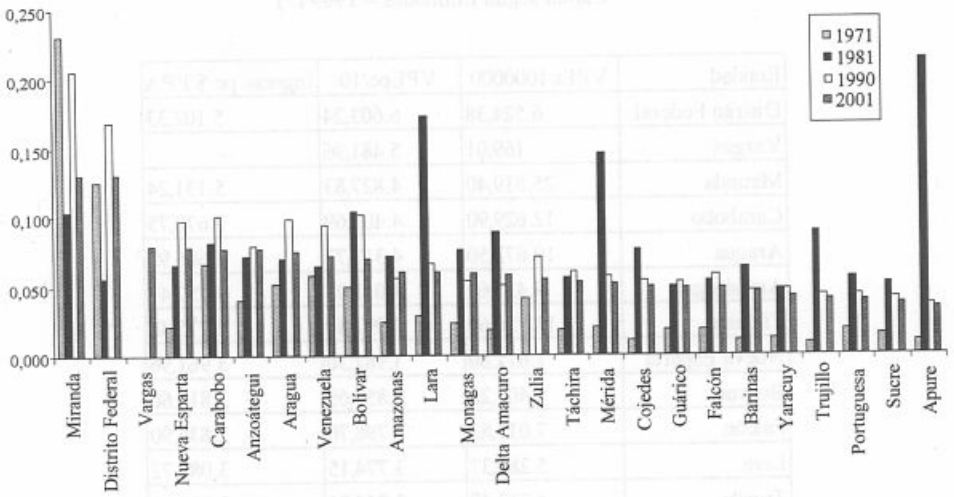
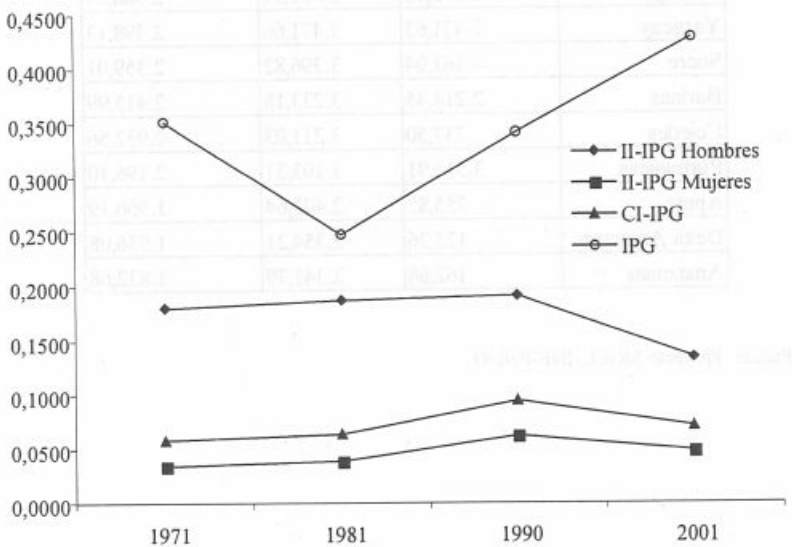


Gráfico 12. Venezuela. Índices de Potenciación de Género (IPG), de Ingreso IPG de Hombres y Mujeres y componente ingreso del IPG. Años 1971, 1981, 1990 y 2001.



Cuadro 13. Valor Potencial del Empleo (VPE) Total y Per Cápita, e Ingreso en $ PPA Per Cápita según Entidades – 1999 (*)

Entidad	VPEt/1000000	VPEpc/10	Ingreso pc $ PPA
Distrito Federal	6.524,38	6.603,24	5.102,33
Vargas	169,01	5.481,96	--
Miranda	25.819,40	4.827,83	5.131,24
Carabobo	12.629,90	4.402,69	3.670,75
Aragua	10.672,50	4.317,77	3.686,92
Anzoátegui	9.431,64	4.011,02	3.757,47
Táchira	11.756,60	3.992,80	2.775,42
Nueva Esparta	1.612,80	3.982,30	3.961,96
Bolívar	5.407,22	3.859,69	3.814,60
Falcón	7.013,83	3.798,70	2.836,90
Lara	5.280,37	3.774,15	3.083,72
Trujillo	4.712,47	3.744,74	2.220,82
Zulia	24.558,40	3.737,07	3.382,78
Mérida	6.151,47	3.651,10	2.758,73
Guárico	3.366,64	3.574,24	2.148,28
Monagas	2.692,13	3.501,31	2.588,29
Yaracuy	2.471,63	3.471,66	2.498,13
Sucre	4.161,04	3.396,82	2.359,01
Barinas	2.214,45	3.233,18	2.415,99
Cojedes	737,50	3.211,03	2.932,56
Portuguesa	3.511,91	3.103,31	2.196,10
Apure	755,85	2.403,64	1.966,19
Delta Amacuro	125,26	2.354,21	1.936,08
Amazonas	162,68	2.341,79	1.832,68

(*) Fuente: Proyecto SIGEL, INE-PNUD

Gráfico 13. Valor Potencial del Empleo (VPE) Total y Per Cápita, e Ingreso en $ PPA Per Cápita según Entidades – 1999

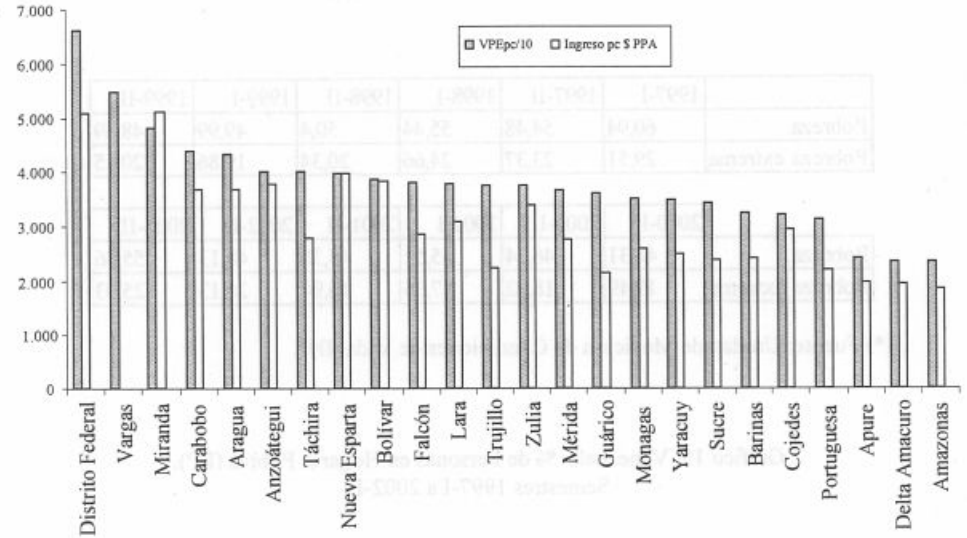
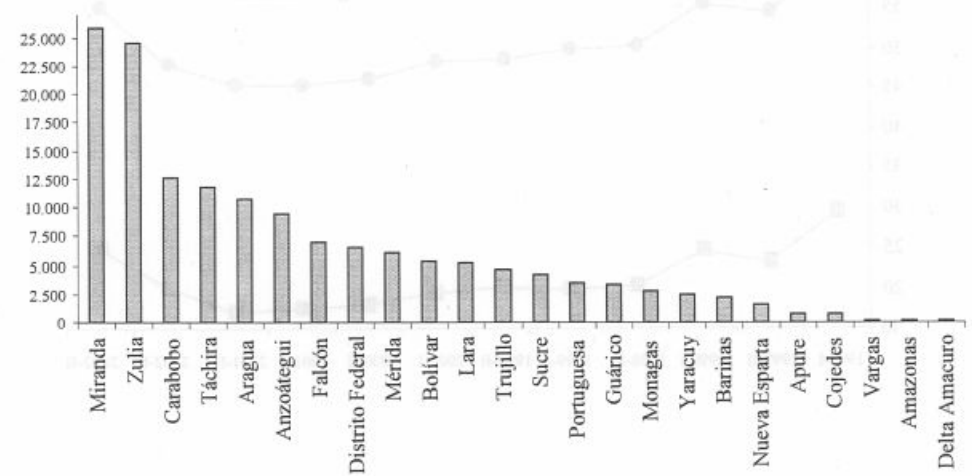


Gráfico 14. Valor Potencial del Empleo (VPE) según Entidades - 1999



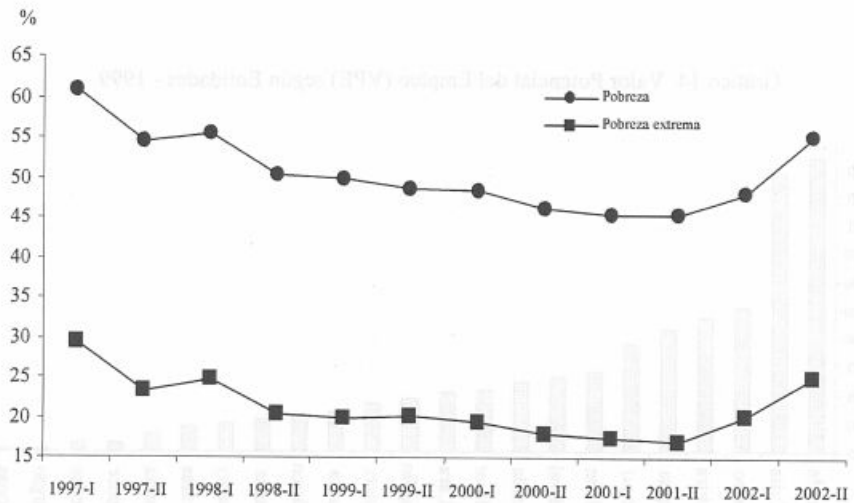
Cuadro 14. Venezuela. % de Personas en Hogares Pobres (LP).
Semestres 1997-I a 2002-II (*)

	1997-I	1997-II	1998-I	1998-II	1999-I	1999-II
Pobreza	60,94	54,48	55,44	50,4	49,99	48,69
Pobreza extrema	29,51	23,37	24,66	20,34	19,86	20,15

	2000-I	2000-II	2001-I	2001-II	2002-I	2002-II
Pobreza	48,31	46,34	45,51	45,38	48,13	55,36
Pobreza extrema	19,49	18,02	17,36	16,94	20,13	25,03

(*) Fuente: Unidad de Medición de Condiciones de Vida. INE

Gráfico 15. Venezuela. % de Personas en Hogares Pobres (LP).
Semestres 1997-I a 2002-II



Cuadro 15. % de Personas en Hogares Pobres y en Pobreza Extrema por Entidades, según Necesidades Básicas Insatisfechas y Línea de Pobreza. Años 2001 y 2002. (*)

Entidad	P (NBI) 2001	P (LP) 2002-II	PE (NBI) 2001	PE (LP) 2002-II
Barinas	40,83	74,67	14,72	43,26
Sucre	42,37	71,72	14,13	33,28
Amazonas	38,50	70,43	13,26	35,44
Yaracuy	35,11	69,33	9,57	30,26
Lara	35,58	69,13	10,62	30,06
Apure	51,80	69,04	22,32	37,24
Portuguesa	43,53	66,80	15,51	28,81
Guárico	41,06	64,17	14,58	29,01
Trujillo	36,63	63,64	10,06	22,97
Cojedes	36,55	63,53	10,93	28,45
Táchira	28,54	61,30	7,07	25,12
Falcón	35,42	59,47	7,20	24,50
Monagas	38,35	58,69	12,58	21,66
Mérida	30,32	58,23	7,81	19,68
Bolívar	36,35	57,03	12,12	23,16
Delta Amacuro	40,75	56,30	15,18	20,10
Zulia	41,60	56,06	15,18	21,49
Venezuela	33,79	55,36	10,16	21,04
Carabobo	28,33	55,02	7,00	19,30
Aragua	27,30	54,87	6,63	15,94
Nueva Esparta	26,75	48,31	5,66	15,35
Vargas	26,81	41,13	5,71	11,73
Miranda	26,75	41,08	7,27	12,34
Anzoátegui	36,21	40,25	11,76	13,96
Distrito Federal	21,94	34,44	3,77	8,29

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001). INE. Unidad de Medición de Condiciones de Vida. Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 16. Índice de Gini según entidades. Años 1981, 1990 y 2001 (*).

Entidad	1981	1990	2001
Vargas	-	-	0,366
Cojedes	0,74	0,288	0,321
Barinas	0,673	0,304	0,373
Yaracuy	0,613	0,306	0,312
Miranda	0,591	0,412	0,497
Nueva Esparta	0,572	0,339	0,37
Monagas	0,567	0,358	0,445
Amazonas	0,561	0,341	0,384
Sucre	0,544	0,33	0,373
Falcón	0,538	0,317	0,378
Venezuela	0,528	0,351	0,413
Zulia	0,525	0,338	0,388
Anzoátegui	0,524	0,357	0,459
Bolívar	0,515	0,382	0,439
Aragua	0,51	0,3	0,358
Carabobo	0,491	0,342	0,379
Mérida	0,477	0,305	0,352
Delta Amacuro	0,473	0,34	0,362
Lara	0,461	0,299	0,36
Guárico	0,451	0,307	0,346
Distrito Federal	0,449	0,324	0,431
Trujillo	0,425	0,287	0,327
Portuguesa	0,411	0,296	0,329
Táchira	0,402	0,281	0,333
Apure	0,4	0,316	0,366

(*) Fuente: Censos de Población y Vivienda (1981, 1990, 2001). INE

Gráfico 16. % de Personas en Hogares Pobres y en Pobreza Extrema por Entidades, según Necesidades Básicas Insatisfechas y Línea de Pobreza. Años 2001 y 2002.

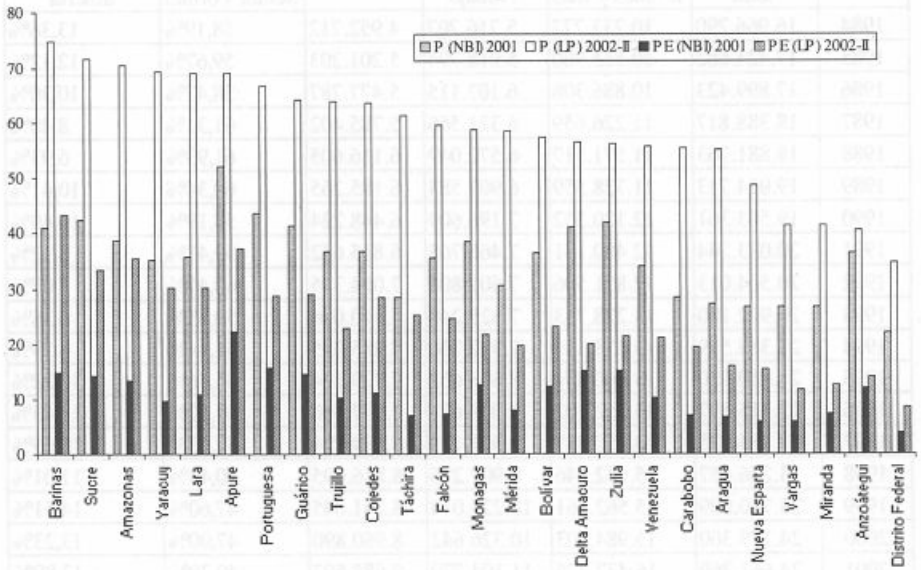
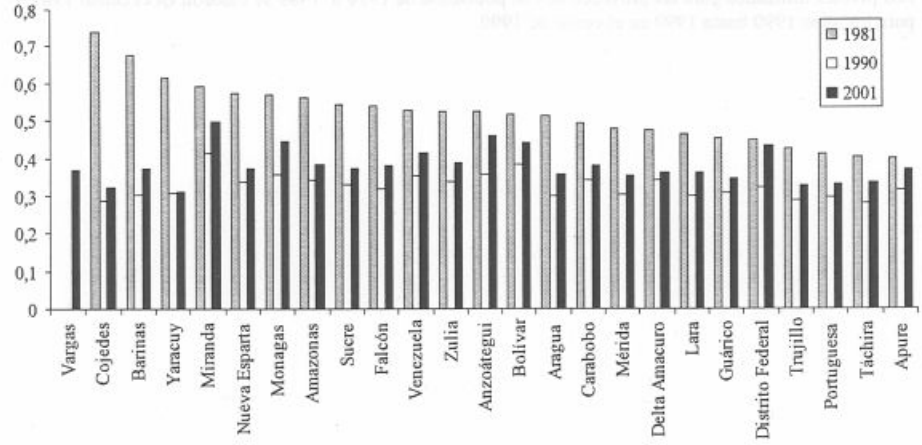


Gráfico 17. Índice de Gini según entidades.
Años 1981, 1990 y 2001.



Cuadro 17. Indicadores de la fuerza de trabajo: Venezuela, 1984-2003 (*)

Año	Población total	Población de 15 años y más	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Ocupados Sector Formal	Desocupación abierta
1984	16.966.290	10.233.777	5.716.207	4.952.712	58,19%	13,36%
1985	17.424.682	10.553.980	5.918.794	5.201.203	59,67%	12,12%
1986	17.899.423	10.886.308	6.107.115	5.477.787	58,47%	10,30%
1987	18.388.817	11.226.659	6.321.566	5.785.402	61,31%	8,48%
1988	18.881.763	11.571.517	6.572.049	6.116.605	61,93%	6,93%
1989	19.014.713	11.728.559	6.903.583	6.185.265	60,34%	10,41%
1990	19.563.361	12.120.332	7.196.609	6.448.224	58,19%	10,40%
1991	20.033.244	12.480.141	7.466.765	6.815.652	59,47%	8,72%
1992	20.504.013	12.851.506	7.601.808	7.064.345	60,41%	7,07%
1993	20.972.180	13.228.753	7.625.240	7.140.036	59,43%	6,36%
1994	21.385.559	13.573.119	7.952.736	7.285.335	51,44%	8,39%
1995	21.850.920	13.960.874	8.608.653	7.729.174	51,56%	10,22%
1996	22.315.597	14.352.102	9.024.627	7.902.508	51,37%	12,43%
1997	22.784.025	14.750.887	9.507.125	8.494.724	52,53%	10,65%
1998	23.246.657	15.152.846	9.907.276	8.816.195	50,43%	11,01%
1999	23.710.809	15.562.861	10.225.014	8.741.645	47,60%	14,51%
2000	24.179.360	15.984.803	10.326.642	8.960.890	47,00%	13,23%
2001	24.661.269	16.432.475	11.104.779	9.685.597	49,20%	12,80%
2002	25.148.518	16.878.958	11.673.915	9.786.176	48,59%	16,17%
2003	25625384	17285364	12008719	9993806	47,27%	16,78%

(*) Fuente: OCEI; Encuesta de Hogares por Muestreo, "Indicadores de la Fuerza de Trabajo" NOTA : Los pivotes utilizados para las proyecciones de poblacion de 1976 a 1989 se basaron en el censo 1981 y para los años 1990 hasta 1999 en el censo de 1990.

Cuadro 18. Número de Activos Remunerados en los Hogares. Venezuela: 1994-I a 2003-II

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1994. Sem II	1995.Sem I	1995.Sem II	1996.Sem I	1996.Sem II	1997.Sem I	1997.Sem II	1998.Sem I	1998.Sem II
	1994	**1995**		**1996**		**1997**		**1998**	
HASTA 75.000	5.259.128	4.819.551	4.256.359	3.419.991	2.559.520	1.777.562	1.020.963	713.280	537.251
75.001 - 100.000	645.454	901.477	1.009.374	1.043.002	1.015.965	942.961	675.183	579.031	549.972
100.001 - 150.000	499.496	709.686	990.962	1.165.890	1.352.113	1.342.943	1.079.866	981.106	818.871
150.001 - 200.000	156.882	255.211	389.845	567.552	813.055	931.090	1.002.404	1.011.675	920.881
200.001 - 350.000	93.424	172.118	265.947	430.003	892.397	1.286.332	1.865.463	1.774.398	1.958.281
350.001 - 500.000	8.283	37.774	66.520	84.476	203.563	485.812	813.378	1.015.557	1.228.788
500.001 - 650.000	8.924	8.323	16.493	25.311	59.768	159.495	337.870	480.019	621.242
650.001 - 800.000	1.583	7.673	8.278	14.432	32.303	63.328	175.734	256.733	351.553
800.001 - 1.000.000	928	994	930	9.640	18.634	39.643	121.493	163.623	219.211
1.000.001 y Más	2.135	1.083	2.418	6.244	26.691	46.238	106.285	227.439	280.561
Sin ingr. no declarados	407.853	523.615	546.651	833.424	779.132	874.624	1.184.092	1.277.389	1.150.886

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1999.Sem I	1999.Sem II	2000.Sem I	2000.Sem II	2001.Sem I	2001.Sem II	2002.Sem I	2002.Sem II	2003.Sem I	2003.Sem II
	1999		**2000**		**2001**		**2002**		**2003**	
HASTA 75.000	469.232	462.778	451.296	349.656	319.535	321.554	337.179	330.524	337.767	265.158
75.001 - 100.000	476.258	356.300	322.413	312.801	291.700	277.493	292.590	298.302	300.878	245.045
100.001 - 150.000	839.013	875.418	823.288	737.214	677.322	522.618	494.286	433.540	391.926	340.450
150.001 - 200.000	950.614	836.890	889.214	792.469	758.955	852.720	911.217	865.085	849.151	650.065
200.001 - 350.000	2.074.139	2.056.930	1.981.334	1.959.708	1.844.809	1.838.789	1.733.843	1.630.633	1.490.419	1.564.182
350.001 - 500.000	1.339.516	1.467.577	1.461.871	1.540.050	1.400.474	1.495.060	1.430.780	1.490.576	1.389.154	1.437.868
500.001 - 650.000	687.157	737.161	790.323	827.674	840.415	950.908	877.959	911.343	834.015	900.867
650.001 - 800.000	420.104	461.013	476.529	575.504	617.514	681.188	620.130	655.640	602.907	703.088
800.001 - 1.000.000	263.220	306.125	357.416	422.586	439.016	534.711	483.430	505.362	451.002	553.978
1.000.001 y Más	303.929	404.643	398.233	372.305	561.697	800.550	774.930	803.667	758.709	944.911
Sin ingr. no declarados	652.960	544.993	526.113	870.652	1.176.473	1.135.057	1.395.364	1.557.785	1.814.253	2.069.288

(1) Excluye a los hogares que no tengan ingresos por trabajo

(2) Se refiere a las personas pertenecientes a hogares que perciben ingresos

(3) Excluye servicio doméstico

(4) En el trabajo principal

Gráfico 18. Número de Activos Remunerados en los Hogares.
Venezuela: 1994-I a 2003-II

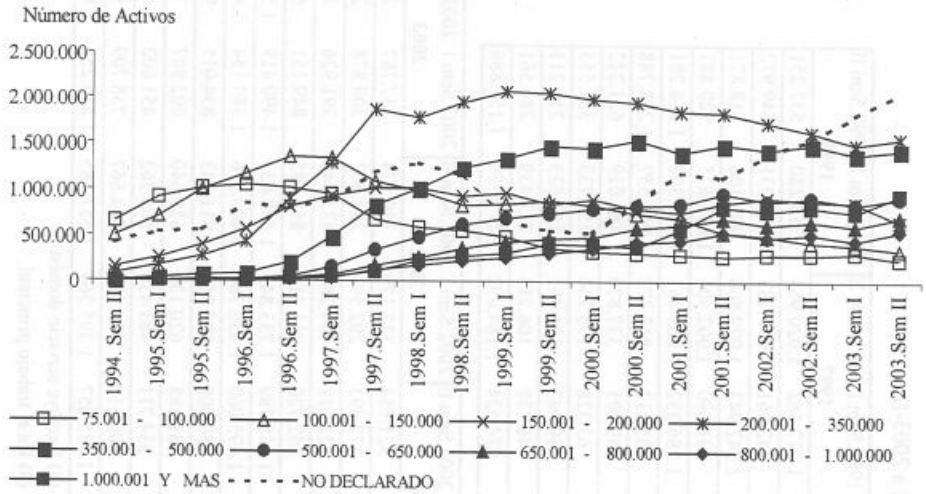
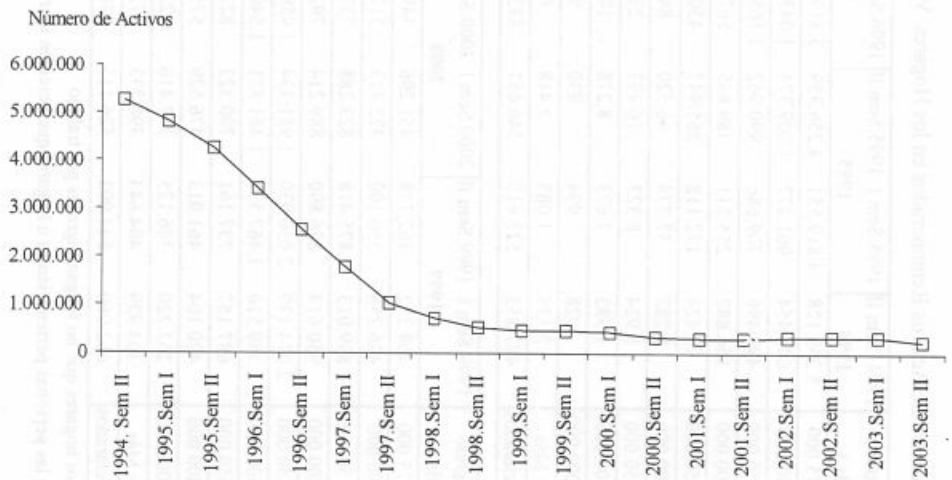


Gráfico 19. Número de Activos Remunerados en los Hogares, con Ingresos menores a 75.000. Venezuela: 1994-I a 2003-II



Cuadro 19. Promedio de Activos Remunerados por Hogar. Venezuela: 1994-I a 2003-II

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1994. Sem II	1995.Sem I	1995.Sem II	1996.Sem I	1996.Sem II	1997.Sem I	1997.Sem II	1998.Sem I	1998.Sem II
	1994	**1995**		**1996**		**1997**		**1998**	
HASTA 75.000	1,6	1,6	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,1	1,2
75.001 - 100.000	2,6	2,5	2,3	2,0	1,7	1,5	1,3	1,2	1,2
100.001 - 150.000	2,9	2,9	2,8	2,5	2,2	2,0	1,6	1,5	1,4
150.001 - 200.000	2,6	2,9	2,7	2,7	2,4	2,2	1,9	1,8	1,6
200.001 - 350.000	2,6	2,7	3,1	2,8	2,9	2,6	2,4	2,2	2,1
350.001 - 500.000	1,7	2,2	2,4	2,4	2,8	2,7	2,5	2,4	2,4
500.001 - 650.000	3,0	3,0	3,6	2,3	2,6	3,0	2,7	2,6	2,7
650.001 - 800.000	2,2	2,8	3,0	2,2	2,0	2,5	2,5	2,7	2,6
800.001 - 1.000.000	1,9	1,9	1,9	3,3	1,7	2,4	2,9	2,6	2,7
1.000.001 y Más	4,5	3,9	2,7	2,6	3,3	2,8	2,7	2,8	2,9
Sin ingr. no declarados	2,2	2,3	2,6	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1999.Sem I	1999.Sem II	2000.Sem I	2000.Sem II	2001.Sem I	2001.Sem II	2002.Sem I	2002.Sem II	2003.Sem I	2003.Sem II
	1999		**2000**		**2001**		**2002**		**2003**	
HASTA 75.000	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
75.001 - 100.000	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1
100.001 - 150.000	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2
150.001 - 200.000	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2
200.001 - 350.000	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5
350.001 - 500.000	2,3	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	1,9	1,9	1,9	1,8
500.001 - 650.000	2,6	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1
650.001 - 800.000	2,7	2,8	2,7	2,8	2,5	2,5	2,3	2,3	2,2	2,2
800.001 - 1.000.000	2,8	2,7	2,8	3	2,7	2,7	2,4	2,5	2,4	2,4
1.000.001 y Más	2,9	2,8	2,9	3	3,2	2,8	2,6	2,6	2,6	2,6
Sin ingr. no declarados	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,3

(1) Excluye a los hogares que no tengan ingresos por trabajo

(2) Se refiere a las personas pertenecientes a hogares que perciben ingresos

(3) Excluye servicio doméstico

(4) En el trabajo principal

Cuadro 20. Promedio de Miembros del Hogar,según nivel de Ingreso. Venezuela: 1994-I a 2003-II

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1994. Sem II	1995.Sem I	1995.Sem II	1996.Sem I	1996.Sem II	1997.Sem I	1997.Sem II	1998.Sem I	1998.Sem II
	1994	**1995**		**1996**		**1997**		**1998**	
HASTA 75.000	5,0	4,8	4,8	4,6	4,5	4,4	4,1	3,9	3,9
75.001 - 100.000	5,7	5,7	5,5	5,3	4,9	4,8	4,4	4,3	4,2
100.001 - 150.000	6,2	5,8	6,0	5,6	5,4	5,3	4,8	4,6	4,5
150.001 - 200.000	5,4	5,6	5,8	5,8	5,8	5,5	4,9	4,9	4,8
200.001 - 350.000	5,1	5,3	5,8	5,7	5,8	5,7	5,3	5,1	5,0
350.001 - 500.000	4,0	5,0	4,8	5,3	5,6	5,5	5,5	5,4	5,2
500.001 - 650.000	6,7	5,2	7,0	4,6	5,1	6,0	5,0	5,2	5,5
650.001 - 800.000	4,1	4,4	5,1	5,0	4,5	5,2	4,9	5,2	5,3
800.001 - 1.000.000	3,9	3,1	3,4	6,1	4,3	4,6	5,3	5,1	5,3
1.000.001 y Más	7,7	8,0	4,3	5,0	5,2	5,4	4,7	5,2	5,3
Sin ingr. no declarados	5,5	6,0	6,2	6,1	6,2	6,0	5,7	5,6	5,8

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1999.Sem I	1999.Sem II	2000.Sem I	2000.Sem II	2001.Sem I	2001.Sem II	2002.Sem I	2002.Sem II	2003.Sem I	2003.Sem II
	1999		**2000**		**2001**		**2002**		**2003**	
HASTA 75.000	3,8	4,1	4,2	3,9	3,8	3,6	3,5	3,5	3,5	3,5
75.001 - 100.000	4,2	4,4	4,4	4,2	4,0	4,0	3,7	3,7	3,8	3,6
100.001 - 150.000	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,1	4,0	4,0	4,1	3,9
150.001 - 200.000	4,7	4,7	4,6	4,6	4,3	4,3	4,0	4,0	4,1	4,0
200.001 - 350.000	5,1	5,1	5,1	4,9	4,9	4,7	4,4	4,4	4,4	4,2
350.001 - 500.000	5,4	5,3	5,4	5,2	5,1	4,9	4,6	4,6	4,6	4,6
500.001 - 650.000	5,4	5,6	5,6	5,6	5,4	5,2	4,9	4,9	4,9	4,8
650.001 - 800.000	5,1	5,6	5,6	5,7	5,3	5,2	4,7	4,9	4,8	4,8
800.001 - 1.000.000	5,3	5,2	5,6	5,6	5,4	5,2	4,8	5	4,9	4,9
1.000.001 y Más	5,3	5,1	5,2	5,6	5,8	5,1	4,8	4,8	4,9	5,0
Sin ingr. no declarados	5,6	5,7	5,7	5,3	5,2	5,3	5,0	5,1	5,0	5,1

