

Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales

41



Enero-Diciembre 2005

UCAB
2005



Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales 41 / 2005



Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales

Departamento de Estudios Laborales

Caracas, 2005

Código de REVENCIT: RVR040

(<http://revencyt.ula.ve>)

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

Julio Arias
Ronald Balza Guanipa
Josué Bonilla G.
Jair De Freitas
Gustavo García
Lissette González A.
Luis Lauriño
Freddy Lujano
Matias Riutort
Mariana Rodríguez
Gerardo Rupérez Canabal
Gonzalo Pisani
Flavio Arturo Torres

Registro Legal

ISSN: 0798-197x. Depósito Legal: pp-79-0123

Certificado indización REVENCYT: RVR040

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 Piriz 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 Internacional Arbitrada de Investigaciones
sobre Relaciones Industriales y Laborales
Órgano del Departamento de Estudios Laborales (IIES-UCAB)

Caracas, enero – diciembre, 2005

N°41

TEMARIO

5	Presentación <i>Presentation</i>	
7	Estudios <i>Studies Included in this Issue</i>	
	La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano <i>Strikes in essentials services: ILO and the Venezuelan labor legislation</i> Jair De Freitas y Flavio Arturo Torres.....	9
	Responsabilidad social empresarial en las PYMES: aproximación a partir de una muestra del área metropolitana de Caracas <i>Corporate Social Responsibility in Small and Medium Enterprises: a survey of enterprises in the Caracas Metropolitan Area</i> Lissette González A.	33
	Tipo/factor RF (resistencia/flexibilidad): tipología de respuestas ante el cambio asociado a los proyectos, tomando como referencia una metodología para el diagnóstico de la resistencia al cambio <i>The type-factor RF (resistance-resilience): response types or patterns, with reference to a methodology for the diagnosis of resistance towards change during project development</i> Gustavo García Chacón.....	63
105	Comunicaciones <i>Communications</i>	
	El rol de Recursos Humanos en la transformación social (alineación estratégica en las organizaciones) <i>Human Resources and Social Transformation (Strategic Alignment in the organizations)</i> Freddy Lujano.....	107
	Políticas y prácticas de las empresas del sector cementero y minero venezolano en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) <i>Organizational policies and practices in Occupational Health and Hazards: cement sector</i> Josué Bonilla, Gustavo García y Gonzalo Pisani.....	117
	Decretos de Inamovilidad Laboral en Venezuela (2002-2006) <i>Labor Freeze Decrees in Venezuela (2002-2006)</i> Josué Bonilla, Gustavo García y Mariana Rodríguez.....	143

165	Crónica Laboral <i>Labor Chronicles</i>	
	Crónica Laboral (julio 2004 - junio 2005) <i>Labor Chronicles (july 2004 – june 2005)</i>	
	Josué Bonilla G., Gustavo García Ch. y Luis Lauriño.....	167
251	Documentos <i>Documents</i>	
	Tratamiento al deber y derecho al trabajo en la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947 <i>Labor rights and obligations in the Venezuelan Constitution of 1947</i>	
	Julio César Arias.....	253
	Guía metodológica para el desarrollo de los concursos públicos de oposición de la Procuraduría General de la República <i>A methodological guide to fill job vacancies in the "Procuraduría General de la República"</i>	
	Josué Bonilla, Gustavo García y Gerardo Rupérez.....	261
277	Estadísticas <i>Statistics</i>	
	Sobre las remuneraciones y otras cifras del mercado de trabajo en Venezuela, 2003 y 2004: cuadros estadísticos <i>On the Wages Paid to Workers in Venezuela , 2003-2004: Statistical Tables</i>	
	Ronald Balza Guanipa.....	279
	Algunas Características del Mercado Laboral Venezolano <i>Some Characteristics of the Venezuelan Labor Market</i>	
	Matías Riutort	329
	Evolución del Tipo de Cambio en Venezuela . 1983-2005 <i>Exchange Rate Evolution in Venezuela 1983-2005</i>	
	Josué Bonilla García.....	333
341	Bibliografía <i>References</i>	
	Bibliografía WWW <i>Web References</i>	
	Josué Bonilla, Gustavo García y Gonzalo Pisani.....	343
	Normas de Publicación Index	
	Normas y Procedimientos de Publicación <i>Publication Rules</i>	363

Presentación

La celebración de las *Bodas de Plata* (25 años de existencia), trae consigo nuevos aires y renovados bríos para continuar con la publicación de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. La nueva noticia que nos llena de júbilo es la reciente inclusión de la publicación en el *Índice y Biblioteca Electrónica de Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología* (REVENCYT). Estamos seguros que en esta nueva etapa podremos lograr ampliar la difusión de la Revista.

De acuerdo a las sugerencias hechas por los representantes de REVENCYT, hemos incluido algunos aspectos que creemos contribuyen a la mejora de la calidad de la publicación. Ya desde números anteriores el Comité Editorial decidió la inclusión de resúmenes y palabras claves en español y en inglés de los trabajos correspondientes a la sección *Estudios*, a partir de este número estos apartes se han incluido también en la Sección de *Comunicaciones*. Adicionalmente nuestros colaboradores contarán con las normas para la publicación tanto en español como en inglés.

Durante los últimos años se ha consolidado la estructura de la Revista la cual está integrada por las secciones: Estudios, Comunicaciones, Crónica Laboral, Documentos, Estadísticas y Bibliografía. La revista sigue fiel a su objetivo de ser el órgano de difusión del Departamento de Relaciones Industriales por lo tanto nuestros lectores encontrarán que varias de las secciones “fijas” son responsabilidad de los miembros de este Departamento.

Para este número, se han incluido un total de tres Estudios y tres Comunicaciones, además de dos Documentos de interés para el área de Relaciones Industriales y Laborales.

En la sección de Estudios, dos abogados laboristas, tratan un tema de mucho interés, máxime si consideramos el impacto y relevancia que organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han tenido durante los últimos tiempos. Específicamente la Doctrina de la OIT en materia de huelga en los servicios esenciales y su vinculación con el régimen jurídico venezolano vigente. Por su parte, Lissette González, estudia algunas políticas y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en una muestra de Pequeñas y Medianas Industrias. Los rasgos sobre esta temática así como su valoración e importancia por parte de los involucrados, nos permiten hacernos una idea sobre la realidad venezolana en esta materia.

Finalmente Gustavo García, investigador del Departamento de Estudios Laborales de la UCAB, incluye un artículo derivado del desarrollo de su línea de investigación sobre la Gestión del Cambio en Gerencia de Proyectos, donde propone tipologías o patrones de respuesta individuales y organizacionales que se presentan durante los procesos de cambio, lo cual sirve de base o guía orientadora para la definición de estrategias adecuadas para cada caso.

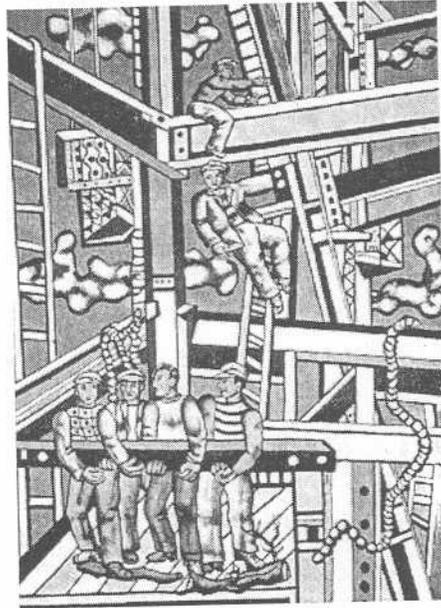
La sección Comunicaciones, bastante nutrida en esta edición, ofrece información sobre diversas áreas del conocimiento en la temática de Relaciones Industriales. En primer término encontramos algunas reflexiones de unos de los gerentes de Recursos Humanos más reconocidos en Venezuela, Freddy Lujano, quien a partir del análisis de algunas variables asociadas al contexto interno y externo, formula algunos de los retos que debe asumir la Gerencia de Recursos Humanos en las organizaciones. Seguidamente se presentan los resultados de un estudio-diagnóstico de reciente elaboración, sobre los rasgos del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en el sector cementero nacional. Cerramos esta Sección con una Comunicación relacionada a los Decretos de Inamovilidad Laboral que dan cuenta de casi cuatro años de continuadas prórrogas de la medida.

A los Estudios y Comunicaciones se suman dos Documentos, el primero, comentado por Julio Arias, Abogado e Investigador, trata sobre el deber y derecho del trabajo en la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947, que contempló el desarrollo de los preceptos constitucionales que otorgaban garantías y derechos a los trabajadores, hasta entonces amparados por una pobre regulación; y el segundo, la Guía Metodológica para el desarrollo de Concursos Públicos de Oposición de la Procuraduría General de la República, al que le anteceden algunos comentarios y experiencias sobre este importante proceso que se ha convertido en herramienta clave en la gestión de Recursos Humanos en las instituciones públicas.

Como ya es tradición la revista cierra con las secciones de Estadísticas y Bibliografía las cuales se han convertido en una interesante herramienta de consulta para los interesados en la temática sobre Relaciones Industriales y Laborales.

Comité Editorial

Estudios



La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano

Recepción: septiembre 2005. Aprobación: noviembre 2005

Jair De Freitas y Flavio Arturo Torres*

Resumen del contenido:

Como consecuencia de la llamada Revolución Industrial, el Estado asume un rol interventor en las relaciones laborales imbuido –sin duda- en el ánimo tuitivo o protectorio del débil económico que presta servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de otro a cambio de un jornal. El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a comienzos del siglo XX –como un organismo intergubernamental- afectó de manera determinante la dimensión del Derecho del Trabajo, convirtiéndose en una de las fuentes más importantes para esta rama del Derecho a través de sus Convenios, Recomendaciones; y sobretodo, los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Aún cuando la OIT no cuenta en su haber con ningún Convenio específico relativo a la huelga, sus pronunciamientos son de especial relevancia en el supuesto de los servicios esenciales, amén de lo que han regulado los distintos Estados miembros. Por ello, el estudio que a continuación se presenta persigue abordar la Doctrina de la OIT en materia de huelga en los servicios esenciales y estudiar hasta dónde se amalgama dicha Doctrina con el régimen jurídico venezolano vigente.

Palabras claves: Huelga – Servicios Esenciales – Huelga en Venezuela – OIT y el Derecho de Huelga - Huelga en Servicios Públicos – Servicios Mínimos -

Summary of Content:

Following the Industrial Revolution, the State takes a more active role in labor relationships, no doubt in an effort to protect the weakest party, that is, the worker who supplies labor in exchange for payment. The creation of International Labor Organization (ILO) at the beginning of the twentieth century had a strong impact on labor legislation, becoming one of the most important sources for this branch of the legal profession through its Agreements, Recommendations, and above all, and Sentences both of the Union Rights Committee and the Committee of Experts in the

*Jair De Freitas es Licenciado en Relaciones Industriales (UCAB), Abogado laboralista (UCAB). Profesor de las Cátedras Derecho Colectivo del Trabajo y Administración Laboral: Sector Privado (ambas en la UCAB). Actualmente es Presidente del Tribunal Disciplinario del Colegio de Relaciones Industriales del Área Metropolitana de Caracas. Flavio Arturo Torres es Abogado laboralista y miembro del Despacho de Abogados Pérez Luna Carrillo Batalla y Asociados.

Application of Agreements and Recommendations of the ILO. Although the ILO has not produced an Agreement on the right to strike, its sentences are of particular importance in the context of so-called essential services, together with local legislation of member countries. Therefore, this work studies the ILO Doctrine on the right to strike in so-called essential services and the extent of the fusion between this Doctrine and the Venezuelan legislation.

Keywords: Strike – Essential Services – Strike in Venezuela – ILO and the Right to Strike – Strike in Public Services – Basic Services

La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN, II. DERECHO DE HUELGA EN LA OIT, III. LA LIMITACIÓN DE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES, 1. Definición de Servicio Esencial. 2. Definición de Servicio Mínimo. 3. Garantías compensatorias. 4. Medidas que se pueden en contra de las huelgas en los Servicios Esenciales. IV. EL DERECHO A HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO, 1. Definición del Derecho de Huelga. 2. El Derecho a huelga en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 3. La Huelga en los servicios esenciales: La respuesta del legislador. 4. La Huelga en los servicios esenciales: La innovación del Reglamentista. V. CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

La libertad sindical es un derecho humano fundamental (con todas las consecuencias que esto apareja). Asimismo, el derecho a huelga -como manifestación de la autarquía sindical- recibe idéntico tratamiento no obstante que esta afirmación ha sido abordada siempre con cierto rubor tanto desde el punto de vista internacional como el interno.

En ese sentido, una primera aproximación a los Tratados Internacionales revela que si bien es cierto en algunos de ellos el derecho de huelga se encuentra expresamente reconocido, en otros se les tiene como implícitamente contenidos en la libertad sindical.

Especial interés revisten los Convenios 87 y 98 de de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva respectivamente, los cuales no mencionan expresamente a la huelga; y no obstante ello constituyen su fundamento y base a tal punto, que es a partir de ellos y de la Doctrina del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que se ha venido a precisar y delimitar

el alcance del ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales en dicha organización.

Más importante resulta determinar y comparar lo establecido en los Convenios OIT suscritos y ratificados por Venezuela en nuestro ordenamiento interno -en cuanto a la huelga se refiere- y cómo el mismo es limitado (en lo referente a los servicios esenciales) en virtud de lo establecido en nuestra Constitución en su artículo 23, el cual señala que cuando se trata de un derecho humano, los Tratados que hayan sido ratificados tienen: i) el mismo valor que una norma constitucional, ii) son de aplicación preferente y prevalecen aun frente a la Constitución en los casos en que establezcan una condición más beneficiosa; y iii) todos los órganos del poder público están en la obligación de dar una aplicación directa e inmediata a dichos tratados.

Por todo ello, revisten especial importancia no sólo los Convenios a los cuales se atenderá en el presente ensayo, sino además cómo éstos han sido desarrollado por los Órganos de Control de la OIT (ya que como hemos afirmado no se ha establecido de manera expresa el derecho de huelga sino que existen particulares referencias en otros convenios de la OIT y en Tratados referentes a los derechos humanos) para entonces poder abordar el régimen jurídico laboral venezolano y entender el grado de compatibilidad entre la respuesta dada por nuestro legislador y la emanada de la OIT.

Partiendo de todo lo antes indicado, en el presente ensayo estudiaremos el derecho de huelga en la OIT, en específico, el desarrollo que en el seno de dicha organización se ha dado en cuanto a la limitación (o prohibición incluso) de éste derecho fundamental en los servicios esenciales; para posteriormente abordar cómo el régimen jurídico venezolano ha atendido a este fenómeno.

II. EL DERECHO DE HUELGA EN LA OIT

No existe en los textos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una disposición que se refiera expresamente al derecho de huelga, ni siquiera en los Convenios sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87) y en el Convenio relativo a los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva 1949 (núm. 98) que en su conjunto se refieren a la Libertad Sindical y en los cuales se debió haber incluido, pero no se hizo dicha inclusión ya que se daba por sentado la referencia al derecho de huelga en el informe elaborado para la primera discusión del Convenio núm. 87. Ahora bien, aunque no menciona expresamente el derecho de huelga, dicho Convenio sí lo consagra y se ha llegado a esa conclusión de la interpretación del derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores “de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción” consagrado en el artículo 3 de este instrumento siendo la huelga una de estas actividades y constituyendo un derecho colectivo y con conjunción con lo establecido en el artículo 10, que señala como objeto de dichas organizaciones “fomentar y defender los intereses de los

trabajadores o de los empleadores” y para esta defensa es necesario que los trabajadores gocen de medios idóneos para ejercer presión para el logro de sus reivindicaciones y el medio por excelencia es la huelga.

Asimismo aparecen referencias del Derecho de Huelga en otros instrumentos tales como el artículo 1 del Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957 N° 105, en la recomendación sobre Conciliación y el Arbitraje Obligatorio de 1951, N° 92, así como varias resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se pone de manifiesto el derecho de huelga o las medidas adoptadas para garantizar su ejercicio, entre estas se pueden mencionar dos resoluciones que señalan pautas para la política de la OIT donde se ha insistido de un modo u otro en el reconocimiento del derecho de huelga en los Estados Miembros. Concretamente, la Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la OIT, adoptada en 1957, instaba a la adopción de una «legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales por parte de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga». Asimismo, la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en 1970, invitó al Consejo de Administración a que encomendara al Director General una serie de iniciativas “con miras a considerar nuevas medidas destinadas a lograr el respeto pleno y universal de los derechos sindicales en su sentido más amplio”, consagrando atención particular, entre otros, al “derecho de huelga”

Adicionalmente existen instrumentos sobre Derechos Humanos ajenos a la OIT en los cuales se hace referencia al derecho de huelga entre los que destacan: (i) el artículo 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en donde se dispone que los Estados partes se comprometen a garantizar entre otros el derecho a huelga; y (ii) el artículo 8.1.b) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

Visto esta situación, han sido los Órganos de Control de la OIT los que han debido pronunciarse sobre el alcance y el significado exacto de los convenios en relación con el derecho a huelga. Esos Órganos están constituidos esencialmente por el Comité de Libertad Sindical (constituido desde 1952) en sus pronunciamientos realizados en el procedimiento de quejas por violación de la libertad sindical y la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

El enfoque que le ha dado dicha Comisión de Expertos al derecho de huelga ha sido considerarlo como un corolario indisoluble del derecho de asociación sindical protegido por el Convenio núm. 87 y por los principios enunciados en la Constitución de la OIT, y ambos órganos han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones, siendo uno de los medios esenciales para promover y defender sus intereses económicos y sociales, asimismo han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio, elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga.

Entre estos principios (en los cuales coinciden tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos) se encuentran los siguientes: (i) es un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores, es decir, sindicatos, federaciones y confederaciones; (ii) las limitaciones que realicen las legislaciones de las categorías de trabajadores a los que se les puede privar de este derecho, deben tener carácter restrictivo y las limitaciones legales referentes a su ejercicio, no deben ser excesivas; (iii) el ejercicio de derecho de huelga debe tener por finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores por lo cual se excluyen del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas; (iv) el ejercicio del derecho de huelga de manera pacífica y conforme a los principios establecidos no debe acarrear ninguna sanción, lo cual se considerara un acto de discriminación antisindical.

En los principios antes mencionados no se encuentra una definición de la huelga que permita a priori elaborar una lista de las modalidades legítimas de ejercicio del derecho de huelga; por lo cual, en general, cabe considerar como huelga “toda suspensión del trabajo, por breve que sea esta”; criterio bastante amplio, el cual ha sido acogido, ya que han surgido algunas modalidades (como la ocupación del centro de trabajo o el centro a ritmo lento o las huelgas de celo), que no se limitan a la típica interrupción de labores, las cuales han sido aceptadas por el Comité de Libertad Sindical siempre y cuando revistan carácter pacífico.

El derecho a huelga constituye un derecho fundamental pero no puede considerarse un fin en si mismo sino como aplicación y en ejercicio de los derechos sindicales antes mencionados y consagrados por los Convenios num. 87 y 98. La huelga no puede considerarse un derecho absoluto por lo cual los Órganos de Control han admitido determinadas limitaciones establecidas por las legislaciones para su ejercicio, las cuales son:

- i) La obligación de dar un preaviso, la cual se encontrará de conformidad con lo establecido en el Convenio num. 98, en la medida que dicho lapso se considere como una etapa de la negociación cuyo fin es el incentivar a que las partes se sienten y negocien. El lapso de duración del preaviso no debe ser tan largo que se convierta en un obstáculo para el ejercicio del derecho a huelga.
- ii) La obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga, en la medida en que sean adecuados, imparciales y rápidos, y que las partes puedan participar en cada etapa, lo cual es desarrollo de lo establecido en el artículo 4 del Convenio num. 98, cuya finalidad es la de fomentar el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria establecida por las partes previo al conflicto. Dichos procedimientos deben cumplir su fin y no ser tan engorrosos que los mismos se constituyan en una traba para la realización de la huelga.
- iii) La exigencia de tener una votación, un determinado quórum para ir a huelga, siempre y cuando las modalidades de escrutinio (el cual puede ser secreto), el

quórum y la mayoría exigida no hagan en la práctica engorroso o casi imposible el ejercicio del derecho.

iv) Así como otras limitaciones tales como la adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y para la prevención de accidentes; el mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos; la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas, entre otras.

De igual manera existen ocasiones excepcionales en las cuales pueden preverse restricciones o ser prohibido de forma general el derecho a huelga respecto de algunas categorías de trabajadores (relativo a funcionarios públicos básicamente) y en los casos de servicios esenciales en donde el ejercicio de la huelga repercute inevitablemente en terceras personas ajenas al conflicto.

III. LA LIMITACIÓN DE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

Como se dijera en el capítulo anterior existen casos en los cuales, por vía de excepción, se puede restringir el ejercicio de la huelga y hasta prohibir; en el presente capítulo trataremos el segundo caso, el de los servicios esenciales. Desarrollaremos los siguientes aspectos: (i) en primer lugar qué entienden los Órganos de Control por servicios esenciales; (ii) en segundo lugar qué entienden los Órganos de Control por servicios mínimos, y en qué casos cabe su aplicación; (iii) garantías compensatorias; (iv) medidas que se pueden en contra de las huelgas en los Servicios Esenciales. Pasemos a tratar estos puntos:

1. Definición de Servicio Esencial.

La noción de servicios esenciales manejada por los Órganos de Control de la OIT ha sido en el sentido estricto del término, en los que se considera admisible por dichos órganos el prohibir el derecho de huelga; en primer lugar, fue la Comisión de Expertos quien los definió como “los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”, definición que fuera más tarde la adoptada por el Comité de Libertad Sindical.

Asimismo dichos órganos entienden que la definición de servicios esenciales en el sentido estricto dependerá en gran medida de las condiciones propias de cada legislación ya que si bien la interrupción de ciertos servicios podría en ciertos países solamente ocasionar problemas económicos, en otros podría tener efectos desastrosos y crear en poco tiempo situaciones en que se verían comprometidas la salud, la seguridad o la vida de la población, como también puede darse el caso que un servicio no considerado esencial en el sentido estricto del término se convirtió en esencial debido a que la duración de una huelga pueda poner en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población.

El Comité ha señalado que pueden considerarse como servicios esenciales en sentido estricto las actividades desarrolladas por el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos y el control del tráfico aéreo, como también ha señalado actividades que no se

consideran como servicios esenciales y ha sostenido que aquellas actividades que pudieran ocasionar graves consecuencias a largo plazo para la economía nacional no se deben considerar servicios esenciales y en consecuencia no es admisible la prohibición del ejercicio de la huelga. Asimismo, el Comité de libertad sindical en un informe relativo a las personas empleadas en el sector público de Japón señaló que “ha considerado en particular que la banca, las empresas petroleras, los servicios portuarios, la reparación de aeronaves, la aviación y todos los servicios de transporte y servicios de estado tales como Casa de Moneda, las imprentas estatales y los monopolios de alcohol, sal y tabaco, no constituyen servicios esenciales en los cuales pueda declararse ilegal la huelga” con lo cual se demuestra que la determinación de un servicio esencial depende de los factores particulares de cada país y que sólo luego de un estudio detallado de las condiciones de cada país se puede llegar a señalar qué servicios no son esenciales.

La definición de servicios esenciales ha sido manejada de manera estricta debido a que se trata de una excepción del principio general del derecho fundamental de huelga, por lo cual la definición de dichos servicios debe interpretarse de forma restrictiva. Adicionalmente a ello a juicio de la Comisión, sería poco conveniente, e incluso imposible, pretender elaborar una lista completa y definitiva de los servicios que pueden considerarse como esenciales.