(1) Excluye a los hogares que no tengan ingresos por trabajo

(2) Se refiere a las personas pertenecientes a hogares que perciben ingresos

(3) Excluye servicio doméstico

(4) En el trabajo principal

Gráfico 20. Promedio de Activos Remunerados por Hogar.
Venezuela: 1994-I a 2003-II

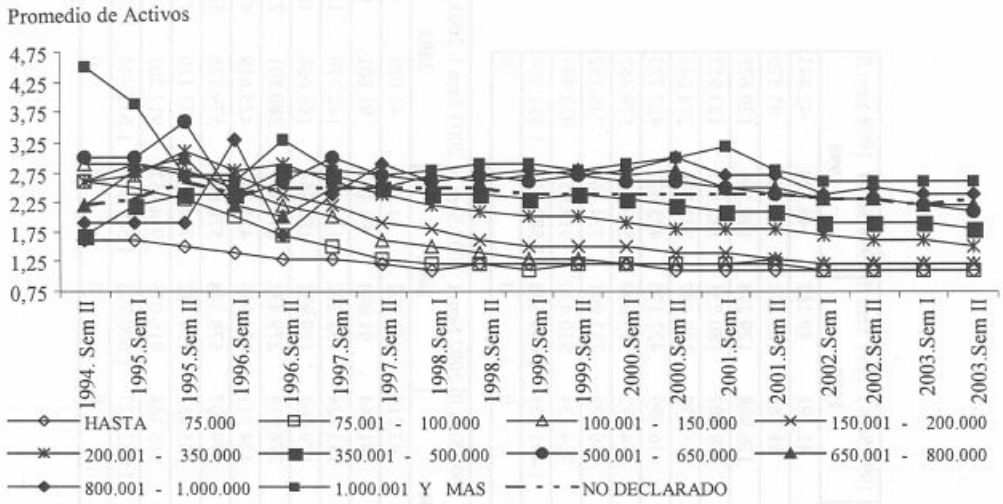
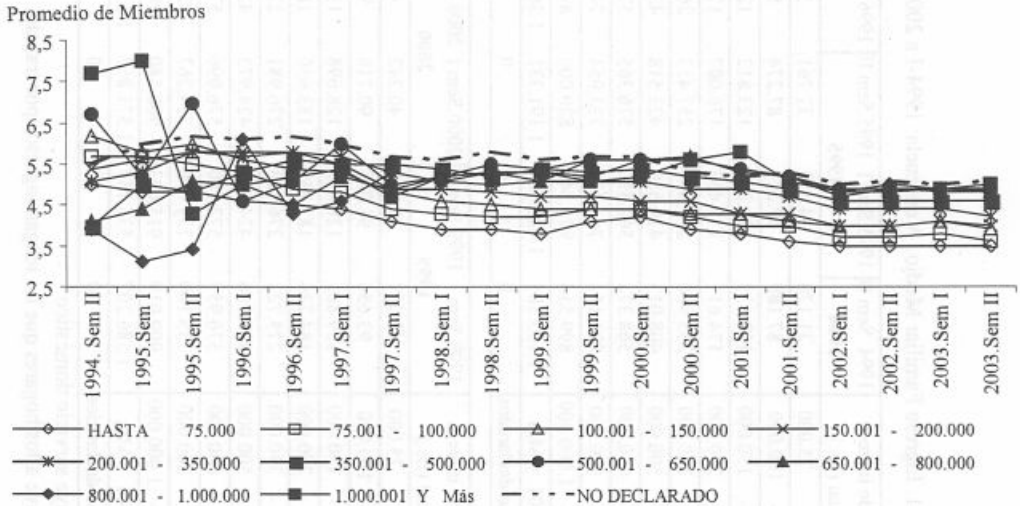


Gráfico 21. Promedio de Miembros del Hogar,según nivel de Ingreso.
Venezuela: 1994-I a 2003-II



Cuadro 21. Ingreso Familiar Medio. Venezuela: 1994-I a 2003-II

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1994. Sem II	1995.Sem I	1995.Sem II	1996.Sem I	1996.Sem II	1997.Sem I	1997.Sem II	1998.Sem I	1998.Sem II
	1994	**1995**		**1996**		**1997**		**1998**	
HASTA 75.000	31.170	34.472	37.761	39.620	42.389	45.191	49.187	46.324	42.443
75.001 - 100.000	87.189	87.221	87.274	87.495	88.645	88.781	89.872	91.252	93.570
100.001 - 150.000	122.633	123.396	123.812	124.801	126.090	126.908	129.273	130.169	130.675
150.001 - 200.000	174.611	177.464	176.007	175.891	178.278	179.207	180.031	182.511	183.952
200.001 - 350.000	255.960	257.839	257.453	260.768	262.928	265.679	270.687	272.336	274.046
350.001 - 500.000	408.013	419.659	423.518	430.382	419.540	416.699	422.170	425.027	427.725
500.001 - 650.000	568.372	562.350	576.365	575.867	579.098	574.892	575.099	579.167	579.467
650.001 - 800.000	724.164	761.433	733.954	745.140	749.728	730.670	733.901	734.865	736.152
800.001 - 1.000.000	899.514	970.349	820.000	897.660	887.760	924.134	930.430	918.052	923.493
1.000.001 y Más	1.105.581	1.428.502	1.191.331	1.367.928	1.287.704	1.491.155	1.649.586	1.580.311	1.531.366
Sin ingr. no declarados	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1999.Sem I	1999.Sem II	2000.Sem I	2000.Sem II	2001.Sem I	2001.Sem II	2002.Sem I	2002.Sem II	2003.Sem I	2003.Sem II
	1999		**2000**		**2001**		**2002**		**2003**	
HASTA 75.000	42.057	42.730	40.342	43.853	42.255	42.214	42.202	41.376	41.029	42.668
75.001 - 100.000	93.654	91.093	90.716	90.697	92.123	91.144	91.004	91.132	91.601	91.937
100.001 - 150.000	129.865	128.422	128.698	135.739	135.802	133.024	132.202	132.620	132.170	132.033
150.001 - 200.000	184.736	182.259	183.650	183.670	183.157	179.068	179.937	185.654	186.608	186.824
200.001 - 350.000	275.722	276.123	276.981	279.207	279.347	278.914	279.431	279.403	280.801	276.736
350.001 - 500.000	427.766	424.813	424.973	428.886	426.294	424.311	426.399	425.733	425.619	428.141
500.001 - 650.000	576.959	572.280	576.096	578.025	578.790	579.007	578.348	578.628	579.128	581.491
650.001 - 800.000	735.100	731.050	734.267	729.654	735.030	735.883	734.182	734.490	735.110	737.030
800.001 - 1.000.000	909.019	915.623	908.580	908.731	911.189	915.368	916.075	914.952	917.203	915.680
1.000.001 y Más	1.586.207	1.535.757	1.571.867	1.631.709	1.414.815	1.532.927	1.600.703	1.587.037	1.632.444	1.585.470
Sin ingr. no declarados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) Excluye servicio doméstico

(2) Excluye a los hogares que no tengan ingresos por trabajo

Cuadro 22. Número de Hogares según Ingreso mensual en el Trabajo. Venezuela: 1994-I a 2003-II

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1994.Sem II	1995.Sem I	1995.Sem II	1996.Sem I	1996.Sem II	1997.Sem I	1997.Sem II	1998.Sem I	1998.Sem II
	1994	**1995**		**1996**		**1997**		**1998**	
HASTA 75.000	3.251.463	3.041.893	2.783.504	2.405.181	1.931.335	1.405.593	885.927	635.013	455.679
75.001 - 100.000	248.871	357.899	444.433	510.947	594.753	617.577	524.238	490.124	470.494
100.001 - 150.000	171.225	247.269	348.370	470.127	613.672	657.525	658.855	646.633	578.016
150.001 - 200.000	59.775	88.930	142.920	212.599	331.980	418.377	535.033	566.732	569.471
200.001 - 350.000	36.071	63.157	86.363	151.383	308.781	494.615	789.128	819.844	952.753
350.001 - 500.000	4.768	17.226	27.462	35.048	72.748	179.155	320.005	417.773	522.295
500.001 - 650.000	2.983	2.779	4.523	10.827	23.303	52.668	125.873	182.844	231.713
650.001 - 800.000	726	2.707	2.715	6.444	15.892	25.389	69.235	96.459	135.583
800.001 - 1.000.000	481	518	492	2.945	11.180	16.513	41.531	63.174	79.954
1.000.001 y Más	477	280	909	2.379	8.107	16.264	40.006	81.300	97.344
Sin ingr. no declarados	186.359	224.618	211.815	348.545	311.900	356.546	478.614	519.632	462.078

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1999.Sem I	1999.Sem II	2000.Sem I	2000.Sem II	2001.Sem I	2001.Sem II	2002.Sem I	2002.Sem II	2003.Sem I	2003.Sem II
	1999		**2000**		**2001**		**2002**		**2003**	
HASTA 75.000	407.178	395.194	388.545	310.212	284.759	288.548	306.715	299.437	304.715	239.874
75.001 - 100.000	423.167	294.977	275.357	269.701	253.153	239.599	258.496	261.158	264.064	219.546
100.001 - 150.000	630.842	698.785	670.161	618.803	578.524	417.653	401.761	347.239	316.827	274.759
150.001 - 200.000	613.449	570.835	605.817	563.426	555.024	659.142	739.317	717.519	708.111	524.577
200.001 - 350.000	1.039.677	1.039.330	1.022.175	1.069.965	1.022.451	1.050.369	1.043.353	1.008.462	952.699	1.064.919
350.001 - 500.000	572.316	623.461	644.056	693.359	670.241	713.693	735.997	778.583	747.328	794.849
500.001 - 650.000	264.088	276.012	300.069	313.796	335.050	389.945	384.104	398.975	376.196	425.123
650.001 - 800.000	157.463	163.577	178.547	208.280	245.456	271.488	273.515	290.004	270.022	319.408
800.001 - 1.000.000	95.491	113.703	126.704	141.046	162.086	199.100	199.878	203.888	191.095	232.134
1.000.001 y Más	105.518	144.942	136.460	123.318	178.121	287.151	303.769	306.875	297.006	359.301
Sin ingr. no declarados	269.274	230.145	223.298	362.502	490.980	469.132	614.927	687.925	833.642	913.721

(1) Excluye a los hogares que no tengan ingresos por trabajo

(2) Se refiere a las personas pertenecientes a hogares que perciben ingresos

(3) Excluye servicio doméstico

(4) En el trabajo principal

Gráfico 22. Ingreso Familiar Medio. Venezuela: 1994-I a 2003-II

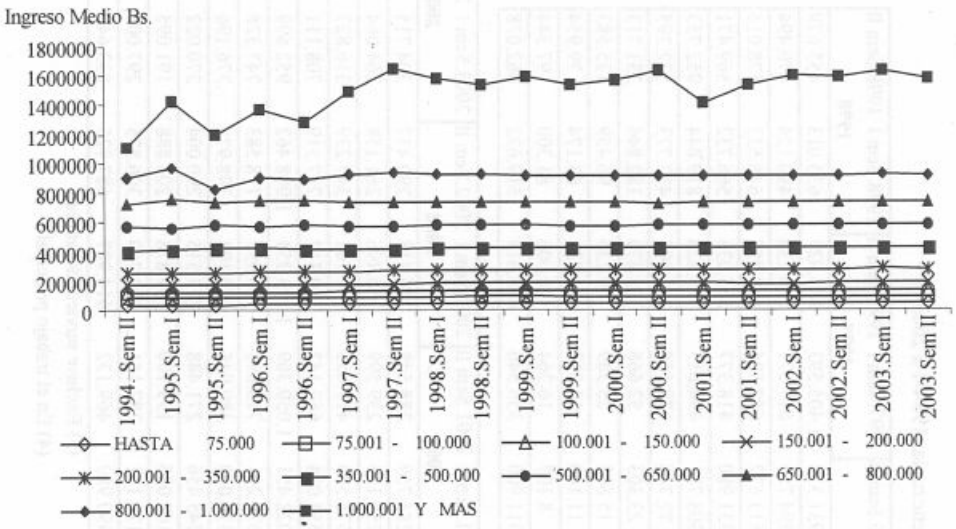
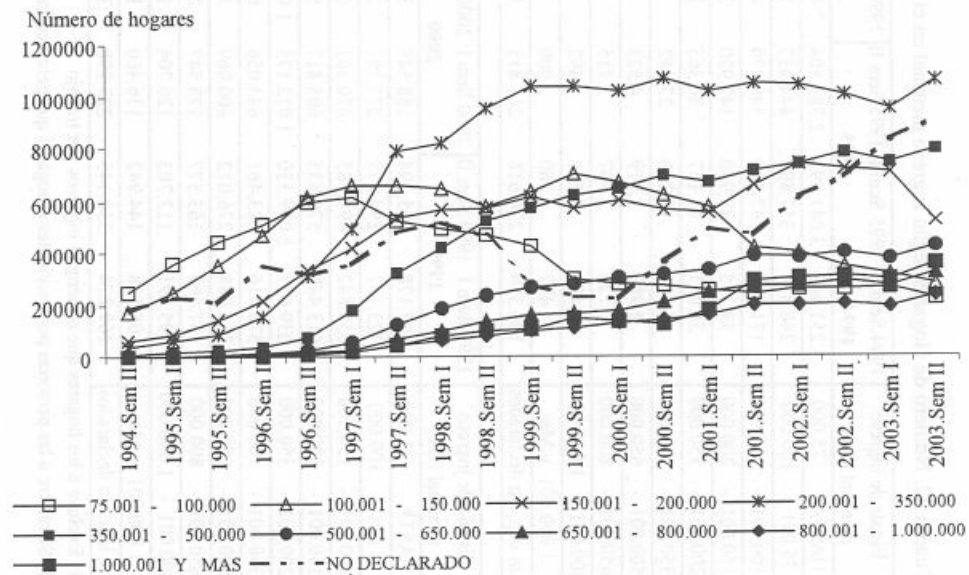


Gráfico 23. Número de Hogares según Ingreso Mensual en el Trabajo. Venezuela: 1994-I a 2003-II



Cuadro 23. Número de Miembros de los Hogares, según nivel de Ingreso. Venezuela: 1994-I a 2003-II

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1994. Sem II	1995.Sem I	1995.Sem II	1996.Sem I	1996.Sem II	1997.Sem I	1997.Sem II	1998.Sem I	1998.Sem II
	1994	**1995**		**1996**		**1997**		**1998**	
HASTA 75.000	16.113.964	14.723.687	13.384.473	11.052.909	8.651.255	6.175.532	3.673.436	2.488.981	1.778.000
75.001 - 100.000	1.427.116	2.039.655	2.423.218	2.731.885	2.935.777	2.978.554	2.285.205	2.121.739	1.999.522
100.001 - 150.000	1.056.703	1.444.108	2.074.458	2.618.059	3.322.503	3.496.676	3.150.740	3.002.108	2.593.402
150.001 - 200.000	322.245	498.971	821.959	1.237.937	1.918.475	2.282.864	2.619.579	2.762.044	2.710.966
200.001 - 350.000	184.843	335.730	499.706	861.391	1.800.678	2.805.653	4.214.831	4.181.095	4.803.128
350.001 - 500.000	19.212	86.275	130.658	186.317	406.096	978.385	1.754.120	2.275.120	2.705.242
500.001 - 650.000	19.870	14.583	31.498	49.570	118.139	314.440	634.968	959.807	1.279.394
650.001 - 800.000	2.956	11.916	13.780	32.294	71.281	131.950	341.778	500.956	721.286
800.001 - 1.000.000	1.867	1.596	1.695	17.867	47.739	75.415	218.895	321.580	420.110
1.000.001 y Más	3.690	2.251	3.883	11.910	42.016	87.685	189.719	420.975	513.294
Sin ingr. no declarados	1.022.199	1.354.445	1.319.547	2.121.433	1.919.220	2.142.947	2.737.897	2.931.862	2.685.674

Escala de ingreso mensual (Bs.)	1999.Sem I	1999.Sem II	2000.Sem I	2000.Sem II	2001.Sem I	2001.Sem II	2002.Sem I	2002.Sem II	2003.Sem I	2003.Sem II
	1999		**2000**		**2001**		**2002**		**2003**	
HASTA 75.000	1.563.013	1.622.986	1.633.356	1.202.693	1.095.187	1.034.783	1.080.671	1.051.060	1.078.398	831.383
75.001 - 100.000	1.779.836	1.286.392	1.199.471	1.139.907	1.022.996	947.701	967.441	971.630	1.004.796	799.208
100.001 - 150.000	2.794.740	3.053.153	2.924.422	2.665.697	2.479.987	1.732.503	1.621.768	1.382.295	1.283.737	1.069.173
150.001 - 200.000	2.876.130	2.663.967	2.776.775	2.575.349	2.409.493	2.802.568	2.990.748	2.883.411	2.878.781	2.102.291
200.001 - 350.000	5.323.389	5.335.286	5.183.423	5.260.401	5.002.809	4.920.167	4.628.181	4.400.726	4.186.939	4.491.249
350.001 - 500.000	3.071.808	3.318.951	3.447.296	3.593.144	3.433.357	3.532.031	3.410.073	3.590.079	3.430.534	3.624.128
500.001 - 650.000	1.431.269	1.551.502	1.678.451	1.763.451	1.814.466	2.022.026	1.889.257	1.958.047	1.848.101	2.044.220
650.001 - 800.000	801.846	915.819	997.985	1.179.894	1.297.766	1.415.940	1.297.857	1.414.495	1.293.466	1.529.878
800.001 - 1.000.000	505.296	585.670	712.574	795.325	878.783	1.035.128	957.979	1.014.107	936.705	1.146.709
1.000.001 y Más	556.932	738.244	713.696	690.783	1.027.308	1.467.772	1.454.176	1.481.657	1.461.199	1.788.936
Sin ingr. no declarados	1.513.868	1.318.304	1.276.375	1.934.744	2.565.371	2.498.933	3.091.050	3.484.711	4.145.592	4.644.128

(1) Excluye a los hogares que no tengan ingresos por trabajo

(2) Se refiere a las personas pertenecientes a hogares que perciben ingresos

(3) Excluye servicio doméstico

(4) En el trabajo principal

Cuadro 24. Ingresos Totales de los Hogares, en el Trabajo Principal. Venezuela: 1994-I a 2003-II

Escala de ingreso mensual (MM Bs.)	1994-2003 **1994**	1995.Sem I	1995.Sem II **1995**	1996.Sem I	1996.Sem II **1996**	1997.Sem I	1997.Sem II **1997**	1998.Sem I	1998.Sem II **1998**
HASTA 75.000	101.347	104.861	105.107	95.293	81.868	63.520	43.576	29.417	19.340
75.001 - 100.000	21.699	31.216	38.787	44.705	52.722	54.829	47.114	44.725	44.024
100.001 - 150.000	20.998	30.512	43.132	58.673	77.378	83.445	85.172	84.172	75.532
150.001 - 200.000	10.437	15.782	25.155	37.394	59.185	74.976	96.322	103.435	104.755
200.001 - 350.000	9.233	16.284	22.234	39.476	81.187	131.409	213.607	223.273	261.098
350.001 - 500.000	1.945	7.229	11.631	15.084	30.521	74.654	135.097	177.565	223.399
500.001 - 650.000	1.695	1.563	2.607	6.235	13.495	30.278	72.389	105.897	134.270
650.001 - 800.000	526	2.061	1.993	4.802	11.915	18.551	50.812	70.884	99.810
800.001 - 1.000.000	433	503	403	2.644	9.925	15.260	38.642	57.997	73.837
1.000.001 y Más	527	400	1.083	3.254	10.439	24.252	65.993	128.479	149.069

Escala de ingreso mensual (MM Bs.)	1999.Sem I	1999.Sem II **1999**	2000.Sem I	2000.Sem II **2000**	2001.Sem I	2001.Sem II **2001**	2002.Sem I	2002.Sem II **2002**	2003.Sem I	2003.Sem II **2003**
HASTA 75.000	17.125	16.887	15.675	13.604	12.032	12.181	12.944	12.389	12.502	10.235
75.001 - 100.000	39.631	26.870	24.979	24.461	23.321	21.838	23.524	23.800	24.189	20.184
100.001 - 150.000	81.925	89.740	86.249	83.996	78.565	55.558	53.114	46.051	41.875	36.277
150.001 - 200.000	113.326	104.040	111.258	103.484	101.657	118.031	133.031	133.210	132.139	98.003
200.001 - 350.000	286.662	286.983	283.123	298.742	285.618	292.962	291.545	281.768	267.519	294.701
350.001 - 500.000	244.817	264.854	273.706	297.372	285.720	302.828	313.828	331.468	318.077	340.307
500.001 - 650.000	152.368	157.956	172.869	181.382	193.923	225.781	222.146	230.858	217.866	247.205
650.001 - 800.000	115.751	119.583	131.101	151.972	180.417	199.783	200.810	213.005	198.496	235.413
800.001 - 1.000.000	86.803	104.109	115.121	128.173	147.691	182.250	183.103	186.548	175.273	212.560
1.000.001 y Más	167.373	222.596	214.497	201.219	252.008	440.182	486.244	487.022	484.846	569.661

(1) Excluye servicio doméstico

(2) Excluye a los hogares que no tengan ingresos por trabajo

Gráfico 24. Número de Hogares con Ingresos en el Trabajo menores a Bs. 75.000.
Venezuela: 1994-I a 2003-II

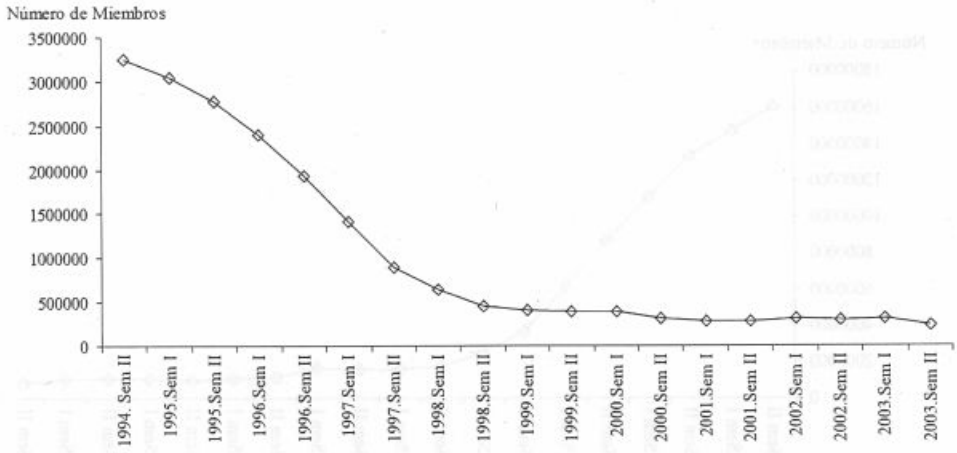


Gráfico 25. Número de Miembros de los Hogares, según nivel de Ingreso.
Venezuela: 1994-I a 2003-II

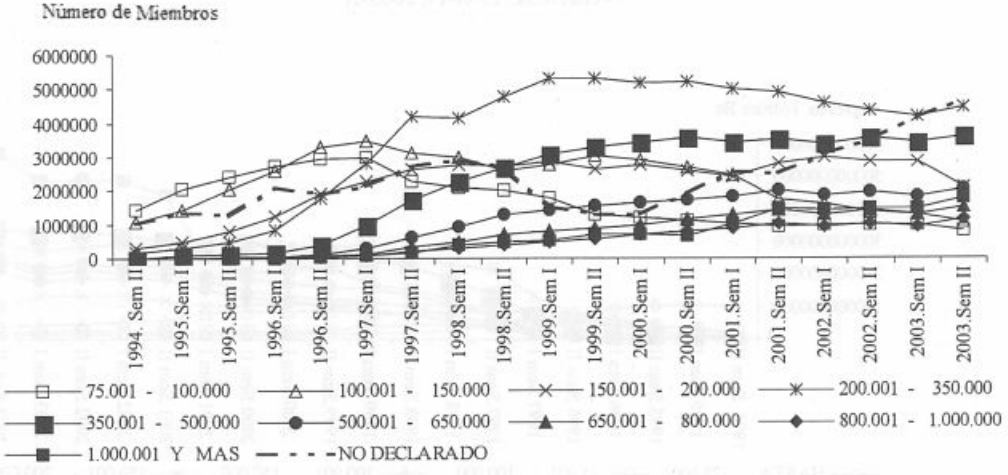


Gráfico 26. Número de Miembros de los Hogares con Ingresos menores a Bs. 75.000.
Venezuela: 1994-I a 2003-II

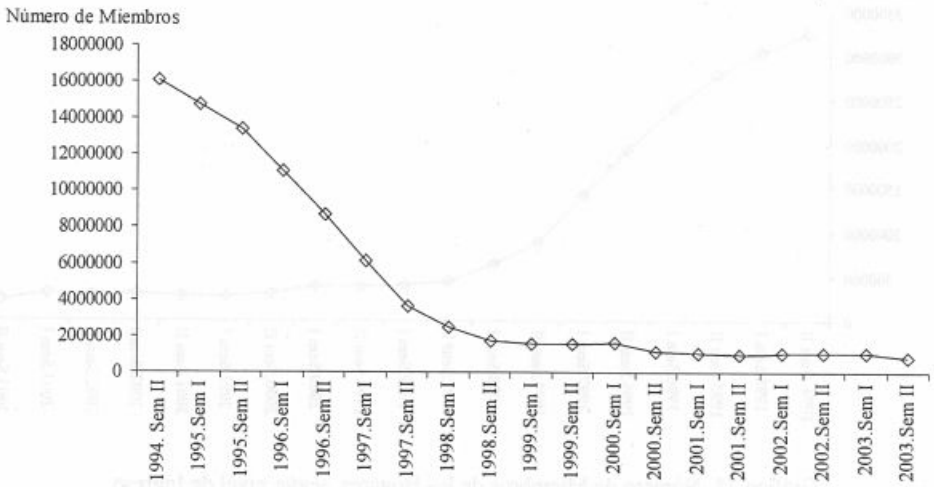


Gráfico 27. Ingresos Totales de los Hogares, en el Trabajo Principal.
Venezuela: 1994-I a 2003-II

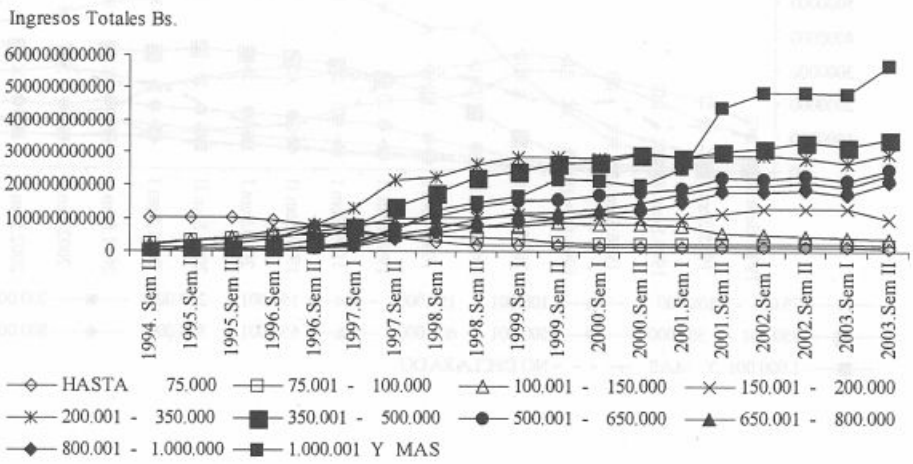


Gráfico 28. Trabajadores en empresas informales según Ingresos Mensuales: Venezuela 1994 – 2003

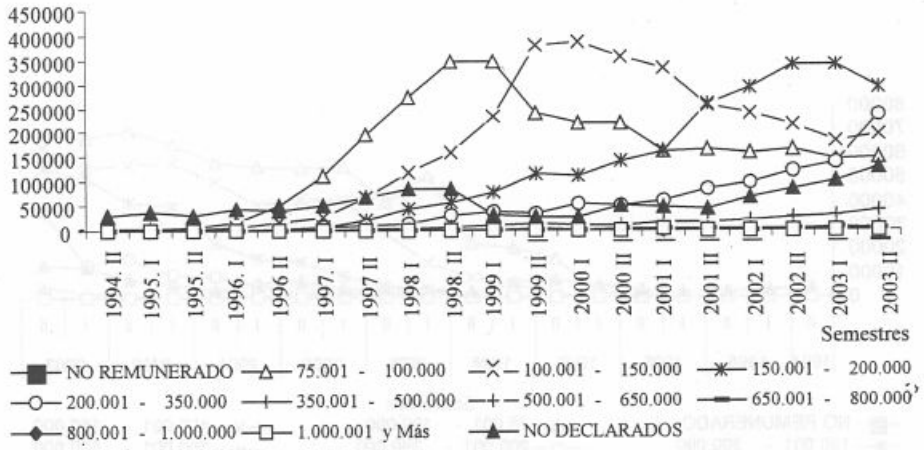


Gráfico 29. Trabajadores en empresas informales con Ingresos Mensuales menores a Bs. 75.000 : Venezuela, 1994 - 2003

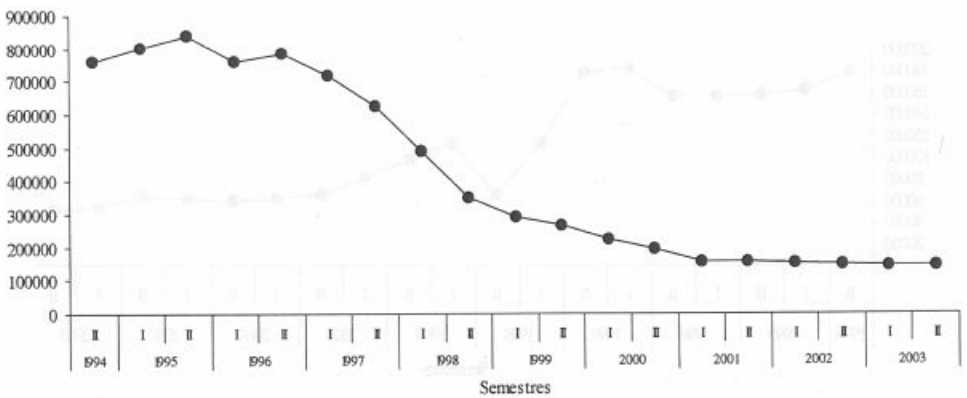


Gráfico 30. Servicio Doméstico según Ingresos Mensuales: Venezuela 1994 – 2003

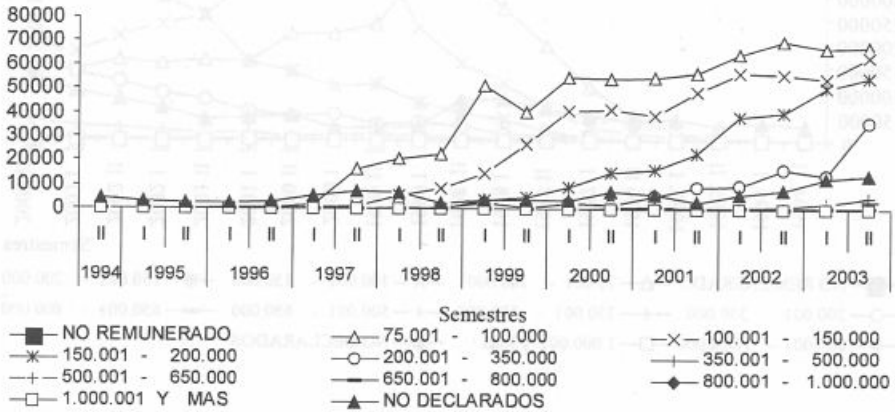


Gráfico 31. Servicio Doméstico con Ingresos Mensuales menores a Bs. 75.000: Venezuela 1994 – 2003