2. Definición de Servicio Mínimo.

Hasta el momento hemos mencionado dos de los conceptos manejados por la OIT en este tema, a saber: (i) servicios esenciales (en los cuales se ha permitido prohibir la huelga); y (ii) los servicios no esenciales (donde no se puede prohibir el ejercicio del derecho de huelga). Ahora entramos a mencionar un tercer término manejado por los Órganos de Control de la OIT, cada uno a su manera; el término utilizado por el Comité de Libertad Sindical es el de servicios de importancia trascendental y el término utilizado por la Comisión de Expertos es servicios de utilidad pública, que en definitiva vienen a ser lo mismo y se pueden definir como aquellos servicios no esenciales, en donde a juicio de los Órganos de Control no se puede prohibir la huelga, pero sí imponerse un “servicio mínimo” de funcionamiento en la empresa o institución de que se trate.

Se considera aceptable el establecimiento de este servicio mínimo en situaciones en las cuales no es justificable una limitación considerable o prohibición de la huelga más sin embargo se da la posibilidad de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo de los servicios y asegurar las condiciones de seguridad de las instalaciones. En este orden de ideas también la Comisión ha contemplado la posibilidad de imponer este tipo de servicios mínimos en los servicios esenciales siempre que las autoridades consideren que tal solución resulta más apropiada a las condiciones nacionales, de cada país.

El Comité de Libertad Sindical ha manejado dentro del concepto de servicio mínimo dos tipos, los cuales son aceptables: la aplicación de un servicio mínimo de seguridad, que tiene como finalidad hacer respetar la seguridad de las personas,

evitar accidentes y garantizar la seguridad de las instalaciones y los servicios mínimos de funcionamiento, tendentes a mantener hasta cierto punto la producción o los servicios de la empresa o institución donde se produce la huelga.

Como consecuencia de todo lo anteriormente dicho en definitiva los Órganos de Control han estimado el establecimiento de tales servicios mínimos en los siguientes casos:

- i) En aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término);
- ii) En aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; y
- iii) En servicios públicos de importancia trascendental o utilidad pública, entre los cuales se encuentran el servicio de transbordadores de una isla; los servicios de una empresa portuaria nacional; el servicio de subterráneos; los servicios de transporte de pasajeros y mercancías y de transporte ferroviario; los servicios de correos; los bancos, el sector del petróleo y el instituto monetario nacional.

Dicho servicio debería satisfacer, por lo menos, dos condiciones. En primer lugar, debería tratarse real y exclusivamente de un servicio mínimo, es decir, un servicio limitado a las actividades estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión. En segundo lugar, dado que este sistema limita uno de los medios de presión esenciales de que disponen los trabajadores para defender sus intereses económicos y sociales, sus organizaciones deberían poder participar, si lo desean, en la definición de este servicio, de igual modo que los empleadores y las autoridades públicas.

Por ello en la determinación de los servicios mínimos a mantener y del número de trabajadores que los garanticen, deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

En efecto, ello no sólo permite un ponderado intercambio de puntos de vista sobre lo que en una situación concreta puede considerarse como servicios mínimos limitados, sino que también contribuye a garantizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica, en razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos de manera demasiado amplia y fijados unilateralmente.

Asimismo las disposiciones que regulen estos servicios deben determinarse de forma clara, deben interpretarse estrictamente y deben darse a conocer a los interesados. En cuanto a las divergencias que puedan suscitarse entre las partes, en

los casos de servicios públicos en opinión del Comité se debería de prever que las mismas fueran resueltas por un órgano independiente y no por el Ministerio de Trabajo o el ministerio o empresa pública concernida.

3. Garantías Compensatorias.

Como consecuencia de la limitación o restricción del ejercicio del derecho a la huelga, que en algunos casos ha devenido en prohibición, este grupo de trabajadores se encuentra desprovisto de una herramienta de presión, de defensa profesional para conseguir los objetivos de la organización y defender los intereses de los trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que, al perder así estas categorías de trabajadores uno de los medios fundamentales para hacer valer sus intereses, deberían disfrutar de una protección compensatoria.

Por otro lado, la Comisión de Expertos al referirse en su informe a los convenios sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, ha considerado que “el Convenio no se opone a que se impongan sanciones, incluso si implican la obligación de efectuar un trabajo, por participar en huelgas en la función pública o en otros servicios esenciales, a condición de que se aplique únicamente a servicios esenciales en sentido estricto del término, es decir, servicios cuya interrupción ponga en peligro la vida o el bienestar de toda o parte de la población; además deben preverse garantías compensatorias en forma de otros posibles procedimientos para la solución de conflictos”.

El Comité ha señalado como garantías apropiadas, entre otras, los procedimientos de conciliación y arbitraje, los cuales deben ser adecuados, imparciales y rápidos, donde los interesados tengan una participación decisiva tanto en la conformación de los órganos como en todas las etapas del procedimiento, y que se garantice por parte del Estado que los laudos dictados en dichos procedimientos sean aplicados integralmente y de manera inmediata. Resalta el Comité que lo esencial es que los miembros de dichos órganos además de imparciales, generen tanto en los empleadores como en los trabajadores, una sensación de confianza, de lo cual dependerá el funcionamiento eficaz del arbitraje, y el carácter obligatorio para ambas partes del resultado que arroje el procedimiento.

De igual manera, la Comisión de Expertos ha señalado como garantías compensatorias, procedimientos de conciliación y de mediación, a los cuales deberían poder acceder las partes en conflicto (empleadores o trabajadores) en caso que se trabaran las negociaciones, procedimientos que de igual forma señalan deberían gozar de la confianza de los interesados. Asimismo señala que las partes deberían participar en la definición y en la puesta en práctica del procedimiento, y cumplir con las condiciones ya señaladas por el Comité de Libertad Sindical.

4. Medidas que se pueden en contra de las huelgas en los Servicios Esenciales

El Comité de Libertad Sindical ha visto con gran preocupación el número de quejas recibidas por una práctica que en su momento se presentó muy común en los

países, la cual fue la orden de reanudar el trabajo (Movilización de Trabajadores), coaccionando de manera forzosa a los trabajadores de la empresa o institución donde se realiza la huelga para que volvieran a sus labores.

El Comité es de la opinión que cuando se trate del caso del ejercicio de la huelga en un servicio esencial en sentido estricto del término, en el cual, ya sea que este prohibida la huelga o restringida y no se haya establecido un servicio mínimo, o cualquier otra causa, se puede entender que dicho servicio se ve interrumpido por una huelga ilegal, y que como consecuencia de ello el gobierno puede verse obligado, en defensa del interés general de la población afectada, a asumir la responsabilidad por el funcionamiento de dicho servicio y para cumplir con dicha obligación recurrir a las fuerzas del Estado o grupo de personas designadas por este, para que desempeñen las funciones abandonadas, así como a adoptar las medidas destinadas a permitir a estas últimas personas el ingreso en los locales en que deben ejercer tales funciones.

Asimismo, el comité ha establecido que, dependiendo de las condiciones específicas de cada país, en el caso de una suspensión total y prolongada del trabajo dentro de un sector importante de la economía con carácter esencial, podrá ser legítimo impartir a determinada categoría de personal la orden de reanudar el trabajo si, por su magnitud y duración, la huelga pudiera provocar dicha situación.

La misma opinión es compartida por La Comisión de Expertos (1994) que también admite la movilización forzosa “en circunstancias de suma gravedad o para asegurar el funcionamiento de los servicios que son esenciales en el sentido estricto del término; fuera de tales casos, considera que es una medida indeseable para resolver los conflictos de trabajo”.

Ambos Órganos de Control son contestes al repudiar y considerar que constituyen una violación grave tanto al derecho a la huelga como del derecho a la libertad sindical, el uso de la fuerza armada y la movilización de huelguistas con el fin de acabar con una huelga que no se desarrolle en algún caso que se circunscriba a las condiciones señaladas anteriormente, es decir, que sea un caso de servicios esenciales o en circunstancias que por la prolongación de la huelga se ponga en riesgo la vida, bienestar o seguridad de la población o una parte de ella, ya que dicha movilización restringe el derecho de huelga de los trabajadores huelguistas como medio de defensa de sus intereses profesionales y económicos.

Adicionalmente, de la posibilidad de la movilización de trabajadores brindada tanto por el Comité de Libertad Sindical, como por la Comisión, se admite, a los fines de brindar mayor seguridad en los casos de huelga en un servicio esencial en el que la legislación prohíbe dicha huelga, la sustitución de huelguistas, esto siempre y cuando sea un medio de carácter excepcional y se considere que es un servicio esencial en el sentido estricto del término, ya que dicha práctica plantea un problema particularmente grave debido a que en estos casos los huelguistas no tienen garantizada, de derecho, su reincorporación a su empleo una vez finalizado el conflicto. Así que la sustitución se considera una práctica que menoscaba gravemente el derecho de huelga y repercuten en el libre ejercicio de los derechos

sindicales afectando el campo de acción del sindicato, de allí que su ejercicio debe estar restringido a los servicios esenciales.

IV. EL DERECHO A HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO.

Habida cuenta, las nociones y principios presentados en los dos acápite anteriores, conviene ahora revisar y atender al tratamiento que el Derecho del Trabajo venezolano ha venido haciendo a la Huelga en los Servicios Esenciales.

A este tenor, haremos hincapié en los siguientes tópicos: (i) definición del derecho de huelga; (ii) el abordamiento del derecho de huelga en la Constitución vigente; (iii) la huelga en los servicios esenciales en la Ley Orgánica del Trabajo; (iv) la huelga en los servicios esenciales en el Reglamento; (v) la huelga en los servicios esenciales en el resto del elenco de fuentes internas de derecho del trabajo. Veamos.

1. Definición del Derecho de Huelga.

Un análisis del régimen jurídico-laboral vigente, permite evidenciar disposiciones normativas en torno a la definición de la huelga que tienen un alcance distinto.

Nos referimos en específico a las definiciones sostenidas en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y su Reglamento (RLOT) respectivamente.

Así las cosas, el artículo 494 de la LOT entiende por Huelga a "... la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo".

En ese sentido la doctrina Villasmil (1999) indicaba lo siguiente:

"En principio, la huelga se entiende como una <<suspensión de labores>> (Art. 494 LOT). La huelga ordinariamente, es cierto, comporta una suspensión colectiva de las labores pero, en líneas de concepción más flexibles, es algo más que una mera suspensión de labores. Se trata, por el contrario, de cualquier medida de iniciativa colectiva de los trabajadores tendiente a alterar el ritmo normal en la prestación o producción de bienes y/o servicios". (p. 520).

Es necesario destacar, que esta postura es el reflejo de la doctrina desarrollada por el profesor De la Villa Gil y que el autor precitado ya venía anunciando desde el año 1995, en su obra intitulada Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociaciones y Conflictos; y que no obstante lo anterior, en la reforma de la LOT de 1997 dicha definición no fue modificada.

Asimismo, esta definición también revela lo que a futuro vino a recoger el Reglamentista y que ha traído consigo el debate en torno a la amplitud o restricción de la definición de la huelga (sobre ello volveremos de seguidas una vez analizada la definición que presenta nuestro Reglamento vigente).

Por su parte, el profesor Rafael Alfonso-Guzmán (2001) la define como:

“...la interrupción colectiva del trabajo, con abandono del lugar donde la actividad se realiza, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa, establecimiento o faena, con el objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo, o de solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su lucha económica contra los patronos” (p.483).

Esta segunda definición –más acorde con el texto contenido en la LOT- permite enunciar las siguientes características: (i) se trata de una interrupción colectiva del trabajo; (ii) implica el abandono del lugar donde se realiza la actividad; (iii) derecho en cabeza de los trabajadores; y (iv) su objeto es inducir al patrono a tomar o dejar de tomar las medidas relativas a las condiciones de trabajo –aún cuando también puede ser el solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha económica contra el patrono.

Asimismo destaca el Dr. Alfonso-Guzmán, que como características de la huelga tenemos que: (i) es de duración indeterminada aunque temporal; (ii) tiene una finalidad propia; y (iii) es un medio legítimo de influir en el conflicto.

Corolario de todo lo antes indicado es que la LOT definió en sentido restringido a la huelga; refiriéndose únicamente a su ámbito material, lo que en entender de algunos estudiosos dejaría al margen de la licitud otras modalidades de manifestación colectiva (tesis que no compartimos, pues ello no necesariamente es así).

Ahora bien, el RLOT vigente desde 1999 introdujo una definición distinta en el artículo 203 mediante la cual se indica que: *“La huelga supone la suspensión colectiva de las labores y cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses”* (el subrayado es nuestro).

A este tenor, existe en la definición del reglamentista un nuevo elemento-circunstancia que no era considerado como huelga según la LOT (norma de superior jerarquía). De allí que se acuse que dicha disposición excedió el espíritu, propósito y razón de la LOT tras incluir “cualquier medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo” dentro de la misma.

Así las cosas, cualquier medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo si bien se desarrollaría bajo el amparo del derecho de huelga – con todo lo que ello deriva- también hace necesario que se siga el procedimiento de huelga al cual hace referencia el artículo 497 de la LOT.

Ello sin duda enerva la fuerza de las manifestaciones colectivas propias de la autarquía sindical previas a la huelga en sentido estricto y que constituirían mecanismos de presión de naturaleza preliminar cuya función fundamental era insinuar el poder del actor trabajador y su representación sindical.

A la sazón de lo anterior, es forzoso concluir que nuestro régimen jurídico interno presenta dos definiciones de huelga. Una de esfera restringida, contenida en una Ley Orgánica que no declara per sé la ilicitud de otras formas de manifestación colectiva sino que las margina de la concepción de huelga; y otra de posterior data, de un rango inferior y que contiene una definición amplia de derecho de huelga tras incluir en ella cualquier medida que altera el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

El análisis de la huelga en los servicios esenciales está condicionado en buena medida a cuál de las dos definiciones sea asumida como válida, tal y como se atenderá posteriormente.

2. El Derecho de Huelga en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vigente.

Quienes suscriben consideran muy pertinente abordar el tratamiento ofrecido por el Constituyente a la huelga; ya que ello permitirá sostener un análisis mucho más acabado al atender a la pregunta sobre su permisión o prohibición en los servicios esenciales.

En ese sentido, la Constitución vigente señala en el artículo 97 que: *“todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley”*.

La primera cuestión que surge del planteamiento anterior es si estamos o no ante la presencia de un derecho fundamental (habida cuenta de la distinción doctrinal entre derechos constitucionales, derechos fundamentales, derechos humanos y derechos humanos fundamentales).

En ese sentido, el profesor Casal (2004) indicaba una definición que él mismo califica como sencilla, según la cual los derechos fundamentales no son otra cosa que: “...derechos subjetivos constitucionalmente garantizados” siendo que agregue posteriormente que: “Dentro de esos derechos constitucionalmente garantizados por supuesto en el ordenamiento jurídico nuestro hay que incluir la categoría de derechos inherentes a la persona humana o derechos implícitos y hay que incluir también como derechos constitucionalmente garantizados los derechos consagrados en Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados en Venezuela”¹ (p.426).

¹ De mucho valor y una dimensión mucho más profunda es la definición del maestro Luigi Ferrajoli (2004) quien propone que: “... son <<derechos fundamentales>> todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a <<todos>> los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiéndose por <<derecho subjetivo>> cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por <<status>> la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de las situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas” (p.37). El TSJ, por su parte, en decisión de la Sala Constitucional N° 963 de 05-06-2001 (caso José Ángel Guía y otros) acogió la definición de Pérez Luño, A. que comporta un matiz más orientado hacia la perspectiva de los Derechos Humanos.

Si partimos de la premisa por la cual, la huelga deviene de la Libertad Sindical – tal y como hemos indicado en los dos primeros capítulos del presente trabajo- nada obsta para afirmar que su núcleo esencial bebe de ella y por tanto comparte de sus implicaciones, solo que –como lo han afirmado numerosos estudiosos del Derecho del Trabajo- su importancia y fuerza histórica fue de un tal que acabó logrando autonomía y regulación propia; y por lo tanto estamos ante la presencia de un derecho fundamental².

De tal suerte que cuando se trata al derecho de huelga como un derecho fundamental, esto es, como un derecho subjetivo constitucionalmente garantizado, se trae consigo dos efectos; a saber: (i) la conservación íntegra de la Constitución –por la cual todos los derechos contenidos en ella reclaman coexistencia y por tanto han de ser interpretados de forma tal que ello se consiga-; y (ii) no puede ser inobservado porque ponen en peligro la unidad y pacificidad de la sociedad misma³.

Ahora bien, dentro de la teoría de los derechos fundamentales surge otra cuestión de mucho interés; a saber: la estructura de las normas de los derechos fundamentales.

En ese sentido, revela Casal (2004) en cita a Ronal Dworkin que:

“...dentro del ordenamiento jurídico sólo hay dos piezas jurídicas, dos tipos de normas; dentro del concepto genérico de normas jurídicas existirían dos clases de normas, una reglas, otras principios y esa misma dicotomía se daría también dentro de los derechos fundamentales; las normas sobre derechos fundamentales algunas de ellas serían reglas, otras serían principios” (p.427).

Así, Casal (2004) señala que las reglas son mandatos definitivos

“... entendiendo aquí mandato en un sentido amplio que abarca tanto prohibiciones como mandatos jurídicos en sentido estricto como también normas de permisión, es decir, que permiten desarrollar una conducta libremente. Las reglas son mandatos definitivos, son normas del todo o nada, son normas que establecen determinados supuestos y que una vez cumplidos esos supuestos hay que aplicarlas rígidamente”. (p.427).

².Aún cuando ya hemos venido abordando este punto en oportunidades anteriores, con fuerza, en cuanto a los efectos de esta afirmación –y en específico en lo que a la libertad sindical como un derecho humano fundamental se refiere- el profesor Villasmil en su recién publicado trabajo “Relaciones Laborales en tiempo presente” destaca que ello permite abarcar los siguientes efectos: irrenunciabilidad, indivisibilidad, interdependencia, inescindibilidad y progresividad.

³.Sobre la naturaleza de la huelga como derecho fundamental, el profesor Juan Bautista Rivero arriba a la misma conclusión al afirmar que: “La tesis que aquí se defiende es que la huelga es un derecho fundamental porque tiene una sólida raíz axiológica, con los valores de libertad e igualdad material a la cabeza y, sobre todo, porque resulta reconocida como derecho subjetivo en la Constitución” (p. 49).

En cuanto a los principios, el autor precitado indica que ellos

"... no son mandatos definitivos sino más bien mandatos prima facie, son mandatos que él (refiriéndose a Dworkin) denomina mandatos de optimización, porque el principio lo que significa es que debe realizarse en la mayor medida posible el contenido de esa norma que se califica como principio y él considera que ésta es la mejor manera de entender la significación de los derechos fundamentales. Los derechos fundamentales serían mandatos de optimización en relación con esas libertades, con esas facultades que se garantizan constitucionalmente" (p.247) (paréntesis y resaltados de quienes suscriben).

La pregunta es entonces ¿a cuál de las dos estructuras responde el artículo 97 constitucional: a las reglas o a los principios?

Si hemos afirmado que las reglas son mandatos definitivos, que son normas del todo o nada que establecen determinados supuestos y los cuales una vez cumplidos implican una aplicación rígida; entonces mal podemos decir que el 97 constitucional referido a la huelga sea una regla.

Y es que la razón salta a la vista: de ser el 97 constitucional una regla, no cabría el análisis sobre el ejercicio de la misma en los servicios esenciales (y menos aún el planteamiento de los servicios mínimos) ya que bastaría el cumplimiento de los requisitos que se establezcan en la ley para ejercer la huelga en forma completa (sin restricciones de ninguna naturaleza y sin que quepa ningún otro tipo de análisis o conjeturas).

Si por el contrario, afirmamos que estamos frente a un principio, esto es, frente a un mandato de optimización, la consecuencia es que éste debe realizar en la mayor medida posible el contenido de esa norma que se califica como principio; y allí -sin duda- cabe el análisis de la huelga en los servicios esenciales; ya que el núcleo de este planteamiento consiste en examinar o cuestionar al menos si es posible o no la coexistencia entre el derecho a la huelga y la prestación de servicios esenciales en la sociedad⁴.

Por lo tanto -y contestes con la doctrina más moderna esbozada por los constitucionalistas- debemos afirmar que el derecho fundamental a huelga contenido en el 97 constitucional revela la presencia de un principio constitucional.

Ahora bien, el análisis anterior es vital a los fines de tratar la huelga en los servicios esenciales. En ese sentido, señala Juan Bautista Vivero (2002):

⁴.Y aún cabría añadir que algunos autores refieren como diferencia adicional que cuando las reglas coliden lo procedente es la desaplicación de una de ellas, pero si en cambio se trata de principios es preciso hallar la fórmula que permita una interpretación en la que éstos puedan coexistir.

“El carácter fundamental del derecho de huelga condiciona hasta las últimas consecuencias la regulación de la huelga en los servicios esenciales, y ello independientemente de quien o quiénes sean los operadores jurídicos encargados de la regulación. Todos los elementos importantes que integran el régimen jurídico de la huelga en los servicios esenciales, concepto de mantenimiento, garantías que deben rodear la fijación de servicios mínimos, control judicial, etc. son como son por el carácter fundamental del derecho de huelga”. (p. 56).

Así las cosas, la pregunta pertinente sería ¿cuál es el ámbito de la huelga como derecho fundamental? a lo que sin duda la respuesta primaria sería: Aquel que el propio Constituyente establezca⁵.

No obstante lo anterior un primer examen más detenido sobre el artículo 97 permitiría afirmar, en el caso de la huelga, que el derecho se establece sin distinción, esto es, tanto para trabajadores del sector privado como para los del sector público⁶. Luego precisar el objeto jurídico tutelado no resulta tan sencillo.

Si a ello le añadimos que estamos en presencia de un derecho fundamental (un principio como hemos indicado y no una regla) surge otra variable que resolver; a saber: cómo hacer para resolver un conflicto que pudiere suscitarse entre dos o más principios. En este sentido el profesor Casal (2004) responde:

“Las colisiones entre principios obligan a un proceso de ponderación y el proceso de ponderación significa que cuando se da una colisión entre principios el intérprete tiene que tener mucho cuidado de no transitar el camino de pretender darle una superioridad abstracta a un principio sobre otro... por lo tanto lo que hay que hacer es ver en el caso concreto cuál debe imponerse y hasta qué punto debe imponerse” (p.430).

Por lo tanto, por principio de coexistencia debe obtenerse una fórmula que permita el amalgamamiento entre los principios de forma tal que no se confiera

⁵.Esta pregunta es de vital importancia y así lo señala el profesor Casal (2004) al afirmar que: “Otro aspecto dentro de esta teoría de los derechos fundamentales, es el concepto de ámbito protegido por el derecho fundamental. Cuando se habla de ámbito protegido lo que se quiere decir es qué es lo que protege un derecho fundamental, y eso es importante definirlo pues solamente si eso se define bien luego se puede reconocer cuándo hay un acto del Estado que vulnera ese derecho, porque si esa primera cuestión la respondemos negativamente no hay lugar que seguir en el análisis” (p.432).