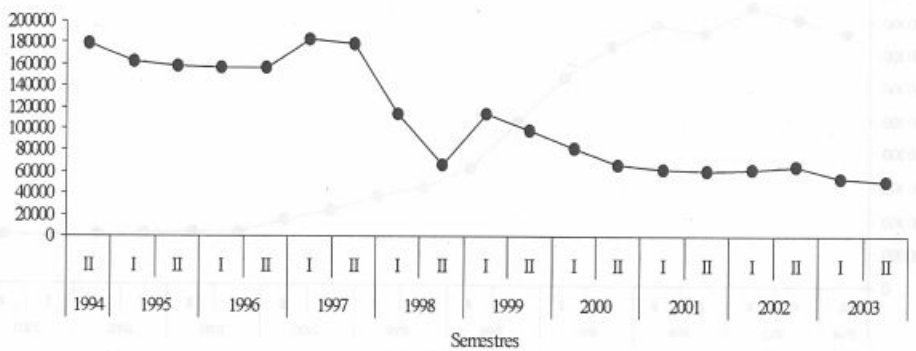


Gráfico 32. Trabajadores por cuenta propia según Ingresos Mensuales: Venezuela 1994 - 2003

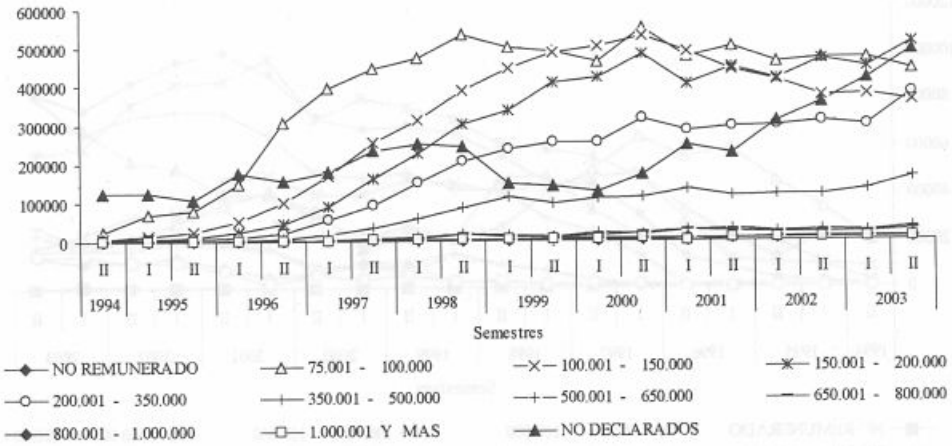


Gráfico 33. Trabajadores por Cuenta Propia con Ingresos Mensuales menores a Bs. 75.000: Venezuela, 1994 - 2003

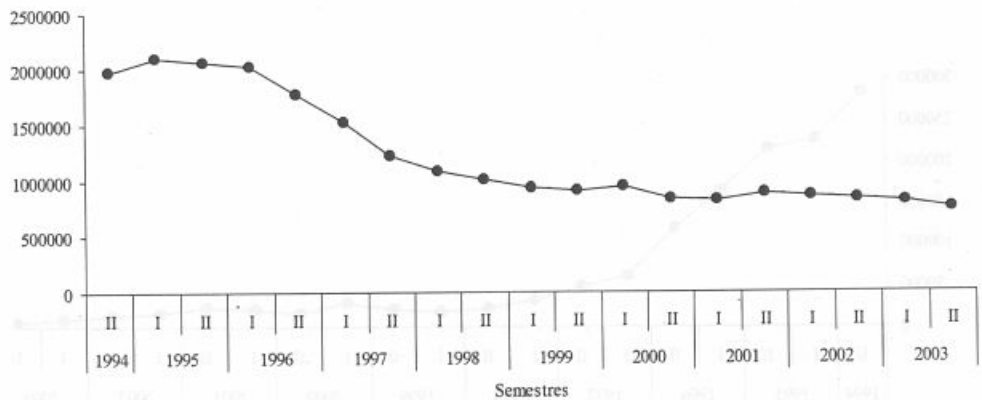


Gráfico 34. Patronos informales según Ingresos Mensuales: Venezuela 1994 - 2003

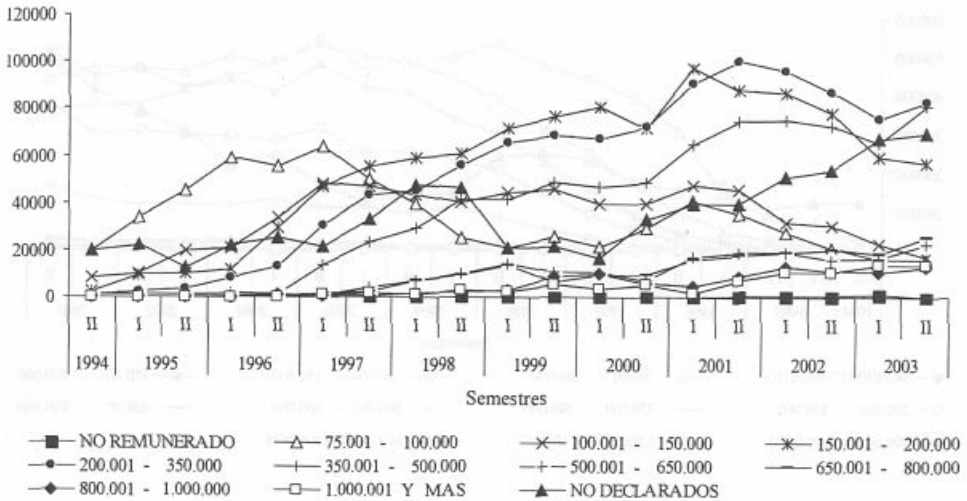


Gráfico 35. Patronos informales con Ingresos Mensuales menores a Bs. 75.000 : Venezuela, 1994 - 2003

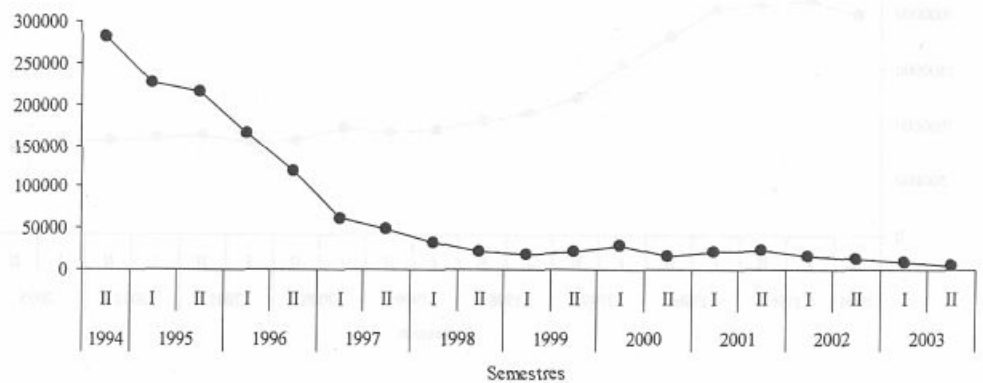


Gráfico 36. Ayudantes no remunerados:
Venezuela 1994 - 2003.

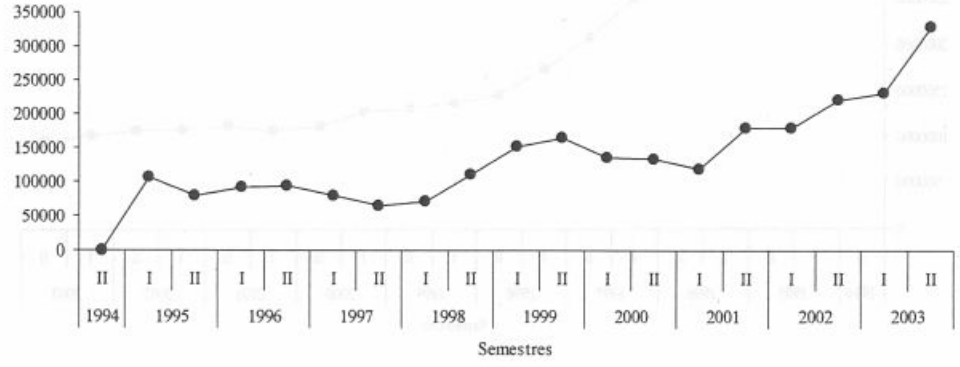


Gráfico 37. Trabajadores Informales según Ingresos Mensuales:
Venezuela 1994 - 2003

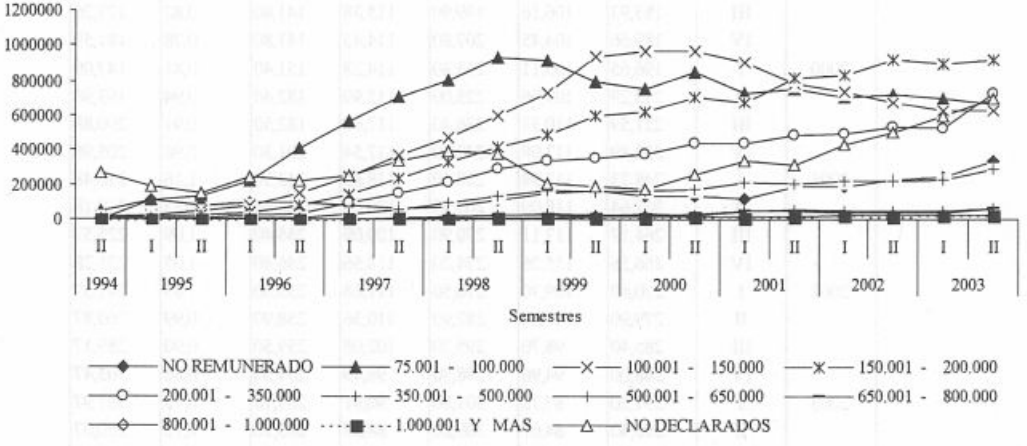
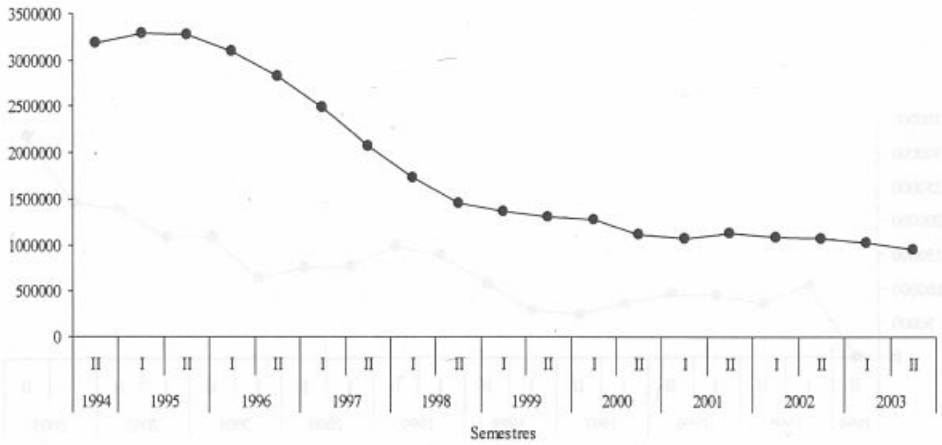


Gráfico 38. Trabajadores Informales con Ingresos Mensuales menores a Bs. 75.000: Venezuela 1994 - 2003



Cuadro 25. Índice de Remuneraciones a los Asalariados e Índice de Remuneraciones a los Asalariados deflactado por el Índice de Precios al Consumidor Venezuela, I Trimestre de 1999 - III Trimestre de 2004

		IRE	IRE Deflactado	IRE	IRE Deflactado	IRE	IRE Deflactado	IPC
1999	I	162,64	102,18	179,10	112,52	119,20	0,75	159,17
	II	177,04	106,24	190,40	114,26	141,80	0,85	166,64
	III	183,93	106,16	199,90	115,38	141,80	0,82	173,26
	IV	189,66	104,45	207,80	114,43	141,80	0,78	181,59
2000	I	196,65	105,11	213,80	114,28	151,40	0,81	187,09
	II	213,29	109,96	225,00	115,99	182,40	0,94	193,98
	III	221,59	110,31	236,40	117,68	182,50	0,91	200,88
	IV	230,89	112,09	242,10	117,54	201,30	0,98	205,98
2001	I	248,23	117,94	250,10	118,83	243,30	1,16	210,48
	II	257,64	118,09	261,90	120,04	246,40	1,13	218,18
	III	264,17	117,11	270,90	120,09	246,40	1,09	225,57
	IV	266,56	115,26	274,20	118,56	246,40	1,07	231,28
2002	I	270,60	109,30	276,50	111,68	255,00	1,03	247,57
	II	279,90	107,29	287,90	110,36	258,90	0,99	260,87
	III	285,40	98,70	295,20	102,08	259,50	0,90	289,17
	IV	288,00	94,90	298,90	98,49	259,50	0,86	303,47
2003	I	291,20	87,72	301,80	90,91	263,10	0,79	331,97
	II	296,40	84,67	309,00	88,27	263,10	0,75	350,07
	III	308,10	84,17	322,20	88,02	270,90	0,74	366,06
	IV	324,00	84,01	336,60	87,28	290,80	0,75	385,66
2004	I	343,90	83,84	352,90	86,03	320,30	0,78	410,20
	II	369,20	86,20	365,50	85,34	379,00	0,88	428,30
	III	382,40	86,46	379,50	85,80	390,00	0,88	442,30

Gráfico 39. Índice de remuneraciones a los Asalariados deflactado por el Índice de Precio al Consumidor (IPC). Venezuela, I Trimestre 1999 - III Trimestre de 2004

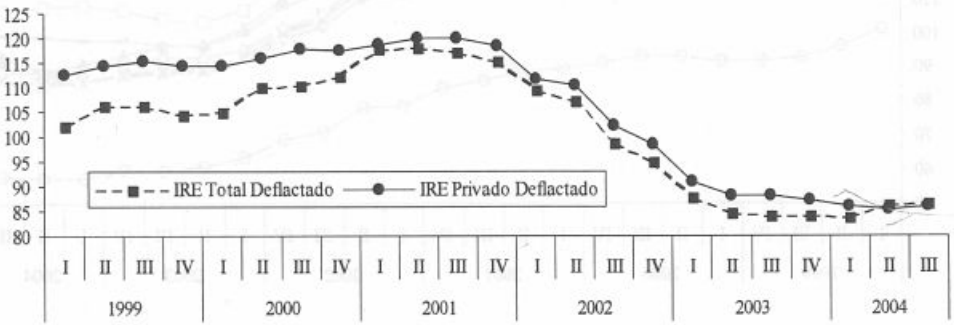


Gráfico 40. Índice de Remuneraciones a los Asalariados del Sector Privado deflactado por el IPC según Actividad Económica, Venezuela, I Trimestre de 1999 - III Trimestre de 2004

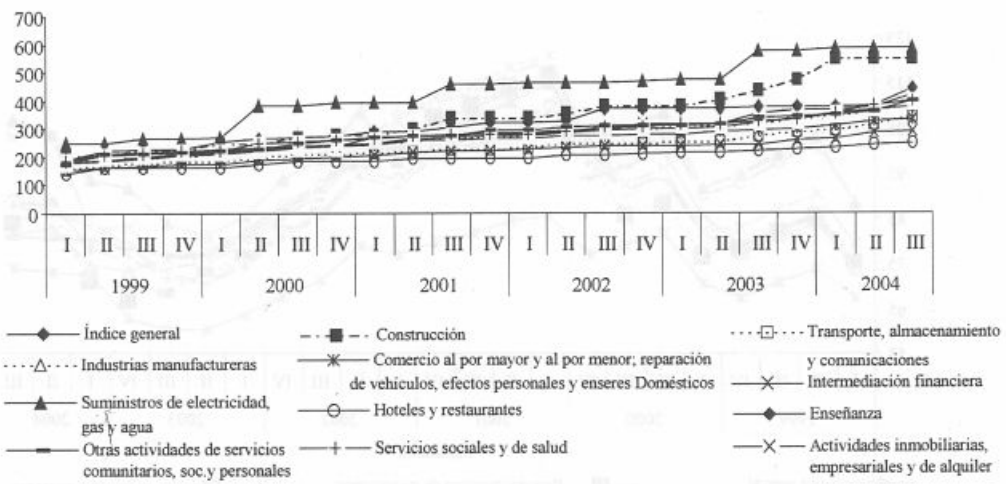


Gráfico 41. Índice de Remuneraciones a los Asalariados del Sector Privado, deflactado por el IPC según Categoría de Ocupación. Venezuela, I Trimestre de 1999 - III Trimestre de 2004

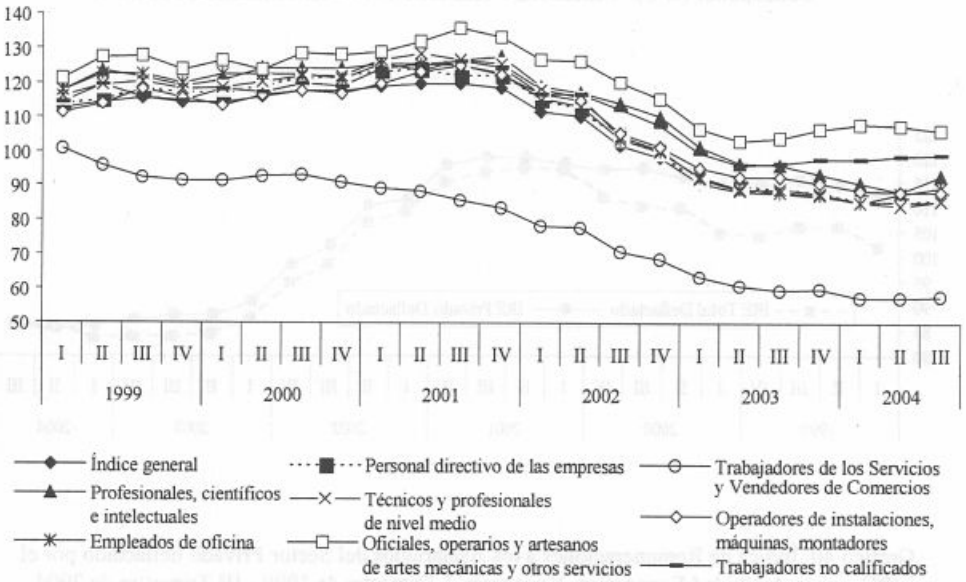
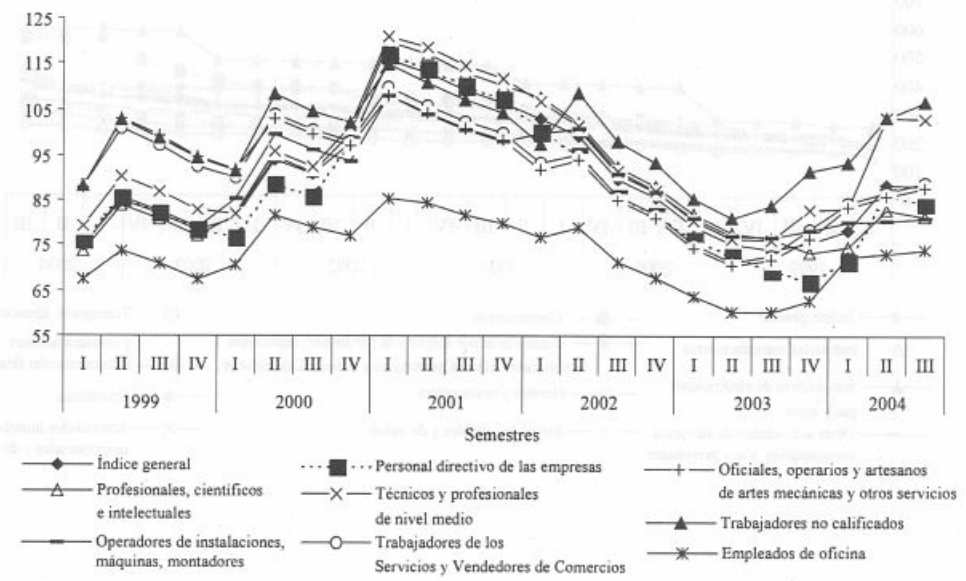


Gráfico 42. Índice de Remuneraciones a los Asalariados del Sector Gobierno, deflactado por el IPC según Categoría de Ocupación. Venezuela, I Trimestre de 1999-III Trimestre de 2004

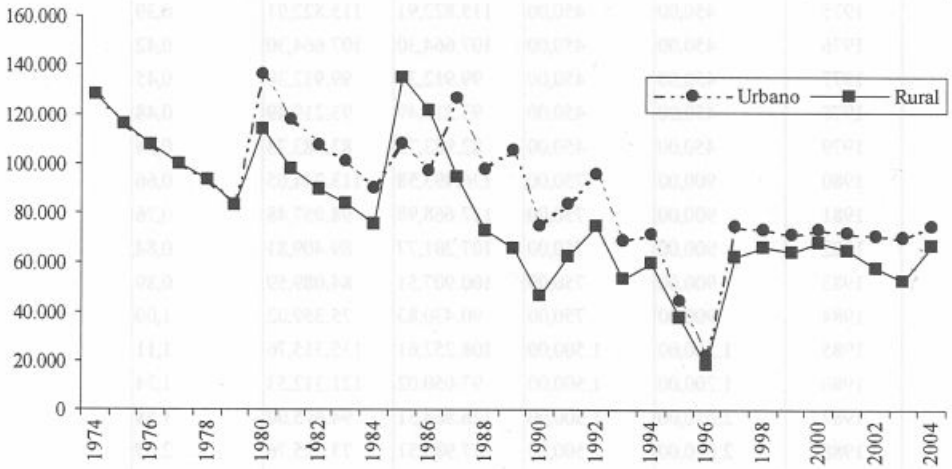


Cuadro 26. Salario Mínimo Nominal y Real: Venezuela, 1974-2004

Año	Salario Mínimo Nominal		Salario Mínimo Real		IPC Base
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	1997=100
1974	450,00	450,00	127.737,79	127.737,79	0,35
1975	450,00	450,00	115.822,91	115.822,91	0,39
1976	450,00	450,00	107.664,30	107.664,30	0,42
1977	450,00	450,00	99.912,30	99.912,30	0,45
1978	450,00	450,00	93.219,49	93.219,49	0,48
1979	450,00	450,00	82.983,73	82.983,73	0,54
1980	900,00	750,00	136.493,58	113.744,65	0,66
1981	900,00	750,00	117.668,98	98.057,48	0,76
1982	900,00	750,00	107.291,77	89.409,81	0,84
1983	900,00	750,00	100.907,51	84.089,59	0,89
1984	900,00	750,00	90.430,83	75.359,02	1,00
1985	1.200,00	1.500,00	108.252,61	135.315,76	1,11
1986	1.200,00	1.500,00	97.050,02	121.312,53	1,24
1987	2.010,00	1.500,00	126.864,51	94.675,00	1,58
1988	2.010,00	1.500,00	97.988,51	73.125,76	2,05
1989	4.000,00	2.500,00	105.713,20	66.070,75	3,78
1990	4.000,00	2.500,00	75.157,40	46.973,37	5,32
1991	6.000,00	4.500,00	84.002,65	63.001,99	7,14
1992	9.000,00	7.000,00	95.876,91	74.570,93	9,39
1993	9.000,00	7.000,00	69.414,86	53.989,33	12,97
1994	15.000,00	12.500,00	71.939,72	59.949,77	20,85
1995	15.000,00	12.500,00	44.984,00	37.486,66	33,35
1996	15.000,00	12.500,00	22.505,99	18.754,99	66,65
1997	75.000,00	63.000,00	74.999,87	62.999,89	100,00
1998	100.000,00	90.000,00	73.647,33	66.282,60	135,78
1999	120.000,00	108.000,00	71.519,69	64.367,72	167,79
2000	144.000,00	133.000,00	73.855,04	68.213,34	194,98
2001	158.400,00	142.560,00	72.193,93	64.974,54	219,41
2002	190.080,00	156.816,00	70.758,94	58.376,13	268,63
2003	247.104,00	188.179,00	70.170,31	53.437,34	352,15
2004	321.235,20	289.111,70	74.927,01	67.434,31	428,73

Fuente: Anuario de estadísticas de Precios y Mercado Laboral, BCV, para los años 1974 - 2001
Ministerio de Trabajo para los años 2002 – 2004. Cálculos propios
Nota 1: En el Decreto de aumento de salario No. 2902 se incluyeron nuevos apartados: Empresas con menos de 20 trabajadores (294.465,60 Bs); Adolescentes trabajadores y aprendices (240.926,40 Bs).
Nota 2: El monto del salario mínimo urbano le correspone a Conserjes, Pensionados jubilados y pensionados por el IVSS

Gráfico 43. Salario Mínimo Nominal y Real: Venezuela, 1974-2004



Comportamiento Semestral de la Canasta de Alimentos, las Remuneraciones, el Desempleo y la Informalidad

	1998		1999		2000		2001		2002		2003	
	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem
Canasta de Alimentos Familiar (Bs.)	116.380	123.291	125.039	126.022	129.894	139.034	152.132	162.704	179.574	217.573	249.868	284.582
Variación (%) *	**21,3**	**5,9**	**1,4**	**0,8**	**3,1**	**7,0**	**9,4**	**6,9**	**10,4**	**21,2**	**14,8**	**13,9**
IPC Alimentos BCV (Variación %)	15,8	9,2	5,1	8,4	1,9	7,5	10,1	7,1	14,8	21,5	17,4	16,1
Indice Remuneraciones Formales	n.d	154	177	190	213	231	258	267	280	288	296	324
Variación (%) *	**n.d**	**n.d**	**15,0**	**7,1**	**12,5**	**8,2**	**11,6**	**3,5**	**5,0**	**2,9**	**2,9**	**9,3**
Tasa de Desempleo (%)	11,3	11,0	15,3	14,5	14,6	13,2	13,7	12,8	15,5	16,2	19,2	16,7
Tasa de Informalidad (%)	48,5	49,8	51,0	52,4	52,6	53,0	50,8	49,9	50,5	51,4	52,4	52,7

* Cáculos de Matías Riutort, IIES - UCAB.

1) La Canasta Normativa de Alimentos, calculada por el INE, es mensual y para una familia de 5,2 personas.

2) El Valor de la canasta para el primer semestre corresponde al mes de junio y para el segundo al mes de diciembre.

3) El indice de remuneraciones para el primer semestre corresponde al segundo trimestre y para el segundo semestre corresponde al cuarto trimestre.

Fuente: BCV e INE.

Valor de la Canasta de Alimentos y Total, per Cápita y Familiar (Bolívares)

	1998		1999		2000		2001		2002		2003	
	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem
Valor de la Canasta per Cápita												
Alimentos	22.381	23.710	24.046	24.235	24.980	26.737	29.256	31.289	34.533	41.841	48.052	54.727
Total	44.761	47.420	48.092	48.470	49.959	53.475	58.512	62.578	69.067	83.682	96.103	109.455
Valor de la Canasta Familiar												
Alimentos	116.380	123.291	125.039	126.022	129.894	139.034	152.132	162.704	179.574	217.573	249.868	284.582
Total	232.760	246.582	250.078	252.045	259.787	278.069	304.264	325.408	359.148	435.146	499.737	569.164

Fuente: INE.

Remuneraciones Sector Formal y Salario Mínimo Urbano

	1999	2000	2001	2002	2003	1999-2003
Remuneraciones del Sector Formal :						
Indice Promedio Anual	178,3	215,6	259,1	281,0	304,9	
Crecimiento (%)	25,5	20,9	20,2	8,4	8,5	
Variación de su Poder Adquisitivo (%)	1,6	4,0	6,8	-11,5	-17,2	-17,3
Salario Mínimo Urbano :						
Nominal (Bs.)	120.000	144.000	158.400	190.080	247.104	
Real (Bs. de 1997) *	71.514	73.846	72.197	70.741	70.160	
Variación de su Poder Adquisitivo (%	-2,9	3,3	-2,2	-2,0	-0,8	-4,7

* Cáculos de Matías Riutort, IIES - UCAB.

Fuente : BCV.

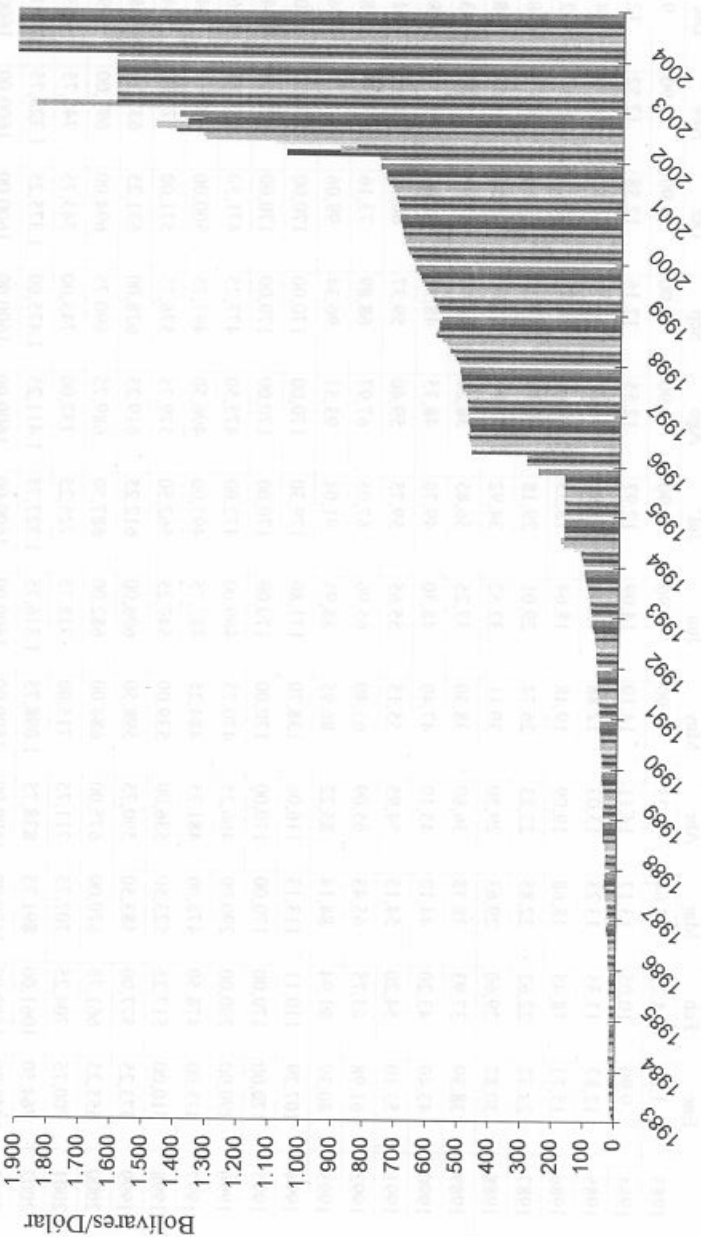
Venezuela. 1983-2004. Tasa o Tipo de Cambio Nominal (1)

Josué Bonilla García

	Ene.	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1983	4,29	4,29	7,64	8,23	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90
1984	9,90	10,05	13,17	14,11	14,10	14,09	12,97	12,55	12,16	12,58	12,52	12,57
1985	12,87	13,35	13,23	13,03	12,88	13,41	13,99	14,21	14,34	14,52	14,74	14,50
1986	15,73	18,45	18,68	19,09	19,48	18,64	18,55	19,68	20,15	22,75	25,17	22,10
1987	23,32	22,62	22,85	23,83	26,74	29,01	29,18	29,94	33,23	32,84	30,83	30,18
1988	30,87	29,60	29,63	29,50	30,11	32,52	34,92	37,10	37,06	37,14	36,58	38,64
1989	38,39	37,93	38,38	36,69	38,30	37,25	36,85	38,20	38,50	41,90	43,80	43,05
1990	43,40	43,20	44,10	45,10	47,40	48,30	49,70	48,75	48,55	49,85	50,35	50,58
1991	53,10	54,20	54,15	54,95	55,15	55,65	59,75	59,40	59,37	60,10	60,40	61,65
1992	61,98	63,75	65,43	65,09	65,40	65,96	67,05	67,97	68,89	73,16	77,33	78,96
1993	80,39	81,94	84,14	85,22	86,95	88,93	91,04	93,51	96,34	99,06	101,71	104,51
1994	107,29	110,11	113,13	116,06	138,70	171,80	179,30	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00
1995	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	170,00	254,00
1996	290,00	290,00	290,00	466,25	470,75	469,00	472,00	475,50	473,25	471,50	472,75	476,50
1997	475,00	478,50	478,00	481,75	484,25	485,75	497,00	496,50	497,75	500,00	500,75	504,25
1998	510,00	517,25	523,50	536,00	539,00	547,25	562,50	579,75	576,75	571,00	571,50	564,50
1999	573,25	577,00	583,50	590,75	598,50	606,00	612,25	619,25	628,00	631,25	637,75	648,25
2000	655,25	661,75	670,00	675,00	684,00	682,00	687,50	689,75	690,75	694,00	697,00	699,75
2001	700,75	704,25	707,75	711,75	715,00	718,75	725,25	737,00	743,00	743,75	745,75	763,00
2002	764,50	1061,00	891,75	838,75	1.098,75	1.316,75	1.327,75	1.411,25	1.475,00	1.375,25	1.328,75	1.401,25
2003	1853,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00	1600,00
2004	1600,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00	1920,00

(1) La información se refiere a la tasa de cambio de la fecha valor establecida dos días antes de la fecha de referencia. El Decreto No. 1.292 de fecha 17/04/96, restablece la libre convertibilidad de la moneda en todo el territorio nacional a partir del 22/4/96, derogando los Decretos Nos. 972 del 11/12/95 y 268 del 09/07/94. Fuente: http://www.bcv.org.ve. Tasa de Cambio Bs/$. Fecha de referencia para la venta. Datos del último día hábil Para Enero de 2003 el Dólar cerró en 1.853,00, iniciándose un nuevo Control Cambiario. GO N° 37.625 del 5-2-2003. A partir de esta fecha la tasa oficial se fija en Bs. 1.600/$. Para febrero de 2004 se reajusta el tipo de cambio a Bs.1920/$.

Venezuela. 1983-2004. Tasa o Tipo de Cambio Nominal



Venezuela. Tipo de Cambio Nominal "Mercado Negro de Divisas" (control cambiario mayo 2003 - diciembre de 2003)

Mayo-Diciembre de 2003 (1)															
Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
2-5	1.604	3-6	2.290	1-7	2.563	1-8	2.513	1-9	2.355	1-10	2.505	3-11	2.639	1-12	2.622
5-5	1.592	4-6	2.286	2-7	2.574	4-8	2.411	2-9	2.468	2-10	2.493	4-11	2.623	2-12	2.596
6-5	1.607	5-6	2.371	3-7	2.624	5-8	2.421	3-9	2.500	3-10	2.497	5-11	2.637	3-12	2.630
7-5	1.584	6-6	2.358	4-7	2.622	6-8	2.572	4-9	2.473	6-10	2.473	6-11	2.615	4-12	2.661
8-5	1.594	7-6	2.444	7-7	2.660	7-8	2.494	5-9	2.498	7-10	2.486	7-11	2.590	5-12	2.698
9-5	1.600	9-6	2.467	8-7	2.677	8-8	2.478	8-9	2.510	8-10	2.504	10-11	2.597	9-12	2.711
12-5	1.603	10-6	2.496	9-7	2.716	11-8	2.491	9-9	2.542	9-10	2.472	11-11	2.544	10-12	2.755
13-5	1.663	11-6	2.478	10-7	2.716	12-8	2.573	10-9	2.523	10-10	2.495	12-11	2.561	11-12	3.026
14-5	1.639	12-6	2.442	11-7	2.828	13-8	2.628	11-9	2.497	13-10	2.519	13-11	2.500	12-12	2.977
15-5	1.674	13-6	2.433	14-7	2.817	14-8	2.582	12-9	2.481	14-10	2.552	14-11	2.483	15-12	2.874
16-5	1.762	16-6	2.477	15-7	2.806	15-8	2.597	15-9	2.479	15-10	2.584	17-11	2.514	16-12	2.879
19-5	1.920	17-6	2.525	16-7	2.858	18-8	2.547	16-9	2.475	16-10	2.605	18-11	2.513	17-12	2.888
20-5	1.832	18-6	2.587	17-7	2.894	19-8	2.578	17-9	2.495	17-10	2.616	19-11	2.526	18-12	2.878
21-5	1.840	19-6	2.558	18-7	2.849	20-8	2.592	18-9	2.488	20-10	2.613	20-11	2.529	19-12	2.772
22-5	1.925	23-6	2.542	21-7	2.501	21-8	2.559	19-9	2.487	21-10	2.631	21-11	2.616	22-12	2.818
23-5	2.002	25-6	2.645	22-7	2.576	22-8	2.560	22-9	2.481	22-10	2.626	24-11	2.589	23-12	2.845
26-5	2.260	26-6	2.633	23-7	2.577	25-8	2.555	23-9	2.462	23-10	2.618	25-11	2.534	26-12	2.924
27-5	2.270	27-6	2.589	25-7	2.409	26-8	2.516	24-9	2.543	24-10	2.588	26-11	2.550	29-12	2.841
28-5	2.236	30-6	2.578	28-7	2.452	27-8	2.543	25-9	2.441	27-10	2.631	28-11	2.569	30-12	2.852
29-5	2.307			29-7	2.501	28-8	2.526	26-9	2.505	28-10	2.618			31-12	2.901
30-5	2.227			30-7	2.471	29-8	2.497	29-9	2.505	29-10	2.624				
				31-7	2.498			30-9	2.507	30-10	2.624				
										31-10	2.578				

(1) Fuente: diario de la Bolsa de Caracas, Yahoo Finanzas y cálculos propios. La información es calculada con base a las acciones de Cantv en Bs. y en US$. URL: http://www.caracasstock.com/productos/publicaciones/diario.jsp y http://finance.yahoo.com

Venezuela. Tipo de Cambio Nominal "Mercado Negro de Divisas" (enero 2004 - diciembre de 2004)

enero-junio de 2004 (Primer Semestre) (2)											
Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio	
2-1	2.831	2-2	2.993	1-3	3.282	1-4	3.053	3-5	2.981	1-6	2.984
8-1	2.780	3-2	3.084	2-3	3.283	2-4	3.032	4-5	2.909	2-6	2.952
12-1	2.934	4-2	3.109	3-3	3.367	5-4	3.067	5-5	2.932	3-6	2.935
13-1	3.025	5-2	2.986	4-3	3.482	12-4	3.115	6-5	2.983	4-6	2.911
14-1	3.058	6-2	2.974	5-3	3.426	13-4	3.180	7-5	3.061	7-6	2.851
15-1	3.070	9-2	2.988	8-3	3.272	14-4	3.007	10-5	3.114	8-6	2.853
16-1	3.022	10-2	2.978	10-3	3.446	15-4	3.068	12-5	3.078	9-6	2.886
19-1	3.143	11-2	2.928	11-3	3.459	16-4	3.055	13-5	3.087	10-6	2.762
20-1	3.180	13-2	3.022	12-3	3.417	20-4	2.946	14-5	3.045	11-6	2.742
21-1	3.195	16-2	3.006	15-3	3.406	21-4	2.993	17-5	3.086	14-6	2.775
22-1	3.052	17-2	3.103	17-3	3.419	22-4	2.909	18-5	2.966	15-6	2.657
23-1	2.976	18-2	3.140	18-3	3.312	23-4	2.917	19-5	2.991	16-6	2.641
26-1	2.946	19-2	3.177	19-3	3.282	26-4	2.912	20-5	2.980	17-6	2.644
27-1	3.010	20-2	3.161	22-3	3.261	27-4	2.942	21-5	2.974	18-6	2.695
28-1	3.027	23-2	3.166	24-3	3.164	28-4	2.905	25-5	2.893	21-6	2.703
29-1	3.076	25-2	3.326	25-3	3.131	29-4	2.921	26-5	2.953	22-6	2.701
30-1	3.019	26-2	3.330	26-3	3.179	30-4	3.025	27-5	2.951	23-6	2.683
		27-2	3.238	29-3	3.074			28-5	2.914	25-6	2.646
				31-3	3.085			31-5	2.914	28-6	2.654
										29-6	2.601
										30-6	2.623

(2) Tomado de: URL: http://www.venezuelatuya.com/sociedad/dolarcantv.htm

Venezuela. Tipo de Cambio Nominal "Mercado Negro de Divisas" (enero 2004 - diciembre de 2004)

julio-diciembre de 2004 (Segundo Semestre) (2)											
Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
1-7	2.551	2-8	2.656	1-9	2.613	1-10	2.460	1-11	2.449	1-12	2.479
2-7	2.566	3-8	2.722	2-9	2.595	4-10	2.479	2-11	2.410	2-12	2.420
6-7	2.558	4-8	2.782	3-9	2.605	5-10	2.480	3-11	2.431	3-12	2.464
7-7	2.536	5-8	2.800	6-9	2.610	6-10	2.481	4-11	2.479	6-12	2.458
8-7	2.525	6-8	2.792	7-9	2.601	7-10	2.454	5-11	2.536	7-12	2.561
9-7	2.531	9-8	2.883	8-9	2.575	8-10	2.486	8-11	2.551	8-12	2.614
12-7	2.533	10-8	2.779	9-9	2.587	11-10	2.465	9-11	2.637	9-12	2.651
13-7	2.602	11-8	2.725	10-9	2.595	13-10	2.490	10-11	2.528	10-12	2.686
14-7	2.690	12-8	2.730	13-9	2.535	14-10	2.481	11-11	2.541	13-12	2.691
15-7	2.659	13-8	2.707	14-9	2.533	15-10	2.516	12-11	2.525	14-12	2.735
16-7	2.631	16-8	2.842	15-9	2.566	18-10	2.514	15-11	2.498	15-12	2.665
19-7	2.636	17-8	2.699	16-9	2.550	19-10	2.530	16-11	2.536	16-12	2.614
20-7	2.666	18-8	2.649	17-9	2.530	20-10	2.553	17-11	2.556	17-12	2.625
21-7	2.689	19-8	2.628	20-9	2.536	21-10	2.577	18-11	2.536	20-12	2.559
22-7	2.752	20-8	2.580	21-9	2.536	22-10	2.568	19-11	2.540	21-12	2.586
23-7	2.754	23-8	2.590	22-9	2.576	25-10	2.596	22-11	2.539	22-12	2.569
26-7	2.699	24-8	2.596	23-9	2.556	26-10	2.551	23-11	2.491	23-12	2.539
27-7	2.656	25-8	2.625	24-9	2.561	27-10	2.519	24-11	2.465	27-12	2.621
28-7	2.657	26-8	2.693	27-9	2.540	28-10	2.501	25-11	2.447	28-12	2.573
29-7	2.650	27-8	2.700	28-9	2.535	29-10	2.505	26-11	2.371	29-12	2.596
30-7	2.622	30-8	2.730	29-9	2.505			29-11	2.371	30-12	2.597
		31-8	2.684	30-9	2.431			30-11	2.409		

(2) Tomado de: URL: http://www.venezuelatuya.com/sociedad/dolarcantv.htm

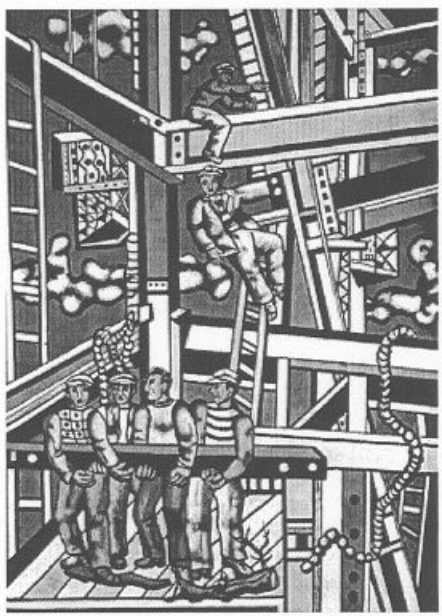
Tipo de cambio oficial vs dólar CANTV (referencia de mercado) -mayo 2003-diciembre 2004-



Un ADR de CANTV equivale a 7 acciones de la empresa. Para calcular el dólar CANTV, se debe tomar el precio de la acción en Caracas y multiplicarlo por 7, lo cual resultará en el valor del ADR en Bolívares. Al dividir este monto entre el costo del ADR en dólares, se obtiene la equivalencia del Bolívar frente al Dólar (Bs/$)

Al efecto puede verse: URL: http://www.venezuelatuya.com/sociedad/dolarcantv.htm

Bibliografía



BIBLIOGRAFÍA
Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía INTERNET

Josué Bonilla García, Gustavo García Chacón y Gonzalo Pisani Valencia

Esta sección, que se inició en el Número 32 de la Revista sobre Relaciones Industriales y laborales, ha sido una sección de difícil elaboración, máxime si consideramos el carácter anárquico y explosivo del World Wide Web. Modificaciones o alteraciones en las direcciones originales, cambios de servidores (URL`s), etc. atentan contra la continuidad y muchas veces hacen inútil el almacenamiento de direcciones (bookmarks), lo cual exige una actualización constante de éstas y nuevos esfuerzos para buscar y agregar aquellas direcciones que se van incorporando a Internet. Es por ello que recomendamos a nuestros lectores, el manejo inteligente de esta guía de tal manera que logren ir construyendo su propio banco de información para la consulta e investigación en el área de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. Así como nos ocurrió años pasados, al momento de actualizar la información nos dimos cuenta que muchas de las direcciones originales habían sido modificadas, incluso muchas no existían. Resultó interesante comprobar que algunas direcciones, a pesar de haber cambiado, proporcionaban el acceso a una página donde se reseñaba la nueva dirección, esto ocurría en el caso de instituciones u organizaciones que, contando con un Web Site, han tenido el cuidado de dar continuidad y mantener su trabajo, facilitándole a los internautas la navegación y localización de información específica. Sin embargo, muchas direcciones de compañías, instituciones o particulares, han desaparecido. En muchos casos, incluso, los internautas a veces ni siquiera nos enteramos que una página ha ingresado en el Web; sitios de Internet nacen y mueren a diario. En fin, esta es la nueva dinámica y las características de esta red por naturaleza anárquica...

La sección se inicia con una breve introducción sobre Internet, para después hacer mención a los servicios con los cuáles cuenta y las herramientas para navegar en ella. Adicionalmente se incluye un comentario sobre las "estrategias y posibilidades de búsquedas avanzadas" que ofrecen algunos portales. Finalmente presentamos una serie de direcciones que consideramos útiles para los profesionales dedicados al campo de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. El listado inicial ha sido enriquecido incluyendo dos componentes que consideramos importantes: una nueva y mejor clasificación de las direcciones, especialmente la sección sobre universidades a la cual se ha agregado un segundo criterio de clasificación por países o áreas geográficas; así como algunos comentarios breves sobre el contenido de cada dirección, de manera de facilitar al lector la navegación y búsqueda de información en Internet. En definitiva, en este número tenemos una nueva versión y como en las anteriores, hemos procurado mejorarla y hacerla más útil.

A. INTRODUCCIÓN

Una de las novedades más importantes de finales de este siglo ha sido la consulta por vía electrónica a Bibliotecas, Universidades, Centros de Información, etc.; lo cual ha abierto un nuevo acceso bibliográfico, con extraordinarias oportunidades de consulta. Por esta razón, hemos iniciado esta información Bibliográfica de nuevo estilo. A manera de introducción ofrecemos algunos conceptos básicos sobre la técnica que hace posible este servicio, Internet.

INTERNET, o la llamada red de redes, es catalogada por muchos como la mayor revolución de la computación desde el surgimiento de los computadores personales. Existen múltiples definiciones de Internet que, incluso, han cambiado a través del tiempo, nosotros

consideramos que actualmente es un punto de encuentro de redes a la cual es posible conectarse localmente para actuar de forma global (desde cualquier parte del mundo). Se suele también definir a Internet como el resultado de la interconexión de redes independientes, que mantienen un lenguaje común de comunicación (TCP/IP y sus protocolos anexos) sin que medie un acuerdo o lineamiento central sobre su administración y estructura. El crecimiento explosivo de Internet está marcado por dos tecnologías: el desarrollo de los protocolos de comunicación y la evolución de la Interfaz Gráfica integradora denominada World Wide Web (WWW).

1. Los Protocolos de comunicación

Entre las principales virtudes de Internet está la estandarización de la tecnología, esto significa que se ha convertido en una plataforma abierta que puede interconectar a un PC, un Mac y un Mainframe, mediante el uso de los *protocolos de comunicación*. El protocolo no es más que el lenguaje de comunicación de la red. El protocolo utilizado a nivel mundial es el TCP/IP. Para los usuarios que se comunican mediante un módem se utilizan los protocolos SLIP (Serial Line Interface Protocol) o, el más reciente, PPP (Point-to-Point Protocol), que permiten la conexión TCP/IP a través del puerto serie del ordenador (método utilizado por los proveedores que dan acceso a la red).

2.Servicios de Internet

Los servicios administrativos sirven para establecer el diálogo entre los servidores de red y el usuario; y facilitan la obtención de los servicios disponibles que trabajan bajo el enfoque cliente/servidor.

Internet cuenta con utilidades y servicios básicos que la hacen muy completa y versátil, entre los principales se encuentran: el correo electrónico, la transferencia de archivos (File Transfer Protocol, FTP), la conexiones remotas (Telnet), la búsqueda de ficheros (Archie), los grupos de noticias (Newsgroup); el Gopher, el Wais y el World Wide Web.

2.1.-Telnet: El primero de los servicios que mencionaremos es la conexión o acceso remoto (Telnet). Telnet es una pequeña aplicación que permite la conexión remota con cualquier ordenador de la red, como si de una terminal más se tratara. En esencia consigue el efecto de simular que nuestro teclado y nuestra pantalla están físicamente conectados a este ordenador, para ello debemos conocer el nombre y dominio de la máquina remota.

2.2.-Correo Electrónico (e-mail): es correo electrónico es uno de los servicios más difundidos y útiles de Internet, mediante su uso podemos enviar y recibir mensajes de forma rápida. precisa y confiable. Cada uno de los millones de usuarios están identificados por una dirección constituida por un identificador de usuario, seguido por el símbolo @ (arroba) y por el nombre de la máquina por dominios (ej.. ccagua@ucab.edu.ve). La transferencia del correo no se produce mediante una conexión en línea con el ordenador del receptor, como ocurre con telnet, sino que se transfiere de nodo a nodo.

2.3.-FTP: las siglas FTP corresponden al protocolo de transferencia de archivos, estándar utilizado para enviar y recibir archivos de todas las máquinas conectadas en la red (servidores de archivos). De esta manera, luego de introducir un identificador de usuario y una palabra clave, se puede obtener o "bajar" (download) información (archivos, programas, etc) a nuestra máquina.

2.4.- Archie: son servidores que funcionan como un sistema de índices que permiten localizar archivos en miles de sitios de FTP. Se puede acceder a estos servidores mediante un Telnet (http://pubweb.co.uk/public/archie/servers.html), tecleando el identificador archie.

2.5.-Grupos de noticias (newsgroup o usenet): junto al correo electrónico y al FTP constituyen las tres herramientas imprescindibles que debe ofrecer un proveedor Internet. Son

foros de intercambio de opiniones en el que se dejan mensajes para que otros lo lean. Es el equivalente de Internet al BBS.

Diariamente millones de usuarios intercambian información sobre múltiples áreas temáticas disponibles. Existen dos formas básicas de acceder a las áreas de mensajes: los servidores de noticias y las listas de distribución. Los servidores de noticias guardan los últimos mensajes en áreas disponibles. A través de programas especializados se pueden conectar con el servidor para leer los mensajes (no es necesario transferirlos físicamente). Las listas de distribución, envían en forma de correo electrónico todos los mensajes a los usuarios suscritos

2.6.-Gopher: es un servicio de información sobre los servicios de Internet. Funciona como un sistemas donde se utilizan clientes y servidores para proporcionar menús o desplazarse a través de Internet. Cada servidor se encarga de organizar una parcela local de información, pero la creación de referencias cruzadas entre ellos permiten que funcionen como una sola entidad en la práctica. La información se presenta clasificada por tipos y accesible mediante menús jerárquicos. La mayor parte de los servicios de la red (archivos o ficheros, áreas de mensajes, bases de datos accesibles vía Internet, servidores Archie, etc.) aparecerá según se requiera.

2.7.-Wais (Waid Area Information Server): va un poco más allá de Gopher, es un sistema de búsquedas por contenidos en grandes documentos de texto o bases de datos. En vez de navegar por menús sólo debemos proporcionarle una serie de palabras que caractericen el tema concreto que nos interese investigar. Existen numerosos WAIS en la red, cada uno especializado en un tema en concreto, para ello hay que contar con una aplicación cliente en el computador.

2.8.-WWW (World Wide Web): se ha convertido en el servicio más importante de Internet, debido a su carácter integrador. El World Wide Web es un sistema de información formado por gran cantidad de páginas unidas a través de Hipertexto, que consiste en la construcción de párrafos con palabras (en negrita o subrayadas) que enlazan (link) con información contenida en otras páginas de los espacios de Internet. Con tan solo hacer un "click" en uno de estos enlaces se puede entrar a esa otra página de manera automática. Estas páginas tienen características multimedios pues a ellas puede asociarse texto, imagen sonido y animación. Puede ser compartido entre los computadores para lograr transmitir información de uno a otro. Las conexiones se realizan mediante líneas telefónicas, cable satélite, etc.. Los computadores domésticos, normalmente no son parte de estas redes, pero si pueden conectarse a un servidor y acceder a Internet a través de proveedores. Las páginas Web son el componente esencial del WWW, una página Web es un archivo computarizado a disposición del público, a la cual está asociada una dirección y que físicamente está almacenada en un computador conectado a Internet.

Para acceder a cualquier página de WWW se utilizan un navegador (visualizador o browser) como herramienta (Netscape, Explorer, etc), de esta forma se puede "surfear" dentro del sistema e ir de un lado a otro en cualquier parte del mundo.

3.-Herramientas de Búsqueda

El carácter integrador del WWW que se caracteriza por no desarrollarse como un protocolo aislado sino que en él convergen todos los servicios de Internet (Gopher Wais, FTP, Correo Electrónico, etc.) ha promovido en gran parte el crecimiento explosivo de Internet. Su ambiente gráfico y sus navegadores de fácil uso (intuitivos) son realmente atractivos y altamente comerciales.

El crecimiento de la red ha traído consigo una mayor dificultad para sus clientes en búsqueda de información precisa y utilizable, la gran cantidad de páginas que contiene y la

diversidad de temas complican esta tarea. Sin embargo, se han desarrollado herramientas para combatir tal dificultad, los llamados motores de búsqueda. En la actualidad existen gran cantidad de motores de búsqueda en línea que nos ayudan a navegar o surfear en Internet.

Existen diferentes herramientas de búsqueda, algunos los clasifican, a muy grandes rasgos, en: catálogos de búsqueda y motores buscadores propiamente dichos, Los catálogos de búsqueda son herramientas que agrupan las referencias a las páginas de acuerdo a una serie de clasificaciones; son débiles en las búsquedas puntuales y fuertes las búsquedas por categorías. Un motor, es la herramienta que permite realizar búsquedas puntuales sobre una palabra o conjunto de palabras. Son locaciones que funcionan programadamente buscando páginas en la red para anexarlas a su base de datos. Algunos conceptos booleanos deben manejarse al momento de llevar a cabo ciertas búsquedas. Al referirnos a términos booleanos hablamos de "and"; "not"; "or"; y "near", utilizándolos adecuadamente se mejorará la eficiencia de la búsqueda, sin embargo debe tenerse claro que no todos los buscadores admiten el uso de herramientas booleanas.

De los motores y catálogos de búsqueda a los "Portales" Web:

Los Portales Web representan una evolución de los motores y catálogos de búsqueda que han logrado consolidarse ya que además de una entrada donde los usuarios suelen iniciar su exploración en Internet, integran un conjunto de servicios cuyo objetivo o premisa básica es ayudar a sus clientes a encontrar contenidos y crear un ambiente de comunidad virtual. A continuación mencionaremos algunos de los más importantes y más utilizados portales en el Web: Yahoo (www.yahoo.com); Excite (www.excite.com; Lycos (www.lycos.com); Infoseek (www.infoseek.com); Altavista (www.altavista.com); Hotbot (www.hotbot.com); American Online (www.aol.com); Geocities (www.geocities.com); Starmedia (www.starmedia.com); Google (www.google.com).

Algunos comentarios sobre las estrategias de búsqueda en Internet

Aun cuando los portales se convierten en una herramienta útil para la navegación, la gran cantidad de información que se concentra en Internet genera un verdadero problema al internauta al realizar una búsqueda sobre cualquier área temática de interés. Al momento de iniciar este proceso, el usuario comunmente sigue una serie de pasos. El procedimiento es más o menos como se detalla: se ingresa a un portal o motor de búsqueda, se selecciona una palabra clave o un grupo de palabras claves, luego de dar la orden, la herramienta filtra toda la información contenida en dicho portal o motor y arroja un resultado, que se expresa en una serie de vínculos (Links) a pagínas relacionadas con la palabra o palabras que utilizó el usuario como criterio de búsqueda. Es precisamente en este punto donde el problema se hace más complejo, por cuanto esa primera criba de la información generalmente resulta inmanejable. Además el internauta debe tener claro que cada portal agrupa una cantidad de información determinada (base de datos) diferente a la contenida en otros portales o motores, lo cual significa que la persona que navega sólo está procesando parte de toda la información que existe o que podría existir en Internet sobre el área de interés. Esto obliga al navegante a diseñar una estrategia o si se quiere a definir un mapa de nevegación que le permita llegar a su destino de manera más efectiva siguiendo el camino adecuado. El diseño de esta estrategia comienza con la definición de un descriptor o una serie de descriptores que servirán de referencia a la búsqueda, y de una serie de portales (dos o tres) de su preferencia. Lo ideal es que luego de realizar una búsqueda sencilla, se utilice un servicio que proprorcionan algunos portales, denominados "búsquedas avanzadas". En este punto haremos referencia a estas funciones y a la manera como los portales organizan la información para facilitar al usuario la búsqueda. La mayoría de los portales clasifican la información en una serie de áreas temáticas

o secciones. Este es el caso de Yahoo, que se organiza así: Arte y Cultura, Ciencia y Tecnología, Ciencias Sociales, Deportes y Ocio, Economía y Negocios, Espectáculos y Diversión, Internet y Computadoras... estas áreas, a su vez, se asocian a sub-areas temáticas, por ejemplo: Internet y Computadoras se subdivide en WWW, Aplicaciones y Revistas... La clasificación o secciones varía de acuerdo al portal que se utilice pero los criterios son similares. Las áreas y subáreas son vínculos que representan niveles de filtro de la información. Esto puede resultar útil para ciertos navegantes. De acuerdo a la necesidad del usuario, los portales más reconocidos incluyen además un método para realizar búsquedas avanzadas. Siguiendo de nuevo el caso de Yahoo, el portal permite seleccionar un método de búsqueda a través de un menú de opciones: Busqueda inteligente por defecto, Correspondencia exacta con una frase, Correspondencia con todas las palabras (AND), Correspondencia con alguna palabra (OR) y Nombre de una persona. Incluso te permite filtrar por un período de tiempo y seleccionar el número de resultados.

Si se pretende ser más precisos en la búsqueda se puede utilizar "sintaxis" para la búsqueda avanzada. Siguiendo el ejemplo de Yahoo este tipo de búsqueda por sintaxis se clasifica en: a) palabras claves obligatorias y prohibidas: se utilizan operadores (+) y (-) para indicar las palabras que deben aparecer o están prohibidas en los resultados. Por Ejemplo, la sintaxis +Relaciones +Industriales obliga a que aparezcan ambas palabras en los resultados. Si se añade el símbolo (-) se prohibe que aparezca la palabra en los resultados: +Relaciones -Industriales, sólo aparecerá la palabra Relaciones. b) Restricciones a secciones de documentos: de colocarse los operadoradores (t:) ó (u:) la búsqueda se limita al título del documento o a la URL (direcciones) de los documentos. c) Correspondencia (" ") con frases: si se coloca un conjunto de palabra entre comillas, sólo se encontrarán aquellos resultados que correspondan exactamente a dichas palabras "Sistemas de Información y Relaciones Industriales"; d) Utilización de comodines: si se coloca un "*" a la derecha de la palabra se mostrarán las correspondencias parciales con lo que este a la izquierda. e) Sintaxis combinada: se puede combinar la sintaxis de la petición, siempre y cuando la combinación siga el orden correcto. El orden correcto de los operadores es: "+"; "-"; "t:";"u:"; ""; y por último "*"; ejemplo +t:Relaciones +Industriales (correcto); t:+Relaciones+Industriales (incorrecto).