⁶.En ese sentido, la Sala Constitucional en decisión N° 790 de fecha once de abril de 2002. (Caso: Ley de Transición del Distrito Federal al Distrito Metropolitano de Caracas) precisó que: “Apunta esta Sala, que la intención manifiesta en la Constitución de [1999], es la de consagrar una serie de principios y derechos (artículos 87 al 97), que procuran resguardar un ámbito de seguridad para los trabajadores, indistintamente del régimen al cual estén sometidos, por cuanto no establece distinción alguna; incluso en el caso del derecho a la negociación colectiva o del derecho a la huelga (Artículos 96 y 97), se niega expresamente la posibilidad de tratamientos diferenciales, al precisar, reforzándose lo obvio, que todos los trabajadores y trabajadoras del cual sector público y del privado gozan de los mismos derechos”.

superioridad abstracta a uno sobre otro sino que -en un caso concreto- se maneje una relación de precedencia condicionada.

Corolario de lo anterior es que existen límites en los derechos fundamentales y dentro de ellos en el derecho de huelga. De esta forma, el “acceso” de la huelga a la condición de derecho fundamental ha venido a significar un acoplamiento a su vez de la teoría general de los límites de derecho de huelga con la teoría de los límites de los derechos fundamentales.

Ahora bien, la concepción asumida por quienes suscribimos el presente ensayo es que sí cabe hablar de una restricción de los derechos fundamentales (en nuestro caso de la huelga). De este nuevo debate han surgido diversas clasificaciones que atienden a las limitaciones de los derechos fundamentales. Así las cosas, según su origen podrían ser constitucionales o legales; y éstas a su vez expresas o tácitas.

En el caso venezolano -a propósito de la huelga- ocurre un dato curioso y es que si bien las restricciones son de fuente legal, encuentran su fundamento en la propia Constitución cuando precisa el artículo 97 “Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley” (resaltado nuestro).

Ahora bien, desde un punto de vista material⁷, las reservas o limitaciones encuentran su fundamento en tres aspectos; a saber: (i) la licitud del fin perseguido; (ii) la razonabilidad de la norma (inspirada por el principio de proporcionalidad que a su vez remite a la adecuación de la medida, la estricta necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto)⁸; y (iii) la intangibilidad del núcleo esencial del derecho afectado. Es aquí donde para muchos autores tiene lugar la teoría de los servicios mínimos como medida en las actividades consideradas de servicios esenciales.

En efecto, desde el punto de vista de la licitud mal podría pretenderse legitimar que el ejercicio de un derecho de un grupo de trabajadores interesados en un conflicto colectivo devenga en la negación de otros principios / derechos fundamentales (como pudiera ser por ejemplo el derecho a la salud).

⁷. Sin restarle con ello importancia a las restricciones de carácter formal de las cuales por antonomasia destaca la reserva legal.

⁸. Para el profesor Casal (2004) “*La adecuación* quiere decir que para que sea válida la restricción de un derecho fundamental esa medida que impone la restricción debe ser adecuada para alcanzar el fin que persigue la ley, debe ser apta para lograr ese fin, porque si no es adecuada pues inmediatamente es inconstitucional... *la necesidad o de estricta necesidad* [quiere decir] ... que no debe existir una alternativa que resulte menos gravosa para el derecho, porque si el legislador tenía a su alcance otra medida que también era adecuada para lograr el fin y lo cumplía en un grado equiparable, no ha debido escoger la medida que más afecta el derecho sino la medida menos gravosa para el derecho y al no hacerlo así también aquí habría una inconstitucionalidad. Y *la proporcionalidad en sentido estricto* lo que se examina es si la medida, a pesar de ser adecuada para lograr el fin, a pesar de que no había una alternativa menos gravosa, se justifica o no, teniendo en cuenta el fin que la medida persigue; si hay una ponderación adecuada teniendo en cuenta el bien colectivo que se invoque y teniendo en cuenta la severidad que puede tener la restricción sobre el derecho (pp.438-439) (Los resaltados y corchetes son nuestros).

Igualmente, desde el punto de vista de la razonabilidad de la norma, la medida del servicio mínimo responde al principio de coexistencia de los derechos fundamentales toda vez que procura amalgamar el ejercicio de la huelga en los servicios esenciales con el derecho de la salud -en el caso del ejemplo- procurando en forma proporcional una respuesta legislativa que garantice el ejercicio de ambos postulados constitucionales.

Por fin, también dicha limitación es necesaria toda vez que no existe otra alternativa menos dañosa -de hecho a falta de limitación de la huelga en los servicios esenciales lo que procede es su prohibición pues lo contrario sería afirmar que un principio constitucional tiene más valor o prevalencia sobre otro-.

En cuanto a la intangibilidad del núcleo esencial del derecho, con ello nos referimos a que las limitaciones a los derechos fundamentales no pueden tocar el contenido principal del derecho, lo cual en el caso del derecho que nos ocupa se traduce en aquellos elementos sin los cuales no sería posible hablar de huelga⁹.

Por otra parte, Juan Bautista Vivero (2002) señala que tradicionalmente los límites del derecho de huelga se clasifican en internos y externos para significar aquellos derivados de la noción misma de la huelga -y sus principios informadores conforme a su naturaleza- ; y los que derivan de la protección de bienes jurídicos afectos por el ejercicio de la huelga respectivamente.

El tema de la huelga en los servicios esenciales, sin duda ocupa su espacio dentro de los límites externos del derecho de huelga, en tanto y cuanto a reducción de los efectos perjudiciales de la huelga sobre los usuarios de dichos servicios.

Pero aún con mayor fuerza apunta que:

“En la teoría de los límites de los derechos fundamentales más que hablarse de límites internos y externos se distingue entre delimitación conceptual y limitación de derechos. Pues bien, el mantenimiento de los servicios esenciales no es un problema de delimitación conceptual del derecho de huelga, sino de limitación de dicho derecho. Limitación que claramente opera desde el exterior del contenido del derecho constitucionalmente protegido” (pp. 56-57).

Corolario de todo lo antes expuesto, podemos afirmar que:

- i) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra en forma expresa, autónoma y a limitación por reserva legal, el derecho de huelga,
- ii) Dicho derecho es un derecho fundamental,
- iii) Dentro de la estructura de los derechos fundamentales, el derecho de huelga es un principio y no una regla,

⁹.Pregunta por demás de difícil consenso no obstante que sí existe uniformidad en cuanto a que la misma debe comportar el ánimo de daño al patrono y la autonomía en la modalidad de ejercicio.

iv) Su consideración como un principio es básico para explicar todos los elementos importantes que integran el régimen jurídico de la huelga en los servicios esenciales (concepto de mantenimiento, garantías que deben rodear la fijación de servicios mínimos, control judicial, entre otros),

v) No obstante lo anterior, por el principio de coexistencia el derecho de huelga puede sufrir limitaciones, que la doctrina ha clasificado en diversas formas,

vi) Que tanto desde la perspectiva del análisis de las limitaciones materiales como de la clasificación en limitaciones internas y externas se llega al fundamento de la teoría de la huelga en los servicios esenciales.

3. La Huelga en los servicios esenciales: La respuesta del legislador.

Habida cuenta las afirmaciones anteriores conviene examinar cuál ha sido el tratamiento ofrecido por el legislador venezolano al ejercicio de la huelga en los servicios esenciales.

A este tenor, la LOT vigente no contiene propiamente la noción de los servicios esenciales -al menos no como aquí hemos venido delimitando-. No obstante lo anterior, su figura análoga la encontramos en el artículo 496 ejusdem.

En efecto, el artículo in comento señala que *"El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta Ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones"*.

En otros términos existe un ejercicio del derecho de huelga condicionado a que el mismo no cause perjuicios irremediables (a la población o las instituciones) todo lo cual refiere a un doble mensaje del legislador: (i) consideración restringida pues sólo se mencionan los servicios públicos siendo que éste término sea distinto a los servicios esenciales¹⁰; y (ii) la condición implica una prohibición a priori ya que da a entender que desde el inicio hay ciertos servicios públicos cuya paralización causan perjuicios a la población o a las instituciones.

Asimismo, el artículo 504 de la LOT establece lo siguiente:

¹⁰. Aquí es necesario destacar que el debate se remonta al ejercicio del derecho de huelga en la función pública. En ese sentido hubo una tendencia hacia la laboralización de la función pública que con todo y sus tropiezos presentó cierta progresividad. Ésta, vino a ser interrumpida por sus detractores quienes dieron en combatirla con base al siguiente argumento: *En el sector privado, el daño -elemento esencial de la huelga como se ha afirmado- afecta al patrimonio del patrono; pero en el sector público, el daño se le produce al colectivo. Amén de ello, mal puede justificarse el ejercicio de la huelga cuando de aceptarla en sus términos absolutos conllevaría necesariamente a sacrificar los intereses de todo el colectivo en resguardo del ejercicio de dicho derecho fundamental para un grupo de trabajadores* (el principio de prevalencia del interés general sobre el colectivo). Todo lo ocurrido devino en la necesidad de precisar cuáles son los servicios fundamentales y con ello el debate trascendió la esfera del servicio público para dar espacio a la noción del mantenimiento de los servicios esenciales extendiéndose de este modo tanto al sector público como privado-. Sobre este punto, el Juzgado Superior Sexto del Trabajo y Estabilidad Laboral del Área Metropolitana de Caracas en decisión de fecha 30 de junio de 1993 indicó que los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera tendrán derecho a la huelga, criterio que revisara el mismo tribunal el 14 de julio de 1995.

“En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá prever la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje”.

En esta segunda norma -que por cierto añade el sometimiento al arbitraje obligatorio- contiene una prohibición a posteriori fundamentada en que si bien en principio la huelga no entrañaba ningún riesgo al interés general, su prolongación indefinida devenga en el peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella.

Corolario de lo antes dicho, podemos afirmar que nuestro legislador no manejó una noción de mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga -lo cual hubiese llevado muy posiblemente a la fijación o establecimiento de los servicios mínimos- sino que en forma tajante optó por la prohibición bien a priori, bien a posteriori, que por demás resulta compatible con la concepción sostenida por la Organización Internacional del Trabajo tal y como hemos indicado en el los primeros acápites del presente ensayo.

En descargo, debe decirse que distinta fue la fórmula adoptada para el supuesto de seguridad, cuando en el artículo 498¹¹ de la LOT estableció la fijación de los servicios mínimos, con lo cual nos preguntamos sin tener respuesta ¿cuál fue la razón para distinguir los servicios de seguridad y darles un tratamiento más favorable en materia de huelga -mediante la fijación de servicios mínimos- respecto del resto de los servicios en los que tanto a priori como a posteriori se estableció su prohibición de tal derecho fundamental?

4. La Huelga en los servicios esenciales: La innovación del Reglamentista.

A la sazón de teoría sobre el mantenimiento de los servicios esenciales en el caso de huelga, el reglamentista optó por una fórmula muy distinta a la del legislador; a

¹¹ *“De los trabajadores en conflicto, aun declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. A estos efectos, el patrono y sus representantes están obligados a permitir su entrada en la empresa y facilitarles el cumplimiento de su labor.*

Los trabajadores obligados a continuar prestando servicio serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad y fuente de trabajo, de conformidad con los requerimientos técnicos propios de la actividad.

El sindicato y el patrono se pondrán de acuerdo sobre el número de trabajadores que continuarán prestando servicio.

El sindicato podrá hacer las observaciones que estime pertinentes cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente”.

saber: evadir la prohibición de la huelga, introduciendo la noción de los servicios mínimos.

El fundamento de la convivencia entre estas dos respuestas reside en que al derecho a huelga como derecho fundamental le resulta más favorable una permisión limitada -que por principio de coexistencia le permite convivir con otros derechos fundamentales- que una prohibición.

Luego, si el derecho de huelga emana de la libertad sindical -tal y como hemos reiterado en varias oportunidades en el presente ensayo- la fijación de los servicios mínimos es más favorable también al ejercicio de la libertad sindical.

Por lo tanto, la fijación de servicios mínimos que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga (y que evaden la prohibición) aún cuando choque con la respuesta contenida en la LOT está acorde con la Constitución vigente y con los Convenios 87 y 98 de la OIT -a los cuales nos referimos en los dos primeros acápites del presente ensayo- y siendo que éstos -por propia fuerza de la Carta Magna, ex artículo 23- tienen rango constitucional y aplicación preferente en la medida que contengan disposiciones más favorables, confieren el sustento necesario a las disposiciones reglamentarias que permiten salvar su legalidad.

Por ello es que el Reglamentista añadió un artículo 209 en el cual precisó la obligación de prestación de servicios mínimos indispensables y no la prohibición tras indicar que: “Se considera que la no prestación de servicios mínimos indispensables en caso de huelgas que involucren cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, causa daño irremediable a la población o a las instituciones, determinando su ilicitud”.

Y de seguidas pasó a indicar cuáles eran los servicios públicos esenciales (cuyo catálogo es tan preciso que casi podría afirmarse que excede los señalamientos de la OIT sobre esta materia) así como también todo lo relativo a la fijación de los mismos (Artículos 211 y 212 RLOT)¹².

Ahora bien, el reglamentista en aras de mantener una ponderación sana entre principios -derechos fundamentales- sin afectar el núcleo esencial del derecho de huelga añadió en el artículo 215 que “Los servicios mínimos indispensables así como los de mantenimiento y seguridad de la empresa, no podrán ser fijados con tal extensión que comprometan la eficacia de la huelga y los intereses que está llamada a tutelar”.

Por fin, y de la otra cara de la moneda, también indicó como falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo, el incumplimiento de los servicios mínimos indispensables o de mantenimiento y seguridad de la empresa, pudiendo -el funcionario del trabajo- autorizar al patrono la sustitución de los “trabajadores responsables”.

¹².Haciendo un énfasis especial en el régimen de autorregulación para el supuesto de servicios de funcionamiento (artículo 211 del RLOT).

Corolario de lo anterior, es que el RLOT dio una nueva respuesta, distinta a la ofrecida por el legislador y consistente en evadir la prohibición de la huelga en los servicios esenciales.

V. CONCLUSIONES

Una vez abordado el tema de la huelga en los servicios esenciales tanto en la OIT como en el régimen jurídico laboral venezolano podemos afirmar que:

i) Si bien no existe un convenio de la OIT dedicado a la huelga dicho derecho se desprende del propio artículo 3 del Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical.

ii) Existen otros instrumentos internacionales que hacen referencia a la Huelga y le destacan incluso como derecho humano fundamental.

iii) Tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT han desarrollado una doctrina en cuanto al alcance de los Convenios OIT y en específico del Derecho de Huelga.

iv) Dicha doctrina permite afirmar que la huelga: (i) es un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores es decir sindicatos, federaciones y confederaciones; (ii) las limitaciones que realicen las legislaciones de las categorías de trabajadores a los que se les puede privar de este derecho, deben tener carácter restrictivo y las limitaciones legales referentes a su ejercicio, no deben ser excesivas; (iii) el ejercicio de derecho de huelga debe tener por finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores por lo cual se excluye del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas; (iv) el ejercicio del derecho de huelga de manera pacífica y conforme a los principios establecidos no debe acarrear ninguna sanción, lo cual se considerara un acto de discriminación antisindical.

v) La noción amplia del derecho de huelga también ha sido acogida por el Comité de Libertad Sindical como una modalidad válida del ejercicio de dicho derecho.

vi) Para los Órganos de Control de la OIT la huelga no es un derecho absoluto y por lo tanto se admiten limitaciones -incluso prohibiciones en su ejercicio-.

vii) La noción de los servicios esenciales manejada por los Órganos de Control de la OIT señala que son aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población, no obstante que en sentido estricto dependerá en gran medida de las condiciones propias de cada legislación.

viii) Según la OIT, la definición de los servicios esenciales debe manejarse de manera estricta ya que se trata de una excepción al principio general del derecho fundamental de huelga.

ix) La OIT considera aceptable el establecimiento de los servicios mínimos como una medida más favorable al derecho de huelga (respecto de la prohibición).

x) El derecho venezolano contiene una definición restringida y otra amplia del derecho de huelga, lo cual resulta notable a la hora de atender a la noción de los servicios esenciales. Ello se desprende del siguiente análisis: si se asume que la huelga es la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto, es más probable que la legislación se incline por la prohibición en los servicios esenciales que en su permisión limitada mediante la fijación de servicios mínimos. En cambio, si la definición de huelga es amplia, esto es, incluye otras medidas que alteren el normal desenvolvimiento del proceso productivo, es más probable que se admita su ejercicio limitado (y no la prohibición) en los servicios esenciales.

xi) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra en forma expresa, autónoma y a limitación por reserva legal, el derecho de huelga.

xii) De conformidad al ordenamiento jurídico, señalando de manera específica lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, podemos decir que el derecho de huelga es un derecho fundamental.

xiii) Dentro de la estructura de los derechos fundamentales, el derecho de huelga es un principio y no una regla.

xiv) Su consideración como un principio es básico para explicar todos los elementos importantes que integran el régimen jurídico de la huelga en los servicios esenciales (concepto de mantenimiento, garantías que deben rodear la fijación de servicios mínimos, control judicial, entre otros).

xv) No obstante lo anterior, por el principio de coexistencia el derecho de huelga puede sufrir limitaciones, que la doctrina ha clasificado en diversas formas.

xvi) Tanto desde la perspectiva del análisis de las limitaciones materiales como de la clasificación en limitaciones internas y externas se llega al fundamento de la teoría de la huelga en los servicios esenciales.

xvii) La LOT contiene una noción restringida de la noción de huelga y una prohibición en los servicios esenciales (tanto a priori como a posteriori).

xviii) La LOT no manejó una noción de mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga -lo cual hubiese llevado muy posiblemente a la fijación o establecimiento de los servicios mínimos- sino que en forma tajante optó por la prohibición bien a priori, bien a posteriori que por demás resulta compatible con la concepción sostenida por la Organización Internacional del Trabajo tal y como hemos indicado en los primeros acápites del presente ensayo.

xix) Para el supuesto de servicios de seguridad, se estableció la fijación de los servicios mínimos.

xx) El RLOT en cambio optó por la fijación de servicios mínimos que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga (en evasión de la prohibición establecida por la LOT) y aún cuando choque con la respuesta contenida en la LOT se mantiene vigente toda vez que está acorde con la Constitución de 1999 y con los Convenios 87 y 98 de la OIT.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- (1979). Abolición del Trabajo Forzoso Conferencia Internacional del Trabajo 65ª reunión Ginebra: OIT.
- (1994). Libertad Sindical y Negociación Colectiva Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión Ginebra: OIT.
- (1996). La Libertad Sindical, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT(4ª Ed.). Ginebra: OIT.
- Alfonzo-Guzmán, R. (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. (12ª Ed.) Caracas: Melvin.
- Casal, J. (2004). Teoría de los Derechos Fundamentales: Condiciones para la limitación de derechos fundamentales; el principio de proporcionalidad. Caracas: TSJ.
- Ferrajoli, L. (2004). Derechos y Garantías: La ley del más débil. Madrid: Trotta.
- Hernández, O. (Coord.). (1999). Comentarios en torno a la Ley Orgánica del Trabajo. Barquisimeto: Horizonte.
- Villasmil, H. (2005). Relaciones Laborales en tiempo presente. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Villasmil, H. (1995). Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Vivero, J. (2002). La Huelga en los Servicios Esenciales. Valladolid: Lex Nova.

Responsabilidad social empresarial en las PYMES: aproximación a partir de una muestra del área metropolitana de Caracas¹

Recepción: octubre 2005. Aprobación: noviembre 2005

Lisette González A.*

Resumen del contenido:

El objetivo del presente trabajo es conocer la situación de las actividades de responsabilidad social empresarial (RSE) entre las PYME, así como su valoración de la importancia de las mismas. Para ello se encuestó a una muestra de 150 empresas en el área metropolitana de Caracas de las áreas de industria, comercio y servicios. Si bien no se encontraron estudios nacionales previos sobre RSE en las PYME que permitieran comparar los resultados obtenidos, sí se pudo encontrar estadísticas sobre algunas actividades que pueden enmarcarse como de RSE, sobre todo de tipo interno. Los principales hallazgos muestran tanto en Venezuela como en la región latinoamericana que hay una baja participación en actividades socialmente responsables, con mayor presencia de actividades de responsabilidad social interna que externa o ambiental. En el caso venezolano, las actividades de RSE interna son mucho más frecuentes que en los estudios previos encontrados. Se verifica en términos generales mayor participación e intensidad en actividades de RSE a mayor tamaño de la empresa, mayor facturación anual y en las empresas del área industrial. A pesar de que la implicación declarada por las empresas es relativamente baja, los entrevistados asignan importancia a estas actividades y perciben una presión creciente de la sociedad en su conjunto para que las empresas incluyan en su actuación la perspectiva de RSE.

Palabras claves: Pequeñas y Medianas Empresas – Microempresas - Responsabilidad Social Empresarial - Venezuela.

¹. Este artículo resume los principales hallazgos de un trabajo más amplio realizado en el marco del proyecto Situación de la Responsabilidad Social de la Empresa en las Pymes de Latinoamérica y el Caribe, realizado con financiamiento de Banco Interamericano de Desarrollo en conjunto con otras siete universidades de AUSJAL y bajo la coordinación de IKEI y la Universidad de Deusto (España). El informe final del mismo está publicado (Ucab, 2005). Un especial agradecimiento al equipo de encuestadores: Zoyreth González, María Teresa García, Koral Espinal, Manuel León, Nelson Figallo, Adriana Rodríguez e Ileana Anciano. Su constancia y empeño posibilitó el éxito de este proyecto.

*.Licenciada en Sociología (Universidad Católica Andrés Bello), Candidata a Doctora en Sociología (Universidad de Deusto). Profesora - Investigadora del Departamento de Investigaciones Socio-políticas del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

Summary of Content:

This paper aims to describe the situation of corporate social responsibility activities among Small and Medium Enterprises, as well as the valuation of their importance. In order to do so, a sample of 150 enterprises from industry, commerce and services were surveyed in the Caracas Metropolitan Area. No previous studies at the national level were found to compare the results, but only partial statistics on some activities that can be classified as part of corporate social responsibility (specially, of internal responsibility). The main results show that in Venezuela and Latin American countries there is little participation in corporate social responsibility, more in internal than in external or environmental activities. In the Venezuelan case, these internal socially responsible activities are more frequent than in previous data. In general, participation rates are directly related to the number of employees, sales and sector of industry. In spite of the low level of participation declared, the enterprises give importance to these activities and perceive a growing society's demand to run business from a socially responsible perspective.

Keywords: Small and Medium Enterprises – Micro enterprises - Corporate Social Responsibility, Venezuela

Responsabilidad social empresarial en las pymes: aproximación a partir de una muestra del área metropolitana de Caracas

SUMARIO: Introducción; 1) *Las definiciones de PYME y de RSE;* 2) *Antecedentes: ¿Qué estimaciones previas encontramos sobre la situación de la RSE en las PYME venezolanas?;* 3) *Consideraciones metodológicas;* 4) *Resultados obtenidos en la Encuesta; Conclusiones; Referencias bibliográficas*

Introducción:

El presente artículo se propone presentar los principales hallazgos de una encuesta realizada a fines del año 2004 entre pequeñas y medianas empresas del Área Metropolitana de Caracas, cuyo objetivo era conocer las prácticas de responsabilidad social empresarial existentes, así como conocer las valoraciones que los propios empresarios hacen de esta actividad. Siendo un estudio internacional, se partió de definiciones comunes: entendiendo las PYMEs como las empresas de 1 a 250 trabajadores y entendiendo por RSE "... la integración por parte de las empresas de la preocupación social y medioambiental en las actividades empresariales diarias y en las relaciones con sus "stakeholders", siempre desde una perspectiva voluntaria. De esta forma, el concepto de RSE va más allá del mero cumplimiento de la

legislación nacional existente y se refiere a todas las acciones sociales y medioambientales que las empresas realizan de forma voluntaria y que exceden los mínimos requeridos (si es el caso) por la legislación nacional." (BID - IKEI, 2004: p. 5).