Otros portales, incluso ofrecen diversas alternativas de búsqueda (Altavista): intervalos de fechas, idiomas, texto, texto e imágenes, página completa o compactos; con opción de traducción e incluso con posibilidad deguardar los resultados. Además añaden funciones especiales para búsquedas por palabras claves (ancher; applet; domain...) y a través del uso de operadores booleanos (véase anexos: cuadro 1 y cuadro 2)

Generalmente el modelo de funcionamiento de las búsquedas se explica detalladamente en la página web del portal. Con esto sólo pretendemos llamar la atención de los internautas sobre la dificultad que puede significar la búsqueda en Internet, que de no hacerse de manera planificada y siguiendo un cierto método podría derivar en frustración por parte del usuario o incluso hacer que el surfista se ahogue en este mar de información.

B. PÁGINAS WEB SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES:

En este aparte se incluyen algunas páginas del World Wide Web, con abundante información sobre temas laborales, de Recursos Humanos y, en general, de la especialidad de Relaciones Industriales. Unas fuentes contienen más información que otras, pero todas han sido muy útiles para el Departamento. Agradecemos cualquier información vía e-mail que nos ayude a ampliar esta sección.

1. UNIVERSIDADES QUE CUENTAN CON INFORMACIÓN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO SOBRE RRII Y RRHH

Estados Unidos de América:

- √ University of Baltimore.
  - * Merrick School of Business. Información sobre la Especialización en Recursos Humanos del (A) Bachelor of Science Degree in Business Administration (http://business.ubalt.edu/undergraduateprograms/Hrm.html) y (B) Master of Business Administration (http://business.ubalt.edu/graduateprograms/hrm.html)
  - * Center for Negotiations and Conflict Management: (http://www.ubalt.edu/cncm/).
  - * The e-Learning Center: (http://webteach.ubalt.edu/elc/021.html).
- √ University of California, Berkeley.
  - * Institute of Industrial Relations: (http://www.iir.berkeley.edu/). Información general sobre el instituto, investigaciones, publicaciones, biblioteca, centros de investigación en el área (Center for Research in Internacional Labor and Industrial Relations, Center for Organization and Human Resource Effectiveness, etc.), etc.
- √ University of California, Los Angeles.
  - * Institute of Industrial Relations (http://www.iir.ucla.edu/). Información acerca del instituto, unidades (Center for Labor Research and Education, Labor Occupational Safety and Health Program and the Human Resources Round Table) programas de estudio, etc.
  - * Institute for Labor and Employment (http://www.ucop.edu/ile/). Información acerca del instituto, líneas de investigación, programas, "becas" de investigación., etc.
  - * Labor and Workplace Studies Minor: (http://cis.ucla.edu/studyArea/course.asp?id=268).
- √ Cleveland State University.
  - * College of Business Administration. Master of Labor Relations and Human Resources: (http://www.csuohio.edu/mba/MLRHR.htm).
  - * The Management and Labor Relations Department Homepage: (http://www.csuohio.edu/mlr/). Información acerca de los programas de pregrado y postgrado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, cursos, seminarios, bibliografía, etc.
  - * Labor - Management Relations Center: Información acerca del centro, consultorías, investigaciones, etc. (http://www.csuohio.edu/cba/centers/lmrc_programs.htm).
- √ Cornell University.
  - * School of Industrial and Labor Relations: (http://www.ilr.cornell.edu/) Información relacionada con los programas de pregrado y postgrado que se ofrecen, cursos, biblioteca, centros e institutos de investigación, etc.
  - * Cornell Institute for Labor Market Policies: (http://www.ilr.cornell.edu/ilmp/). Información acerca del instituto, su misión, actividades, etc.
- √ University of Hawaii at Manoa.
  - * College of Business Administration. Department of Managemet and Industrial Relations: (http://www.cba.hawaii.edu/mir/index2.htm). Información acerca del

departamento, objetivos, investigaciones, links de interés y los programas de pregrado y postgrado en el área de recursos humanos y relaciones industriales.

√ Indiana University of Pennsylvania.
  * Department of Industrial and Labor Relations: (http://www.hhs.iup.edu/ilr/). Información acerca del Master of Art in Industrial and Labor Relations, links relacionados con el área de relaciones industriales, bibliografía sobre relaciones laborales internacionales comparadas, etc.
  * Bachelor of Science in Human Resources Managemet: (http://www.eberly.iup.edu /mg/Programs/index.shtm).

√ University of Iowa.
  * Henrry B. Tippie Collegue of Business. Department of Management and Organizations. (http://www.biz.uiowa.edu/manorg/). Información acerca de los programas de pregrado y postgrado en administración de recusrsos humanos, gerencia y estrategia, investigaciones dirigidas, etc.

√ Michigan State University.
  * School of Labor and Industrial Relations. (http://www.lir.msu.edu/index.html). Información acerca de programas de postgrado en Relaciones Industriales, centros y programas de desarrollo profesional en el área, links de interés, etc.

√ University of Michigan.
  * Ross School of Business. Institute of Labor and Industrial Relations: (http://www.ilir.umich.edu/). Información acerca del instituto, programas, centros, áreas de investigación, etc.
  * Organizacional Studies: (http://www.lsa.umich.edu/orgstudies/about.asp). Información acerca del programa, currículo, descripción, etc.
  * Ross School of Business. Center for Positive Organizational Scolarship. (http://www.bus.umich.edu/Positive/). Información acerca del centro, investigaciones, actividades, lecturas recomendadas, etc.

√ University of Minnesota.
  * Industrial Relations Center: (http://www.csom.umn.edu/Page349.aspx). Información acerca del centro, actividades, programas de pregrado y postgrado en Relaciones Industriales, seminarios y talleres, centros de investigación en el área, etc.

√ Penn State University
  * Department of Labor Studies and Industrial Relations: (http://lsir.la.psu.edu/). Información acerca del departamento, programas de pregrado y postgrado en el área de relaciones industriales, links de interés acerca de recursos humanos y relaciones industriales, etc.
  * Center for Work and Family Research: (http://www.ssri.psu.edu/cwfr/). Información acerca del centro y sus diferentes proyectos y áreas de investigación.

√ University of Scranton.
  * Health Administration and Human Resource Department: (http://matrix.scranton.edu/academics/ac_dept_hahr.shtml). Información acerca del departamento, programas de pregrado y postgrado en el área de recursos humanos, etc.

√ University of Texas.
  * Ray Marshall Center for the Study of Human Resources: (http://www.utexas.edu/research/cshr/). Información acerca del centro, proyectos, publicaciones, etc.
  * McCombs School of Business: (http://www.mccombs.utexas.edu/dept/management/programs/orgstrat.asp). Información acerca de la Especialización en Estrategia y Organizaciones y otros programas del área de gerencia.

√ The George Washington University.
  * Organizational Sciences: (http://www2.gwu.edu/~orgsci/). Información acerca del área de Ciencias Organizacionales de esta universidad, programas de pregrado y postgrado en gerencia de organizaciones, gerencia de recursos humanos, liderazgo, links de interés, etc.

√ University of Wisconsin at Milwaukee.
  * School of Business Administration: (http://www.uwm.edu/Dept/Business/academics/index.html). Información acerca de programas de pregrado y postgrado en el área de recursos humanos y otras áreas gerenciales.

√ Massachusetts Institute of Technology (MIT).
  * Institute for Work and Employment Research: (http://mitsloan.mit.edu/iwer/). Información acerca del centro, trabajos de investigación, seminarios, programas de estudio, links de interés, etc.
  * MIT Industrial Performance Center: (http://web.mit.edu/afs/athena.mit.edu/org/i/ipc/www/research.html). Información sobre este centro, donde se destacan investigaciones del impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo y las implicaciones de la globalización en el mundo laboral.
  * Dewey Library. Industrial Relations Collection: (http://libraries.mit.edu/dewey/indrel.html). Iniciada en 1938, es una de las más viejas colecciones en esta materia en los Estados Unidos. Abarca principalmente las áreas de gerencia de recursos humanos, relaciones obrero-patronales, administración de personal, desarrollo de carrera, psicología industrial, sociología, etc.

Canadá:

√ Université Laval.
  * Departamento de Relaciones Industriales: (http://www.rlt.ulaval.ca/). Información acerca de los programas en el área de relaciones industriales, investigaciones, congresos, etc.

√ University of Toronto.
  * Centre for Industrial Relations: (http://www.chass.utoronto.ca/cir/). Información acerca del centro, programas de postgrado, investigaciones, etc.

√ Queen's University.
  * School of Industrial Relations: (http://www.qsilver.queensu.ca/irl/index.html). Información acerca del Master en Relaciones Industriales.
  * Industrial Relations Centre: (http://industrialrelationscentre.com/). Información sobre el centro: investigaciones, seminarios, cursos, master, etc.

√ MacMaster University.
  * Labor Studies Programme: (http://socserv.mcmaster.ca/labourstudies/). Sitio web que ofrece información acerca de los programas de pregrado, postgrado (Masters in Work and Society) y certificados en el área, investigaciones, centro de aprendizaje en línea, links de interés, etc.

√ University of British Columbia.
  * Sauder School of Business. Organizational Behaviour and Human Resources Division: (http://www.sauder.ubc.ca/faculty/divisions/obhr.cfm). Información acerca de los programas de pregrado y postgrado en el área, seminarios, trabajos de investigación, profesorado, links de interés, etc.

√ Concordia University.
  * John Molson School of Business. Department of Management: (http://johnmolson.concordia.ca/faculty/management.html). Información acerca de los diferentes programas de pregrado y postgrado que se ofrecen, entre los cuales se encuentran los relacionados con el área de recursos humanos.

Australia:

√ University of Adelaida.
  * School of Social Sciences. Gender and Labour Studies Unit: (http://www.arts.adelaide.edu.au/socialsciences/gls/). Información acerca de esta unidad, investigaciones, programas de formación, publicaciones, etc.
  * Centre for Labour Research: (http://www.arts.adelaide.edu.au/clr/index.html). Información acerca del centro, investigaciones, publicaciones, links, etc.

√ University of Melbourne.
  * Department of Management. Centre for Human Resources Management: (http://www.management.unimelb.edu.au/research/chrm/chrm.cfm). Información acerca del centro, objetivos, programas de pregrado y postgrado en el área de recursos humanos.
  * Department of Management. International Centre for Research in Organizational Discourse, Strategy and Change: (http://www.management.unimelb.edu.au/icrod/icrod.html).

√ University of Notre Dame.
  * Higgins Labor Research Centre: (http://www.nd.edu/%7Ehlrc/). Información acerca del centro, áreas de investigación, conferencias, publicaciones, etc.

√ University of Western Sydney.
  * School of Management. Employment Relations Programme Group: (http://www.uws.edu.au/about/acadorg/clb/sm/programs/erhome). Información acerca de los programas de pregrado y postgrado en el área.
  * School of Management. Organisation Studies Group: (http://www.uws.edu.au/about/acadorg/clb/sm/programs/orgstudies). Información acerca de los programas e investigaciones en esta área de estudio.

√ Curtin University of Technology.
  * School of Management: (http://handbook.curtin.edu.au/courses/23/235017.html). Información acerca de la doble especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales.

Reino Unido:

√ University of Warwick.
  * Warwick Business School: (http://www.wbs.ac.uk/students/masters/). Información acerca de programas en el área de relaciones industriales y organizaciones.

- Información acerca del ESRC Research Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE), the Industrial Relations Research Unit, y el Strategy, Organizational Learning Research Unit, asi como otros centros y unidades de investigación de la Universidad en esta área: (http://www.wbs.ac.uk/faculty/research/).
- Warwick Institute for Employment Research: (http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/). Información acerca del centro, investigaciones, publicaciones, links de interés, etc.
- Centre for Comparative Labour Studies: (http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/complab.htm). Información acerca del centro, objetivos, programas de investigación, programa de maestría, etc.

√ The University of Nottingham.

- Nottingham University Business School. Division of Organisational Behaviour and Human Resource Management: (http://www.nottingham.ac.uk/business/Divisions/OBHRM/index.html). Información acerca de la división, sus objetivos, investigaciones, publicaciones, temas de enseñanza en el área organizacional y de recursos humanos, etc.

√ London School of Economics.

- Industrial Relations Department: (http://www.lse.ac.uk/collections/industrialRelations/). Información acerca del centro, noticias, eventos, detalles de los programas ofrecidos en el área de Relaciones Industriales (BSc. Human Resources Management and Employment Relations, MSc. International Employment Relations and Human Resource Management), links de interés, etc.
- Interdisciplinary Institue of Management (IIM). (http://www.lse.ac.uk/collections/IIM/). Información acerca de este centro dedicado a la docencia en investigación en el área gerencial, desde una perspectiva de las ciencias sociales.

España:

√ Universidad Autónoma de Barcelona.

- Información acerca de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo: (http://www.uab.es/servlet/Satellite?cid=1099409747826&pagename=UAB%2FPage%2FTemplatePageLevel2&param1=1089612449094).
- Información acerca de la Diplomatura en Relaciones Laborales: (http://www.uab.es/servlet/Satellite?cid=1099409747826&pagename=UAB%2FPage%2FTemplatePageLevel2&param1=1089612449183).

√ Universidad de Barcelona.

- (http://www.giga.ub.edu/acad/npost/pub/cercador.php?mode=0&mode2=GESTEM&lang=1&cursconv=20041&tip=mst). Información acerca de los estudios de postgrado en el área de Recursos Humanos (Dirección de Recursos Humanos, Gestión de la Formación Continua en las Organizaciones, etc).

√ Universidad Carlos III de Madrid.

- Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Información acerca de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo y la Diplomatura en Relaciones Laborales: (http://www.uc3m.es/uc3m/gral/CE/ccssjj.html).

√ Universidad Complutense de Madrid.
  * Información acerca de las Maestrías que ofrece esta universidad en el área de Recursos Humanos:
    (A) Dirección Estratégica de Recursos Humanos: (https://metanet.ucm.es/metaserv/FreeFormularioXml?cod_operacion=400051&centro=35200&titulo=200435200001).
  * (B) Dirección de Empresas y Recursos Humanos: (https://metanet.ucm.es/metaserv/FreeFormularioXml?cod_operacion=400051&centro=10300&titulo=200410300001).
    (C) Desarrollo de Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento: (https://metanet.ucm.es/metaserv/FreeFormularioXml?cod_operacion=400051&centro=10300&titulo=200410300003)

√ Universidad de Deusto.
  * Información acerca del Master / Experto en Recursos Humanos: (http://www new.unicomer.deusto.es/estudios/Postgrado/MasterRRHH/Default.asp).

√ Universidad Pontificia de Comillas.
  * Información acerca de los programas de Maestría y Especialización en Recursos Humanos: (http://www.upco.es/Postgrado/).

√ Instituto de Empresa (Ie).
  * Información acerca de la Maestría en Dirección de Recursos Humanos: (http://www.ie.edu/esp/programas/mdrh/mdrh_why.asp)

América Latina:

√ Universidad Argentina de la Empresa (Argentina).
  * Información acerca de las carreras que ofrece esta universidad, entre las que se encuentra la Licenciatura en Recursos Humanos: (http://www.uade.edu.ar/).
  * EDDE - Escuela de Dirección de Empresas: (http://www.edde.uade.edu.ar/home.asp). Información acerca de los programas de Maestría y de Desarrollo Ejecutivo que se ofrecen, entre los que se encuentra el Master en Dirección de Recursos Humanos.
  * CEAV – Centro de Estudios Avanzados. Información acerca de este centro, el cual centraliza las actividades de investigación de la universidad. Adscrito a este, se encuentra el centro de Estudios Laborales.

√ Universidad de Buenos Aires (Argentina).
  * Facultad de Ciencias Sociales: (http://www.fsoc.uba.ar/carreras/relatra.htm). Información acerca de la carrera de Relaciones del Trabajo, así como de las carreras de Sociología y Trabajo Social.
  * Instituto de Investigaciones Gino Germani: (http://www.iigg.fsoc.uba.ar/index.htm). Información relacionada con el instituto, publicaciones y áreas de investigación, entre las cuales se encuentra la de estudios laborales.

√ Universidad de Belgrano (Argentina).
  * Facultad de Ciencias Económicas: (http://www.ub.edu.ar/carreras/ default.htm). Información acerca de la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos.
  * Información de estudios de postgrado en el área de recursos humanos: (http://www.ub.edu.ar/carreras/posgrados_default.htm).

- √ Universidad de Palermo (Argentina).
  - * Facultad de Ciencias Económicas: (http://www.palermo.edu.ar/economicas/grado/recursos_humanos/index.html). Información acerca de la Licenciatura en Recursos Humanos.
  - * Graduate School of Business: (http://www.palermo.edu.ar/gsb/cuadros/rrhh_index.html). Información acerca del MBA en Recursos Humanos, plan de estudios y descripción de los cursos, así como también información acerca de Programas Ejecutivos en Recursos Humanos y Desarrollo Gerencial y del Center for Business Research and Studies.
- √ Pontificia Universidad Javeriana (Colombia).
  - * Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Portal de la Gerencia Estratégica del Talento Humano: (http://www.javeriana.edu.co/fcea/carrera_admon/Camilo%20Rincon/Pagina%20inicial.htm). Información acerca del programa, objetivos, plan de estudios, bibliografía, etc.
  - * Postgrado en Gerencia del Talento Humano. Información acerca de la Especialización, objetivos, plan de estudios, perfil profesional, perfil ocupacional, etc: (http://www.javeriana.edu.co/fcea/posgrados_admon/esp_talento.htm)
- √ Universidad de Santiago de Chile (Chile).
  - * Facultad de Administración y Economía. Master en Administración y Dirección de Recursos Humanos. Información relacionada, pensum de estudios, descripción de los cursos, etc: (http://www.usach.cl/index2.php?id=6613&nom=Docencia&pag=6496).
- √ Universidad Iberoamericana Puebla (México).
  - * Licenciatura en Relaciones Industriales: (http://www.iberopuebla.net/index.htm). Información relacionada, objetivos y plan de estudio.
- √ Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).
  - * Escuela de Graduados. Maestría en Relaciones Laborales: (http://www.pucp.edu.pe/escgrad/rel_lab/). Información acerca del Master, perfil del egresado, plan de estudios, etc.
  - * Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas (CISEPA): (http://www.pucp.edu.pe/invest/cisepa/). Información acerca del centro, misión, áreas de investigación, publicaciones, etc.
- √ Universidad del Pacífico (Perú).
  - * Escuela de Postgrado. Maestría en Dirección de Personas: (http://postgrado.up.edu.pe/postgrado/c.php?s=5&n=2&id=14). Información sobre el pensum de estudios, características académicas, etc.
  - * Centro de Investigación Universidad del Pacífico (CIUP). Área de Gestión Empresarial: (http://www.up.edu.pe/ciup/gestemp.htm). Información acerca de este departamento, orientado al desarrollo de investigaciones y consultorías que abarcan las diferentes ramas de la administración moderna, incluyendo al área de recursos humanos.
- √ Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)
  - * Escuela de Ciencias Sociales. Información sobre las carreras de Relaciones Industriales y Sociología: (http://www.ucab.edu.ve/ucabnuevo/index.php?seccion=283)
  - * Información sobre los Postgrados en: (A) Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales: (http://www.ucab.edu.ve/ucabnuevo/index.php?load=ger-recu.htm&seccion=144), (B) Desarrollo Organizacional: (http://www.

ucab.edu.ve/ucabnuevo/index.php?load=des- org.htm&seccion=144), y (C) Derecho del Trabajo: (http://www.ucab.edu.ve/ucabnuevo/index.php?load=der-tra.htm&seccion=144).

- Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Departamento de Investigaciones Laborales: (http://www.ucab.edu.ve/ucabnuevo/index.php?seccion=141). Información relacionada con los servicios y asesorías que desarrolla este departamentdo, etc.

√ Universidad Central de Venezuela (Venezuela)

- Información sobre el Postgrado (Especialización) en Administración en Recursos Humanos: (http://www.postgrado.ucv.ve/curso/curso.asp?id=eco3022).

√ Universidad de Carabobo (Venezuela)

- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales: (http://www.uc.edu.ve/pregrado/faces/index.html). Información acerca de las carreras que ofrece esta facultad, entre las que se encuentra la Licenciatura en Relaciones Industriales.
- Información acerca de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, requisitos de ingreso, plan de estudios, etc. (http://portal.postgrado.uc.edu.ve/index.php?module=htmlpages1&func=display&pid=37).
- Instituto de Investigaciones "Dr. Manuel Pocaterra Jiménez". Instituto perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, orientado a la creación y desarrollo de conocimientos en el campo de las ciencias sociales: (http://www.faces.uc.edu.ve/infaces/misvis.htm).

√ Universidad Metropolitana (Venezuela)

- Información sobre el Postgrado (Especialización) en Gerencia de Recursos Humanos: (http://www.unimet.edu.ve/pnic2.php?p=296&ind=).
- Información sobre el Postgrado (Maestría) en Gerencia de Recursos Humanos: (http://www.unimet.edu.ve/pnic2.php?p=295&ind=).

2. ASOCIACIONES VINCULADAS CON RRII y RRHH

√ Airline Industrial Relations Conference (AIR Conference): (http://www.aircon.org/)

- Asociación sin fines de lucro, con sede en Washington DC, EEUU, que trata todo lo relacionado con el mundo laboral de los profesionales del servicio aéreo.
- Información relacionada con la organización, programas, actividades, miembros, etc.

√ American Arbitration Association: (http://www.adr.org/index2.1.jsp)

- Asociación sin fines de lucro dedicada al desarrollo de métodos de resolución de conflictos, así como ofrecer servicios de gestión en la solución de disputas, asesorías y programas de entrenamiento en el área.

√ American Management Association (AMA): (http://www.amanet.org/index.htm)

- Asociación sin fines de lucro, que provee una amplia gama de desarrollos gerenciales y servicios educativos a individuos, empresas y organismos gubernamentales a nivel mundial.

√ Asociación Española del Teletrabajo: (http://www.aet-es.org/).

- Información sobre sus proyectos, foros y enlaces a telecentros.
- Información acerca de e-trabajos, formación y el trabajo en red.

- √ American Society for Training and Development: (http://www.astd.org/ASTD)
  - * Asociación especializada en los temas de aprendizaje y desempeño organizacional.
  - * Sitio web con información sobre los servicios ofrece la asociación, programas de desarrollo, certificaciones, eventos, publicaciones, investigaciones, etc.
- √ Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (APG): (http://www.apg.pt/)
  - * Definida como una asociación cultural, científica y sin fines de lucro, señala entre sus principales objetivos el estudio, desarrollo y transferencia de principios, métodos y técnicas de planificación, entrenamiento y gerencia de recursos humanos, así como el estudio y análisis de políticas sociales, especialmente aquellas relativas a empleo y entrenamiento profesional.
- √ Internacional Public Management Association for Human Resources: (http://www.ipma-hr.org/)
  - * Asociación cuya misión es optimizar el desempeño individual y organizacional en el sector de servicio público, mediante el suministro de servicios en el área de liderazgo, entrenamiento y desarrollo de personal.
- √ The Internacional Association for Human Resource Information Management (IHRIM): (http://www.ihrim.org/)
  - * Asociación cuya misión es ser la fuente líder a nivel mundial de conocimiento para la aplicación de tecnología de información en el área de recursos humanos, para mejorar el desempeño de las organizaciones.
- √ Asociación Nacional de Relaciones Industriales y Administración de Personal (ANRI) (Venezuela): (http://www.anri.org.ve/index.html)
  - * Asociación venezolana sin fines de lucro, cuya misión es 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 competitividad de las organizaciones.
- √ Society for Human Resource Management: (http://www.shrm.org/)
  - * SHRM es la mayor organización en el mundo dedicada al estudio y desarrollo de la gerencia de recursos humanos.
  - * Sitio web con información relativa a la organización, actividades y productos educativos, eventos, biblioteca de rrhh, links de interés, etc.
- √ Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH): (http://www.ameri.com.mx/)
  - * Servicios que ofrece la asociación, bolsa de trabajo, eventos, libros, links de interés, etc.
- √ Colegio de Licenciados de Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Distrito Capital y Estado Miranda (Área Metropolitana): (http://www.colegiori.com)
  - * Miembros, contactos, documentos, descripciones.

3. SUPLEMENTOS, REVISTAS ELECTRÓNICAS SITIOS WEB RELACIONADAS CON RRII Y RRHH.

- √ RRHHMagazine.com: (http://www.rrhhmagazine.com/)
  - * Artículos, noticias, entrevistas, cursos, seminarios, enlaces de interés sobre temas inherentes a la función de recursos humanos y gerencia empresarial.

- √ Human Resources Executive : (http://workindex.com/hrexecutive/default.asp)
  - * Publicación iniciada en 1987. Dirigida principalmente a Directores y Gerentes de Recursos Humanos, abarca temas estratégicos de todas las áreas de recursos humanos, incluyendo desde reclutamiento y selección, planes y beneficios, y sistemas de información, hasta seguridad en el trabajo y salud.
- √ HR Magazine: (http://www.shrm.org/hrmagazine)
  - * Publicación de la Society for Human Resources Management, que ofrece variada información sobre el mundo de los recursos humanos.
- √ HR World: (http://www.hrworld.com/)
  - * Sitio Web que bajo suscripción, ofrece a sus miembros información, recursos y oportunidades en el área de recursos humanos, así como servicios especiales.
- √ HR – Today: (http://www.hr-today.com)
  - * Sitio Web que ofrece enlaces con diferentes empresas, revistas, sitios de interés, etc, relacionados al área de recursos humanos.
- √ Ser Humano y Trabajo: (http://www.sht.com.ar/)
  - * Sitio Web dedicado al área de recursos humanos, con amplias secciones que hablan sobre temas del área, empresas consultoras, seminarios y cursos, biblioteca, sitios recomendados, etc.
- √ Books for Business: (http://www.booksforbusiness.com):
  - * Librería virtual enfocada al área de negocios. El sitio Web ofrece información acerca de los títulos que posee, así como de los demás servicios que ofrece como asesorías, newsletter, etc.
- √ Emprendo.com: (http://www.emprendo.com/):
  - * Portal que ofrece servicios e información de interés para empresarios y emprendedores. El sitio cuenta con espacio de noticias, artículos, prensa, enlaces de interés, servicios de asesorías, etc.
- √ Expansión&Empleo.com: (http://www.expansionyempleo.com):
  - * Sitio Web con información variada, de interés principalmente para profesionales del área de recursos humanos. Se publican artículos de opinión, libros, etc, cuenta con buscador de empleos, buscador de cursos, enlaces de interés, etc.
- √ Merc@dis: (http://www.mercadis.com/index.jsp). Mercado de empleo para personas con discapacidad.
  - * Proyecto que tiene como principal objetivo poner en marcha un sistema informático, soportado en Internet, para el intercambio de información relacionada con el trabajo y la discapacidad. El objetivo es crear un mercado laboral para las personas con discapacidad en el que confluyan ofertas y demandas de empleo y sea posible una respuesta inmediata. Llevará, además, otras prestaciones relacionadas con información de interés, tales como aspectos legales, cursos de formación o becas.
- √ Workindex: (http://workindex.com/)
  - * Sitio Web creado y mantenido por los editores de "Human Resource Executive" en colaboración con la escuela de Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad de Cornell. Ofrece una amplia gama de información y vínculos con sitios Web dedicados al tema de las relaciones industriales y recursos humanos.
- √ Workforce Management: (http://www.workforce.com/index.html)
  - * Sitio Web que ofrece variada información y artículos de interés acerca de difentes tópicos en el área de recursos humanos, así como la posibilidad de accesar al centro de investigaciones, centro de comercio, foros de discusión, etc.

- √ Labornet: (http://www.labornet.org/)
  - * Sitio Web cuya intención es servir como red democrática de comunicación enfocada en el mundo laboral. Fundado en los Estados Unidos, hoy en día se encuentra en Canadá, Reino Unido, Austria, México, Alemania, Korea y Japón.
- √ World at Work: (http://www.worldatwork.org)
  - * Sitio Web de esta asociación sin fines de lucro, dedicada al área de recursos humanos, especialmente a lo relacionado con compensación y beneficios. Fundado en 1955, WorldatWork provee programas de educación, magazine mensual, recursos online, encuestas, publicaciones, conferencias, investigaciones y red de contactos para los profesionales de esta área. La Asociación también ofrece a sus afiliados reconocidos programas de certificación como el Certified Compensation Professional (CCP®), Certified Benefits Professional (CBP™) and Global Remuneration Professional (GRP®).
- √ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. (Cinterfor): (http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/)
  - * Sitio Web de este Centro, adscrito a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ofrece información sobre Competencia Laboral, Gestión de Calidad, Diálogo Social y Formación, Género, Juventud y Empleo, Sindicatos, etc.

4. MUNDO SINDICAL

- √ American Arbitration Association : (http://www.adr.org/)
  - * Organización sin fines de lucro con sede en los Estados Unidos, cuya misión está dedicada al desarrollo de las prácticas en materia de gerencia de conflictos y solución de disputas de carácter laboral, mediante la educación y generación de conocimientos. La Asociación igualmente ofrece servicios de arbitraje y asesorías en este sentido.
- √ American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) (http://www.aflcio.org/)
  - * Organización voluntaria compuesta de 60 sindicatos nacionales (EEUU) e internacionales. Su objetivo es propiciar justicia social y económica para los trabajadores de EEUU garantizando el que tengan voz en sus trabajos, el gobierno y sus comunidades.
  - * La página ofrece información acerca de todo lo relacionado con esta organización, así como, información relacionada con las organizaciones sindicales y su constitución, leyes, temas laborales varios, empleo, etc.
- √ Communications Workers of America: (http://www.cwa-union.org/)
  - * Organización sindical más importante en el sector de las comunicaciones y medios. La página web ofrece información relacionada con las actividades que esta organización realiza, noticias, investigaciones, empleos, etc.
- √ Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT): (http://www.clat.org/)
  - * Organización supranacional de organizaciones sindicales de trabajadores, que asume con plenitud la tarea de realizar la promoción personal y colectiva e integral de todos los trabajadores de América Latina y el Caribe.
  - * La página web ofrece información acerca de la misión visión, principios y valores de esta organización, sus objetivos, líneas de acción, noticias, foros, agenda, así como links de interés con organizaciones relacionadas.

√ Federal Mediation and Conciliation Service: (http://www.fmcs.gov/)
  * Agencia independiente cuya misión es preservar y promover el entendimiento en las relaciones sindicato-gerenciales. Ofrece servicios de mediación y arbitraje a empresas, agencias del gobierno y comunidades. También cuenta con el FMCS Institute, que brinda educación y entrenamiento en esta materia.

√ National Labor Management Association: (http://www.nlma.org/)
  * Organización Nacional de membresía, con sede en los Estados Unidos, orientada a crear un clima armónico para las relaciones sindicato-patronales en pro de la mejora de los procesos de cambio. La organización ofrece un programa de certificación en gerencia de relaciones laborales, servicios de asesoría en ésta área, etc.

√ Organización Internacional del Trabajo (OIT): (http://www.ilo.org/public/spanish/)
  * Organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales. De igual forma, la OIT presta asistencia técnica para el desarrollo de investigaciones, actividades, propuestas, políticas, etc., que tienen que ver con el mundo del trabajo.
  * En la página web se obtiene información acerca de su historia, estructura, constitución y objetivos estratégicos, así como las actividades que actualmente lleva adelante, documentos, publicaciones, estadísticas, noticias, etc.

5. EMPRESAS CONSULTORAS EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

√ Banco Nacional de Información de Recursos Humanos (México): (http://www.banirh. com):
  * Empresa de colocación de personal que se define como un "enlace entre las personas que ofrecen servicios y las empresas, organismos e instituciones que necesitan personal especializado."

√ The Clayton Wallis Company: (http://www.claytonwallis.com/otherhr.htm)
  * Empresa dedicada a la elaboración de análisis salariales, desarrollo de planes de compensación y softwares y sistemas online en esta materia.
  * Sitio web que ofrece información acerca de la empresa, sus productos, servicios, encuestas salariales, etc.

√ Hay Group: (http://www.haygroup.com/)
  * Firma Consultora Global, especializada en las diferentes áreas que componen los subsistemas de recursos humanos.
  * Sitio web que ofrece información acerca de la empresa, sus servicios, biblioteca de investigación, etc.

√ Hay PayNet. (Hay Group): (http://www.haypaynet.com).
  * Plataforma tecnológica basada en Internet, que ofrece información especializada en compensación salarial.

√ International Fundation of Employee Benefit Plans: (http://www.ifebp.org/)
  * Organización sin fines de lucro que atiende la industria de la compensación y planes de beneficios para empleados. Provee servicios de información, educación e investigación relacionados con este tópico. Con 50 años de

experiencia hoy en día posee más de 35000 miembros afiliados a lo largo de EEUU y Canadá.

√ J&M Corporate Services (Venezuela): (http://www.jmcorps.com/)
  * Reconocida empresa en el mercado local, que ofrece servicios de consultoría en todos los subsistemas de recursos humanos y relaciones industriales, así como servicios outsourcing de personal, bolsa de trabajo (online) y programas de outplacement.

√ G.Neil: (http://www.gneil.com/)
  * Empresa proveedora de productos y soluciones en todas las áreas de recursos humanos.
  * En la página web se puede acceder a los diferentes productos, así como a links de interés relacionados.

√ Towers Perrin: (http://www.towersperrin.com/towersperrin/towersperrin.htm)
  * Firma global que ofrece servicios profesionales de consultoría en el área de Recursos Humanos principalmente en las áreas de compensación y beneficios, y gerencia del cambio. También abarca la consultoría en el área de seguros y servicios financieros.

√ Watson Wyatt: (http://www.watsonwyatt.com/)
  * Firma Consultora Global, focalizada en capital humano y gerencia financiera. Se especializa en cuatro áreas principalmente: Beneficios laborales, Estrategias de Capital Humano, Soluciones Tecnológicas y Servicios Financieros y de Seguros.

√ Mercer: (http://www.mercer.com/)
  * División de Consultoría de Marsh & McLennan Companies, ofrece servicios a través de diferentes unidades de negocio en las áreas de Recursos Humanos, Gerencia, Inversiones, Organizaciones, Estrategia de Marcas, etc.

√ The Gallup Organization: (http://www.gallup.com/)
  * Reconocida firma de consultoría, ofrece servicios en el área gerencial y de recursos humanos, especialmente en lo relacionado con compensación y beneficios, desarrollo organizacional, reclutamiento y selección, etc., ofreciendo una amplia gama de productos asociados a estas áreas. Gallup tiene su cede en Washington D.C. y actualmente opera en 20 países alrededor del mundo.

√ Heidrick & Struggles: (http://www.heidrick.com/default.aspx)
  * Reconocida firma de Consultoría, dedicada a ofrecer servicios de Reclutamiento y Selección, orientándose principalmente en la búsqueda de personal ejecutivo. Actualmente cuenta con 50 años de experiencia, y opera desde diferentes importantes centros de negocio en Norteamérica, Latinoamérica, Europa y Asia.

√ SABA.com (Canadá) : (http://www.saba.com)
  * Firma canadiense de Consultoría Gerencial. Ofrece Servicios en el área de recursos Humanos, principalmente relacionados con Reclutamiento y Selección, Entrenamiento y Desarrollo de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. Actualmente opera en 4 continentes en 24 países.

√ Adam Technologies: (http://www.adamtechno.com/web/Index.htm)
  * Empresa dedicada al desarrollo e implantación de softwares para la administración de recursos humanos y nómina.

√ Siquel Sistemas (Venezuela): (http://www.siquel.com/).
  * Empresa dedicada al desarrollo de softwares que den soporte a las áreas administrativas, financieras y operacionales de las empresas. Lo anterior incluye desarrollos para administración de recursos humanos y nómina.

- √ Counselors (Argentina): (http://www.counsnet.com/index1.htm)
  - * Empresa de consultoría en el área de recursos humanos, enfocada en los sistemas de reclutamiento y selección, adiestramiento y desarrollo organizacional. Igualmente desarrolla herramientas informáticas para la administración de estos subsistemas.
- √ GTR Data Inc.: (http://www.gtrdata.com/)
  - * Empresa dedicada a la implantación de softwares para la administración de recursos humanos y nómina.
- √ People Soft (http://www.peoplesoft.com/corp/en/public_index.jsp):
  - * Reconocido proveedor de softwares para aplicaciones empresariales, entre las que destacan las soluciones para el área de recursos humanos.
- √ SAP: (http://www.sap.com/index.aspx).
  - * Empresa reconocida a nivel mundial y larga trayectoria como proveedor de soluciones tecnológicas para negocios. Destacan sus soluciones para la gestión en el área de recursos humanos.
- √ Tecadi. Tecnologías en Adiestramiento: (http://www.tecadi.com.ve/)
  - * Empresa venezolana especializada en el diseño y desarrollo de sistemas de Aprendizaje Basados en Computadora (ABC). El sitio web ofrece información acerca e la empresa y sus productos, la academia de e-learning y una "zona de aprendizaje" para compartir experiencias y conocimientos acerca del e-learning.
- √ Creade. Especialistas en personas (España): (http://www.e-creade.com/):
  - * Empresa de consultoría en el área de Recursos Humanos especializada en los campos del Otplacement, la Gestión del Cambio, el Career Management y la Comunicación Interna. El site posee una gran base de datos de candidatos destacados en diferentes áreas profesionales y niveles.
- √ Forja Consultores: (Venezuela) (http://www.forja.com)
  - * Empresa de formación dedicada al desarrollo del liderazgo en las organizaciones.
- √ Feedback360°: (http://www.feedback360.net/index.asp)
  - * Servicio ofrecido por The New Futures Group, orientado a la evaluación de desempeño basada en competencias.
- √ Meta 4: (http://www.meta4.es/):
  - * Fundada en 1991, compañía pionera en soluciones basadas en tecnología web para la gestión de nómina, capital humano y gestión del conocimiento. Más de 1.000 clientes en 18 países de tres continentes confían en las soluciones de Meta4 para gestionar 4,5 millones de personas en el mundo.
- √ Suratep.(filial de Suramericana) (Colombia) : (http://www.suratep.com.co)
  - * Administradora de riesgos profesionales cuya función principal consiste en prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos causados por accidentes y enfermedades que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- √ GC Consulting (Venezuela) : (http://www.gcconsultingonline.com)
  - * Reconocida Organización Venezolana dedicada a la consultoría en Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y al desarrollo de Programas de Crecimiento Personal y Organizacional.
- √ ENA Consulting Services (Venezuela) : (http://www.edwinname.com)
  - * Firma de Consultoría especializada en desarrollar Soluciones de Gestión Comercial para empresas de Servicio, Fabricantes, Distribuidores, Puntos de

Venta y Puntos de Conversión y Consumo. Ena Consulting Services aplica teorías, conceptos y modelos del área de recursos humanos y desarrollo organizacional al desarrollo de procesos comerciales.

√ Psico Consult (Venezuela) : (http://www.psicoconsult.com/)
  * Empresa Venezolana de Consultoría, que orienta su acción a la medición de variables psicológicas y organizacionales, y al desarrollo de soluciones para empresas y organizaciones. Entre los Servicios que ofrece se encuentran: Estudios de Clima Organizacional, Evaluación de Personal para selección, Capacitación en Medición Psicológica y Organizacional, intervención organizacional, generación de equipos de alta cohesión, etc.

6. DEPARTAMENTOS Y AGENCIAS DE GOBIERNOS DE AMÉRICA VINCULADAS CON EL TEMA LABORAL.

√ Argentina:
  * Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: (http://www.trabajo.gov.ar/)
  * Administración de la Seguridad Social: (http://www.anses.gov.ar/)
  * Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil: (http://www.trabajo.gov.ar/conaeti/index.html)
  * Sistema Argentino de Informática Jurídica: (http://www.saij.jus.gov.ar/index.html)
  * Superintendencia de Riesgos del Trabajo: (http://www.srt.gov.ar/)
  * Portal de la Seguridad Social: (http://www.seguridadsocial.gov.ar/)

√ Canadá:
  * Human Resources and Skills Development Canada: (http://www.hrsdc.gc.ca/)
  * Canada Industrial Relations Board: (http://www.cirb-ccri.gc.ca/)
  * Canada Pension Plan Investment Board: (http://www.cppib.ca/index_en.html)
  * Canada's National Occupational Health and Safety Centre: (http://www.ccohs-cchst.gc.ca/)
  * Employment Insurance Board of Referees: (http://www.ei-ae.gc.ca/en/board/home.shtml)
  * Pensión Appeals Board: (http://www.pab-cap.gc.ca/)
  * Public Service Human Resources Management of Canada: (http://www.hrma-agrh.gc.ca/)
  * Social Development Canada: (http://www.sdc.gc.ca/)
  * Social Sciences and Humanities Research Council of Canada: (http://www.sshrc-crsh.gc.ca/)
  * Statistics Canada: (http://www.statcan.ca/).

√ Chile:
  * Ministerio del Trabajo y Previsión Social: (http://www.mintrab.gob.cl)
  * Servicio Nacional de Capacitación y Empleo: (http://www.sence.cl)
  * Superintendencia de Seguridad Social: (http://www.suseso.cl)
  * Comisión Ergonómica: (http://www.ergonomica.cl/)

√ Colombia:
  * Ministerio de la Protección Social: (http://www.minproteccionsocial.gov.co/MseContent/home.asp)
  * Instituto de Seguros Sociales: (http://www.iss.gov.co)
  * Servicio Nacional de Aprendizaje: (http://www.sena.edu.co/portal)

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística: (http://www.dane.gov.co/)
- Caja Nacional de Previsión Social: (http://www.cajanal.gov.co/)

√ Estados Unidos de América
- Department of Labor: (http://www.dol.gov/)
- Bureau of Labor Statistics: (http://www.bls.gov/)
- Employee Benefits Security Administration: (http://www.dol.gov/ebsa/)
- Employment Standards Administration: (http://www.dol.gov/esa/)
- Employment and Training Administration: (http://www.doleta.gov/)
- Bureau of International Labor Affairs: (http://www.dol.gov/ilab/)
- Mine Safety and Health Administration: (http://www.msha.gov/)
- Office of Disability Employment Policy: (http://www.dol.gov/odep/)
- Occupational Safety and Health Administration: (http://www.osha.gov/)
- Employee's Compensation Appeals Board: (http://www.dol.gov/ecab/welcome.html)
- National Labor Relations Board: (http://www.nlrb.gov/nlrb/home/default.asp)
- Office of Personnel Management. The Federal Government's Human Resources Agency: (http://www.opm.gov/)

√ México:
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social: (http://www.stps.gob.mx/)
- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario: (http://www.conampros.gob.mx/)
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos: (http://www.conasami.gob.mx/)
- Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores: (http://www.fonacot.gob.mx/)

√ Venezuela:
- Ministerio del Trabajo: (http://www.mintra.gov.ve/)
- Instituto Venezolano de los Seguros Sociales: (http://www.ivss.gov.ve/)
- Instituto para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores: (http://www.incret.gov.ve/)
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales: (http://www.mintra.gov.ve/inpsasel/)
- Instituto Nacional de Cooperación Educativa: (http://www.ince.gov.ve/)
- Instituto Nacional de Estadística: (http://www.ine.gov.ve/)

7. GERENCIA DE PROYECTOS:

√ Project Management Benchmarking Network: (http://www.pmbn.org):
- Asociación que agrupa a distintas organizaciones de gerencia de proyectos pertenecientes a diferentes corporaciones. PMBN conduce estudios de benchmarking para identificar prácticas que mejoren desempeño general de las operaciones de sus miembros.

√ Asociación Internacional de Gerencia de Proyectos: (http://www.ipma.ch):
- Red Internacional de Sociedades Nacionales de Gerencia de Proyectos. El sitio web ofrece información acerca de sus actividades, programa de certificación, premios, links de interés, foro de discusión, etc.

- √ Asociación para la Gerencia de Proyectos (Reino Unido): (http://www.apm.org.uk):
  - * Mayor cuerpo independiente de profesionales relacionados con la gerencia de proyectos en Europa. Esta dedicada a desarrollar y promover el arte y la ciencia de la Gerencia de Proyectos a través de todos los sectores industriales, por medio de entrenamiento, certificaciones, investigaciones, eventos, publicaciones, etc.
- √ Gantthead.com: (http://www.gantthead.com):
  - * Comunidad Online para Gerentes de Proyectos de Tecnologías de Información. Sitio de encuentro para estos profesionales, ofrece información de gran interés, artículos sobre la materia, papers, bibliografía, foro de discusión, herramientas de desarrollo, actividades de entrenamiento, etc.
- √ Empresas Consultoras en materia de Gerencia de Proyectos:
  - * Integrated Project Management Co., Inc. (IPM): (http://www.ipmcinc.com)
  - * PM Solutions: (http://www.pmsolutions.com)
  - * RMC Project Managemet: (http://www.rmcproject.com)
  - * Mirasol: (http://www.mirasol.co.uk)
  - * Spottydog Project Management: (http://www.spottydog.u-net.com)
  - * Civitello Project Management: (http://www.civitello.com)
  - * ProChain Solutions, Inc.: (http://www.prochain.com/index.asp)
  - * World Wide Project Management: (http://www.project.com.au/htmlindex.html)
- √ Max Wideman - Glosario Comparativo de Términos de Gerencia de Proyectos: (http://www.pmforum.org/library/glossary/index.htm):
  - * Glosario, libros, artículos de interés, etc.
- √ Instituto Australiano de Gerencia de Proyectos. (http://www.aipm.com.au/html/):
  - * Tiene como misión promover y desarrollar la profesión de Gerencia de Proyectos, hasta lograr que sea reconocida como el proceso preferido para el logro de los objetivos en todos los niveles tanto en la industria como en las comunidades y gobierno. La página ofrece información acerca de los objetivos del instituto, iniciativas, alianzas, noticias, premios, conferencias, etc.
- √ Project Management Institute (PMI): (http://www.pmi.org/info/default.asp):
  - * Página Web de este instituto, que ofrece información acerca de la profesión, seminarios, cursos, foros de discusión, publicaciones, certificaciones, etc.
- √ AllPM.com: (http://www.allpm.com/static.html)
  - * Sitio Web dedicado a la Gerencia de Proyectos. Ofrece información relacionada con el área, noticias, eventos, papers, foros de discusión, links de interés, etc.
- √ Spoce: (http://www.spoce.com)
  - * Portal de programas relacionados a la Gerencia de Proyectos.
- √ 4PM.com: (http://www.4pm.com)
  - * Portal sobre Gerencia de Proyectos, ofrece información acerca del área, artículos y herramientas de interés, cursos, seminarios, certificaciones, bibliografía recomendada, librería, etc.
- √ NewGrance Center for Project Management: (http://www.newgrange.org):
  - * Organización internacional con base en la web, tiene como misión el llevar adelante la discusión acerca de la Gerencia de Proyectos como disciplina profesional. El sitio web posee una zona de investigación, una sección de papeles de trabajo y conferencias, centro de conocimientos, página de discusión, etc.

√ Project KickStart: (http://www.projectkickstart.com/html/tips.htm)
  * Portal sobre este software para la Planificación de Proyectos.
√ Earned Value Management: (http://www.acq.osd.mil/pm/):
  * Portal que informa acerca de esta técnica gerencial para la gerencia de proyectos.
√ ProjectWorld: (http://www.projectworld.com):
  * Sitio web que funciona como lugar de exposición y conferencia para los profesionales de la Gerencia de Proyectos.
√ University of Limerick (Irlanda). Centre for Project Management: (http://www.cpm.ul.ie):
  * Información acerca del centro, investigaciones, publicaciones, programas de maestría, etc.
√ University of Technology Sydney (Australia). Página dedicada a la Gerencia de Proyectos: (http://www.dab.uts.edu.au/projmgmt):
  * Información acerca de cursos en materia de Gerencia de Proyectos, etc.
√ Western Carolina University: (http://cess.wcu.edu/cobmpm/)
  * Información acerca de la Maestría en Gerencia de Proyectos (online).

8. GERENCIA DEL CONOCIMIENTO

√ Buckman Laboratories: (http://www.knowledge-nurture.com/):
  * Página Web de Buckman Laboratories dedicado a la gerencia del conocimiento. Su objetivo es establecer un recurso que sirva de ayuda a todo el que desee aprender acerca de este tema, a la comunidad mundial de gerencia del conocimiento, practicantes, académicos, estudiantes, etc.
√ Cluster Conocimiento: (http://www.clusterconocimiento.com):
  * El Cluster del Conocimiento en Gestión Empresarial tiene como misión promover, fomentar y apoyar el desarrollo y aplicación del conocimiento en gestión, teniendo como finalidad última la mejora de la competitividad del tejido empresarial e institucional de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
√ Cerebyte: (http://www.cerebyte.com):
  * Empresa dedicada al desarrollo de tecnología para la Gerencia de Capital Intelectual. Pone a disposición un software que simula las actividades de coaching y mentoring orientado a la mejora del desempeño de profesionales de alto nivel.
√ Foro Gestión del Conocimiento: (http://www.aprender.org.ar/aprender/index.html):
  * Emprendimiento conjunto de la Fundación Aprender y del Instituto Capacyt. Su objetivo es la consolidación de un debate colaborativo acerca de la Gestión del Conocimiento como recurso estratégico de las instituciones educacionales y en el marco de un proceso de mejoramiento de la calidad educativa.
√ GEST-CON: (http://listserv.rediris.es/archives/gest-con.html):
  * Esta comunidad se estructura en torno a la lista de distribución GEST-CON alojada en el servidor Red Iris. En esta página se puede encontrar información acerca de la lista de distribución, consultar sus archivos y acceder a otras informaciones y sitios de interés relacionados con la Gestión del Conocimiento.

√ Knowledge Management: (http://www.destinationkm.com):
  * Sitio Web dedicado a la Gerencia del Conocimiento. En el se encuentra información relacionada con eventos, servicios, centro de investigaciones, noticias, links de interés, revistas, bibliografía, etc.

√ Knowledge Management Word: (http://www.kmworld.com)
  * Página dedicada a la Gerencia del Conocimiento. En la misma se puede acceder a recursos online, soluciones, publicaciones, información acerca de conferencias exposiciones, eventos, etc.

√ Knowledge Media (KM): (http://www.knowledgemedia.org)
  * Plataforma científica para la investigación en el campo de Comunicación del Conocimiento. Ofrece acceso a lo más reciente relacionado con la Gerencia del Conocimiento. Esta página es sostenida por el Institute for Media and Communicactions Management of the University of St. Gallen (Suiza), el cual actualmente conduce investigaciones en el área de Gerencia del Conocimiento y Comunicación del Conocimiento.

√ Learning-Org Dialog on Learning Organizations: (http://www.learning-org.com):
  * Sitio web que pretende ser plataforma con carácter internacional para la discusión acerca de las organizaciones que aprenden.

√ OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 1999:
(http://www1.oecd.org/dsti/sti/stat-ana/prod/scorebd-99.htm):
  * Benchmarking de economías basadas en el conocimiento.

√ Brint Institute: (http://www.brint.com/)
  * Red Global sobre Tecnología, Negocios y Gerencia del Conocimiento. Ofrece amplia información acerca de estos temas, artículos, links de interés, foros, motor de búsqueda, etc.

√ Portal sobre Gestión del Capital Intelectual de José María Viedma Marti:
(http://www.gestiondelcapitalintelectual.com):
  * Viedma Marti es Presidente de Intellectual Capital Management Systems, organización dedicada al desarrollo de modelos, metodologías y herramientas para la gestión del capital intelectual. El sitio web ofrece información relacionada, investigaciones, congresos y conferencias, cursos, seminarios, etc.

√ Sociedad para el Aprendizaje Organizacional: (http://www.solonline.org/):
  * Fundada en 1997 para dar continuidad al trabajo hecho por el Centro para el Aprendizaje Organizacional del Massachussetts Institute of Technology, se constituye como una comunidad que tiene como propósito el "descubrir, integrar e implementar teorías y prácticas para el desarrollo interdependiente de las personas y las instituciones".

√ Center for Army Lessons Learned. The United States Army:
(http://call.army.mil/call.asp):
  * Centro dedicado a Gestión del Conocimiento para las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América.

√ Servidor de Gestión del Conocimiento. University of Texas at Austin:
(http://www.mccombs.utexas.edu/kman/):
  * Centro dedicado a Gestión del Conocimiento para las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América. Sitio web dedicado a la exploración e investigación relacionada con el tema de la Gerencia del Conocimiento. En el mismo se ofrecen publicaciones, investigaciones y contactos sobre Gerencia del Conocimiento. Este sitio es desarrollado por estudiantes del Master in Business Information Managemet de esa universidad.

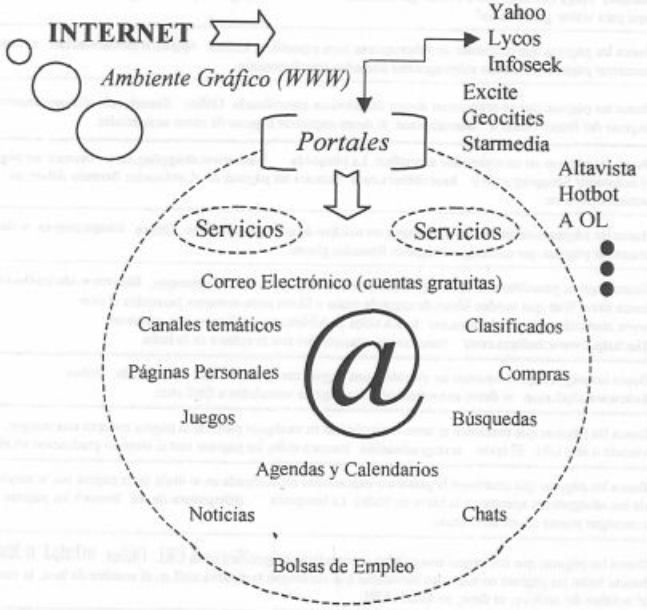
9. BUSCADORES.

Altavista: (http://www.altavista.com)
Auyantepui: (http://www.auyantepui.com)
Chévere: (http://www.chevere.com.ve)
Terra: (http://www.terra.com.ve)
Yupi: (http://latam.msn.com)
Google:(http://www.google.com)

10. BOLSAS DE EMPLEO.

(http://www.bolsadetrabajo.com/bolsa.asp)
(http://www.buscan.empleoenvenezuela.com)
(http://www.laguia.com.ve)
(http://www.cvfuturo.com)
(http://www.empleate.com)
(http://www.infoempleo.com)
(http://www.manpower.com)
(http://www.metroguia.com)
(http://www.monster.es)
(http://www.ofertadeempleo.com)
(http://www.bacopublicidad.com)
(http://www.puntolatino.com/)
(http://www.bumeran.com/)
(http://www.trabajos.com)
(http://www.latpro.com)
(http://www.infojobs.net)
(http://www.oficinaempleo.com)
(http://www.trabajo.org/)
(http://www.jobpilot.net/index.phtml)
(http://www.ayudas.net/)
(http://www.tugente.com/)
(http://www.computrabajo.com/)
(http://www.todotrabajo.com/
(http://www.empleofacil.com)
(http://www.trabanjando.com)
(http://www.tecnoempleo.com/)
(http://www.perfilnet.com/)

- ESQUEMA GRÁFICO DE INTERNET, SUS PORTALES DE ACCESO EN AMBIENTE GRÁFICO Y LOS SERVICIOS QUE INTEGRAN.



ANEXOS

Cuadro I. Expresiones booleanas

EXPRESIÓN	SÍMBOLO	ACCIÓN
AND	&	Encuentra documentos que contienen todas las palabras o expresiones especificadas. **Crema AND cacahuete** encuentra documentos tanto con la palabra crema como con la palabra cacahuete.
OR	|	Encuentra documentos que contengan **como mínimo una** de las palabras o expresiones especificadas. **Crema OR cacahuete** encuentra documentos que contengan o crema o cacahuete. Los documentos encontrados podrían contener ambos elementos pero no necesariamente.
AND NOT	!	Excluye documentos que contengan la palabra o expresión especificada. **Crema AND NOT cacahuete** encuentra documentos con crema pero que no contengan cacahuete. NO debe utilizarse con otro operador, como AND. AltaVista no acepta 'crema NOT cacahuete', en su lugar, especifique **crema AND NOT cacahuete** .
NEAR	~	Encuentra documentos que contengan las dos palabras o expresiones especificadas en un segmento de diez palabras entre una y otra. **Crema NEAR cacahuete** encontraría documentos con crema de cacahuete pero probablemente no encontraría ningún otro tipo de crema.
	()	Utilice paréntesis para agrupar expresiones booleanas complejas. Por ejemplo, **(crema AND cacahuete) AND (gelatina o mermelada)** encuentra documentos con las palabras 'crema de cacahuete y gelatina' o 'crema de cacahuete y mermelada' o ambas.

Cuadro II. Palabras claves para buscar títulos, páginas o dominios

PALABRA CLAVE	FUNCIÓN
Anchor: texto	Busca aquellas páginas que contienen la palabra o expresiones especificada en el texto de un hipervínculo. **anchor:"Haga clic aquí para visitar garden.com"** buscará las páginas que contengan el vínculo "Haga clic aquí para visitar garden.com".
Applet: clase	Busca las páginas que contienen un subprograma Java específico. Utilice **applet:transformación** si desea encontrar páginas utilizando subprogramas llamados transformación.
Domain: nombre de dominio	Busca las páginas que se encuentran dentro del dominio especificado. Utilice **domain:uk** si desea encontrar páginas del Reino Unido o **domain:com** si desea encontrar páginas de sitios comerciales.
host: nombre	Busca las páginas en un ordenador específico. La búsqueda **host:www.shopping.com** buscará las páginas en el ordenador Shopping.com y **host:dilbert.com** buscará las páginas en el ordenador llamado dilbert en unitedmedia.com.
Image: nombre de archivo	Busca las páginas con imágenes que tengan un nombre de archivo específico. Utilice **image:playas** si desea encontrar páginas que contengan imágenes llamadas playas.
like: texto URL	Busca páginas parecidas a la URL especifica o relacionadas con ella. Por ejemplo, **like:www.abebooks.com** busca sitios Web que venden libros de segunda mano o libros poco comunes parecidos al sitio www.abebooks. **like:sfpl.lib.ca.us/** busca sitios de bibliotecas públicas o universitarias. **like:http://www.indiaxs.com/** busca sitios relacionados con la cultura de la India.
link: texto URL	Busca las páginas que contienen un vínculo a una página con el texto URL especificado. Utilice **link:www.zip2.com** si desea encontrar todas las páginas vinculadas a Zip2.com.
text: texto	Busca las páginas que contienen el texto especificado en cualquier parte de la página excepto una imagen, un vínculo o una URL. El texto **text:graduación** buscará todas las páginas con el término graduación en ellas.
title: texto	Busca las páginas que contienen la palabra o expresiones especificada en el título de la página (en la mayoría de los navegadores aparece en la barra de título). La búsqueda **title:puesta de sol** buscará las páginas que contengan puesta de sol en el título.
url: texto	Busca las páginas que contengan una palabra o expresiones especifica en la URL. Utilice **url:zip2** si desea buscar todas las páginas en todos los servidores que contengan la palabra zip2 en el nombre de host, la ruta o el nombre del archivo, es decir, en toda la URL.

Índices



Indices

ÍNDICES DE LA REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES DE 1979 A 2004

Comité Directivo

Índice de la Revista por Números

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°1 (1979)

"Presentación". Gustavo Sucre; pp. 7-8

"¿Por qué un Departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales?". Chi-Yi-Chen; pp. 9-10

"El Concepto de Tensión en las Relaciones Sociales del Trabajo". José I. Urquijo; pp. 13-24

"El Pacto Andino y la Industrialización de Nueva Escala". Manuel Urriza; pp. 26-36.

"Avenimiento Obrero-Patronal" en la Venezuela del año 1958". Comentado por José I. Urquijo; pp. 39-42.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 45-48.

"Informaciones"; pp. 51-53.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°2 (1979)

"Editorial: Relaciones Industriales y Universidad"; pp. 5-8.

"La Contratación Colectiva en Venezuela". Pedro Bernardo Pérez Salinas; pp. 11-22.

"Algunos Aspectos de las Relaciones Industriales y su efecto en la Productividad" Bingen de Arbeleoa; pp. 22-32.

"Documento: El primer Contrato Colectivo en Venezuela" (El Contrato del Ferrocarril Alemán o Gran Ferrocarril de Venezuela con sus Trabajadores). J. I. Urquijo; pp. 35-46.

"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 49-56.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 59-62

"Informaciones"; pp. 65-70.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°3 (1979)

"Editorial: Precios y Salarios"; pp. 5-6

"Notas sobre la significación económico-reinvindicativa de las prácticas sindicales en Venezuela". Héctor Valecillos; pp. 9-30

"Documento: Anteproyecto, Carta Introductoria, exposición de motivos y proyecto de la Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios"; pp- 33-38.

"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 41-70.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 73-75.

"Informaciones"; pp. 79-80.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°4 (1980)

"Editorial: Las Relaciones Laborales como Sistema"; pp. 5-6

"Marco político, pragmatismo y participación: ¿La nueva estrategia industrial andina?". Manuel Urriza; pp. 9-16.