Empezar un trabajo de campo comparable entre los países participantes exigía contar con estas definiciones comunes pero la realidad de la región latinoamericana es diversa, por lo que era necesario contar también con las definiciones y estadísticas que existían en cada país. Por ello, se hizo una revisión bibliográfica que comenzó explorando los diferentes conceptos existentes sobre PYME en Venezuela y cuáles de ellos encontraban un soporte en las estadísticas nacionales, dado que el interés era estimar el grado de participación de las PYMEs en conjunto de la economía nacional. Esta revisión igualmente contemplaba recopilar las definiciones de responsabilidad social empresarial vigentes en el país y, sobre todo, si existían definiciones especialmente orientadas al sector PYME. Los principales resultados sobre ambos temas se presentan en la primera sección del presente artículo.

Un segundo elemento de interés era contar con mediciones previas que permitieran hacer comparaciones con la data recogida en el estudio. Sin embargo, en la literatura nacional no se encontró investigaciones centradas en la RSE de las PYMEs, por lo cual sólo se encontró evidencia empírica parcial que diera cuenta del grado de participación de estas empresas en este tipo de actividades, tomados de diversos estudios orientados a describir la situación de las PYMEs en Venezuela. Estos datos que sirven de antecedentes de nuestra medición se presentan en la segunda sección del presente artículo.

Una vez expuesta la información disponible sobre las PYMEs y la responsabilidad social empresarial en Venezuela, en la tercera sección se presenta la metodología de la investigación realizada, haciendo énfasis en la selección de la muestra y su distribución por sectores empresariales.

La cuarta sección presenta los principales resultados de la encuesta, allí se describe la situación de la RSE en los distintos ámbitos (interno, externo y ambiental), la valoración de las empresas sobre el tema, entre otros indicadores, en comparación con la media de los países latinoamericanos estudiados.

Por último, el artículo finaliza con las conclusiones más importantes que se desprenden del trabajo realizado.

1) Las definiciones de PYME y de RSE

a. Definición de PYME y aproximación a su impacto en la economía nacional

A diferencia de otros países de América Latina, los estudios sobre microempresas y PYMES en la mayoría de los casos se mantienen separados porque ambos fenómenos son percibidos como elementos diferentes, con características y problemas de distinta naturaleza: mientras la investigación sobre microempresas se centra en el problema de la informalidad y la descripción de las estrategias de un importante grupo de empresarios y emprendedores que actúan fuera de los patrones

legales (ver: Gómez y Márquez, 2001 y 2002), la investigación sobre PYMES tiene un carácter más amplio. Por lo anterior, es difícil encontrar en la literatura textos que traten en conjunto el estudio de microempresas y PYMES. Antes de pasar a exponer las características de ambos grupos de empresas (dado que ambos están presentes en nuestra investigación sobre RSE), es preciso comenzar con una exposición sobre las definiciones, especialmente por las dificultades para definir qué es una pequeña y mediana empresa.

En nuestro país ha existido consenso sobre qué se entiende por microempresa (empresas de menos de 5 trabajadores). Estas empresas están usualmente asociadas al problema de la informalidad; entendida como la operación al margen de las disposiciones legales vigentes. Sin embargo, los estudios empíricos muestran que este grupo de empresas es diverso y existen diferentes “grados” de formalidad o participación y registro en las diversas instituciones públicas que rigen la actividad económica (Orlando, 2000).

Por el contrario, para la definición de PYME no hay unanimidad. Tradicionalmente se había utilizado el concepto de PYMI, pequeña y mediana industria. Con base en esta definición se podían obtener estadísticas provenientes de la Encuesta Industrial realizada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y los criterios de diferenciación, basados en el Programa Mundial de Encuestas Industriales de la ONU, son los siguientes:

Cuadro 1
Criterios del INE para Clasificar a las Empresas según Tamaño

Tipo de Empresa	Empleados
Microempresas	1 a 4
Pequeña	5 a 20
Mediana	20 a 99
Grande	100 y más

Fuente: INE (2004).

Esta definición se relaciona de forma directa con una concepción de la política económica que sostiene que es la promoción a las pequeñas y medianas empresas industriales lo que va a contribuir al crecimiento de la productividad de la economía nacional y, por tanto, al desarrollo. Sin embargo, con el correr de los años se notará la importancia creciente de las pequeñas y medianas empresas de otras ramas de actividad económica, con lo cual comenzará una discusión sobre la pertinencia de formular una nueva definición que no se aplique únicamente a la industria manufacturera.

En el año 2001 el Ministerio de Producción y Comercio organizó un foro de discusión en el que trabajaron conjuntamente 27 instituciones públicas y privadas,

cuyo objetivo era obtener consenso alrededor de una definición marco de PYME. Son dos los principales acuerdos resultantes de esta experiencia: 1) incluir a las empresas de los sectores de comercio y servicios en la definición de PYME, pero considerando la diversidad sectorial a la hora de establecer los criterios de clasificación; 2) contar con indicadores complementarios al de número de empleados para caracterizar el tamaño de la empresa y se optó por el valor anual de las ventas expresado en unidades tributarias. Los criterios resultantes por sector fueron los siguientes:

Cuadro 2
Criterios propuestos para Clasificar a las PYME

Sector	Número Empleados	Ventas (Miles UT)
Industria	250	1.200
Comercio	160	1.610
Servicios	85	946

Fuente: Pizani (2001).

Las ventajas de esta definición en relación con la de PYMI es que se amplía el panorama a las empresas comerciales y de servicios, haciendo comparable la información de empresas de diversos sectores de la economía. Estos criterios han sido parcialmente incorporados a las leyes que posteriormente han sido aprobadas para regir en el ámbito de las microempresas y PYME. En primer lugar, el Decreto con Fuerza de Ley de Creación, Estímulo, Promoción y Desarrollo del Sistema Microfinanciero (Gaceta Oficial No. 37.164, Marzo de 2001) define a las microempresas como aquellas unidades dedicadas a cualquier área de actividad económica que tienen menos de 10 empleados y ventas anuales hasta 9.000 unidades tributarias. En el caso de las PYME, en la Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (Gaceta Oficial No. 37.583, Diciembre 2002), se mantiene la definición tradicional de PYMI, aún cuando se prevé cambiar los criterios para su clasificación incluyendo también el valor de las ventas expresado en unidades tributarias.

Por lo anterior, podría afirmarse que la definición de PYME ha sido utilizada desde el sector empresarial y académico, pero no en el sector oficial. En consecuencia, la producción de estadísticas oficiales sigue apegada a la definición de PYMI, lo cual se evidencia por los siguientes factores:

- El programa Encuesta Industrial mediante el cual el INE produce información anual sobre la situación de la empresa privada, mantiene hasta los últimos resultados disponibles (2002) una muestra centrada exclusivamente en empresas del ramo industrial. Adicionalmente, el criterio para distinguir

entre empresas pequeñas, medianas y grandes sigue siendo el tradicional en el que se consideran grandes las empresas de 100 empleados y más.

- La Encuesta de Hogares por Muestreo, aplicada a una muestra representativa de viviendas en el territorio nacional de forma semestral desde 1967, sería otra forma de acceder a la importancia de las PYME en la distribución de la población ocupada. Sin embargo, la codificación tradicional del tamaño de empresa en esta encuesta no permite identificar a los trabajadores de las PYME y de las empresas grandes, ya que sólo se distingue a quienes trabajan en empresas de menos de 5 empleados. Esta situación cambia únicamente en el período 1994-1998, en el cual se clasifica el tamaño de las empresas utilizando el mismo criterio de la Encuesta Industrial.

Esta dificultad para la obtención estadísticas sobre las PYMEs tiene agravantes por la tendencia a la informalidad de las empresas más pequeñas, las cuales tienen poca probabilidad de estar registradas en todas las instancias oficiales competentes: sus respectivos municipios (Patentes de Industria y Comercio), Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), principalmente. Un estudio llevado a cabo entre microempresas encontró que sólo un 4% de la muestra estaba registrado en todas estas instituciones, y 20% no estaba en ninguna de ellas (Orlando, 2000). Por tanto, ninguno de estos registros por separado serviría de marco para listar todas las microempresas y PYMEs, y con base en él diseñar estudios por muestreo. Adicionalmente, estos registros en la actualidad no son utilizados para producir estadísticas según el tamaño de la empresa.

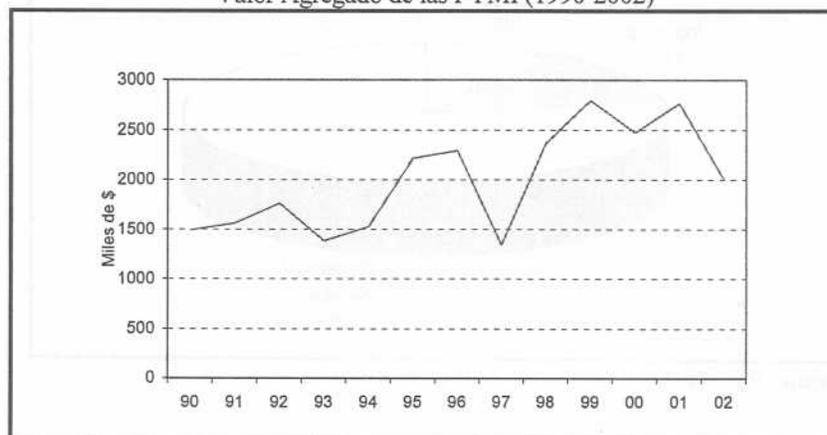
Otra dificultad es no contar con registros exhaustivos originados por el sector privado, dado que la participación en gremios y asociaciones no es masiva, especialmente en las empresas más pequeñas. Asimismo, muchas veces estos registros no cuentan con información suficiente para clasificar a las empresas según su tamaño, o están desactualizados. Tampoco se han realizado encuestas con cobertura nacional para el estudio de las características de las PYMEs, su distribución sectorial o las características de sus trabajadores.

Todo lo anterior muestra la dificultad para la estimación del número de PYME existentes en el país y su impacto en el PIB o en el empleo. Algunos estudios han intentado hacerlo basándose en los datos de la Encuesta Industrial (Aranda, Fajardo y Mata, 1997) y otros han realizado estimaciones propias basadas en encuestas realizadas con ese objetivo (Jurisch y Centeno, 2002; Castro, 2000) o comparando diversas fuentes oficiales (Páez, 2001 y s./f.). A fin de presentar en este trabajo una caracterización de las PYMEs venezolanas, aunque sea incompleta, mostraremos los datos más recientes de la Encuesta Industrial y complementaremos con los datos de la Encuesta de Hogares y los resultados de estudios previos.

El primer interés es verificar cuál es el aporte de la actividad económica de las PYMEs a la economía nacional. Para ello sólo la Encuesta Industrial cuenta con información suficiente para realizar una estimación ya que obtiene información detallada sobre producción y ventas de los establecimientos. En los últimos datos

disponibles (2002) se enumeran 5.930 industrias manufactureras, de las cuales un 90,2% son pequeñas y medianas. A continuación en el Gráfico 1 se presenta el valor agregado de la producción de las PYMIs para el período 1990-2002.

Gráfico 1
Valor Agregado de las PYMI (1990-2002)

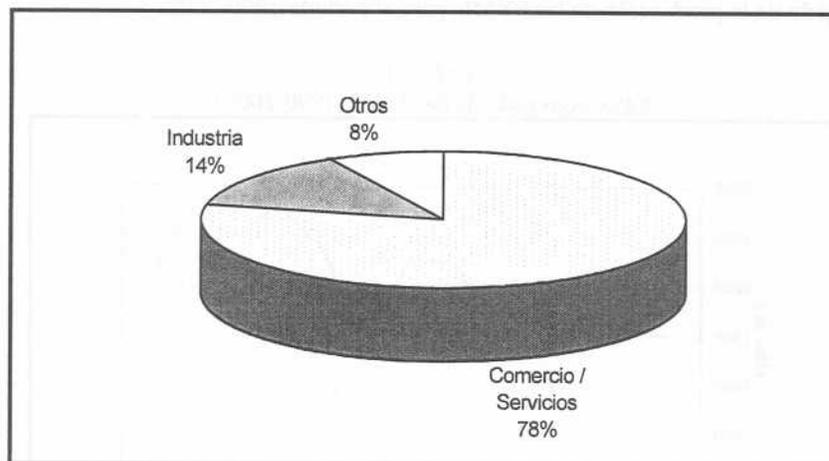


Fuente: INE. Anuario Estadístico de Venezuela; Tabulados Inéditos Encuesta Industrial (2002); Anuario Estadístico BCV. Cálculos propios.

En el gráfico precedente se muestra que la actividad industrial ha presentado grandes altibajos durante el último decenio, no ha habido un crecimiento sostenido y el valor se ha mantenido a poca distancia de los 1.500 millones de dólares registrados en el año 1990, siendo el valor final de 2.000 millones. Al poner este dato en conjunto con el PIB registrado en Venezuela, en todo el período la contribución de las PYMIs está por debajo del 1%, corroborando lo expuesto en otros estudios en los que se plantea que la contribución de este sector al PIB ha sido marginal (FUNDES, s./f.) y su valoración se ha basado más en su aporte al empleo.

Este resultado se puede explicar adicionalmente por el bajo peso que representa el sector industrial en el conjunto de las pequeñas y medianas empresas y por la ausencia de información sobre microempresas en la Encuesta Industrial. Justificamos esta aseveración mostrando a continuación la estimación realizada por el Observatorio PYME sobre la distribución de las PYMEs según rama de actividad económica.

Gráfico 2
Distribución de las PYME por rama de actividad económica (2001)

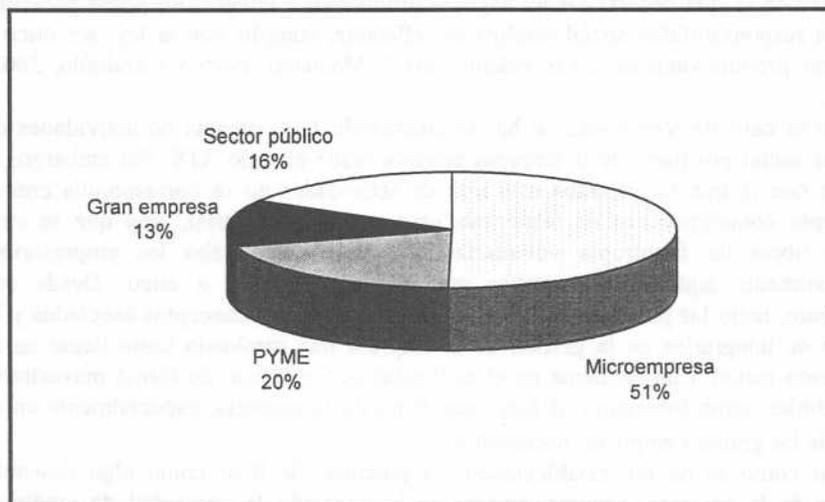


Fuente: Páez (s./f.)

Podemos observar que el grueso de las empresas pequeñas y medianas se encuentra en los sectores de comercio y servicios y apenas un 14% de los establecimientos son industrias manufactureras. Otras estimaciones basadas en el registro de IVSS (Armas, 1999) muestran también que el mayor número de micros, pequeñas y medianas empresas está en las actividades del sector comercio y servicios, incluyendo el servicio doméstico. Esto no sólo explica el escaso peso del valor agregado por la PYMI en el PIB de cada año, sino que además sugiere la necesidad de contar una fuente de información alternativa para aproximarnos al verdadero peso de las PYMEs en el empleo.

Para ello recurrimos a la Encuesta de Hogares por Muestreo del año 1998, última encuesta en la que existe la posibilidad de identificar a los trabajadores de las PYMES y empresas grandes. Se hizo un reprocesamiento especial de la base de datos que permitiera estimar los siguientes indicadores: total de población ocupada según tamaño de la empresa (utilizando los mismos criterios de la Encuesta Industrial, aunque aplicándolo a todas las empresas, no sólo las industrias manufactureras) y luego verificar la distribución de los trabajadores de las PYMES según rama de actividad económica. En primer lugar, en el Gráfico 3 se presenta el peso de los trabajadores de microempresas y PYMEs sobre el total de personas ocupadas.

Gráfico 3
Distribución de los Ocupados según Tamaño de la Empresa (1998)



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo. Tabulados Especiales.

Para el año 1998 se constata que son las microempresas las principales generadoras de empleo, al albergar 51% de los trabajadores ocupados ese año. En segundo lugar se encuentran las PYMEs (empresas de 5 a 99 trabajadores), que ocupan a un 20%. En conjunto representan casi tres cuartas partes de la población empleada, hecho que reafirma la importancia económica del sector.

b. Definiciones de RSE utilizadas en Venezuela

El tema de la responsabilidad social empresarial ha tomado un interés creciente, tanto en el sector académico como en las propias empresas. El concepto utilizado actualmente es bastante amplio: "... comprende tanto el compromiso de cumplir con su misión de producir, vender y asegurar los beneficios económicos y la remuneración del capital, en las condiciones legales establecidas, como la adopción y respeto de los valores éticos propios de su esfera de competencia, y las obligaciones sociales y ambientales reconocidas por la sociedad" (González, 2001: p. 5).

Los temas de responsabilidad social se conciben en términos de la relación de la empresa con los restantes actores sociales: "... abarca la relación de la empresa con todos sus interlocutores sociales: accionistas, trabajadores, proveedores, clientes y comunidad, así como con el medio ambiente." (Machado, Berti y Caraballo, 2002: p.19).

Adicionalmente, el componente ético forma parte integrante de este concepto: la empresa para cumplir con su papel no sólo debe dedicarse a la actividad económica

que le es propia, además debe garantizar un comportamiento en todos sus campos de actividad que no contradiga sus propios valores corporativos, ni las expectativas sociales de lo que debería ser un negocio productivo e íntegro. En pocas palabras: "... la responsabilidad social implica ser eficiente, cumplir con la ley, ser ético e integrar productivamente a sus stakeholders." (Machado, Berti y Caraballo, 2002: p.19).

En el caso de Venezuela, se ha documentando la existencia de actividades de interés social por parte de la empresa privada desde el siglo XIX. Sin embargo, la visión con la que se encaraba este tipo de actividades no se correspondía con el concepto contemporáneo de responsabilidad social empresarial, sino que se veía como obras de filantropía voluntarias que llevaban a cabo los empresarios, especialmente aquéllos con mayor compromiso religioso o ético. Desde ese momento, tanto las prácticas socialmente responsables, los conceptos asociados y la forma de integrarlos en la gestión de la empresa han cambiado hasta llegar en el momento actual a un esquema en el cual estas acciones son de forma mayoritaria concebidas como inherentes al funcionamiento de la empresa, especialmente en el caso de las grandes empresas nacionales².

Así como se ha ido estableciendo las prácticas de RSE como algo deseable dentro de la empresa, progresivamente se ha asentado la necesidad de medir el volumen e impacto de dichas acciones. A nivel internacional existen normas y estándares técnicos (ISO 14000, AA1000, SA8000) e índices financieros éticos (DJSI, FTSE Good)³. Para medir la responsabilidad social empresarial en Venezuela la Fundación Escuela de Gerencia Social (FEGS) ha diseñado una metodología para realizar un Balance Social. En este modelo, la responsabilidad social se divide en dos ámbitos: interno y externo. El primero se refiere a la relación de la empresa con sus trabajadores, mientras que el segundo evalúa las relaciones con el entorno. El objetivo del modelo es integrar un conjunto de indicadores sobre estos ámbitos de forma tal que "... le permite a la empresa evaluar el alcance de sus objetivos sociales, información que sirve de complemento a la presentación de los resultados alcanzados en materia financiera" (Machado, Berti y Caraballo, 2002: p. 19).

Esta propuesta de FEGS no tiene carácter obligatorio para las empresas nacionales. Aún cuando no se cuenta con estadísticas sobre el grado de uso de este modelo entre las empresas, la opinión de algunos expertos entrevistados es que esta metodología no ha sido utilizada ampliamente por estar basada en indicadores fijos que muchas empresas encuentran que no aplican a su tipo de actuación. Sería necesario construir nuevas metodologías de forma participativa con los empresarios

².La evolución histórica de las acciones en materia social de empresas y empresarios, así como de los conceptos con los cuales se entendían estas actividades es estudiada por González (2001) y Méndez (2003).

³.Mayor información sobre las características de estos índices y normas se puede consultar en Vargas (2004).

y contar con algún apoyo institucional para la sistematización de toda esta información.

2) *Antecedentes: ¿Qué estimaciones previas encontramos sobre la situación de la RSE en las PYME venezolanas?*

En la revisión de literatura realizada no se ha encontrado estudios que se hayan propuesto estimar qué porcentaje de las empresas de distintas ramas llevan adelante acciones que calificarían como de responsabilidad social, o qué proporción de sus recursos están destinados a este tipo de actividades. Los materiales que se han encontrado refieren más bien a experiencias concretas de grandes empresas cuyo aporte es especialmente significativo. Tampoco se ha encontrado estudios que buscaran reflejar la actitud de empresarios frente al tema de la responsabilidad social.

El desconocimiento es aún mayor cuando se intenta abordar el tema de la responsabilidad social desde la perspectiva de las PYMEs. Incluso, no se ha elaborado una definición específica de responsabilidad social adaptada a la realidad de estas empresas que por su tamaño y las características que éste implica, tienen mayores dificultades para dedicar recursos a actividades socialmente responsables. A pesar de lo anterior, hay algunos indicadores recolectados por estudios previos sobre este tipo de empresas que nos pueden dar luces sobre el conocimiento y la situación de algunas áreas de la responsabilidad social empresarial.

En el diagnóstico realizado por Fundes Venezuela al recoger información sobre la adaptación de las PYMEs a las normas laborales vigentes se encontró que 36% se adapta a la legislación laboral, 26% a las normas del Seguro Social y 41% a las normas de contratación de personal (Fundes, s.f.: p. 72). Si bien el mero cumplimiento de la legalidad vigente no puede interpretarse como una actividad socialmente responsable (dado que las definiciones incluyen adicionalmente las acciones voluntarias que van más allá de la legalidad), podemos inferir que ante este panorama donde hay débil cumplimiento de las obligaciones legales, difícilmente estas empresas dedicarán importantes recursos a actividades de responsabilidad social interna o externa.

El problema de las relaciones laborales dentro de la microempresa es tratado por varios autores. En primer lugar, se plantea que ante la alta competencia a la que están expuestas estas empresas, se ven en la necesidad de no establecer contratos indefinidos sino utilizar trabajadores temporales o pagar por obra realizada (Freitez y Romero, 1990). Este panorama muestra que el sector se caracteriza por un trabajo precario ya que la rentabilidad de las empresas se mantiene gracias a la fluctuación en el monto de empleados y su remuneración, así como en su desprotección social. Nuevamente, ante este negativo panorama se puede intuir un bajo desempeño de las actividades socialmente responsables, incluso desde el punto de vista interno.

Aún cuando no se cuenta con estadísticas que estimen la proporción de empresas que llevan adelante prácticas socialmente responsables en diversos ámbitos, si

contamos con algunos estudios que han abordado parcialmente algunos elementos que se enmarcan dentro de la responsabilidad social empresarial. El estudio llevado a cabo por Jurisch y Centeno (2002) en Ciudad Guayana verificó el monto de recursos orientado a la capacitación del personal, obteniendo la siguiente proporción sobre el monto total de las ventas: 0,20% en 1998, 0,24% en 1999 y 0,14% en 2000. Por otra parte, datos provenientes de la Encuesta de capacidades tecnológicas e innovativas de la industria manufacturera venezolana 1997 (presentados por Armas, 2002) muestra que sólo el 20% de las PYMEs lleva sistemáticamente programas de capacitación a su personal, mientras que aproximadamente un 25% nunca ha realizado este tipo de programas. Lo anterior, aún cuando es un indicador incompleto de la responsabilidad social interna de las PYMEs, muestra una tendencia de baja implicación de este grupo de empresas en estas actividades.

También hay estimaciones parciales de responsabilidad social externa. Para el caso de las PYMEs de Ciudad Guayana se estima entre 0,3% (1998) y 0,2% (2000) de las ventas se dedica a inversiones en actividades de ornato de la ciudad o destinadas a la comunidad en salud, deportes y educación (Jurisch y Centeno, 2002). Estos resultados, sin embargo, no pueden ser extrapolados al conjunto del país por ser una muestra de las PYMEs de una sola ciudad. Sin embargo, las semejanzas de otros hallazgos de este estudio con otras encuestas aplicadas en el ámbito nacional (que hemos comentado anteriormente) nos permite plantear al menos como hipótesis la posibilidad de que la participación de las PYMEs en este tipo de actividades tienda a ser baja.

Los estudios previos brindan información para inferir cuál es la situación en materia de responsabilidad en el área medioambiental. El diagnóstico de Fundes muestra un amplio desconocimiento por parte de las PYMEs sobre aspectos medioambientales, tales como almacenamiento de residuos (74%), tratamiento de residuos (74%), toxicidad de las materias primas (72%), riesgo y salud ocupacional (67%), legislación ambiental (66%) y normas de calidad (59%). Adicionalmente, 60% de las empresas reconocen que asignan poca o ninguna importancia a la gestión de problemas ambientales. Por último, la mayoría (69%) considera que su actividad productiva no genera impacto en el medio ambiente (Fundes, s./f.: pp. 87-88).

Aún cuando en Venezuela la legislación ambiental contempla con detalle los procedimientos y normas que deben ser cumplidos en este ámbito, aparentemente ha habido escasa difusión de estas informaciones hacia el sector de pequeños y medianos empresarios. Por otra parte, las PYMEs con ramas de actividad no ligadas directamente a actividades extractivas o de industria básica, probablemente no asocian su actividad productiva con los potenciales efectos sobre el ambiente. A pesar de lo anterior, las informaciones existentes sobre el uso de tecnología en las PYMEs muestran un panorama caracterizado por el poco uso de tecnologías de punta (Jurisch y Centeno, 2002; Fundes, s./f.). Y es de esperar, que mientras más antigua sea la tecnología que usan las PYMEs para producir, mayor sea su impacto negativo sobre el ambiente.

Otro de los elementos a considerar es el tema de la integración de las actividades de responsabilidad social en la estrategia de las PYMEs. Si bien no se cuenta con datos directos al respecto, sí contamos con información con los planes de las PYMEs. Diversos estudios muestran como una de las principales dificultades de estas empresas la inexistencia de planificación de sus actividades: el estudio realizado en el Estado Táchira muestra que en el 44,8% de las empresas no existe planificación estratégica (Casto, 2000). En el mismo orden de ideas, los problemas gerenciales también son reseñados por Armas (1999), quien plantea que los pequeños empresarios en términos generales desconocen la situación de su empresa porque hay poco desarrollo de los sistemas de información y control.

La situación de una alta proporción de las PYMEs es, por tanto, ausencia de información sistemática para sustentar la generación de estrategias racionales frente a la gestión de la empresa y sus resultados. Siendo éste es el panorama con respecto a los principales objetivos de la empresa (producción, rentabilidad), es poco probable que haya una planificación estratégica de sus actividades socialmente responsables. Por tanto, es de esperar que exista una tendencia en las PYMEs a no contar con una estrategia definida para sus actividades socialmente responsables o bien que éstas tengan poca integración con la estrategia de la empresa. Sin embargo, éstas son únicamente hipótesis que planteamos en virtud de las características de las PYME que la literatura revisada ofrece y que debería ser posteriormente constatada con los resultados de la encuesta.

3) Consideraciones metodológicas

En el marco del proyecto “Responsabilidad Social de las PYMEs en América Latina”, el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello asumió la responsabilidad de coordinar el trabajo de campo, tomando como base las orientaciones metodológicas generales acordadas en la reunión inicial realizada en Caracas en julio de 2004.

En primer lugar se planteó una selección aleatoria dentro las empresas que cumplieran con los requisitos de tamaño y sector de actividad. La dificultad en ese sentido era contar con marco muestral que garantizara que la diversidad de PYMEs existentes contaba con alguna probabilidad de ser seleccionada para el estudio. Sin embargo, como ya se mencionó en el primer capítulo, los problemas de informalidad y baja asociatividad de las PYMEs dificultan la obtención de un listado exhaustivo de estas empresas. Por lo anterior y por las restricciones de tiempo para elaboración del campo, se tuvo que recurrir a los directorios disponibles (FUNDES Venezuela y CONINDUSTRIA) aún a sabiendas de que la muestra resultante tendría muy baja probabilidad de incluir ciertos sectores, como las microempresas y el sector informal.

La estrategia inicial consistió, entonces, en integrar los listados disponibles (utilizando sólo aquellos casos en los que se conocía de antemano el tamaño y sector de la empresa, para garantizar el cumplimiento de las cuotas) y con base en este

grupo de 912 empresas conocidas en el Área Metropolitana de Caracas, realizar la selección aleatoria de los casos a entrevistar. Se intentaba concertar citas por vía telefónica para que luego la empresa fuera visitada por el encuestador.

Sin embargo, pronto el equipo se encontró con la dificultad de una altísima proporción de rechazos por parte de las empresas que, por diversas razones, se negaban a colaborar con el estudio. Esta realidad motivó un cambio de estrategia, ya que no se llamó únicamente a las empresas seleccionadas al azar sino a todo el listado de empresas de FUNDES y CONINDUSTRIA (incluyendo aquellas empresas de las cuales se desconocía el tamaño y/o el sector), en total, unas 1900 PYMEs.

Las dificultades para garantizar el cumplimiento de las cuotas en el tiempo previsto por el equipo coordinador se mantenían por el alto rechazo de las empresas y la decisión del equipo fue ampliar el universo de empresas a contactar y se procedió a buscar en directorios públicos en internet y las páginas amarillas. Con esta nueva estrategia aún estaba comprometida la posibilidad de completar el campo en el tiempo estipulado, por lo que en las últimas dos semanas los encuestadores salieron directamente a zonas comerciales e industriales con la asignación de cuántas empresas entrevistar, de qué tamaño y de qué sector. Con esta última modalidad se completaron unas 50 entrevistas.

Cuadro 3
Muestra de empresas efectivamente encuestadas

Sector	Tamaño de la Empresa		
	1-49	50-249	TOTAL
Manufacturero (sección D-ISIC)	28	22	50
Comercio (sección G-ISIC)	31	21	52
Servicios (sección H,I,J,K-ISIC)	26	23	49
TOTAL	85	66	151

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas

Como puede constatar en el cuadro precedente, las dificultades de acceso fueron mayores en las empresas medianas que en las pequeñas. Sin embargo, las diferencias en el monto de empresas finalmente entrevistadas en cada sector por tamaño fueron relativamente bajas.

El instrumento aplicado en campo fue diseñado inicialmente por IKEI y luego en la reunión inicial del proyecto los equipos de los distintos países participantes evaluaron su posible comprensión entre los entrevistados y se hicieron las correcciones pertinentes. El contenido es el siguiente:

I. Datos sobre identificación de la empresa: recoge información sobre las principales características del informante y de la empresa (sector, tamaño, ventas, presencia de actividad exportadora).

II. Actividades socialmente responsables de tipo externo: se describe el área mediante los siguientes indicadores: realización de actividades según tipo, colaboración con otras instituciones, razones para participar o no, grado de apoyo a estas actividades, grado de cumplimiento de objetivos y presupuesto.

III. Actividades socialmente responsables de tipo interno: Con un esquema semejante a la anterior, aquí se abordan las actividades de responsabilidad social interna, aunque con un listado mucho más extenso de actividades divididas en varias áreas: salud y bienestar de los trabajadores, formación, participación, conciliación trabajo - familia e igualdad de oportunidades, otras prácticas de buen gobierno empresarial.

IV. Actividades empresariales medioambientalmente responsables: se listan las posibles actividades y luego se pregunta nuevamente sobre los mismos ítems que en la sección II.

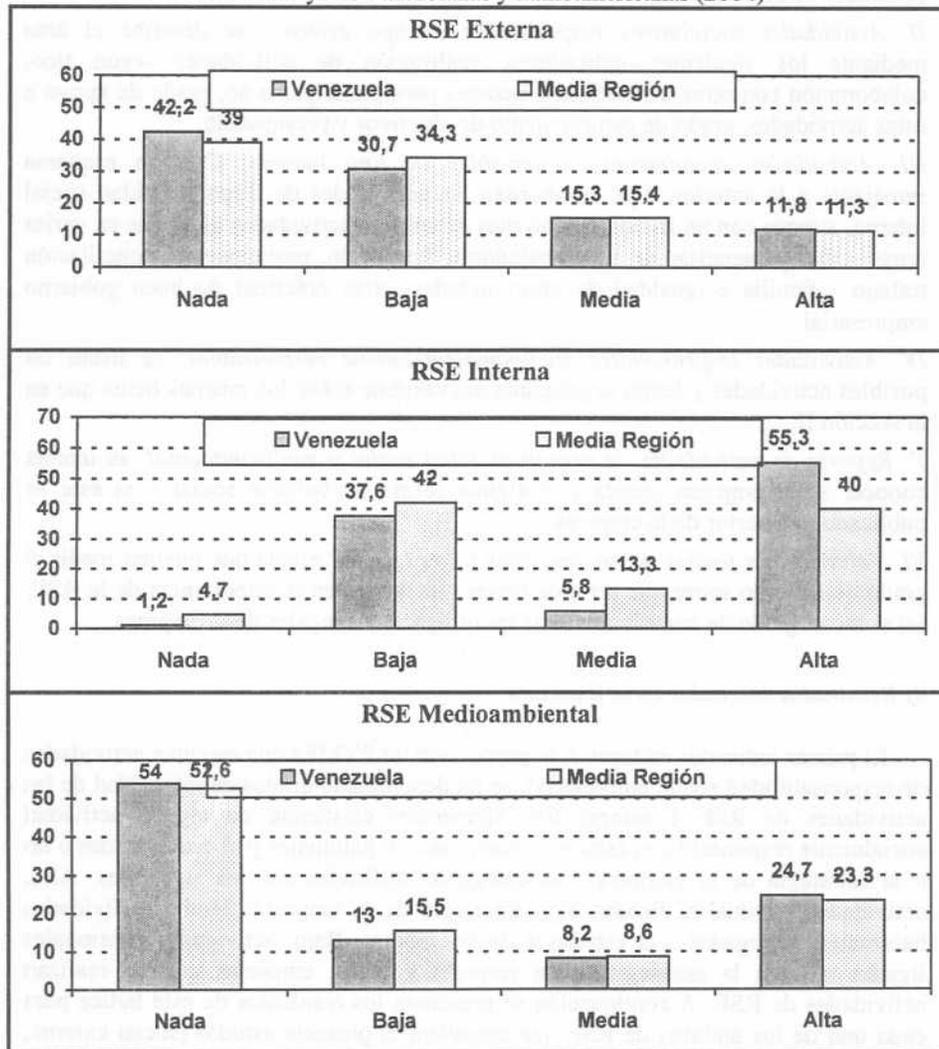
V. Reporte de actividades de responsabilidad social y medioambiental: se intenta conocer si la empresa cuenta con alguna forma de balance social y si éste es publicado al exterior de la empresa.

VI. Valoraciones finales de las empresas sobre la RSE: escala que intenta medir el grado de acuerdo sobre una serie de frases que describen la importancia de la RSE, así como el grado de cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa.

4) Resultados obtenidos en la Encuesta

El primer indicador en torno a la proporción de PYMEs que ejecutan actividades de responsabilidad social empresarial, se ha denominado grados de intensidad de las actividades de RSE e integra tres elementos: existencia de alguna actividad socialmente responsable, si éstas son ocasionales o habituales y si están ligadas o no a la estrategia de la empresa. Las categorías utilizadas son las siguientes: Alto, actividades habituales, ligadas a la estrategia de la empresa; Medio, actividades habituales, no ligadas a la estrategia de la empresa; Bajo, actividades ocasionales ligadas o no a la estrategia de la empresa y Nada, empresas que no realizan actividades de RSE. A continuación se presentan los resultados de este índice para cada uno de los ámbitos de RSE que considera el presente estudio (social externa, interna y medioambiental).

Gráfico 4
Grado de intensidad de las actividades de RSE externas, internas y medioambientales entre las Pymes venezolanas y latinoamericanas (2004)



Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas

Los gráficos muestran en primer lugar que la situación de Venezuela es muy semejante a la del resto de países latinoamericanos estudiados en las áreas de responsabilidad social externa y responsabilidad medioambiental. Las diferencias se

presentan en mayor medida en el porcentaje de empresas que no ejecutan actividades de estos tipos, que es ligeramente superior para el caso de Venezuela.

En el caso de la responsabilidad social interna, en toda la región se observa un importante incremento de la intensidad de las actividades de RSE. Este incremento de la intensidad es mayor aún en Venezuela, que aquí se distingue ampliamente del promedio regional al presentar una proporción mucho mayor de PYMEs que declaran una alta intensidad. La diferencia es de 15,3 puntos, a favor de Venezuela: un 55% de las empresas entrevistadas declara actividades habituales de responsabilidad interna, ligadas a la estrategia de la empresa. También hay mayor cantidad de empresas que declara una intensidad media, con una diferencia de 8 puntos con respecto a la media latinoamericana.

Frente a estos resultados, vale la pena preguntarse sobre las posibles razones. En primer lugar, el incremento general registrado en las empresas que declaran alta intensidad se debe a que en este ámbito de la RSE es mucho mayor la diversidad de acciones que se pueden considerar (por tratarse de la propia operación de la empresa y la gestión de su personal) y, por consiguiente, aparece en el cuestionario un mayor número de ítems que, adicionalmente, tienen mayor relación con el objetivo de la empresa. Esto puede explicar el incremento de la intensidad en este ámbito con respecto a los otros, pero no el distanciamiento de Venezuela, que debe tener razones particulares.

Se propone como posible hipótesis explicativa la amplia difusión que en el caso venezolano se ha dado al concepto de RSE⁴. De hecho, al consultar a algunos expertos en el tema se encontró que en la actualidad dentro de la comunidad de empresarios el participar en actividades de RSE es un elemento que favorece el prestigio de los empresarios. Esta alta valoración del concepto y actividades de RSE podría ser un elemento distintivo que estaría influenciando los resultados obtenidos en Venezuela.

Con base en la información precedente sobre el grado de intensidad de las acciones de RSE en cada área se procedió al cálculo de un índice sintético de las actividades de RSE. Para cada empresa entrevistada se integró la intensidad declarada en los tres ámbitos considerando cada uno de ellos con un valor máximo de 3 puntos (para las que declaraban una alta intensidad). Se construyó el indicador resumen mediante un índice sumatorio simple, cuyo valor máximo es de 9 puntos. Luego este índice sintético fue dividido en 4 intervalos: alta intensidad (7 puntos y más), media intensidad (entre 4 y 6 puntos), baja intensidad (entre 1 y 3 puntos) y nada (0 puntos, es decir, empresas que no tienen actividades de RSE en ningún ámbito). Los resultados de este cálculo para Venezuela y los países latinoamericanos se presentan a continuación en el Cuadro 4.

⁴.Dentro de la investigación emprendida en el marco de este proyecto, uno de los componentes era realizar un inventario sobre iniciativas públicas y privadas orientadas a impulsar actividades de RSE. Los resultados se presenta en Ucab (2005).

Cuadro 4
Grado sintético de intensidad de las actividades de RSE entre las
Pymes nacionales y latinoamericanas

Grado sintético de intensidad	Venezuela	Media Región
Alto	15,4	14,5
Medio	35,3	34,0
Bajo	48,2	47,9
Nada	1,2	3,5
TOTAL	100	100

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMES Latinoamericanas

Al integrar los tres ámbitos de acción se encuentra que la situación de Venezuela es muy semejante a la de los países restantes de la región, con el grueso de las empresas situadas en el tramo de baja intensidad de las actividades de RSE (48% de las PYMES entrevistadas). Esto podría sonar contradictorio ante la alta intensidad registrada en el área de responsabilidad interna; sin embargo, este resultado obedece a que probablemente una alta proporción de empresas mantienen actividades de RSE en un solo ámbito (el interno en mayor medida). Este panorama general puede mostrar diferencias al ver la distribución según sector de la empresa o magnitud de la facturación, lo que se presenta a continuación.

Cuadro 5
Grado sintético de intensidad de las actividades de RSE en las Pymes
nacionales por sector económico y facturación anual

Grado sintético de Intensidad	Sector			Facturación (miles de US\$)		
	Industria	Comercio	Servicios	< 100	100-1000	> 1000
Nula intensidad	4,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0
Baja intensidad	36,0	49,1	60,9	47,3	47,4	22,2
Media intensidad	42,0	41,8	19,6	32,7	36,8	50,0
Alta intensidad	18,0	9,1	19,6	16,4	15,8	27,8

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMES Latinoamericanas

La distribución según sector y facturación nos muestra que los pocos casos que no reportan ninguna actividad de RSE se concentran en empresas del ramo industrial y baja facturación, a pesar de lo cual es éste el sector con más empresas con

intensidad media o alta. El sector servicios es el que presenta un menor nivel de implicación en actividades de RSE, con 60% de empresas con baja intensidad. También se puede verificar que a medida que aumenta el volumen de facturación anual, aumenta también la intensidad de las actividades de RSE.

Si bien en el presente estudio el concepto de RSE contemplado se basaba en aquellas actividades realizadas por los empresarios más allá de los requisitos legales mínimos, se consideró de interés conocer el grado de cumplimiento de la legalidad por parte de las PYMEs ya que tradicionalmente se considera este sector como proclive a la informalidad. En razón de lo anterior, se consideraba importante verificar el grado de cumplimiento de las normas relacionadas con los distintos ámbitos de las RSE y la operación de la empresa en general. A continuación en el Cuadro 6 se presenta el porcentaje de empresas que declaran cumplir a cabalidad las normas en distintos ámbitos, comparando la situación de Venezuela con la de los países latinoamericanos incluidos en el estudio.

Cuadro 6
Porcentaje de Pymes nacionales y latinoamericanas que declaran un cumplimiento estricto de las obligaciones legales existentes en el país, por tamaño empresarial

Variables	Tamaño empresarial		Venezuela	Media Región
	1-49	50-249		
Seguridad Social	72,9	81,8	73,0	82,8
Salario mínimo	92,9	89,4	92,9	93,7
Pago de impuestos	95,3	90,9	95,3	89,4
Legislación laboral	92,9	89,4	92,9	84,9
Normas medioambientales	43,5	62,1	43,7	54,7
Protección al consumidor	80,0	89,4	80,1	76,8

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas

La proporción de empresas que declaran cumplir cabalmente las obligaciones legales muestra en Venezuela un comportamiento semejante al conjunto de la región, las diferencias para cada ámbito suelen ser pequeñas. En cuanto a la tendencia general, para las dos columnas las normas de ambiente son las que presentan menor grado de cumplimiento; sin embargo, para Venezuela el valor en esta área es 11 puntos menor que en el conjunto de la región. La otra categoría que presenta una diferencia importante es la referente a las normas de seguridad social, el cumplimiento de las mismas para el caso de Venezuela es 9% inferior al promedio de la región.

Intuitivamente se pensaría que a mayor tamaño de la empresa, mayor proporción de cumplimiento cabal de la legalidad. Los resultados por tamaño de empresa, nos muestran que dicha proporción no siempre se cumple. En tres de las áreas (salario

mínimo, pago de impuestos y legislación laboral) las empresas de menos de 50 empleados declaran un mayor cumplimiento que las de mayor tamaño. Estos hallazgos son contradictorios con respecto al área de seguridad social que presenta un 72% de cumplimiento en empresas pequeñas, mientras. 92,9% declara cumplir con la legislación laboral. Esa irregularidad podría ser resultado del mayor desconocimiento de las disposiciones legales por parte de las empresas más pequeñas, lo cual las llevaría a sobreestimar su propio grado de cumplimiento.

Vale la pena resaltar que los resultados obtenidos en este aspecto difieren de estudios anteriores hechos en el país: el diagnóstico realizado por Fundes Venezuela arroja que 36% de las PYMEs cumple con la legislación laboral, 26% con la Seguridad Social y 41% con las normas de contratación de personal. ¿Cómo explicar esta diferencia? Aquí probablemente puede haber causado un importante efecto el contexto de la encuesta: al estar las preguntas de RSE interna en segundo lugar en el instrumento, luego de las preguntas sobre RSE externa (que dejan en claro el propósito del estudio), éstas pueden haber creado un “efecto halo”, promoviendo en los empresarios respuestas que consideran las apropiadas o las esperadas por parte del encuestador⁵.

Una vez que se han presentado estos indicadores generales (intensidad de las actividades de RSE en la muestra y grado de cumplimiento de la legalidad), se describen a continuación las actividades concretas que emprenden las empresas en los distintos ámbitos de la RSE contemplados en la investigación.

Con respecto a las actividades de RSE externa podemos observar en primer lugar la existencia de ligeras diferencias en los tipos de acciones que emprenden las empresas pequeñas y medianas. Como acción más frecuente aparece la atención a los desfavorecidos o marginados tanto en Venezuela como en el conjunto de los países en estudio. La principal diferencia entre empresas pequeñas y medianas se da en el segundo lugar: para las pequeñas son las actividades de salud y bienestar (24,7%) y en las medianas, actividades educativas y formativas (37,9%). Esta diferenciación puede estar relacionada con las diferentes estrategias que implica cada tipo de intervención, ya que las acciones educativas en la mayor parte de los casos requieren de un trabajo continuo, lo cual implica un mayor costo para la empresa y, por ende, mayor dificultad para las empresas de menor tamaño. En el tercer lugar para ambos grupos de encuentran las actividades deportivas, las empresas medianas tienen en el cuarto puesto con 30,3% a las actividades relacionadas con salud y bienestar, lo cual muestra que ésta es un área de especial interés en las empresas nacionales.

⁵.Difícilmente podría plantearse que estas diferencias son producto de la muestra, porque en ambos estudios el universo dentro del cual se hizo la selección de casos es prácticamente el mismo, dado que fue la base de datos de Fundes uno de los principales insumos para la construcción del marco muestral.