"Síntesis de la evolución del Derecho Social Venezolano en los últimos cuarenta años". Juan Vicente Vera; pp. 17-26.
"Documento: Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensión de Vejez, Invalidez y Muerte"; pp. 29-32.
"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 35-77.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 81-88.
"Informaciones"; pp. 91-94.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°5 (1980)
"Editorial: Las concepciones compartidas y las Relaciones Industriales". Manuel Urriza; pp. 5-6.
"Apuntes sobre la estructura y organización sindical en Venezuela". Francisco Iturraspe; pp.9-16.
"La participación de la mujer en la fuerza de trabajo: El caso de Venezuela". Ralph Van Roy; 17-40.
"Crónica Laboral Documentada". José I. Urquijo; pp. 43-92.
"Documento: Primer Informe de Economistas relacionado con la aplicación de la Ley de Aumento General de Sueldos y Salarios". Documento de la CTV; pp. 95-114.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 117-121.
"Informaciones"; pp. 125-127.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°6 (1980)
"Editorial: Las Relaciones Industriales y la Normativa"; pp. 5-8.
"Establecimiento de las relaciones industriales en una economía de enclave". Héctor Lucena; pp. 11-29.
"¿Qué es la Escala Móvil de Salarios?". H.Valecillos; pp. 31-36.
"Crónica Laboral Documentada (donde se recoge El conflicto textilero de 1980)". José I.Urquijo; pp. 63-128.
"Documento: sobre el Despido de los Obreros Textiles"; pp. 39-60.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 131-136.
"Informaciones"; pp. 139-140.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°7(1980)
"Editorial: Periplo de las Relaciones Laborales en Venezuela"; pp. 5-8.
"La C.T.V. y la cogestión: Fundamentos", Héctor Lucena; pp. 11-29.
"Hacia un nuevo modelo de Contratación Colectiva en Venezuela". Ricardo González; pp. 31-55.
" Documento: Decreto sobre Reducción de Sueldos de los Empleados Públicos del 31 del Octubre de 1914", Comentario por José I.Urquijo; pp. 59-78.
"Crónica Laboral Documentada". José I.Urquijo; pp. 81-114.
"Documento: sobre el Despido de los Obreros Textiles"; pp. 39-60.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 117-123.
"Informaciones"; pp. 127-128.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°8/9(1981)
"Editorial: El 1° de Mayo y la Cogestión"; pp. 5-8.
"La organización social del trabajo en haciendas y plantaciones de América Latina". María Walewsca Lemoine; pp. 11-21.

"Gremios y mutualidades después de la Guerra Federal". Pedro Bernardo Pérez Salinas; pp. 23-42.
"De los Caudillos Federales al Congreso de 1896".Pedro B. Pérez Salinas; pp. 43-75.
"El Estado Venezolano y el Movimiento Sindical". Margarita López; pp. 77-90.
"La Tesis sobre la Cogestión Obrera en el VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)". Julio Godio y Osvaldo Mantero; pp. 91-100.
"Documento: La participación de los trabajadores en la economía venezolana". José I.Urquijo; pp. 103-121.
"Crónica Laboral Documentada". José I.Urquijo; pp. 125-143.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 147-154.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°10/11(1982)
"Editorial: Migración y Recursos Humanos"; pp. 5-7.
"Los movimientos migratorios internacionales en Venezuela: políticas y realidades". Chi-Yi-Chen, J. I. Urquijo y M. Picouet; pp. 11-47.
"Las magnitudes de desempleo y sub-empleo en Venezuela". Chi-Yi-Chen; pp. 49-69.
"Ensayo de estimación de la población de nacionalidad colombiana en Venezuela, 1971-1978". Jean Papail; pp. 71-81.
"Mercado de trabajo y migración en América Latina: el caso del Grupo Andino". Manuel Urriza; pp. 83-94.
"Seguridad social de los trabajadores migrantes en el área del Pacto Andino". Alberto Mayansky; 95-106.
"Documento: Instrumento Andino de Migración Laboral. Instrumento Andino de Seguridad Social"; pp. 109-125.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 129-137.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°12/13(1983)
"Editorial: Salario, Empleo y Costo de Vida"; pp. 5-8.
"Salario, Empleo e Inflación; Chi-Yi-Chen; pp. 11-47.
"Los modelos econométricos". Rafael López Casuso; pp. 49-55.
"¿Está subvaluado o sobrevaluado el bolívar?". Luis Zambrano, Matías Riutort, Ch. De Vainrub y Chi-Yi-Chen; pp. 57-102.
"Derechos y Deberes del trabajador joven y algunos problemas derivados del trabajo de menores en Venezuela". Fernando Parra Aranguren; pp. 103-117.
"Documento: Primer proyecto de ferrocarril de Venezuela, de Robert Stephenson, 1824-1825", Comentario por J.I.Urquijo; pp. 121-137.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 141-148.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°14/15(1984)
"Editorial: Concertación"; pp. 5-7.
"Las condiciones de trabajo en América Latina". P. Galin; pp. 11-35.
"La mujer en el sindicalismo venezolano". J.I.Urquijo; pp. 37-58.
"El Departamento de Relaciones Industriales en las empresas de Maracaibo (Trabajo de Campo)". Arturo Mengual de Torre; pp. 59-73.
"Ayudas para la planificación de Recursos Humanos". Miguel A. Colmenares; pp.75-101.
"Documento: Ley de Costos, Precios y Salarios", Contexto y Análisis Crítico por Manuel Urriza; pp. 105-120.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 123-128.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°16/17(1985)

"Editorial: Juan Pablo II y el Mundo del Trabajo"; pp. 5-9.

"¿Revolución científica y tecnológica, nuevo estadio de liberación o de opresión?". Pablo Corlazzoli; pp. 13-38.

"La productividad compartida". Chi-Yi-Chen; pp. 39-61.

"La clase obrera va al paraiso". J. Sanoja Hernández; pp. 63-71.

"Documento: Discurso laboral del Papa en su visita a Venezuela". IX Congreso de la CTV; pp. 75-84.

"Crónica Laboral Documentada". J.I.Urquijo.; pp. 87-119.

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 123-128.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°18 (1986)

"Editorial: La Migración Internacional en Venezuela"; pp. 5-6.

"Inmigrantes ¿Mito o Realidad?". Grabriel Bidegain; pp. 9-27.

"Los indocumentados en la inmigración colombiana en Venezuela", por A. Pellegrino; pp. 29-55.

"Los argentinos en Venezuela". Adela Pellegrino; pp. 57-67.

"Las políticas inmigratorias del Estado Venezolano en el decenio de 1970". Ricardo Torrealba; pp. 69-82.

"Documento: Una entrevista con el General Juan Vicente Gómez (donde refiere sus propósitos gubernamentales y su actitud ante los extranjeros e inmigrantes)". J.I.Urquijo; pp. 85-92

"Comentarios Bibliográficos"; pp. 95-104.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°19 (1986)

"Editorial: El Cincuenta Aniversario de la C.T.V: Discurso ante el Congreso de la República, del Presidente de la CTV". Juan José Delpino; pp. 5-14.

"Para una historia del Movimiento Obrero Venezolano: El problema socio-político, sindical y partidista a la muerte de Juan Vicente Gómez". Pedro Castro; pp. 17-63.

"Tres momentos de los inicios del Movimiento Obrero Venezolano". Fernando Parra Aranguren; pp. 65-76.

"Documento: Ponencia sobre la situación económico-social de los trabajadores de Venezuela", 1947. Documento de la CTV. Comentario por J.I.Urquijo.; pp. 899-106.

"Bibliografía sobre el Movimiento Obrero Venezolano". José I. Urquijo y Rodrigo Aguilar Parra; pp. 109-122.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°20(1987)

"Editorial"; pp. 5-6.

"Migración fronteriza colombo-venezolana: Una perspectiva metodológica para su estudio". Anitza Freitez; pp. 9-30.

"Consideraciones en torno a la importancia del estudio de la inmigración colombiana al Zulia". Adalberto Arria, Leticia Díaz de Sabala y Sacha Escobar de Portillo; 31-57.

"Ausentismo Laboral: ¿Cuánto cuesta y como controlarlo?". Alfredo C. Angel; pp. 59-72.

"Hacia el fortalecimiento disciplinario de las relaciones industriales". Hector Lucena; pp. 73-78.

"Documento: Decreto N°1538: Régimen para el Bono Compensatorio, del 29-04-1987"; pp. 81-82

"Estudio sobre el Decreto sobre Régimen para el Bono Compensatorio". Carlos González Bello; pp. 83-98.
"Las Migraciones Internacionales en Venezuela: una Bibliografía para su estudio". Gabriel Bidegain; pp.101-131.
"Comentarios Bibliográficos"; pp. 135-140.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°21(1987)
"Editorial: Preocupación de Fedecámaras y la CTV por los valores éticos". Jesús Olza Zubiri; pp. 5-8.
"La Organización del Sector Empresarial Privado (Primera Parte: Visión Histórica). Elba Rísquez; pp. 11-24.
"Derechos Humanos y Derechos Laborales", J.I.Arrieta; pp. 25-35.
"La Asociación Nacional de Relaciones Industriales, ANRI, y sus 25 años de Historia". Arturo G. Mengual de Torre y Jacqueline Mora Téllez; pp.37-63.
"Documento sobre el Afianzamiento y defensa de los valores éticos y morales de la sociedad venezolana", elaborado por los representantes de la Central Obrera, CTV y de la organización patronal, Fedecamaras; pp. 67-83.
"Avance de Bibliografía sobre las organizaciones patronales y empresariales de Venezuela", José I.Urquijo.; pp. 87-89.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°22/23(1988)
"Editorial: La concertación". Luis Ugalde; 5-8.
"La Organización del Sector Empresarial Privado en Venezuela (Segunda parte: visión estructural)". Elba Rísquez; pp. 11-48.
"La Economía Informal en Venezuela: una aproximación econométrica". Francisco Vivancos Cabello; pp. 49-70.
"Nacimiento de la Inamovilidad por fuero sindical". Rafael Pérez Anzola; pp. 71-82.
"Transnacionales y Organizaciones Sindicales Internacionales". Jaime Insignia; pp. 85-89.
"La Sollicitudo Rei Socialis: Doctrina Social para el Giro del Siglo". Alfonso Alvarez Bolado; pp. 91-99.
"Recursos Humanos hacia la Década de los 90". Alex Abecasis; 101-105.
"El Consultor Externo: su papel e importancia". Ricardo Jiménez; pp. 107-110.
" Documento: Reglamento para los empleados y obreros de la Fábrica Nacional de Cigarrillos (1906)". J.I.Urquijo; pp. 113-117.
"Bibliografía"; pp. 121-125.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24/25(1989)
"Editorial: El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales y la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales"; pp. 5-14.
"La Administración del Contrato Colectivo". Mireya Caldera Pietri; pp. 17-31.
"Modelo Cuantitativo de Costos del Contrato Colectivo a nivel de empresa". José Rafael Tinoco-Smith; pp. 33-59.
"Movimiento Huelguistas en 1919". Rossana Marinilli Marchione; pp. 61-85.
"Modernización de la Relación Laboral Sindical". Juan Vicente Vera; pp. 89-102.
"Calidad de Vida en el Trabajo". Elizabeth Valdez Fernández ; pp. 103-113.
"Documento: Pliego de Peticiones que presentó el Sindicato Obrero del Departamento de Navegación del Gran Ferrocarril del Táchira a la Compañía Gran Ferrocarril del Táchira". María Eugenia Baralt H. de Falcón; pp. 117-126.

"Indice de los diez años de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (1979-1989)"; pp. 129-140.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26 (1990)

"El Sistema de Relaciones Laborales en la Década de los 90´"; pp. 5-8.

"La Negociación Colectiva". Mireya Caldera Pietri; pp. 11-27.

"La Percepción de la Organización: Clave para la comprensión del individuo en la Organización". Guillermo Alvarez G.; pp. 29-48.

"Federación de Trabajadores del Estado Táchira (Fetratachira): sus antecedentes, constitución y estructura. Astrid Rico de Méndez; pp. 49-65.

"La Asesoría en Relaciones Industriales". Ricardo Viera; pp. 69-73.

"¿Por qué el liderazgo como proceso organizacional? (Relación entre Dirección, Gerencia, Supervisión con liderazgo)". Carlos Mazquiarán; pp. 75-91.

"La Evolución del Desarrollo Sindical en el período 1936 a 1945". Aracelis Tortolero; pp. 93-96.

"Documentos Centrales del II Congreso Extraordinario de la CTV"; pp. 99-150.

"Bibliografía sobre Psicología Organizacional". Guillermo Alvarez G.; pp.153-158.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27(1991)

"Editorial: En el Aniversario de la Rerum Novarum". José I. Urquijo; 5-13.

"El Proceso de Informatización en la Banca Venezolana: Efectos sobre el Trabajo". Consuelo Iranzo y Armand Pereira; pp. 17-44.

"Evolución de la Participación Sindical Femenina en los niveles Directivos de las Confederaciones (CTV, CUTV y CODESA) y federaciones afiliadas (1970-1990). Aurora Brito Querales y Vittoria Cianciulli Arnone; pp. 45-66.

"Los Costos del Contrato Colectivo y el factor bolívar". José Rafael Tinoco-Smith; pp. 67-87.

"El Rol de la Cultura Corporativa en la Interacción Social en una Compañía Multinacional en Venezuela. Margalit Berlín; pp. 89-102.

"Filosofía de la Calidad Total: el Rol de la Educación en el cambio". Mikel de Viana; pp. 105-123.

"Relación entre la Industria y la Educación Superior". Carmen Cecilia de Mayz; pp. 125-147.

"Documento Central del III Congreso Extraordinario de la CTV"; pp. 151-185.

"Bibliografía de los Documentos Sindicales de la CTV y otros organismos, referentes al X Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y al III Congreso Nacional Extraordinario de Trabajadores"; pp. 189-191.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28 (1992)

"Editorial: Conmoción Social. La Modernización de la CTV y el Relanzamiento del Movimiento Sindical Venezolano". José I. Urquijo; pp. 5-8.

"Caracterización de las Dirigentes Sindicales femeninas en las Centrales Sindicales (CTV, CUTV y CODESA)". Aurora Brito Querales y Vittoria Cianciulli Arnone; pp. 11-38.

"Clima Organizacional como predictor de productividad bancaria, estudio exploratorio". Celso Rivas, Luis Santos y José Camarano; pp. 39-48.

"Etica y Valores en el Proceso de Selección de Personal". Mikel de Viana; pp. 49-59

"Crónica Laboral Documentada (Enero de 1991 a Junio de 1992)". José Ignacio Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 63-144.

"Documentos del Consejo Consultivo de la CTV"; pp. 147-154
"Bibliografía sobre la Mujer, el Trabajo y el Sindicalismo. A. Brito Querales; pp. 157-159.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29 (1993)
"Editorial: Cuadragésimo Aniversario de la Universidad Católica Andrés Bello"; pp. 5-8.
"Escuela de Ciencias Sociales: Renovación del Pensum de Relaciones Industriales, Informe de la Comisión". José Ignacio Urquijo, Adriana Mendoza, Aracelis Tortolero y Aurora Brito Querales; pp. 11-24.
"Gerencia Pública en Venezuela: Situación Actual y Perspectivas". G. Alvarez; pp. 25-40.
"Carreteras Petrolizadas: Ideas para la vialidad agrícola". Ignacio Oropeza; pp. 43-48.
"La Reforma Curricular en Relaciones Industriales". Héctor Lucena; pp. 49-54.
"Documento sobre la Fundación de la Escuela de Ciencias Sociales: El Surgir de una Escuela". Arístides Calvani; pp. 57-66.
"Crónica Laboral Documentada: Junio 1992 a Mayo 1993". José Ignacio Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 69-118.
"Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Q.; pp. 121-124.
"Bibliografía sobre el Estudio y Enseñanza de las Relaciones Industriales (Utilizada por la Comisión de la Reforma del Pensum de Relaciones Industriales)"; pp. 127-128.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30 (1994)
"Editorial: Los 75 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)". Josué Bonilla García; pp. 5-12.
"Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización: Un debate ¿Interesante o Interesado?. Humberto Villasmil; pp. 15-35.
"El gremio de artesanos y el imaginario colectivo de un pensamiento político económico". José Edgardo Salerno; pp. 37-53.
"Los Conflictos Colectivos de Trabajo entre 1936 y 1947: (Aproximación cuantitativa a partir de fuentes oficiales)". Aracelis Tortolero; pp. 55-64.
"SIDA y Derecho Laboral". Oscar Ermida Uriarte; pp. 65-74.
"Estrategias de Compensación Compatibles con el Caos". Robert Greene; pp. 77-82.
"Creatividad en los Equipos de Trabajo: Un requisito para el éxito en la Reingeniería de Procesos de Negocios". Cristobal Parra Pocaterra; pp. 83-87.
"Crónica Laboral Documentada: Junio 1993 a Julio 1994". José I. Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 91-154.
"Documento: Un Compromiso por la CTV"; pp. 157-160.
"Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Querales; pp. 163-177.
"Venezuela: 1983-1994. Tasa de Cambio". Josué Bonilla García; p. 178.
"Bibliografía del Congreso de Relaciones de Trabajo, 1993"; pp. 181-183.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31 (1995)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Relaciones Laborales, Desarrollo Económico y Democracia en el siglo XXI". Francisco Zapata; pp. 11-20.
"Conflicto Laboral en las Grandes Ligas". Josué Bonilla García; pp. 21-54.
"Perfil ideal de los Cuadros Medios Supervisorios desde la perspectiva gerencial". María H. Rodríguez y Valentina Rojas M. De Lauría; pp. 55-78.

"La necesidad de Concertar un efectivo sistema de Seguridad Social". Luis Ugalde S.j; pp. 81-90.
"Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Movimiento Sindical". Gustavo Gabaldón; 91-104.
"Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Sector Sindical". Carlos Ortega; pp. 105-108.
"Crónica Laboral Documentada: Agosto 1994 a Junio 1995". José I. Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 111-174
"Documento de la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales"; 177-202.
"Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Querales; pp. 205-217.
"Venezuela: 1983-1995. Tasa de Cambio". Josué Bonilla García; p. 218.
"Bibliografía de los Documentos del XI Congreso de la CTV"; pp. 221-223.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32 (1996)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Los Hechos Sociales, Empresa y Cultura Organizacional". Rafael Ortiz-Ortiz; pp. 9-36.
"Does Performance-Based Pay Really Work: Conclusion Based on the Cientific Research". George Milkovich and Matthew Bloom; pp. 37-84.
"Etica Contra Corrupción". Luis Ugalde S.J.; pp. 87-96.
"El Ambito Internacional: El Nuevo Contexto Mundial y el Problema del Desarrollo". Mikel de Viana S.J.; pp. 97-110.
"Desayuno con Camdessus". Alberto Quirós Corradi; pp. 111-116.
"Crónica Laboral Documentada: Julio 1995 a Junio 1996". José I. Urquijo y Josué Bonilla García; pp. 119-204.
"Documentos: Agenda Venezuela: Bases para el Memorandum de Política Económica (Documento I); Un Programa Económico en Otras Condiciones (Documento II) Social y las Prestaciones Sociales"; pp. 207-218.
"Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales". Aurora Brito Q.; pp. 221-240.
"Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla; pp. 243-247.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33 (1997)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-8.
"El Perfil del Supervisor Venezolano. Visión Global y Comparativa". José I. Urquijo y Josué Bonilla; pp. 11-58.
"Algunos Comentarios Sobre la Reunión Normativa Laboral". Jesús Alberto Labrador Suárez; pp. 59-84.
"Tripartismo y Libertad Sindical". Humberto Villasmil Prieto; pp. 85-94.
"Diálogo Social y Tripartismo en Venezuela, Hacia un Nuevo Modelo de Relaciones de Trabajo". César Augusto Carballo Mena; pp. 95-110.
"La Apertura Petrolera: ¿Solución o Más de lo Mismo?". Alberto Quirós Corradi; pp. 113-116.
"Reflexiones Sobre el Movimiento Obrero Petrolero". Gustavo J. Gabaldón.
"La Integración del Recurso Humano y el Concepto de Competencia". José Rafael Naranjo; pp. 125-132.
"Crónica Laboral Documentada: Junio 1996 a Julio 1997". José I. Urquijo, Gabriela Santana G. y Josué Bonilla García; pp. 135-226.

"Documento: Acuerdo Tripartito Sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI)"; pp. 229-238.
"Sección de Estadísticas: Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1981 a 1994". Ronald Balza Guanipa; pp. 241-262
"Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y M. Cecilia Ardila C.; pp. 265-271.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34(1998)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-8.
"Responsabilidades en el Mercado, una Discusión Etica Económica". Raúl González; pp. 11-50.
"Estrategias de la Gestión de la Mano de Obra en América Latina". Consuelo Iranzo; pp. 51-76.
"Empleo, Democracia y Relaciones de Trabajo en América Latina". Francisco Iturraspe; pp. 77-102.
"Los Cambios en las Relaciones Industriales en Venezuela ¿Hacia dónde vamos?". Héctor Lucena; pp. 105-116.
"Evolución Histórica de las Relaciones Laborales?". José I. Urquijo; pp. 117-130.
"Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos". Josué Bonilla; pp. 131-140.
"XI Congreso Mundial de la AIRT". Héctor Lucena; pp. 141-146.
"Crónica Laboral Documentada: Junio 1997 a Julio 1998". José I. Urquijo y Gabriela Santana; pp. 149-254.
"Documento: Acuerdo Sobre Diálogo y Concertación Social". José I. Urquijo; pp. 257-262.
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Querales; pp. 265-286.
"Venezuela: 1983-1998. Tasa o Tipo de Cambio". Josué Bonilla; p. 282.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°35(1999)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-8
"La mano de obra en los modelos de crecimiento económico (de inevitable a indispensable)". Eduardo J. Ortíz; pp. 11-38.
"El concepto de trabajo en la biblia (un estudio del trabajo en los tiempos bíblicos)". Arturo C. Moscoso Pacheco, s.j.; pp. 39-72.
"La búsqueda del bien social a través de un proyecto religioso-cultural: las misiones jesuíticas en la Orinoquia (1661-1767)". José del Rey Fajardo s.j.; pp. 73-104.
"Brechas salariales entre ramas de actividad económica en Venezuela en 1990 y 1997: primera aproximación". María Beatriz Orlando P. y Ronald Balza Guanipa; pp. 105-122.
"Las normas laborales en las propuestas del Presidente". Fernando Parra Aranguren; pp. 125-136.
"Sindicalismo sin complejos". Alberto Quirós Corradi; 137-140.
"Crónica Laboral Documentada: Junio 1998 a Julio 1999". Gabriela Santana G. y José I. Urquijo; pp. 143-260.
"Documento: Cartas Para Navegar, Nro. III, en la obra "El Orinoco Ilustrado y Defendido" del P. José Gumilla s.j., Comentario inicial del P. José I. Urquijo s.j.; pp. 263-268.
"Sección de estadística socio-económica y laboral". Aurora Brito Querales; pp. 271-291.
"Venezuela: 1983-1999. Tasa o Tipo de Cambio". Josué Bonilla; p. 292.

"Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla; pp. 295-304.
"Indice de los veinte años de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (1979-1999)". J.Urquijo, G. Santana, J. Bonilla. Comité Directivo; pp. 307-329

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°36 (2000)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Microempresas en Venezuela: Desempeño, Capital Físico y Capital Humano". María Beatríz Orlando; pp. 9-34.
"Incumbencias Legales del Manejo Ambiental Industrial en el Área Metropolitana de Buenos Aires". Dayana Mercado; pp. 35-73.
"Las Organizaciones de Trabajadores en la Formación Profesional en América Latina y el Caribe". Fernando Casanova y Gonzalo Graña; pp. 77-93.
"La Acción Colectiva y el Fortalecimiento de la Sociedad Democrática y la Economía de Mercado". Gonzalo Bello; pp. 95-100.
"12° Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT)". Aurora Brito Querales; pp. 101-106.
"El 8° Congreso Mundial Sobre la Gestión de Recursos Humanos". Juan Vicente Vera; pp. 107-108.
"Crónica Laboral Documentada: julio 1999 – mayo 2000". Gabriela Santana G., Yesenia Jiménez, Josué Bonilla, Gustavo García y José I. Urquijo; pp. 111-238.
"Documento: Estatutos de la Federación Obrera de Venezuela", contexto por José I. Urquijo; pp. 241-259.
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Querales; pp. 263-283.
"Venezuela. 1983-1999. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla, p. 284
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla, Gustavo García y Francisco Acosta; pp. 287-303.

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°37(2001)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Algunas Anotaciones Sobre los Sistemas de Pensiones y las Reformas Implementadas en América Latina, con Especial Referencia a Venezuela". Marlon M. Meza Salas; pp. 9-42.
"Trabajo Femenino y Pobreza: Aproximación al Estudio de sus Determinantes". Genny Zúñiga A.; pp. 43-68.
"Resistencia al Cambio Tecnológico en las Organizaciones Durante el Desarrollo de un Sistema de Información en el Área de Recursos Humanos". Gustavo García y Johanna Rangel; pp. 69-90
"Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI. Transformación del Sistema de Relaciones Industriales Bajo Efectos de la Globalización". José I. Urquijo; pp. 93-112.
"Gerencia del Conocimiento y su Impacto en los Procesos de Recursos Humanos". Luis Lauriño; pp. 113-119.
"Crónica Laboral Documentada: julio 2000-junio 2001". Josué Bonilla G. y Gustavo García; pp. 123-238.
"Documento: Comentarios sobre el Proyecto de Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Afines". Josué Bonilla G. y Gustavo García; pp. 241-276

"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Querales; pp. 279-299.
"Venezuela. 1983-2001. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla; p. 300
"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 1998: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 301-327.
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y Gustavo García; pp.331-354

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°38 (2002)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"El Proceso de Reorganización en la Administración Pública Venezolana. Caso: Procuraduría General de la República". Josué Bonilla G., Gustavo García Ch. y Gerardo Rupérez C.; pp. 9-58.
"El Régimen Jurídico del Tiempo de Trabajo en la Constitución de la República". César Carballo Mena; pp. 59-85.
"Hacia un Nuevo Marco Institucional Laboral en Venezuela". María Beatriz Orlando y Josué Bonilla; pp. 89-103
"Desarrollo e Informalidad en Economías en Desarrollo". Ronald Balza Guanipa; pp. 105-114.
"Análisis Crítico y Metodológico del Proceso Para la Definición de la Misión Organizacional". Gustavo García; pp. 115-124.
"Breves Notas Sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo". Marlon Meza Salas; pp. 125-138.
"Algunas Notas Sobre el Proceso de Discusión de la Convención Colectiva de la Universidad Católica Andrés Bello". Omar Picón Lobo; pp. 139-145.
"Crónica Laboral Documentada: julio 2001-junio 2002". Gustavo García; pp. 149-246.
"Documento: Comentarios Sobre la Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos". Josué Bonilla G. y Gustavo García; pp. 249-268.
"Documento: Bases para un Acuerdo Democrático". Introducción por Nestor Luis Luengo; pp. 269-275.
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Querales; pp. 279-296.
"Venezuela. 1983-2002. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla; pp. 297-298
"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1986 a 2001: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 299-324.
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y Gustavo García; pp.327-351

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°39 (2003)
"Presentación del Contenido de la Revista"; pp. 5-6.
"Estudio de los Planes de Pensión Corporativos en Venezuela en Función de los Sectores Industriales". María Fernanda Urbina y María Gabriela Vargas; pp. 9-30.
"Impacto del Carácter Aleatorio de la Tasa de Interés y la Mortalidad en el Precio de las Anualidades Ciertas (Modeling Certain Annuities Valued in Life-Expectancy". Evaristo Díz; pp. 31-44.
"Cómo se Calcula una Liquidación". Gabriela Santana; pp. 47-60

"Crónica Laboral Documentada: julio 2002-junio 2003". Josué Bonilla, Gustavo García y Luis Lauriño; pp. 63-192.
"Documento: Relaciones de Trabajo: Situación Laboral de los Indios: 1838-1841". Contexto por José I. Urquijo; pp. 195-198.
"Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral". Aurora Brito Querales; pp. 201-218.
"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 2003: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 219-257.
"Venezuela. 1983-2003. Tasa o Tipo de Cambio Nominal". Josué Bonilla; pp. 259-262
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla y Gustavo García; pp.265-289

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°40 (2004)
"Presentación. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (25° Aniversario)". Eduardo Ortíz; pp. 5-8.
"La Función Gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos (Departamentalización)". José Ignacio Urquijo; pp. 11-116.
"Respuesta Social Idónea para la Defensa de los Derechos Individuales y Colectivos en el Marco de un Nuevo Modelo Sindical. Caso: Unapetrol". Edgar Quijano L. y Rodolfo Moreno C. "; pp. 119-148.
"Crónica Laboral Documentada: julio 2003-junio 2004". Josué Bonilla, Gustavo García y Luis Lauriño; pp. 151-235.
"Instrumentos Normativos Relacionados con la Actuación de la Procuraduría General de la República en las Negociaciones Colectivas del Sector Público". Gerardo Rupérez Canabal; pp. 239-256
"Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 2003: Cuadros Estadísticos". Ronald Balza Guanipa; pp. 219-257.
"Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano". Matias Riutort; pp. 319-320.
"Evolución Del Tipo De Cambio En Venezuela 1983-2004". Josué Bonilla García; pp. 321-326
"Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet". Josué Bonilla, Gustavo García y Gonzalo Pisani; pp.329-354
"Índices de la Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales. De 1979 A 2004"; Comité Editorial; pp. 357-382

ÍNDICE DE LA REVISTA POR AUTORES

ABECASIS, Alex; "Recursos Humanos hacia la Década de los 90", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 101-105.

AGUILAR PARRA, Rodrigo y URQUIJO, José I.; "Bibliografía del Movimiento Obrero Venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 109-122.

ALVAREZ BOLADO, Alfonso; "La Sollicitudo Rei Socialis: Doctrina Social para el Giro del Siglo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 91-99.

ALVAREZ G., Guillermo; "Gerencia Pública en Venezuela, (Situación Actual y Perspectivas)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 25-40.

ALVAREZ G., Guillermo; "La Percepción de la Organización: Clave para la Comprensión del individuo en la organización", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 29-48.

ANGEL, Alfredo; "Ausentismo Laboral: ¿Cuánto cuesta y como controlarlo?", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.20, enero-junio, 1987; pp.59-72.

ARBELOA, Bingen de; "Algunos Aspectos de las Relaciones Industriales y su Efecto en la Productividad", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 2, Septiembre-Octubre, 1979; pp. 23-32.

ARRIA, Adalberto; DÍAZ DE SABALA, Leticia; y ESCOBAR DE PORTILLO, Sacha; "Consideraciones en torno a la importancia del estudio de la inmigración colombiana al Zulia", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 31-57

ARRIETA, José I.; "Derechos Humanos y Derechos Laborales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 25-35.

BALZA G., Ronald; ""Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 1998: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001, pp. 301-327.

BALZA G., Ronald; "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1986 a 2001: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002, pp. 299-324.

BALZA G., Ronald; "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1984 a 2003: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003, pp. 219-257.

BALZA G., Ronald; "Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela, de 1994 a 2003: Cuadros Estadísticos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004, pp. 258-318

BALZA GUANIPA, Ronald; "Desarrollo e Informalidad en Economías en Desarrollo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 105-114.

BALZA GUANIPA, Ronald; "Sección de Estadísticas: Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1981 a 1994", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 241-262.

BARALT H. DE FALCÓN, María Eugenia; "Pliego de Peticiones que presentó el Sindicato Obrero del Departamento de Navegación del Gran Ferrocarril del Táchira a la Compañía Gran Ferrocarril del Táchira", Documento en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 117-126.

BELLO, Gonzalo; "La Acción Colectiva y el Fortalecimiento de la Sociedad Democrática y la Economía de Mercado", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 95-100.