Cuadro 7
Principales actividades de RSE en las empresas nacionales y de la región por tamaño de la empresa según ámbitos de RSE

Variables	Tamaño empresarial		Venezuela	Media Región
	1-49	50-249		
<i>Actividades de RSE externa</i>				
Actividades deportivas	21,2	33,3	21,3	15,0
Actividades culturales	14,1	24,2	14,2	17,0
Actividades ligadas a la salud y al bienestar	24,7	30,3	24,8	15,4
Actividades educativas y formativas	15,3	37,9	15,5	23,6
Actividades medioambientales	4,7	9,1	4,7	8,8
Grupos desfavorecidos/marginados	34,1	39,4	34,2	26,7
Participación actividades públicas	8,2	19,7	8,3	18,0
Otras	0,0	0,0	0,0	0,2
<i>Actividades de RSE interna</i>				
Salud y bienestar de los trabajadores	96,5	93,9	96,4	89,8
Formación de los trabajadores	85,9	92,4	85,9	81,2
Participación de los trabajadores	94,1	89,4	94,1	87,9
Conciliación trabajo-familia/Igualdad de oportunidades	97,6	90,9	97,6	90,9
Otras prácticas de buen gobierno empresarial	94,1	90,9	94,1	71,4
<i>Actividades de RSE medioambiental</i>				
Monitoreo del impacto de la actividad en el medio ambiente	16,5	24,2	16,5	16,1
Programa de eficiencia en el consumo de energía	22,4	31,8	22,4	24,4
Programa de eficiencia en el consumo de agua	21,2	30,3	21,3	17,1
Programa(s) para la reducción, reciclaje o tratamiento de residuos	18,8	34,8	19,0	22,7
Programa(s) de aprovechamiento de subproductos de la producción	22,4	16,7	22,3	15,8
Sistema integrado de gestión medioambiental	9,4	12,1	9,4	6,5
Exigencia de certificaciones medioambientales a proveedores/subcontratistas	11,8	18,2	11,8	6,4

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas

La tendencia latinoamericana en esta área es ligeramente distinta: si bien la acción con más participación tiene que ver también con los colectivos desfavorecidos, la proporción de empresas que declaran este tipo de actividades es menor que en el promedio de Venezuela. En segundo lugar se encuentran las actividades educativas y formativas y en el tercer lugar está la participación en actividades públicas, con 18%. Si bien las empresas medianas venezolanas también declaran actividades de este tipo, y en mayor proporción (19,7%), éste no parece ser considerado un sector prioritario frente a la mucho más alta mención de actividades de otra índole. Se verifica para el caso de Venezuela una mayor atención a las áreas tradicionalmente cubiertas por servicios públicos: atención a marginados, servicios educativos y de salud.

El porcentaje de empresas que reporta las distintas acciones del área medioambiental es menor que el de responsabilidad social externa, tal como se había mostrado anteriormente. La diferencia entre estas áreas es mayor para Venezuela que para el conjunto de la región, dado el alto peso de la RSE externa declarada. Se encuentran diferencias entre empresas pequeñas y medianas: las primeras tienen menor presencia de actividades ambientales y las principales áreas reportadas son diferentes. En las pequeñas predomina el aprovechamiento de subproductos de la producción y la eficiencia en el consumo de agua y energía, acciones posiblemente motivadas por la necesidad de ahorrar costos, dada la difícil situación económica. Si bien el uso eficiente de agua y los recursos energéticos también está presente en las principales actividades de las empresas medianas y en mayor proporción, cobra importancia en primer lugar el tratamiento de los residuos, que sin duda se vuelve en una tarea de mayor prioridad a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

En el área de responsabilidad interna hemos mencionado anteriormente la existencia de particularidades del caso venezolano, ya que nuestras empresas declaran mayor cantidad de actividades y con mayor intensidad que el conjunto de la región. Todas las áreas de RSE interna reportan respuestas afirmativas de las empresas en 90% de los casos o más en ambos tipos de empresa. La única área que en el promedio nacional se encuentra por debajo de la barrera de 90% es la formación de los trabajadores (85,9%). En el conjunto de países de la región también se da un alto reporte de actividades de RSE interna en las diversas áreas, pero en menor medida que en Venezuela. Nuevamente surge la inquietud sobre si hubo una sobredeclaración de las actividades que el empresario realiza, ya que estos resultados también contradicen hallazgos previos, como el presentado por Armas (2002), según quien sólo 20% de las PYMEs mantiene programas de capacitación.

Una descripción completa de las empresas que realizan actividades de RSE incluye necesariamente su caracterización por sector o por volumen anual del negocio. Esta información se presenta en el Cuadro 8, excluyendo las actividades de RSE interna que, por su alta presencia en la muestra, evidencian pocas diferencias según las características de la empresa.

Cuadro 8
Participación de las PYME nacionales en actividades de RSE externa
y ambiental según sector y facturación anual

Características PYME	Áreas RSE		
	Externa	Ambiental	
Sector	Industria	78,0	54,0
	Comercio	45,5	49,1
	Servicios	50,0	34,8
Facturación (miles US\$)	< 100	61,8	45,5
	100-1000	59,6	47,4
	> 1000	77,8	77,8

Fuente: Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre
responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas

En casi todos los grupos, es mayor la presencia de actividades de RSE externa que ambientales, con la excepción del comercio (mayor participación en ambiente) y las empresas con mayor facturación anual, donde ambos tipos de actividad tienen una presencia igualmente alta. Al ver las diferencias por sector económico, se encuentra que las PYMEs industriales mantienen en ambas áreas la mayor participación. Igualmente aparece como constante que a mayor facturación, mayor participación tanto en RSE externa como ambiental.

Anteriormente en el cuadro 7 se presentó en cuáles áreas las PYMEs encuestadas concentran sus actividades de responsabilidad social externa, pero aún hace falta conocer de qué forma se llevan adelante dichas acciones. Esto se especifica en el Gráfico 5.

Tanto en el conjunto de la región como en Venezuela, la forma más utilizada para participar en actividades de responsabilidad social externa es la figura de las donaciones, lo cual es esperable ya que para cualquier empresa aún cuando no tenga programas propios de RSE, probablemente es muy fácil contribuir con recursos a los proyectos realizados por terceros. Las siguientes actividades en importancia son el patrocinio y la participación de propietarios o gerentes en actividades de RSE, en ambos tipos la participación de las empresas venezolanas es bastante menor que en la región: 15,5% en la primera y 11,4% en la segunda. Parece que en el caso venezolano es menos probable que los empresarios emprendan simultáneamente múltiples estrategias de responsabilidad social externa y se concentran en mayor medida en la forma menos costosa de participar que es donando fondos a aquellas campañas o instituciones cuyas actividades la empresa estima de interés.

Un importante dato para conocer en qué medida las PYMEs estudiadas llevan un registro de sus actividades de RSE, así como sus resultados, es la existencia de alguna forma de Balance Social de sus actividades.

considerar grupos específicos y en Venezuela se percibe esta presión con una intensidad algo mayor, ya que la proporción de acuerdo con esta frase es de 78,7%, 7 puntos por encima de la media de la región. En cuanto a los grupos específicos (trabajadores, clientes y proveedores), la percepción sobre su exigencia es muy semejante, rondando entre 35% y 40%. El grupo que se percibe con menor exigencia es el de los proveedores, tendencia que es semejante en el conjunto de la región. El único grupo para el que las empresas venezolanas encuestadas perciben menor exigencia que el promedio es el de los clientes, aunque la diferencia es sólo 2,4 puntos. Dado que las actividades de RSE son una de las formas que tienen las empresas de relacionarse con su contexto, no sólo local sino, incluso, con el entramado institucional, vale la pena conocer cuál es la percepción de los empresarios frente a la acción de los diversos entes públicos en el área. Los resultados se presentan en el Cuadro 10, comparando por tamaño de empresa y con el promedio regional.

Cuadro 9
Valoración cualitativa de las Pymes nacionales y latinoamericanas acerca de la importancia y la conciencia social y empresarial sobre las actividades de RSE

% de Pymes de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones	Tamaño empresarial		Venezuela	Media Región
	1-49	50-249		
<i>Visión s/importancia de las actividades de RSE</i>				
En este momento, el desarrollo de acciones ligadas con la RSE es una prioridad en mi empresa	42,4	60,6	42,5	32,4
El compromiso social y medioambiental entre las empresas nacionales es suficiente en la actualidad	12,9	18,2	13,0	12,6
<i>Visión s/presión social y empresarial existente con relación a las actividades de RSE</i>				
La sociedad en general demanda cada vez más a las empresas un comportamiento social y medioambiental responsable	78,8	66,7	78,7	71,9
Los trabajadores de mi empresa se preocupan por los temas de responsabilidad social y medioambiental	37,6	37,9	37,6	36,4
Mis clientes son cada vez más exigentes con el nivel de compromiso social y medioambiental de mi empresa	40,0	48,5	40,1	42,5
Mis proveedores son cada vez más exigentes con el nivel de compromiso social y medioambiental de mi empresa	35,3	47,0	35,4	29,7

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas.

Cuadro 10
 Valoración cualitativa de las Pymes nacionales y latinoamericanas sobre las actividades de las autoridades públicas para el fomento de la RSE, por tamaño empresarial

% Pymes de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones	Tamaño empresarial		Venezuela	Media Región
	1-49	50-249		
En el ámbito empresarial de mi país, existe información suficiente relativa a la RSE	15,3	22,7	15,4	16,6
Los esfuerzos desarrollados hasta el momento por las entidades públicas nacionales para desarrollar las actividades de RSE entre las empresas nacionales son adecuados	12,9	15,2	13,0	12,3

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas.

Es generalizada la percepción negativa frente a la suficiencia de información sobre RSE o sobre los esfuerzos realizados por los entes públicos para promover este tipo de actividades en las empresas. El único grupo que presenta una percepción ligeramente más favorable es el de empresas medianas en Venezuela quienes, seguramente, son las principales beneficiarias de las actividades de promoción de la RSE llevadas a cabo en el país. Sin embargo, sigue siendo baja aún en ese grupo la proporción de empresarios que piensa que la información existente es suficiente (22,7%). En el mismo orden de ideas, a continuación en el cuadro 11 se presenta la posición de las empresas encuestadas sobre la conveniencia de regular las actividades de RSE.

Cuadro 11
 Valoración de las Pymes nacionales y latinoamericanas sobre la conveniencia de regular las actividades de RSE, por tamaño empresarial

Variables	Tamaño empresarial		Venezuela	Media Región
	1-49	50-249		
Regularse legislativ.	40,0	33,3	39,9	34,5
Recomendarse, fomentarse (dar ayudas)	42,4	51,5	42,4	49,4
Dejar a la iniciativa de cada empresa	10,6	7,6	10,6	10,0
No sabe/no contesta	7,1	7,6	7,1	6,1
Total	100	100	100	100

Fuente: Ikei & socios latinoamericanos, Encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMEs Latinoamericanas.

En todos los grupos predomina la percepción de que las actividades de RSE deben fomentarse, pero no regularse legislativamente. Sin embargo, estas dos posibilidades se encuentran más cercanas en el caso de las empresas pequeñas que en las medianas. Adicionalmente, el grado de acuerdo con la regulación legal es mayor en el promedio de Venezuela que en la región. Este comportamiento del promedio de Venezuela se podría explicar por la alta ponderación de las empresas pequeñas en el conjunto del país dado que en ese grupo hay mayor proporción de empresas de acuerdo con la regulación legal de las actividades de RSE, muy probablemente por su deseo de garantizar las contribuciones de empresas grandes y con altas utilidades; es decir, seguramente estiman poco probable que una legislación semejante pudiera afectar a empresas pequeñas y con bajas utilidades.

Conclusiones

El panorama resultante de la encuesta realizada en el Área Metropolitana de Caracas nos muestra una tendencia muy semejante en la situación de RSE predominante en el conjunto de la región: hay una alta proporción de empresas que no participan en actividades en las áreas externa y medioambiental. Sin embargo, en el área de responsabilidad interna, aún cuando la declaración de actividades es alta en el conjunto de la región, en Venezuela este incremento es mucho mayor: 55,3% declara una alta intensidad en este tipo de actividades. Este dato resulta sorprendente no sólo por la lejanía con respecto a la tendencia de la región, sino por contradecir los hallazgos de estudios previos que reflejaban bajo cumplimiento de diversas normas laborales y actividades como la capacitación del personal.

Ante esta disyuntiva se han planteado en el desarrollo del análisis varias hipótesis que podrían explicar estos resultados: 1) el desconocimiento de las disposiciones legales por parte de los pequeños empresarios favoreció en el curso de la encuesta que declararan que cumplían con cierto requisito, al no saber con exactitud cuál es el mínimo legal; 2) la amplia promoción en el mundo empresarial de la importancia de las actividades de RSE, en conjunto con la particular configuración de la planilla (en la cual las preguntas sobre RSE interna eran posteriores a las de RSE externa, por lo que quedaba claro para el empresario el objetivo de la encuesta), pudo favorecer la sobredeclaración de este tipo de actividades; 3) la forma en que se midió la RSE interna (que incluyó múltiples ítems en cada área, entre los cuales no se realizó ninguna ponderación en virtud de los requisitos legales vigentes en cada país) pudo contribuir a la sobrevaloración ex-post de las actividades declaradas por los empresarios.

Sea cual sea la causa, queda claro que para estudios futuros debe abordarse la investigación sobre el tema de la participación empresarial en actividades de RSE interna desde una perspectiva distinta para intentar corroborar la solidez de los hallazgos.

En cuanto a la influencia de las características de la empresa sobre su participación en actividades de RSE se encontró en términos generales que a mayor

tamaño de la empresa y mayor facturación anual se encuentran más actividades declaradas y mayor intensidad de las mismas (en términos de la continuidad de las acciones y su vinculación con la estrategia de la empresa). Con respecto al comportamiento según sector económico de la empresa, consistentemente son las empresas industriales las que muestran mayor implicación en actividades de RSE. Las diferencias según estas variables (tamaño, facturación, sector) son menos observables en el área de responsabilidad social interna en virtud del alto nivel de participación declarado por las empresas venezolanas en su conjunto.

Al observar en qué áreas concentran las acciones de RSE interna, en el caso venezolano se encuentra que es principalmente en las áreas tradicionales de atención de los servicios públicos, lo cual es consistente con la sostenida crisis de los mismos en los últimos 20 años, por lo que se puede entender que en parte la acción de los empresarios en este campo ha intentado responder a las carencias estructurales del sector.

Otro elemento característico de los datos obtenidos para Venezuela se refiere a las motivaciones declaradas por los empresarios para asumir las actividades de RSE en los distintos ámbitos, así como en la valoración de la importancia de éstas que también resultó mayor en Venezuela que en el conjunto de la región.

Diversos hallazgos dentro de la investigación llevaron a proponer la hipótesis de que las actividades de RSE probablemente cuentan con poca planificación y sistematización, en este artículo sólo se ha presentado la muy baja proporción de empresas que utilizan el balance social, que sería la forma de contabilizar esta inversión y sus resultados. Esta situación nos lleva a proponer que las acciones que llevan adelante las PYMEs en materia de RSE probablemente no responden a un plan integral que especifique los objetivos a cumplir, así como la forma de medirlos, lo cual se ve reforzado por los estudios previos sobre las PYMEs que las muestran con fuertes carencias en relación con la planificación y la sistematización de su información. Sin duda, éste es un elemento crucial a ser profundizado en estudios posteriores sobre el tema dado que poco impacto tendrá cualquier iniciativa de RSE que no esté desde el inicio formulada en los términos apropiados para un proyecto de intervención social.

Referencias bibliográficas

- Aranda, Sergio; Fajardo, Víctor y Mata, Luis (1997): El desarrollo económico como problema, Caracas: CENDES.
- Armas, Virgilio (1999): "Esplendores y miserias de las pymes venezolanas", Debates IESA, Vol. V, No. 1, pp. 35-46.
- BID - IKEI (2004): Situación de la Responsabilidad Social de la Empresa en las PYMEs de Latinoamérica y el Caribe. Dossier Metodológico, San Sebastián (mimeo).
- BULL, Benedicte (2004): "Responsabilidad social de las empresas: ¿Una solución para el desarrollo en América Latina?", Revista Venezolana de Gerencia

- [online], vol.9, no.28, pp.565-584. Consultado en: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842004012000002&lng=es&nrm=iso.
- Castro, Yovanni (2000): "Análisis de los momentos críticos del ciclo de vida de crecimiento de la pequeña y mediana empresa en el Estado Táchira", Táchira Siglo XXI, No. 7.
- Freitez, Nelson y Romero, Antonio (1990): La gestión de la fuerza laboral en microempresas informales, Caracas: ILDIS.
- Fundes (s./f.): Diagnóstico de los obstáculos de la PYME en Venezuela, Caracas (mimeo).
- Gómez, Henry y Márquez, Patricia (2001): Microempresas. Alianzas para el éxito, Caracas: Ediciones IESA.
- Gómez, Henry y Márquez, Patricia (2002): "Microempresas de Barrio: ¿Negocio o Subsistencia?", Revista Venezolana de Gerencia [online], vol.7, no.20, pp. 608-622. Consultado en: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842002000400006&lng=es&nrm=iso.
- Instituto Nacional de Estadística –INE (2003): Anuario Estadístico de Venezuela 2001, Caracas.
- Jurisch, Charlotte y Centeno, René (2002): "Determinación del perfil de las PYME que operan en Ciudad Guayana", ponencia presentada en el Foro Guayana Sustentable 3 (2001), Publicaciones UCAB, Caracas.
- Machado, Clemy, Berti, Zaira y Caraballo, Leticia (2002): Balance social para la empresa venezolana. Modelo de la Fundación Escuela de Gerencia Social, Caracas: Venamcham – FECS.
- Márquez, Gustavo y Portela, Carmen (comp.) (1991): Economía informal, Caracas: Ediciones IESA.
- Méndez, Charo (2003): Responsabilidad Social en Venezuela durante el siglo XX, Caracas: Strategos Consultores.
- Orlando, María Beatriz (2000): "Microempresas en Venezuela: desempeño, capital físico y capital humano", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, No. 36, pp. 9-34.
- Páez, Tomás (coord.) (2001): Observatorio PYME: Estudio de la pequeña y mediana empresa en Venezuela, Caracas: Corporación Andina de Fomento.
- Páez, Tomás (ed.) (s./f.): Observatorio PYME: Estudio de la pequeña y mediana empresa en Venezuela y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, Caracas: Ediciones Ceatpro.
- Pizani, Leonardo (comp.) (2001): Estudio de una definición para la pequeña y mediana industria en Venezuela, Caracas: Fundes.
- Universidad Católica Andrés Bello (2005): Informe de Venezuela, Documento del proyecto: Situación de la responsabilidad social de la empresa en las PYMES de Latinoamérica y el Caribe, Caracas: BID / IKEI / AUSJAL (mimeo).
- Vargas, Mireya (2004): Inversión social empresarial. Instrumento para la sostenibilidad. Principios y prácticas, Caracas: Alianza Social Venamcham.

Tipo/factor RF (resistencia/flexibilidad): Tipología de respuestas ante el cambio asociado a los proyectos, tomando como referencia una metodología para el diagnóstico de la resistencia al cambio

Recepción: agosto 2005. Aprobación: septiembre 2005

*Gustavo García Chacón**

Resumen del contenido:

El Tipo/Factor RF constituye una propuesta sobre los tipos o patrones de respuesta que pueden presentar los individuos en función de las causas y niveles de resistencia/flexibilidad ante un proceso de cambio particular. Partiendo de una Metodología para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio durante el Desarrollo de Proyectos, donde se consideran una serie de factores individuales y organizacionales que pueden influir en la resistencia de los individuos, se definen ocho tipologías asociadas al individuo y otras ocho en relación a la forma en que estos individuos perciben determinados rasgos de la organización, el proyecto y los diferentes stakeholders. Se presentan algunas características o rasgos fundamentales de cada tipología, que si bien no pretenden encasillar el diagnóstico de la reacción de cada individuo, deben considerarse como una guía orientadora para la definición de estrategias adecuadas en cada caso.

Palabras claves: Resistencia al Cambio – Flexibilidad ante el Cambio – Tipologías de respuesta al cambio basadas en factores individuales – Tipologías de respuesta al cambio basadas en factores organizacionales.

Summary of Content:

The Type/Factor RF is a methodological approach geared towards the analysis of the different individual response types or patterns that arise as a function of the causes and levels of resistance/flexibility towards a particular process of change. Beginning with a Methodology for the Diagnosis of Resistance towards Change during Project Development, where a series of individual and organizational factors that can influence in the resistance level of individual agents are considered, we define eight typologies associated with the individual agent and another eight regarding the way in which agents perceive certain features of the organization, the project and the different stakeholders. We present the fundamental characteristics or features of each typology. Although these do not pretend to limit the different responses that may arise, they can be considered as a guide towards the definition of adequate strategies in each case.

Key words: Change Resistance – Change Resilience – Change response types associated with the individual – Change response types associated with the organization

*.El autor es Licenciado en Relaciones Industriales de la UCAB y Magister en Gerencia de Proyectos en la misma universidad. Trabaja como Profesor-Investigador, miembro del Departamento de Estudios Laborales del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB. (ggarcia@ucab.edu.ve)

Tipo/factor RF (resistencia/flexibilidad): Tipología de respuestas ante el cambio asociado a los proyectos, tomando como referencia una metodología para el diagnóstico de la resistencia al cambio

SUMARIO: I. A manera de introducción, II. El Tipo/Factor RF (Resistencia/Flexibilidad): a.-Definición y origen; b.-Variables que componen el modelo; c.- Premisas fundamentales asociadas al diseño de la Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio (como ideas fundamentales para la comprensión del Tipo/Factor RF); d.- Metodología para el diseño del Factor/Tipo RF (relación con la Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio durante el Desarrollo de Proyectos); e) Tipologías de respuesta (factores individuales); f) Tipologías de organización (factores organizacionales); III. Bibliografía.

"... Irle a uno con la embajada de que se haga otro, es irle con la embajada de que deje de ser él. Cada cual defiende su personalidad, y sólo acepta un cambio en su modo de pensar o de sentir en cuanto este cambio pueda entrar en la unidad de su espíritu y engarzarse en la continuidad de él; en cuanto ese cambio pueda armonizarse e integrarse con todo el resto de su modo de ser, pensar sentir, y pueda a la vez: enlazarse a sus recuerdos. Ni a un hombre, ni a un pueblo –que es, en cierto sentido, un hombre también- se le puede exigir un cambio que rompa la unidad y la continuidad de su persona. Se le puede cambiar mucho, hasta por completo casi; pero dentro de continuidad..."

Miguel De Unamuno (Del sentimiento trágico de la vida –Capítulo Primero-)

I. A manera de introducción

No son pocos los esfuerzos por desarrollar modelos y herramientas que sirvan de referencia para cualquier gerente o miembro de equipo de un proyecto al momento de gerenciar las distorsiones que puedan generarse como consecuencia del cambio que esperan lograr. Estos aportes pueden estar asociados a distintas fases o áreas de los proyectos; mucho se ha mencionado la importancia de formular estrategias asociadas a la gerencia del cambio durante la etapa de planificación del proyecto (estado actual del cambio), ejecución (etapa de transición del cambio) e inclusive durante la fase de cierre (estado futuro o deseado del cambio), lo cual significa que como gerentes no sólo debemos preocuparnos por el adecuado desarrollo de los elementos técnicos del proyecto, sino que debemos prestar igual importancia a la dimensión humana, simplemente porque a fin de cuentas, tal como lo alertan muchos autores, si no se produce un cambio en los individuos difícilmente podremos decir que las condiciones iniciales realmente cambiaron.

Entre estos esfuerzos a los que hemos estado haciendo referencia se encuentra el diseño de una Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio durante el Desarrollo de Proyectos propuesta por el propio autor de este documento

(Gustavo García Chacón)¹. A medida que avancemos en la explicación de este modelo iremos efectuando algunas aclaratorias sobre la herramienta de diagnóstico, con el objeto de facilitar la comprensión acerca del origen y utilidad de la tipología que presentamos, la cual ha sido denominada como Tipo/Factor RF. Tal como lo explicaremos más adelante, la idea de proponer una herramienta de este tipo, lo cual esperamos facilite la formulación de estrategias de cualquier agente de cambio, encuentra origen en la propuesta de David Noer (Modelo del Factor de Respuesta), lo que consideramos constituye una excelente aproximación a la problemática².

II. El Tipo/Factor RF (Resistencia/Flexibilidad)

a.-Definición y origen

El Tipo/Factor RF no es más que una propuesta sobre los tipos o patrones de respuesta que pueden presentar los individuos en función de las causas y niveles de resistencia/flexibilidad ante un proceso de cambio particular. Estamos conscientes de que esta no es la única propuesta en este sentido, de modo que el aporte radica fundamentalmente en un nuevo enfoque, considerando diversas dimensiones (individuales y organizacionales) que pueden influir en la resistencia o flexibilidad que los individuos presenten ante un proceso de cambio particular; dichas dimensiones son las que forman parte de la Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio durante el desarrollo de Proyectos Mayores que se ha mencionado anteriormente. Decimos que este no es el único esfuerzo, dado que son muchos los antecedentes de investigaciones sobre esta temática; nos remitiremos al recuento o genealogía efectuada por David Noer al momento de exponer su modelo.

Tal como explica Noer, su modelo del Factor de Respuesta es creación de manera principal de Kerry Bunker y se refiere específicamente a tres raíces fundamentales:

“La primera raíz fue un esfuerzo de investigación que tuvo lugar en AT&T desde finales de la década de 1970 hasta mediados de la de 1980 y se centró en el manejo del estrés y el afrontamiento... La siguiente raíz se generó como resultado de la investigación en el Center for Creative Leadership durante finales de la década de 1980 y principios de la de 1990, que buscaba entender las tácticas de aprendizaje de los ejecutivos exitosos... La tercera raíz implica el trabajo del mismo centro para ayudar a individuos y empresas a afrontar los efectos de la reducción de tamaño”.

¹.Para detalles sobre esta propuesta recomendamos ver: GARCÍA, Gustavo; “Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio durante el desarrollo de Proyectos Mayores”, Revista Estudios Gerenciales; Cali, 2005.

².Cfr. NOER, David; “El Cambio en las Organizaciones”; Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.; México, 1997.

Profundizando sobre estas tres raíces, Noer nos ofrece detalles importantes:

"...Un estudio de la relación del liderazgo con la ambigüedad de Moses y Lyness (1988) condujo a un primer modelo de cuadrantes. Cuatro estilos distintos de afrontamiento surgieron de este proyecto... Con una dimensión como "las aptitudes requeridas para administrar en ambientes ambigüos" y otra el "nivel de comodidad en situaciones ambigüas", surgieron cuatro estilos: gran comodidad-grandes aptitudes, llamado "adaptativo"; gran comodidad-pocas aptitudes, "desinteresado"; poca comodidad-grandes aptitudes, "estilizado"; y poca comodidad-pocas aptitudes, "apabullado"...En un artículo presentado ante la Asociación Estadounidense de Psicología (1983), "Ambiguity and Stress: Toward a Conceptual Linkage", Bunker relacionó su concepto bidimensional buscador de estrés-esquivador de estrés con los cuatro estilos de afrontar la ambigüedad planteados por Moses y Lyness (1988)... En seguida delinea cuatro "respuestas al estrés hipotéticas ordenadas por cuadrantes de ambigüedad". Estas son: "adaptativa, estilizada, desinteresada y de negación"... En otra matriz de dos por dos, Bunker informa de la fase tres del estudio del estrés en AT&T relacionando las dimensiones de tensión emocional y la adaptación. Las cuatro categorías de este análisis son: baja tensión emocional-poca adaptación, "quejumbrosos"; alto estrés-poca adaptación, "esquivadores"; alto estrés-gran adaptación, "atacadores"; y bajo estrés-gran adaptación, "adaptadores.""³.

El Modelo de Factor de Respuesta de Noer, considera, como variables del cuadrante que permiten distinguir las tipologías, la "comodidad con el cambio y disposición para el aprendizaje" y "la capacidad para aprender y aptitud para el cambio". Esto le permite identificar cuatro patrones de respuesta o comportamientos de transición distintos:

- *"Poca comodidad con el cambio, poca capacidad para el cambio. Los individuos con este patrón de respuesta son llamados apabullados. Su conducta de transición principal es retirarse del combate y evitar el aprendizaje necesario.*
- *Poca comodidad con el cambio, gran capacidad para el cambio. Aquellos con esta respuesta son llamados atrincherados. Su conducta de transición básica implica aferrarse con tenacidad a aprendizajes reducidos que funcionaron en el pasado, pero que son de valor limitado en la nueva realidad.*

³.IBID. Pág. 245.

- *Gran comodidad con el cambio, poca capacidad para el cambio. Las personas con este tipo de respuesta son fanfarrones debido a que se engañan a sí mismos y a los demás. Su conducta de transición está compuesta de arrebatos agresivos fundados en un impulso alto y poca sustancia.*
- *Gran comodidad con el cambio, gran capacidad para el cambio. Éste es el tipo estudioso. La conducta de transición primaria del estudioso implica enfrentar en forma positiva el cambio (comprometerse) y aprender técnicas nuevas más relevantes (crecer)”⁴.*

Nuestra propuesta (el Tipo/Factor RF) no pretende dejar sin vigencia estos otros modelos mencionados, sino facilitar a quien hace uso del Modelo de la Telaraña (nombre que recibe la Herramienta diseñada para Diagnosticar los Niveles y Causas de la Resistencia al Cambio), la definición de tipos de respuestas que atienden precisamente a las dimensiones que han sido consideradas en dicho modelo.

b.-Variables que componen el modelo

Las tipologías se construyen a partir de las dos categorías de resistencia consideradas por Stephen Robbins y suscritas por nosotros: factores ligados al individuo y factores ligados a la organización.

“1. Factores ligados al individuo

Son fuentes de resistencia que residen en las características humanas básicas como percepciones, personalidades y necesidades de aquellos individuos que sufren un proceso de cambio.

2. Factores ligados a la organización

Son fuentes de resistencia que provienen de la organización donde se efectúa el cambio, relacionadas, por supuesto, con la percepción que tiene el individuo sobre las mismas”⁵.

Asociamos a estas dimensiones algunas sub-dimensiones que intentan abarcar el conjunto de factores que pueden afectar las causas y niveles de resistencia de los individuos.

Ligados al individuo

1. Factores asociados al Saber/Conocer

Rasgos individuales asociados a la formación, experiencia y competencias para soportar y contribuir con el proceso de cambio organizacional.

⁴.IBID. Pág. 17.

⁵.ROBBINS, Stephen. “La Administración en el Mundo de Hoy”. Editorial Prentice Hall. México, 1998. Pág. 521.

2. Factores asociados a la Responsabilidad (Hacer)

Comprensión y cumplimiento o disposición a cumplir con el conjunto de responsabilidades básicas del individuo asociadas al proceso de cambio, en función del rol específico que éste debe cumplir durante el desarrollo del mismo.

3. Factores asociados al Querer/Sentir/Desear

Conjunto de rasgos personales (sentimientos y deseos) asociados al proceso de cambio organizacional.

Ligados a la organización

1. Factores Organizacionales Globales asociados al proceso de Cambio

Conjunto de rasgos o características organizacionales que pueden influir (facilitar o dificultar) el desarrollo del proceso de cambio.

2. Factores Organizacionales asociados al Proyecto

Conjunto de rasgos o características asociadas al desempeño del proyecto o los proyectos asociados al proceso de cambio y que pueden influir (facilitar o dificultar) en el desarrollo del mismo.

3. Factores organizacionales asociados a los otros stakeholders

Rasgos, características o cualidades de las personas involucradas, interesadas o afectadas por el proyecto de cambio en la organización, en función de la percepción de los otros stakeholders.

Finalmente, pueden listarse el conjunto de factores asociados a cada subdimensión⁶. Para la definición de estos factores se tomaron como referencia las propuestas de diversos autores como Beckhard y Harris (1998), Bridges (2003), Carnall (2003), Carr (2003), Colletette (1988), Daniel (2002), Davison (2002), Harrington (2003), Kotter (1996), Lewin (1988), Maristany (1998), Lladó (2000), entre otros. La idea no es presentarle al lector la definición de cada uno de estos factores, sino ilustrarlo sobre el conjunto de elementos que pueden influir en la resistencia al cambio y que necesariamente deben ser considerados.

Factores individuales asociados al Saber/Conocer (igual para todos los stakeholders)

1. Conocimientos teórico-prácticos sobre el proceso de cambio
2. Conocimientos teórico-prácticos exigidos por el cambio
3. Capacidad de integración (relaciones interpersonales/trabajo en equipo)
4. Capacidad para la resolución y manejo de conflictos
5. Capacidad para la comunicación (dar y recibir información)
6. Autocontrol
7. Capacidad para entender a los demás
8. Organización (orden y claridad)
9. Capacidad analítica e interpretativa
10. Orientación al aprendizaje

⁶.Para más detalles sobre la metodología e instrumentos para el diagnóstico recomendamos ver: GARCÍA, Gustavo. OP CIT. Pág.

Factores individuales asociados a la Responsabilidad (Hacer)

Blancos del cambio/Targets

1. Adiestramiento/Preparación
2. Incorporación de cambios
3. Contribución
4. Propuestas de mejora
5. Provisión de información

Agentes de Cambio

1. Diagnóstico de situación actual
2. Gerencia del proyecto
3. Gerencia del cambio
4. Adiestramiento
5. Conformación y control de equipos

Patrocinador

1. Determinación de alcance y objetivos
2. Legitimación, apoyo y monitoreo
3. Asignación de recursos
4. Previsión de los efectos del cambio
5. Liderazgo e impulso

Factores individuales asociados al Querer/Sentir/Desear (igual para todos los stakeholders)

1. Seguridad/Confianza ante el Cambio
2. Optimismo ante el Cambio
3. Comodidad ante el Cambio
4. Certidumbre ante el Cambio
5. Motivación ante el Cambio
6. Compromiso con el Cambio
7. Lealtad con el Cambio
8. Flexibilidad ante los Cambios
9. Voluntad para Cambiar
10. Aprobación del Cambio
11. Satisfacción con el Cambio
12. Paciencia/Prudencia con el Cambio
13. Respeto al Cambio
14. Autoestima con respecto al Cambio
15. Sentido de Colaboración con el Cambio

Factores Organizacionales Globales asociados al proceso de Cambio (igual para todos los stakeholders)

1. Comunicación organizacional
2. Cultura organizacional
3. Clima organizacional
4. Flexibilidad de la organización (normas)
5. Legitimidad del Poder

6. Estabilidad de la organización
 7. Entorno/Contexto
 8. Niveles de participación (toma de decisiones)
 9. Sistemas de recompensa
 10. Experiencias de cambios organizacionales
- Factores Organizacionales asociados al Proyecto*
1. Proceso de toma de decisiones
 2. Diagnóstico situación actual
 3. Proceso de planificación (estrategia)
 4. Conformación equipo de trabajo
 5. Proceso de ejecución
 6. Proceso de seguimiento y control
 7. Proceso de evaluación y auditoría
 8. Proceso de incentivos/recompensas
 9. Proceso de asesoría/consultoría
 10. Proceso de comunicación y feedback
 11. Proceso de formación y adiestramiento
 12. Proceso de institucionalización

Factores Organizacionales asociados a los otros stakeholders (involucrados)

1. Saber/Conocer (conocimientos, habilidades, competencias)
2. Querer/Sentir/Desear
3. Responsabilidad (comprensión y cumplimiento)
4. Compromiso con la organización

Este enfoque se resume en el esquema que se presenta a continuación:

Figura 1. Modelo esquemático
(subdimensiones/factores considerados en la metodología)



Considerando estos factores, asociados a las sub-dimensiones antes expuestas, pueden definirse algunas tipologías, tal como explicaremos más adelante. Se ha incluido el listado completo de factores dado que éste será de mucha ayuda al momento de interpretar cada uno de los tipos de respuesta ante los procesos de cambio.

c.- Premisas fundamentales asociadas al diseño de la Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio (como ideas fundamentales para la comprensión del Tipo/Factor RF)

Aún cuando el objeto de este documento no es explicar la Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio, sino presentar la posibilidad de definición de factores de respuesta a partir de ella, nos parece necesario incluir las premisas que orientan el diseño de la herramienta mencionada, insumo fundamental para comprender las razones que nos impulsan a definir las tipologías:

1. Es completamente normal que los individuos, cualesquiera sean sus características, se resistan al cambio; de hecho, algunos autores plantean que para lograr el cambio es necesario que exista algún nivel de ansiedad. La clave está en conocer las causas de dicha resistencia para poder controlarla y aumentar los niveles de flexibilidad y apoyo a una iniciativa de cambio particular.
2. La resistencia que pueda tener algún individuo o stakeholder con respecto a un cambio responderá a su percepción frente a una serie de factores asociados a dicho cambio, de modo que no importa que todo marche bien y que los indicadores que maneje la organización sean positivos, pues en realidad las cosas no estarán realmente bien si la gente no lo percibe así. En otras palabras, lo que produce la resistencia en el individuo no es exactamente que las cosas vayan bien o mal, sino lo que él perciba sobre ellas. Esto no significa que en el caso de identificar problemas o deficiencias podamos mantenerlas y no corregirlas y dedicarnos a convencer a las personas de que están bien aunque no sea cierto, sino que refleja la necesidad de hacer las cosas bien y además convencer a la gente de que se trabaja en eso.
3. Tal como lo hemos aclarado anteriormente, la resistencia al cambio obedece a una serie de factores que pueden agruparse de la siguiente manera: los factores asociados al individuo y los factores asociados a la organización. Aún cuando se hace referencia a dos tipos de factores, debe quedar claro que quien se resiste es el individuo, de modo que todas las causas estarán relacionadas a éste (a su percepción sobre dichos factores), aún cuando algunas de las causas no obedezcan propiamente a su personalidad sino a factores externos.
4. El diagnóstico de las causas y los niveles de resistencia podrá efectuarse para cada tipo de stakeholder e inclusive podrían identificarse semejanzas por grupos de individuos, por áreas de una determinada organización o en función de alguna otra variable control que consideremos importante (sexo, edad, antigüedad, etc.). Este diagnóstico exhaustivo nos permitirá definir estrategias

- que se orienten específicamente a cada individuo o grupo, atacando las causas reales.
5. Si bien hemos identificado tres tipos de stakeholders claves asociados a un proceso de cambio (patrocinador, agente y target o blanco del cambio), la metodología nos permite identificar tres tipos de posturas posibles frente a un cambio particular: aquellos que apoyan al cambio, aquellos que se resisten al cambio y aquellos que se muestran indiferentes ante el cambio; este elemento se encuentra asociado a la ubicación del individuo en las diversas zonas (apoyo, resistencia, neutra). El apoyo o la resistencia ante un proceso de cambio particular también puede ser activo (se manifiestan conductas visibles) o pasivo (no se manifiestan conductas visibles); aún cuando esta metodología se basa en las percepciones del individuo sobre ciertos aspectos asociados a un proceso de cambio, pueden haberse manifestado o no conductas relacionadas a esta percepción, que definitivamente deben ser tomadas en cuenta (como complemento) para el análisis de cada caso particular.
 6. Un aspecto importante asociado a la aplicación de la metodología y al enfoque de este estudio, está relacionado a que “cada cambio es particular”, aún cuando se trate de cambios similares pero en organizaciones distintas. Es decir, puede que en un momento dado estudiemos un proceso de cambio similar y que los factores que causan la resistencia o sus niveles de intensidad sean absolutamente distintos. Esto nos obliga a pensar que cada caso debe ser estudiado por separado, aún cuando en un futuro pudiera aplicarse la metodología a grupos de cambios similares y emitir algunas conclusiones generales, por ejemplo, resistencia al cambio en el caso de fusiones, resistencia al cambio en el caso de reorganizaciones, etc. Especialmente debemos ser cuidadosos con la relación que pueda presentarse entre algunas de las variables socio-laborales y las causas y niveles de resistencia, pues también podrían haber variaciones en función de cada realidad. Es decir, sería arriesgado concluir que en los procesos de reorganización suelen ser los jóvenes (aquellos individuos de menor edad) los que poseen un mayor nivel de resistencia al cambio, sólo porque identificamos esta relación analizando algunos casos de reorganización; podríamos encontrarnos con una realidad absolutamente diferente al momento de aproximarnos al estudio de una organización distinta.
 7. La resistencia al cambio puede producirse en las diversas fases del cambio o proyecto, tal como se ha explicado en la operacionalización de la variable. Esto supone que la intensidad de resistencia asociada a los factores que la producen puede variar a lo largo de la evolución del proceso de cambio, de modo que podrán efectuarse diferentes mediciones en el tiempo (estudio longitudinal o monitoreo permanente de la problemática) que orientarán la definición de las estrategias asociadas a la gerencia de dicho cambio. Esto implica, por ejemplo, que alguien que no se resistía al inicio del proyecto de cambio puede comenzar a resistirse durante su desarrollo o inclusive al final; por otro lado, alguien que

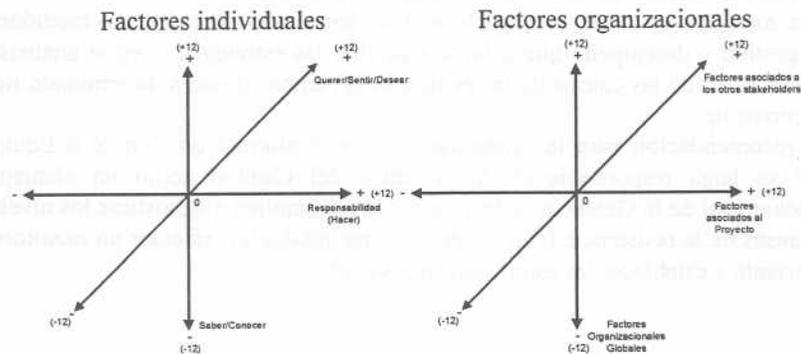
- se resistía por unas causas específicas al inicio podría estarse resistiendo al final por unas causas distintas a aquéllas.
8. El diseño de la herramienta del “Modelo de la Telaraña” se efectuó de la manera más flexible posible, de modo que puede ser sometida a adaptaciones en función de las exigencias particulares de un determinado proyecto de cambio y de quien lo gerencia. Podemos hacer referencia a dos ejemplos concretos en que la metodología puede ser adaptada durante su aplicación: a) El gerente de un determinado cambio podría decidir, en el caso de segundas o terceras mediciones, no diagnosticar nuevamente todos los factores, sino aquellos que en un principio parecían ser las causas fundamentales de dicha resistencia y en torno a los cuales diseñó algunas estrategias concretas; en todo caso, las decisiones sobre tomar en cuenta o no todo el grupo de factores incluidos en los instrumentos o inclusive sobre la incorporación de otros distintos podrían ser acordadas en comité por los equipos responsables de la gerencia del proyecto y el proceso de cambio. b) El gerente de un determinado cambio puede decidir no efectuar el diagnóstico basado solamente en la percepción del individuo sobre sí mismo (auto-evaluación) sino incluir mediciones que recojan la percepción de otros (evaluaciones o diagnósticos de 90°, 180° o 360°). También es posible que distintos actores efectúen la evaluación de distintas secciones del instrumento. Sin embargo, recordemos que una de las dimensiones de la variable considera algunos factores asociados a los otros stakeholders, lo que permite, en cierta medida, incorporar una evaluación de cada individuo sobre el resto (otros stakeholders).
 9. Tal como lo veremos al momento de presentar las diversas opciones para procesar, presentar y analizar la información asociada a los niveles y causas de la resistencia al cambio, se ofrece la posibilidad de obtener un índice global de resistencia, además de mediciones para cada una de las dimensiones consideradas. En el caso del índice global, éste nos permitirá ubicar al individuo en una zona de resistencia, una zona neutra o zona de flexibilidad, lo que resulta de mucha ayuda al momento de definir estrategias particulares de acción y poseer un estimado sobre la magnitud de las fuerzas impulsoras del cambio y las fuerzas restrictivas, basándonos en las ideas de Kurt Lewin.
 10. Esta metodología debe ser complementada con otros indicadores o medidores de gestión y desempeño que ayuden a perfilar las estrategias y en el análisis a profundidad de las causas de la resistencia al cambio frente a determinado tipo de proyectos.
 11. La recomendación para las organizaciones es conformar un Comité o Equipo que se haga responsable de la Gerencia del Cambio como un elemento fundamental de la Gerencia de Proyectos, lo que implica diagnosticar los niveles y causas de la resistencia (con ayuda de la metodología), efectuar un monitoreo constante y establecer las estrategias necesarias.

d-. Metodología para el diseño del Factor/Tipo RF (relación con la Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio durante el Desarrollo de Proyectos).

Sin duda, las tipologías asociadas a los niveles y causas de resistencia al cambio de los individuos, encuentran origen en el enfoque asumido para el diseño de la Herramienta de Diagnóstico de Resistencia al Cambio, pues son las dimensiones y subdimensiones de la variable resistencia al cambio (tal como se consideran y han sido presentadas anteriormente) las que nos permiten identificar diferentes patrones de respuesta. De hecho, el promedio global de resistencia o flexibilidad obtenido por los individuos nos es útil para identificar si se comporta como fuerza impulsora o restrictiva para el cambio particular. En este caso, lo realmente importante serían, entonces, los promedios obtenidos por cualquier individuo para cada una de las subdimensiones; debe recordarse que los patrones se generan precisamente por la posibilidad de obtener valores positivos o negativos (resistencia o flexibilidad) para cada sub-dimensión. Los patrones expresan los extremos en las posibilidades de respuesta, pues podríamos encontrar niveles medios para algunos de los factores. Todas las premisas metodológicas que enmarcan la utilización de la metodología y los instrumentos para la medición de la resistencia al cambio aplican, indiscutiblemente, para la definición de las tipologías, de modo que deben tenerse en cuenta para el momento del análisis. Por ejemplo, dado que podemos medir los niveles y causas de resistencia a partir de una autoevaluación de los individuos, o mediante evaluaciones de 90°, 180° y 360°, en cada caso, deberá tenerse claro que la tipología identificada responde a este tipo de evaluación.

Queda claro, entonces, que el enfoque utilizado para medir las causas o niveles de resistencia al cambio nos permiten identificar algunos patrones (probablemente extremos) de respuesta de los individuos. Esto surge de la posibilidad de tomar valores positivos o negativos para cada una de las sub-dimensiones, tanto para aquéllas que conforman la dimensión de los factores individuales como para los organizacionales, tal como se presenta a continuación:

Figura 2. Ejes de coordenadas (x, y, z): subdimensiones asociadas a los factores individuales y organizacionales.

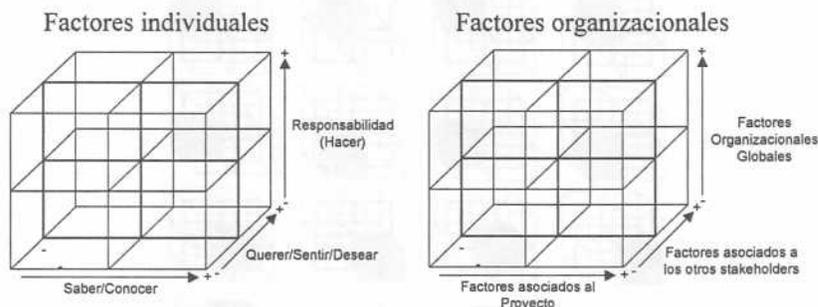


Es notable que para cada una de las dimensiones de la resistencia o flexibilidad ante los cambios se consideran tres tipos de factores:

- *En el caso de los factores individuales:*
 - a) los asociados al saber/conocer;
 - b) los asociados a la responsabilidad (hacer); y
 - c) los asociados al querer/sentir/desear.
- *En el caso de los factores organizacionales:*
 - a) los organizacionales globales;
 - b) los asociados al proyecto; y
 - c) los asociados a los otros stakeholders.