BERLÍN, Margalit; "El Rol de la Cultura Corporativa en la Interacción Social en una Compañia Multinacional en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 89-102.

BIDEGAIN, Gabriel; "Inmigrantes: ¿Mito o Realidad?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 9-27

BIDEGAIN, Gabriel; "Las Migraciones Internacionales en Venezuela: Bibliografía para su Estudio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 101-131.

BONILLA G, Josué y GARCÍA, Gustavo; "Documento: Comentarios Sobre la Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciado en Relaciones Industriales y Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 249-268.

BONILLA G., Josué y ARDILA, M. Cecilia; "Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet" Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 265-271.

BONILLA G., Josué; "Conflicto Laboral en las Grandes Ligas", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 21-54.

BONILLA G., Josué; "Los 75 años de la O.I.T.", Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 5-12.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1994. Tasa de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; p. 178.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1995. Tasa de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31; enero-diciembre de 1995; p. 218.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1998. Tasa o Tipo de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34; enero-diciembre de 1998; p. 282.

BONILLA G., Josué; "Venezuela: 1983-1999. Tasa de Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°35; enero-diciembre de 1999; p. 282.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-1999. Tasa de Cambio Nominal", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.36, enero-diciembre2000; p.284.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2001. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; p.300.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2002. Tasa de Cambio Nominal", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.38, enero-dic. 2002; pp.297-298.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2003. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp. 259-262.

BONILLA G., Josué; "Venezuela. 1983-2004. Tasa de Cambio Nominal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-dic. 2004; pp. 321-326.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Crónica Laboral Documentada: julio 2000-junio 2001", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 123-238.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp.331-354.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp.327-351.

BONILLA G., Josué y GARCÍA, Gustavo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.265-289.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y PISANI, Gonzalo; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004; pp.329-354.

BONILLA G., Josué, SANTANA, Gabriela y URQUIJO, J.I.; "Crónica Laboral Documentada: julio 1996 a junio 1997", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 135-226.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis; "Crónica Laboral Documentada: julio 2003 a junio 2004", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°40, enero-diciembre 2004; pp. 151-236.

BONILLA G., Josué; "Bibliografía. Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet" Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 243-247.

BONILLA G., Josué; "Congreso Mundial de Gerencia de Recursos Humanos", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-dic. 1998; pp. 131-140.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y ACOSTA, Francisco; "Bibliografía: Un Nuevo Acceso Bibliográfico Vía Internet", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 287-303.

BONILLA G., Josué; GARCÍA, Gustavo y LAURIÑO, Luis "Crónica Laboral Documentada: julio 2002 - junio 2003", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp. 63-192.

BRITO Q., Aurora y CIANCIULLI A., Vittoria; "Caracterización de las Dirigentes Sindicales Femeninas en las Centrales Sindicales (CTV; CUTV y CODESA)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 11-38.

BRITO Q., Aurora M.; "Sección de Estadística Socio-Laboral y Económica", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 163-178.

BRITO Q., Aurora y CIANCIULLI A., Vittoria; "Evolución de la Participación Sindical Femenina en los Niveles Directivos de las Confederaciones (CTV; CUTV y CODESA) y Federaciones Afiliadas (1970-1990)", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 45-66.

BRITO Q., Aurora; "12° Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 101-106.

BRITO Q., Aurora; "Estadística socio-económica y laboral" (1983-1999), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

BRITO Q., Aurora; "Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 121-124.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp.265-287.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-dic. de 2000; pp. 263-283.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-dic. de 2001; pp. 279-299.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-dic. de 2002; pp. 279-296.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadística Socio-Económica y Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-dic. de 2003; pp. 201-218.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-dic., 1995, pp. 205-218.

BRITO Q., Aurora; "Sección de Estadísticas Socio-Económicas y Laborales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-dic. 1996; pp. 221-240.

CALDERA PIETRI, Mireya; "La Administración del Contrato Colectivo", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-dic. de 1989; pp. 17-31.

CALDERA PIETRI, Mireya; "La Negociación Colectiva", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 11-27.

CALVANI, Arístides; "Documento sobre la Fundación de la Escuela de Ciencias Sociales: El Surgir de una Escuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 57-66.

CARBALLO MENA, César Augusto; "Diálogo Social y Tripartismo en Venezuela, Hacia un Nuevo Modelo de Relaciones de Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 95-110.

CARBALLO MENA, César; "El Régimen Jurídico del Tiempo de Trabajo en la Constitución de la República", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 59-85.

CASANOVA, Fernando y GRAÑA, Gonzalo; "Las Organizaciones de Trabajadores en la Formación Profesional en América Latina y el Caribe", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No 36, enero-diciem. de 2000; pp.77-93.

CASTRO, Pedro; "Para una historia del Movimiento Obrero Venezolano: El problema socio-político, sindical y partidista a la muerte de Juan Vicente Gómez", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 17-63.

CHEN, Chi-Yi; "¿Por qué un departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 7-10

CHEN, Chi-Yi; "La productividad compartida: Un enfoque teórico", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 16/17, enero-dic. de 1985; pp. 39-61.

CHEN, Chi-Yi; "Las magnitudes de desempleo y sub-empleo en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 49-69.

CHEN, Chi-Yi; "Salario, empleo e inflación", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-dici. de 1983; pp.11-47.

CHEN, Chi-Yi; URQUIJO, J.;PICOUET Michel; "Los movimientos migratorios Internacionales en Venezuela: políticas y realidades", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°. 10/11, enero-diciem. 1982; pp.11-47.

COLMENARES, Miguel Angel; "Ayudas para la planificación de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 75-89.

CORLAZZOLI, Pablo; ¿Revolución científica y tecnológica, nuevo estadio de liberación o de opresión?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 13-38.

CTV, "Documento del Consejo Consultivo de la CTV", Contexto Histórico por José I. Urquijo, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 147-154.

CTV, Documento de la CTV (1947): "Ponencia sobre la situación económico-social de los trabajadores de Venezuela", Comentario de José I. Urquijo, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-dic. de 1986; pp. 79-106.

CTV, Documento de la CTV: "La participación de los trabajadores en la economía venezolana", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp.103-121

CTV, Documento: "Decreto No. 1538: Régimen para el Bono Compensatorio, de fecha 29 de abril de 1987", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 81-98.

CTV, Documento: "Discurso laboral del Papa en su visita a Venezuela" (Juan Pablo II), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 75-84.

CTV, "Documento Central del II Congreso Extraordinario de la CTV". Contexto Histórico por José I. Urquijo, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp.99-150.

DE VIANA, Mikel; "El Ambito Internacional: El Nuevo Contexto Mundial y el Problema del Desarrollo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 97-110.

DE VIANA, Mikel; "Etica y Valores en el Proceso de Selección de Personal",en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 49-59.

DE VIANA, Mikel; "Filosofía de la Calidad Total: El Rol de la Educación en el el Cambio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 105-123.

DELPINO, Juan José; "Discurso ante el Congreso de la República, del Presidente de la CTV, Juan José Delpino", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 6-14.

DÍZ, Evaristo; "Impacto del Carácter Aleatorio de la Tasa de Interés y la Mortalidad en el Precio de las Anualidades Ciertas (Modeling Certain Annuities Valued in Life-Expectancy", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.31-44.

FABRICA NACIONAL DE CIGARRILLOS, "Reglamento para los empleados y obreros de la Fábrica Nacional de Cigarrillos (1906)", (Contexto histórico por José I. Urquijo), Documento, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 113-117.

FEDECAMARAS-CTV, Documento: "Documento sobre el Afianzamiento y defensa de los valores éticos y morales de la sociedad venezolana", elaborado por los representantes de la organización patronal, FEDECAMARAS y la Central Obrera, CTV, (Contexto Histórico por José I. Urquijo) en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-dic., 1987; pp. 67-83.

FREITEZ, Anitza; "Migración fronteriza colombo-venezolana: Una perspectiva metodológica para su estudio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 9-30.

GABALDÓN, Gustavo; "Reflexiones Sobre el Movimiento Obrero Petrolero", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 117-120.

GABALDÓN, Gustavo; "Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Movimiento Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 91-104.

GALIN, Pedro; "Las condiciones de trabajo en América Latina", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 11-35.

GARCÍA, Gustavo y RANGEL, Johanna; "Resistencia al Cambio Tecnológico en las Organizaciones Durante El Desarrollo de Un Sistema de Información en el Área de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 69-90

GARCÍA, Gustavo; "Análisis Crítico y Metodológico del Proceso Para la Definición de la Misión Organizacional", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 115-124.

GARCÍA, Gustavo; "Crónica Laboral Documentada: junio 2001 - junio 2002", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 149-246.

GODIO, Julio y MANTERO, Osvaldo "La Tesis sobre la Cogestión Obrera en el VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 91-100

GONZÁLEZ BELLO, Carlos; "Estudio sobre el Decreto sobre Régimen para el Bono Compensatorio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 83-98.

GONZÁLEZ, Raúl; "Responsabilidades en el Mercado, una Discusión Etica Económica", n Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 11-50.

GONZÁLEZ, Ricardo; "Hacia un nuevo modelo de Contratación Colectiva en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 7, octubre-diciembre de 1980; pp. 31-55.

GREENE, Robert; "Estrategias de Compensación Compatibles con el Caos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp. 77-82.

HERRERO, Ricardo; "El Sistema de Relaciones Laborales en la década de los 90´". Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 5-8.

INSIGNIA, Jaime; "Transnacionales y Organizaciones Sindicales Internacionales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 85-89.

IRANZO, Consuelo y PEREIRA, Armand; "El proceso de Informatización en la Banca Venezolana: Efectos sobre el Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 17-44.

IRANZO, Consuelo; "Estrategias de la Gestión de la Mano de Obra en América Latina", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 51-76.

ITURRASPE, Francisco; "Apuntes sobre la estructura y organización sindical en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 5, abril-junio de 1980; pp. 9-16.

ITURRASPE, Francisco; "Empleo, Democracia y Relaciones de Trabajo en América Latina, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 77-102.

JIMÉNEZ, Ricardo; "El Consultor Externo: su papel e importancia", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 22-23, enero-dic. 1988; pp. 107-110.

LABRADOR SUÁREZ, Jesús Alberto; "Algunos Comentarios Sobre la Reunión Normativa Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 59-84.

LAURIÑO, Luis; "Gerencia del Conocimiento y su Impacto en los Procesos de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 113-119.

LEMOINE, María Walewsca; "La organización social del trabajo en haciendas y plantaciones de América Latina", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 11-21.

LÓPEZ CASUSO, Rafael; "Los modelos econométricos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 49-55.

LÓPEZ MAYA, Margarita; "El Estado Venezolano y el Movimiento Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.8/9, enero-dic., 1981; pp. 77-90.

LUCENA, Héctor; "Establecimiento de las relaciones industriales en una economía de enclave", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, No. 6, julio-septiembre de 1980; pp. 11-29.

LUCENA, Héctor; "Hacia el fortalecimiento disciplinario de las relaciones industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 20, enero-junio, 1987; pp. 73-78.

LUCENA, Héctor; "La C.T.V. y la cogestión. Fundamentos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 7, octubre-diciembre de 1980; pp.29.

LUCENA, Héctor; "La Reforma Curricular en Relaciones Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-dic. de 1993; pp. 49-54.

LUCENA, Héctor; "Los Cambios en las Relaciones Industriales en Venezuela ¿Hacia dónde vamos?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 105-116.

LUCENA, Héctor; "XI Congreso Mundial de la AIRT", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp.141-146.

LUENGO, Nestor Luis; "Documento: Bases para un Acuerdo Democrático", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 269-275.

MARINILLI MARCHIONE, Rosanna; "Movimientos Huelguistas en 1919", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 61-85.

MAYANSKY, Alberto; "Seguridad social de los trabajadores migrantes en el área del Pacto Andino", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 95-106.

MAYZ, Carmen Cecilia de; "Relación entre la Industria y la Educación Superior", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 125-147.

MAZQUIARÁN, Carlos; "¿Por qué el liderazgo como proceso organizacional? (Relación entre Dirección, Gerencia, Supervisión con liderazgo)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-dic. de 1990; pp. 75-91.

MENGUAL DE TORRE, Arturo G. y MORA TÉLLEZ, Jacqueline; "La Asociación Nacional de Relaciones Industriales, ANRI, y sus 25 años de Historia", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 37-63.

MENGUAL DE TORRE, Arturo; "El Departamento de Relaciones Industriales en las empresas de Maracaibo (Trabajo de Campo)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 59-73.

MERCADO, Dayana; "Incumbencias Legales del Manejo Ambiental Industrial en el Área Metropolitana de Buenos Aires", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 35-73.

MEZA SALAS, Marlon; "Algunas Anotaciones Sobre los Sistemas de Pensiones y las Reformas Implementadas en América Latina, con Especial Referencia a Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 9-42.

MEZA SALAS, Marlon; "Breves Notas Sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 125-138.

MILKOVICH, George y BLOOM, Matthew; "Does Performance-Based Pay Really Work?: Conclusion Based on the Cientific Research", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº 32, enero-diciembre 1996; pp. 37-84.

MOSCOSO PACHECO, Arturo; "El concpeto de trabajo en la Biblia" (Un estudio del trabajo en los tiempo bíblicos), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

NARANJO, José Rafael; "La Integración del Recurso Humano y el Concepto de Competencia", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº33, enero-diciembre 1997; pp. 125-132.

OLZA ZUBIRI, Jesús; "Preocupación de FEDECAMARAS y la CTV por los valores éticos" (Editorial), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 5-8.

ORLANDO, María Beatriz y BALZA, Ronald; "Brechas salariales entre rmas de actividad económica en Venezuela en 1990 y 1997: primera aproximación", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

ORLANDO, María Beatriz y BONILLA, Josué; "Hacia un Nuevo Marco Institucional Laboral en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 89-103.

ORLANDO, María Beatríz; "Microempresas en Venezuela: Desempeño, Capital Físico y Capital Humano ", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 9-34.

OROPEZA, Ignacio; "Carreteras Petrolizadas: (Ideas para la vialidad agrícola)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº29; enero-diciembre de 1993; pp. 43-48.

ORTEGA, Carlos; "Relaciones de la Industria del Petróleo Venezolano con el Sector Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nº31, enero-diciembre, 1995, pp. 105-108.

ORTIZ FELIPE, Eduardo; "La mano de obra en los modelos de crecimiento económico" (De inevitable a indispensable), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

ORTIZ FELIPE, Eduardo; "Presentación. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (25° Aniversario)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 40; enero-diciembre de 2004.

ORTIZ ORTIZ, Rafael; "Los Hechos Sociales, Empresa y Cultura Organizacional", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 9-36.

PAPAIL, Jean; "Ensayo de estimación de la población de nacionalidad colombiana en Venezuela, 1971-1978", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 71-81.

PARRA ARANGUREN, Fernando; "Tres momentos de los inicios del Movimiento Obrero Venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 19, julio-diciembre de 1986; pp. 65-76.

PARRA ARANGUREN, Fernando; "Derechos y deberes del trabajador joven y algunos problemas derivados del trabajo de menores en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 103-117.

PARRA ARANGUREN, Fernando; "Las normas laborales en las propuestas del Presidente", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

PARRA POCATERRA, Cristóbal; "Creatividad en los Equipos de Trabajo: Un requisito para el éxito en la Reingeniería de Procesos de Negocios", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp. 83-87.

PELLEGRINO, Adela; "Los Argentinos en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 57-67.

PELLEGRINO, Adela; "Los Indocumentados en la Inmigración Colombiana en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 29-55.

PÉREZ ANZOLA, Rafael; "Nacimiento de la Inamovilidad por fuero sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 71-82.

PÉREZ SALINAS, Pedro Bernardo; "De los Caudillos Federales al Congreso de 1896", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 43-75.

PÉREZ SALINAS, Pedro Bernardo; "Gremios y mutualidades después de la Guerra Federal", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 23-42.

PÉREZ SALINAS, Pedro Bernardo; "La Contratación Colectiva en Venezuela" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 2, Septiembre-Octubre, 1979; pp. 11-22.

PICÓN LOBO, Omar; "Algunas Notas Sobre el Proceso de Discusión de la Convención Colectiva de la Universidad Católica Andrés Bello", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 139-145.

QUIRÓS CORRADI, Alberto; "Desayuno con Camdessus", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 111-116.

QUIJANO, Edgar y Rodolfo Moreno C.; "Respuesta Social Idónea para la Defensa de los Derechos Individuales y Colectivos en el Marco de un Nuevo Modelo Sindical. Caso: Unapetrol"; pp. 119-148

QUIRÓS CORRADI, Alberto; "La Apertura Petrolera: ¿Solución o Más de lo Mismo?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 113-116.

QUIRÓS CORRADI, Alberto; "Sindicalismo sin Complejos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

REY FAJARDO, José del; "La búsqueda del bien social a través de un proyecto religioso cultural: las misiones jesuíticas en la Orinoquia (1661-1767)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

RICO DE MÉNDEZ, Astrid; "Federación de Trabajadores del Estado Táchira (Fetratáchira): Sus antecedentes, constitución y estructura", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 49-65.

RÍSQUEZ HERNÁNDEZ, Elba; "categorización Documental sobre el Movimiento Empresarial Venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 127-130.

RÍSQUEZ HERNÁNDEZ, Elba; "La Organización del Sector Empresarial Privado (Primera Parte: Visión Histórica), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 11-24.

RÍSQUEZ HERNÁNDEZ, Elba; "La Organización del Sector Empresarial Privado en Venezuela (Segunda parte: visión estructural)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 11-48.

RIUTORT, Matías; "Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004; pp. 319-320.

RIVAS, Celso; SANTOS, Luis y CAMARANO, José; "Clima Organizacional como predictor de productividad bancaria, Estudio Exploratorio", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-dic. de 1992; pp. 39-48.

RODRÍGUEZ, María y ROJAS, Valentina; "Perfil ideal de los Cuadros Medios Supervisorios desde la perspectiva gerencial", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 55-78.

RUPÉREZ C, Gerardo; "Instrumentos Normativos Relacionados con la Actuación de la Procuraduría General de la República en las Negociaciones Colectivas del Sector Público"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 40, enero-diciembre de 2004; pp. 239-256

RUPÉREZ C, Gerardo; BONILLA G., Josué, GARCÍA, Gustavo; " El Proceso de Reorganización en la Administración Pública Venezolana. Caso: Procuraduría General de la República" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 38, enero-diciembre de 2002; pp. 9-58.

SALERNO, José Edgardo; "El Gremio de Artesanos y el Imaginario Colectivo de un Pensamiento político-económico", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 37-53.

SANOJA HERNÁNDEZ, Jesús; "La clase obrera va al paraíso", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 63-71.

SANTANA G., Gabriela; JIMÉNEZ, Yesenia; BONILLA, Josué; GARCÍA, Gustavo y URQUIJO, José I.; "Crónica Laboral Documentada: Julio 1999 – Mayo 2000"; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 111-238.

SANTANA, Gabriela y URQUIJO, J.I.; "Crónica Laboral Documentada (Julio, 1998 a Junio 1999)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 35; enero-diciembre de 1999.

SANTANA, Gabriela y URQUIJO, J.I.; "Crónica Laboral Documentada: Julio 1997 a Junio 1998", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-diciembre 1998; pp. 149-254.

SANTANA, Gabriela; "Cómo se Calcula una Liquidación", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.47-60.

TINOCO-SMITH A., José Rafael; "Los Costos del Contrato Colectivo y el factor bolívar", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 67-87.

TINOCO-SMITH A., José Rafael; "Modelo Cuantitativo de Costos del Contrato Colectivo a nivel de Empresa", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciem. de 1989; pp.33-59.

TORREALBA, Ricardo; "Las políticas inmigratorias del Estado Venezolano en el decenio de 1970", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 69-82.

TORTOLERO, Aracelis; "La Evolución del Desarrollo Sindical en el período 1936 a 1945", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 93-96.

TORTOLERO, Aracelis; "Los Conflictos Colectivos de trabajo entre 1936 y 1947: (Aproximación cuantitativa a partir de fuentes oficiales)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp.55 - 64.

UGALDE, Luis. "Etica Contra Corrupción"; Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 87-96.

UGALDE, Luis; "La concertación" (Editorial), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp.5-8.

UGALDE, Luis; "La necesidad de Concertar un efectivo sistema de Seguridad Social", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 81-90.

URBINA, María Fernanda y VARGAS, María Gabriela; Estudio de los Planes de Pensión Corporativos en Venezuela en Función de los Sectores Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp.9-30.

URIARTE, Oscar E.; "Sida y Derecho Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp 65-74.

URQUIJO G., José I.; "La Función Gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos (Departamentalización)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°40; enero-diciembre de 2004; pp. 11-116

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Enero 1991 a Junio 1992", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 63-144.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Junio 1992 a Mayo de 1993", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 69-118.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-dic. de 1994; pp. 91-154.

URQUIJO G., José I.; "Documento Central del III Congreso Extraordinario de la CTV: Contexto Histórico. Crónica Laboral", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp.151-185.

URQUIJO G., José I.; "Conmoción Social, la Modernización de la CTV y el Relanzamiento del Movimiento Sindical Venezolano". Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°28; enero-diciembre de 1992; pp. 5-8.

URQUIJO G., José I.; "El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales", Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 5-14

URQUIJO G., José I.; "En el Aniversario de la Rerum Novarum (1891-1991)". Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°27; enero-diciembre de 1991; pp. 5-13.

URQUIJO G., José I.; MENDOZA, Adriana; TORTOLERO, Aracelis y BRITO Q., Aurora; "Escuela de Ciencias Sociales: Renovación del Pensum de Relaciones Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 11-24.

URQUIJO G., José I.; "El Cuadragésimo Aniversario de la Universidad Católica Andrés Bello", Editorial en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°29; enero-diciembre de 1993; pp. 5-8.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Julio 1995 a Junio 1996", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°32, enero-diciembre 1996; pp. 119-204.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "El Perfil del Supervisor Venezolano . Visión Global y Comparativa", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 11-58.

URQUIJO G., José I.; "Contexto del Documento: Estatutos de la Federación Obrera de Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 241-259.

URQUIJO G., José I.; "Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI. Transformación del Sistema de Relaciones Industriales Bajo Efectos de la Globalización", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 93-112.

URQUIJO G., José I.; "Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal en Venezuela del año 1958". (Documento, contexto y comentario histórico), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 39-42.

URQUIJO G., José I. y BONILLA, Josué; "Crónica Laboral Documentada: Agosto 1994 a Junio 1995", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp.111-174.

URQUIJO G., José I.; "Avance de Bibliografía sobre las organizaciones patronales y empresariales de Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 21, julio-diciembre, 1987; pp. 87-89.

URQUIJO G., José I.; "Evolución Histórica de las Relaciones Laborales?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°34, enero-dic. 1998; pp. 117-130.

URQUIJO G., José I.; "La mujer en el sindicalismo venezolano", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 37-58

URQUIJO G., José I.; "Primer proyecto de ferrocarril de Venezuela, de Robert Stephenson, 1824-1825", Documento y su contexto histórico, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 121-137.

URQUIJO G., José I.; "Una entrevista con el General Juan Vicente Gómez (donde refiere sus propósitos gubernamentales y su actitud ante los extranjeros e inmigrantes)", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 18, enero-junio de 1986; pp. 85-92.

URQUIJO G., José I.; IX Congreso de la CTV. CRONICA LABORAL, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 16/17, enero-diciembre de 1985; pp. 87-119.

URQUIJO G., José I; "El Concepto de Tensión en las Relaciones Sociales del Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 13-24

URQUIJO G., José I; "Decreto sobre Reducción de Sueldos de los Empleados Públicos del 31 del Octubre de 1914", Comentario; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 7, octubre-diciembre de 1980; pp.59-78.

URQUIJO G., José I; "Documento: Relaciones de Trabajo: Situación Laboral de los Indios: 1838-1841", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 39, enero-diciembre de 2003; pp. 195-198.

URQUIJO G., José I; "El Primer Contrato Colectivo en Venezuela" (El Contrato del Ferrocarril Alemán o Gran Ferrocarril de Venezuela con sus trabajadores, en 1919), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 2, septiembre-octubre, 1979; pp. 35-46.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada (y el conflicto textilero), enero a abril de 1980; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 6, julio-septiembre de 1980; pp. 63-123.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, de abril a agosto de 1980; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No.7, octubre-diciembre de 1980; pp.81-109.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 125-143.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, marzo-septiembre, 1979; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 3, noviembre.-diciembre, 1979; pp. 41-70.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, noviembre a diciembre de 1979; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 5, abril-junio 1980; pp. 43-90.

URQUIJO G., José I; Crónica Laboral Documentada, septiembre a diciembre de 1979; en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 4, enero-marzo de 1980; pp. 35-75.

URRIZA, Manuel; "El Pacto Andino y la Industrialización de Nueva Escala", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 1, julio-agosto 1979; pp. 26-36.

URRIZA, Manuel; "El Primero de Mayo y la Cogestión" (Editorial), en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 8/9, enero-diciembre, 1981; pp. 5-8.

URRIZA, Manuel; "Ley de Costos, Precios y Salarios", Documento, Contexto y Análisis crítico, en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 14/15, enero-diciembre de 1984; pp. 75-89.

URRIZA, Manuel; "Marco político, pragmatismo y participación: ¿La nueva estrategia industrial andina?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 4, enero-marzo de 1980; pp. 9-16.

URRIZA, Manuel; "Mercado de trabajo y migración en América Latina: el caso del Grupo Andino", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 10/11, enero-diciembre de 1982; pp. 83-94.

VALDEZ FERNÁNDEZ, Elizabeth; "Calidad de Vida en el Trabajo", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 103-113.

VALECILLOS, Héctor; "¿Qué es la Escala Móvil de Salarios?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, No. 6, julio-septiembre de 1980; pp. 31-36.

VALECILLOS, Héctor; "Notas sobre la significación económico-reinvindicativa de las prácticas sindicales en Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 3, Noviembre-Diciembre, 1979; pp.9-30.

VAN ROY, Ralph; "La participación e la mujer en la fuerza de trabajo": El caso de Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 5, abril-junio de 1980; pp. 17-40.

VERA, Juan Vicente; "Modernización de la Relación Laboral Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°24-25; enero-diciembre de 1989; pp. 89-102.

VERA, Juan Vicente; "Síntesis de la evolución del Derecho Social Venezolano en los últimos cuarenta años", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 4, enero-marzo de 1980; pp. 17-26.

VERA, Juan Vicente; "El 8° Congreso Mundial Sobre la Gestión de Recursos Humanos", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 36, enero-diciembre de 2000; pp. 107-108.

VIERA, Ricardo; "La Asesoría en Relaciones Industriales", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°26; enero-diciembre de 1990; pp. 69-73.

VILLASMIL PRIETO, Humberto; "Tripartismo y Libertad Sindical", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°33, enero-diciembre 1997; pp. 85-94.

VILLASMIL, PRIETO, Humberto; "Ley Orgánica del Trabajo y flexibilización: un debate ¿interesante o interesado?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°30; enero-diciembre de 1994; pp. 15-35.

VIVANCOS CABELLO, Francisco; "La Economía Informal en Venezuela: una aproximación econométrica", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 22-23, enero-diciembre de 1988; pp. 49-70.

ZAMBRANO SEQUIN, Luis; RIUTORT, Matías; DE VAINRUB, Charlotte; CHEN, Chi-Yi; "¿Está subvaluado o sobrevaluado el bolívar?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales Nos. 12/13; enero-diciembre de 1983; pp. 57-102.

ZAPATA, Francisco; "Relaciones Laborales, Desarrollo Económico y Democracia en el siglo XXI", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N°31, enero-diciembre, 1995, pp. 11-20.

ZÚÑIGA A., Genny, "Trabajo Femenino y Pobreza: Aproximación al Estudio de sus Determinantes", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 37, enero-diciembre de 2001; pp. 43-68.

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE PUBLICACIÓN REVISTA SOBRE RELACIONES INDUSTRIALES Y LABORALES

Comité Directivo

La Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales junto a Temas de Coyuntura, son las publicaciones académicas del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Su objetivo se centra en divulgar estudios de actualidad relacionados con la problemática social, política y económica. A esta publicación le compete especialmente las áreas de: Relaciones Industriales, Laborales y Recursos Humanos.

Normas editoriales a considerar por los autores en la elaboración de Estudios y/o Comunicaciones para la revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

a) Características y naturaleza de los trabajos

Los colaboradores de la Revista pueden contribuir en dos Secciones: Estudios y/o Comunicaciones.

Estudios: destinada a la publicación de artículos resultantes de un proceso de investigación con una sólida sustentación bibliográfica, que por su actualidad y vigencia pueden ser considerados como aportes al saber y al conocimiento del área de Relaciones Industriales, Laborales y Recursos Humanos.

Comunicaciones: cuyo espacio será destinado a reflexiones presentadas en forma de ensayo, sobre aspectos de interés relacionados a la temática o área de especialidad de la Revista.

b) Plazos para la entrega de trabajos

La Revista es Anual (Enero-Diciembre), los Estudios y/o Comunicaciones serán recibidos durante todo el año, la fecha de cierre es el 15 de Octubre. Su publicación está supeditada a un proceso de arbitraje anónimo y a la decisión del Consejo Editorial.

c) Formato para la entrega y extensión de los trabajos

Los artículos deberán ser elaborados en un procesador de palabras (Word para Windows) y entregados en formato electrónico: CD, diskette ó adjuntos (attach) a un correo electrónico dirigido a jbonilla@ucab.edu.ve, ggarcia@ucab.edu.ve ó jurquijo@ucab.edu.ve. De contener gráficos, tablas, mapas o fórmulas matemáticas (preferiblemente editor de ecuaciones incluido en el Word) el autor debe asegurarse de enviar las especificaciones de la aplicación donde fueron desarrolladas, así como los archivos originales para facilitar su manejo.

La extensión máxima de los trabajos debe adecuarse a alguna de las siguientes categorías:

- Los Estudios: hasta treinta y cinco (35) cuartillas (carta y doble espacio). El Comité editorial podría admitir cierta flexibilidad de acuerdo al caso y el área temática.
- Las Comunicaciones: hasta quince (15) cuartillas (carta y doble espacio). El Comité editorial podría admitir cierta flexibilidad de acuerdo al caso y el área temática.

El autor debe incluir la siguiente información:

- Sus datos completos y la institución a la cual pertenece incluyendo una hoja en la que figure una breve reseña curricular (no más de diez líneas) y un resumen del artículo entre cien (100) y ciento cincuenta (150) palabras (español e inglés).
- Cinco (05) palabras que el autor considere claves en el contenido del trabajo (español e inglés), con la finalidad de facilitar la inclusión de la publicación en los índices nacionales e internacionales (indización).

d) Referencias y citas y bibliográficas

El sistema de citas que empleen los autores en sus trabajos, podrá ser o el Sistema de la American Psicological Association (APA) o el sistema tradicional a pie de página, siempre y cuando los mismos cumplan las exigencias de cada uno de ellos.

e) Arbitraje

Una vez que los textos estén a disposición de la Dirección de la revista, se remitirán a los árbitros anónimos para que éstos den su veredicto.