Este enfoque nos obliga a considerar la tridimensionalidad de los ejes cartesianos:

Figura 3. Subdimensiones asociadas a los factores individuales y organizacionales (visión tridimensional)



Dado esto, pueden identificarse ocho (8) diferentes tipos de respuesta de los individuos ante el cambio y ocho (8) tipos de organización según la percepción de dichos individuos.

Es importante recordar que no son sólo los factores individuales los que pueden originar la resistencia en el individuo, pues también su percepción sobre ciertos aspectos de la organización en la que se produce el cambio pueden ser la causa de mayores o menores niveles de resistencia.

La propuesta que presentamos nos obliga igualmente a referirnos a cada una de las tipologías asociadas a los factores individuales (tipos de reacción del individuo) en relación con cada uno de los tipos de organización; en realidad, podemos hacer referencia a sesenta y cuatro (64) situaciones distintas, las cuales se explicarán más adelante.

Figura 4. Relación entre la dimensión individual y organizacional

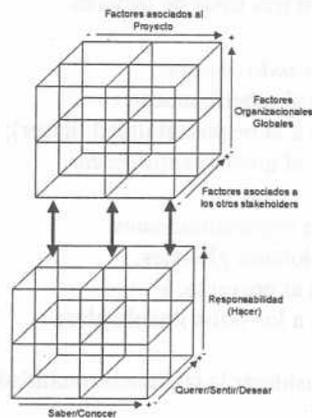
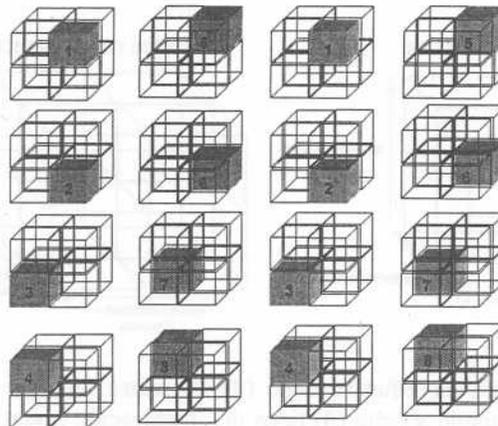


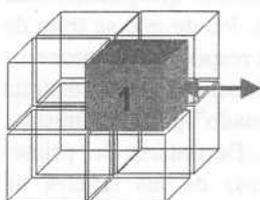
Figura 5. Tipologías de Respuesta Posibles
Factores Individuales Factores Organizacionales



e) Tipologías de respuesta (factores individuales)

A continuación presentamos las diversas tipologías de respuesta de los individuos con respecto al proceso de cambio. Estos tipos de respuesta, lejos de ser estáticos, pueden cambiar durante el desarrollo del proyecto, en función de las estrategias que se desarrollen para el manejo de la resistencia y el incremento de los niveles de flexibilidad frente al proceso de cambio. La interpretación sobre la información derivada de la medición del conjunto de factores considerados resulta más compleja que las generalizaciones expuestas aquí, pero pensamos que constituye una buena referencia inicial, especialmente porque se han incluido algunas recomendaciones asociadas a cada caso. La numeración de cada uno de los tipos de respuesta obedece a la ubicación en los cuadrantes antes señalada.

1. El Desganado



EL DESGANADO

Saber/Conocer: +
Responsabilidad: +
Querer/Sentir/desear: -

1.a) Perfil General:

El individuo "desganado" está poco motivado con la idea del cambio planteado, ya sea por tedio, disgusto o inclusive repugnancia. Aún cuando este tipo de individuo posee la formación, experiencia y las competencias necesarias para soportar e inclusive contribuir con el proceso de cambio y a pesar que parece tener un nivel adecuado de comprensión y disposición a cumplir con sus responsabilidades, realmente no desea que el cambio culmine con éxito.

1.b) Dimensión Saber/Conocer:

Ya hemos mencionado que en líneas generales, no es precisamente la ausencia de conocimientos lo que caracteriza al "desganado". Sin embargo, su falta de motivación puede obstaculizar el uso de dicha experiencia y conocimientos en pro de la iniciativa de cambio que se plantea.

De hecho, la falta de motivación o la desaprobación del cambio puede afectar su orientación al aprendizaje y su capacidad de integración, trayendo dos consecuencias muy graves: en el primer caso, la posibilidad de que se mantenga al margen y no se preocupe por adquirir nuevos conocimientos exigidos por el proceso de cambio y, en el segundo caso, la dificultad para trabajar en equipo y mantener adecuadas relaciones interpersonales, especialmente con los agentes de cambio, que a estas alturas necesitarán la colaboración de todos.

1.c) Dimensión Responsabilidad (Hacer)

El "desganado" parece tener claras sus responsabilidades y aún cuando manifiesta cierta disposición a cumplir con ellas, puede que la falta de deseos positivos hacia la iniciativa lo limite realmente en esta tarea.

Si se trata de un target o blanco de cambio, es muy probable que a medida que avanza la iniciativa, disminuyan también gradualmente su interés por el adiestramiento y sus contribuciones con la iniciativa.

Si se trata de un agente de cambio, es muy probable que los pocos motivadores esfuerzos de este miembro del equipo del proyecto terminen por traer como consecuencia que las nuevas iniciativas se pierdan en la resaca de la organización.

Finalmente, de tratarse de un patrocinante, el proyecto no contará con la fuerza y empuje que necesariamente deben transmitirse desde los niveles superiores.

1.d) Dimensión Querer/Sentir/Desear:

Este es el punto débil del “desganado”. Son muchos los factores que pueden estar causando su falta de motivación con respecto a la iniciativa. Puede que se trate de falta de seguridad en sí mismo, una incomodidad general con respecto a los procesos de cambio o bajos niveles de autoestima. Sin embargo, puede ser una visión distinta a la de patrocinantes y agentes la que produce en el “desganado” poco optimismo, comodidad, certidumbre, aprobación, respeto y satisfacción. De tratarse del primer escenario, necesariamente debe trabajarse en el incremento de los niveles de motivación de este tipo de individuos. En la segunda alternativa, debe procurarse una retroalimentación positiva, que contribuya con la mejora del proyecto o con el cambio de percepción de este individuo con respecto a la iniciativa.

1.e) El desganado y su rol en el proceso de cambio:

Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, pueden variar en función del rol que cumplan en el proceso de cambio:

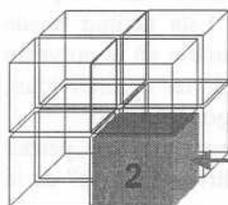
- Si se trata de un target o blanco del cambio: puede que las consecuencias no sean tan graves y si procuramos la generación de la ya mencionada “retroalimentación positiva” podremos lograr un cambio en su actitud o inclusive pueden lograrse mejoras importantes en el proyecto, en cualquiera de sus fases, a partir de sus recomendaciones.
- Si se trata de un agente de cambio: el proyecto corre peligro, pues dentro del equipo encargado de su dirección se necesita mucha iniciativa y motivación. Un agente poco motivado y que muestre desacuerdos con la iniciativa transmitirá estas emociones a otros miembros de la organización.
- Si se trata de un patrocinante: no debe extrañarnos que el proyecto no culmine o en el mejor de los casos no lo haga con el éxito esperado, pues no hay nada más negativo para un proyecto que la falta de una legitimidad evidente que venga de los niveles superiores.

1.f) ¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del desganado?

Dado que el punto débil de estos individuos es la falta de sentimientos positivos con respecto a la iniciativa, es recomendable desarrollar las siguientes estrategias:

- Incrementar los niveles de confianza, autoestima y seguridad, mediante el desarrollo de iniciativas en este sentido. Si logramos transformar la desmotivación y desgano en iniciativa y ganas de contribuir, encontraremos en el “desganado” al mayor aliado del proyecto.
- Incrementar los niveles de aprobación, respeto y satisfacción con la iniciativa, generando procesos de discusión para aclarar el enfoque del proyecto y sus características, con la posibilidad de incorporar las recomendaciones de estos individuos, en el caso que realmente contribuyan con el adecuado desarrollo del proyecto. Detrás de la actitud desganada de estos individuos puede encontrarse la respuesta a muchas incógnitas del proyecto si logramos que sus críticas se conviertan en mejoras.

2. El Sabiondo



EL SABIONDO

Saber/Conocer: +
Responsabilidad: -
Querer/Sentir/desear: -

2.a) Perfil General:

El “sabiondo” presume de saber mucho acerca del cambio y sus exigencias, pero probablemente se encuentra haciendo alarde de lo que en realidad carece. En este caso, parece encajar perfectamente la frase de “dime de qué presumes y te diré de qué careces”.

Lo que nos hace pensar que el “sabiondo” tan sólo alardea sobre sus conocimientos, es la carencia de deseo de que el cambio culmine con éxito y su poca disposición a cumplir con sus responsabilidades asociadas a este. Puede darse el caso en que “el sabiondo”, que se muestra crítico ante la iniciativa, sienta que sus ideas no están siendo consideradas para la mejora del proyecto, por lo que se hace necesario generar y mantener canales de comunicación adecuados, para lograr un cambio en su actitud.

2.b) Dimensión Saber/Conocer:

Los conocimientos, experiencia y competencias exigidas por los cambios asociados al proyecto no es lo que preocupa al “sabiondo”, que se muestra muy seguro en cuanto a sus capacidades. Este tipo de individuo debe ser atendido con responsabilidad, pues sus críticas con respecto al proceso de cambio pueden encontrar fundamento y ser la excusa perfecta para que otros se resistan a la iniciativa. La clave con estos individuos es lograr que sus conocimientos y capacidades sean aprovechadas en pro y no en contra de la iniciativa. Si logramos que el “sabiondo” colabore con el cambio estaremos aumentando los niveles de legitimidad del proyecto, en la medida en que otros, que reconocen la sabiduría de este individuo, se den cuenta de su actitud de aprobación.

2.c) Dimensión Responsabilidad (Hacer)

Aún cuando “el sabiondo” puede tener plena consciencia de sus responsabilidades asociadas al cambio, parece no estar dispuesto a cumplirlas. Esto puede significar un obstáculo importante para el proyecto, en la medida en que se mantenga como una fuerza restrictiva y no impulsora de la iniciativa. Las implicaciones de esto pueden variar según el rol del individuo en el proceso de cambio:

Si se trata de un target o blanco del cambio, estaremos perdiendo una fuente importante de ideas e información pertinentes para el proyecto.

Si se trata de un agente de cambio, el proyecto estará herido de muerte, pues hemos seleccionado como líder del proyecto a alguien que parece tener el perfil indicado, pero no está apuntando en la dirección correcta. Esta actitud puede encontrar origen en que los patrocinantes u otros agentes de cambio en el proyecto pueden estar imponiendo su visión, sin considerar las ideas y aportes del individuo; por ello la importancia de la participación, comunicación y trabajo en equipo.

Finalmente, si se trata de un patrocinante, el cambio terminará por perder legitimidad y sus productos pasarán a formar parte de los “archivos muertos” de la empresa. Sólo los agentes e inclusive grupos de targets pueden generar la presión necesaria para que el cambio siga adelante en este caso, pero tendrán que estar dispuestos a chocar muy duro contra la barrera del poder.

2.d) *Dimensión Querer/Sentir/Desear:*

Es evidente que “el sabiondo” no desea el cambio; difícilmente será porque no se encuentra conforme consigo mismo o dado un sentimiento de inseguridad, sino que más bien parece no encontrarse cómodo, comprometido y satisfecho con la forma en que se ha enfocado el proyecto. Sin embargo, nunca es tarde para incorporar las observaciones de este individuo, que lejos de ser perjudiciales, pueden terminar por darle al proyecto la dirección adecuada.

2.e) *El sabiondo y su rol en el proceso de cambio:*

Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, puede variar en función del rol que cumpla en el proceso de cambio:

- Si se trata de un target o blanco de cambio, estaremos perdiendo un colaborador para ganar un enemigo. Además, si este individuo, dadas sus capacidades, es considerado líder por otros, debemos temer un “efecto dominó”.
- Si se trata de un agente de cambio, es probable que éste perciba que la comunicación no fluye adecuadamente y que los niveles de participación y trabajo en equipo tampoco son los adecuados.
- Si se trata de un patrocinante, es difícil entender que alguien que precisamente echa adelante la iniciativa parece no estar convencido de esta. Puede que una mala gestión del proyecto o algún giro radical del rumbo de la organización lo hayan hecho cambiar de opinión. En todo caso, sería un buen momento para reunir a todo el equipo y replantear la estrategia.

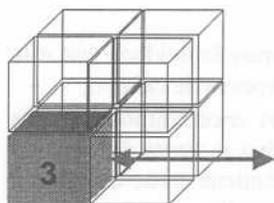
2.f) *¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del sabiondo?*

Es poco conveniente mantener a individuos con el perfil del “sabiondo” en una actitud de rechazo hacia el proyecto, cualquiera sea su rol dentro del mismo. Son diversas las acciones que deben emprenderse:

- Mejorar los procesos de comunicación a todos los niveles, entre todos los stakeholders del proyecto.
- Generar canales de participación, de modo que todos los involucrados puedan efectuar sus aportes.

- Apostar al trabajo en equipo, con el objeto de solidificar las bases del proyecto.
- También puede ser un momento oportuno para replantear la estrategia global del proyecto, decisión que debe ser tomada a partir de discusiones entre todos los miembros del equipo. Detrás de los planteamientos del “sabiondo” puede estar la clave para dar al proyecto la dirección correcta.

3. El Apabullado



EL APABULLADO

Saber/Conocer: -

Responsabilidad: -

Querer/Sentir/desear: -

3.a) Perfil General:

El “apabullado” se encuentra atrapado en la confusión y realmente se ha intimidado con la idea del cambio. Este individuo no posee la capacidad necesaria para cambiar, tampoco está dispuesto a cumplir con sus responsabilidades y mucho menos desea que la iniciativa culmine con éxito. El nivel de desconcierto de este individuo ha afectado sus ganas de aprender y colaborar con la iniciativa, de modo que está más cerca de convertirse en una fuerza restrictiva que impulsora.

3.b) Dimensión Saber/Conocer:

“El apabullado” carece de los conocimientos, experiencia y competencias necesarias para hacer frente al cambio. La falta de capacidad también atenta contra su posibilidad y disposición para cumplir con las responsabilidades asociadas al proyecto y evidentemente lo mantiene desmotivado.

3.c) Dimensión Responsabilidad (Hacer)

Dado que “el apabullado” no está motivado y tampoco se siente cómodo con sus capacidades, sus posibilidades de contribuir con el cambio están muy limitadas. Este tipo de individuos probablemente requerirá de mucha más dedicación que otros, pues si queremos conservarlos en la organización deberemos capacitarlos y motivarlos para ello. No necesariamente debemos percibir a los apabullados como un estorbo para el proyecto, pues si invertimos en ellos podremos engrosar las filas de aliados, sin la necesidad de conseguirlos fuera. Puede darse el caso en que las consecuencias del cambio realmente desborden al “apabullado”, escenario en el cual podría decidirse su desincorporación, pero somos de la idea que esta alternativa debe considerarse como última opción, cuando ya hayamos agotado todas las estrategias posibles. Es frecuente encontrar targets o blancos en la tipología de “apabullados”, pero resultaría extraño que los agentes o patrocinantes tuvieran este perfil; si este fuera el caso, sería muy difícil que el proyecto finalizara según lo esperado.

3.d) Dimensión *Querer/Sentir/Desear*:

El individuo "apabullado" no se siente seguro, cómodo y motivado con la iniciativa de cambio, razón que le impulsa a ser poco optimista, no comprometerse ni colaborar con la iniciativa. Probablemente es en torno a esta dimensión que debemos comenzar a trabajar con los "apabullados", pues si logramos que se sientan más seguros y motivados con respecto al proyecto, probablemente también incrementarán su iniciativa y deseos de aprender y comprometerse.

3.e) *El apabullado y su rol en el proceso de cambio*:

Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, puede variar en función del rol que cumpla en el proceso de cambio:

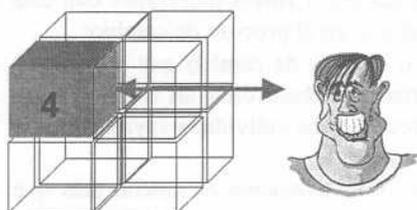
- Si se trata de un target o blanco de cambio, podemos encontrarnos con dos situaciones fundamentales. Puede suceder que el individuo se sienta desbordado por el cambio y lo que este implica, de modo que se mantiene como una fuerza neutra, que si bien no apoya la iniciativa, tampoco desarrolla actos expresos de ataque contra ella. Por otro lado, podría suceder que las fuerzas neutras se conviertan en restrictivas si no se desarrollan las estrategias adecuadas; en este caso, podríamos, en el mediano plazo, enfrentarnos a grupos restrictivos relativamente importantes, que pondrían en duda el éxito del proyecto.
- Si se trata de un agente de cambio, probablemente se ha tomado una mala decisión al momento de incorporarlo al equipo del proyecto y no es extraño pensar en una reorganización de este.
- En el caso del patrocinante, podemos decir que este es el perfil menos deseado y también menos probable. No es fácil entender que alguien que figura como el impulsor de una iniciativa se vea apabullado por las consecuencias de la misma. En todo caso, puede que la solución en este caso sea que otro asuma el liderazgo del proyecto, aunque también podríamos estar frente a una excelente oportunidad para evaluar si el proyecto mantiene el rumbo inicialmente planificado.

3.f) *¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del apabullado?*

En este caso es necesario atacar por todos los flancos:

- Mejorar los sistemas de capacitación asociados a las exigencias derivadas de las nuevas formas de trabajo y el manejo de nuevas herramientas, si fuera el caso.
- Trabajar en el desarrollo de cursos o seminarios motivacionales, con el objeto de incrementar los niveles de seguridad y comodidad de los individuos.
- Diseñar mejores estrategias de comunicación y trabajar en la apertura de canales de participación a todos los niveles.
- Estrechar el trabajo en equipo, aclarando las responsabilidades de cada grupo. Recordemos que la condición de "apabullado" no es permanente ni estática, de modo que debemos hacer lo posible por hacer de los apabullados unos aliados del cambio, pues si simplemente los descartamos podemos estar dejando de lado un recurso humano valioso para la organización.

4. El Burrito



EL BURRITO

Saber/Conocer: -
Responsabilidad: +
Querer/Sentir/desear: -

4.a) Perfil General:

En el caso del tipo “burrito”, nos encontramos frente a un individuo muy laborioso y de mucho aguante, pero probablemente sin las competencias necesarias para hacer frente al proceso de cambio y sin muchos deseos reales de que el cambio se produzca. La fuerza y perseverancia del burrito deben ser aprovechadas, de modo que dotarlos de la capacitación necesaria y dejarles claras sus responsabilidades puede ser un elemento clave en pro de la iniciativa de cambio.

4.b) Dimensión Saber/Conocer:

Tal como ya mencionamos, el “burrito” no posee los conocimientos necesarios para hacer frente a las nuevas formas derivadas del cambio, de modo que se ve limitado para colaborar con la iniciativa. La capacitación o adiestramiento es la estrategia clave con este tipo de individuos.

4.c) Dimensión Responsabilidad (Hacer)

El individuo bajo esta tipología parece estar dispuesto a cumplir con sus responsabilidades. Sin embargo, la ausencia de las capacidades necesarias puede generar en él una confusión acerca de sus responsabilidades reales, que probablemente van más allá de lo que está acostumbrado a hacer. Es decir, no debemos suponer que el individuo “burrito” comprende cabalmente sus responsabilidades por el hecho de que esté dispuesto a cumplirlas.

Si se trata de un blanco o target, sus responsabilidades de preparación y contribución sólo podrán ser cumplidas si realmente generamos los planes de capacitación adecuados. Durante un proceso de cambio siempre serán necesarios individuos laboriosos, dispuestos a trabajar, de modo que es necesario explotar esta característica, logrando que las contribuciones vayan más allá de la mera rutina.

4.d) Dimensión Querer/Sentir/Desear:

El “burrito” parece estar dispuesto a cumplir con sus responsabilidades aún cuando no se encuentre realmente motivado. En todo caso, debe evitarse que asuma sus responsabilidades como parte de la rutina diaria, procurando que sus esfuerzos encuentren sustento en el compromiso, aprobación, respeto y lealtad con el proceso de cambio.

4.e) *El burrito y su rol en el proceso de cambio:*

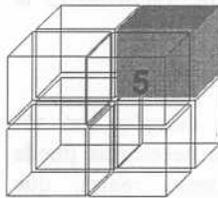
Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, puede variar en función del rol que cumpla en el proceso de cambio:

- Puede resultar común encontrar a targets o blancos de cambio que encajen en esta tipología. En este caso, lo más importante es desarrollar las estrategias de capacitación necesarias, para que los aportes de estos individuos vayan más allá de esfuerzos tozudos y poco importantes.
- En el caso de los agentes o patrocinantes, definitivamente es mucho más que esfuerzo lo que se requiere de ellos. Si bien el trabajo duro es un elemento fundamental, éste no puede estar desprovisto de iniciativa y conocimientos, pues éstos constituyen elementos imprescindibles en cualquier proceso de cambio.

4.f) *¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del burrito?*

Lo más importante en este caso es desarrollar las estrategias de capacitación necesarias, que partan de un diagnóstico preciso de las debilidades de los distintos grupos que integran la organización. Este adiestramiento puede generar una mayor motivación con respecto al cambio que se espera y aumentar el nivel de consciencia de los distintos grupos involucrados con respecto a sus responsabilidades.

5. *El Aliado Incondicional*



EL ALIADO INCONDICIONAL

Saber/Conocer: +
Responsabilidad: +
Querer/Sentir/desear: +

5.a) *Perfil General:*

“Aliados incondicionales” es lo que precisamente necesitamos en cualquier proyecto. En la medida en que logremos que los individuos se sumen al equipo para alcanzar un objetivo compartido, el proyecto seguramente logrará culminar con éxito. Sin embargo, debemos permanecer alertas, sin confundir el apoyo de los individuos con una actitud poco crítica; se entiende que los aliados deben efectuar aquellas recomendaciones que consideren necesarias, pues de otra manera se trataría simplemente de “un grupo de ovejas dispuestas a seguir al pastor a cualquier sitio”. Los verdaderos aliados, aquéllos dispuestos a comunicarnos de forma constructiva lo que piensan que está bien o mal, se convertirán en verdaderas fuerzas impulsoras del cambio; falsos aliados, aquéllos dispuestos a seguir a cualquiera independientemente del destino, serán percibidos como fuerzas impulsoras pero correremos el riesgo de que aceleren el viaje del proyecto hacia su fracaso.

5.b) Dimensión Saber/Conocer:

Los “aliados incondicionales” cuentan con los conocimientos y experiencia necesarios para enfrentar el cambio e inclusive están muy dispuestos a efectuar los aportes que se consideren pertinentes; la clave está en mantenerlos incentivados para que conserven el alto interés por el aprendizaje.

5.c) Dimensión Responsabilidad (Hacer)

Igualmente, estos individuos conocen muy bien sus responsabilidades y están dispuestos a cumplirlas. Nos interesa que conserven un espíritu crítico, para que sus aportes puedan convertirse en mejoras sustantivas para el proyecto.

A todos los niveles los aliados son importantes, no importa si se trata de targets, agentes o patrocinantes. Probablemente, es más común encontrar a agentes y patrocinantes en esta categoría, dado que el desarrollo del proyecto es su responsabilidad, pero gran parte de la lucha por manejar la resistencia estará precisamente en lograr que los blancos o targets se conviertan en aliados del proyecto.

5.d) Dimensión Querer/Sentir/Desear:

Los aliados desean profundamente el cambio y no se muestran afectados con su desarrollo. Debemos cuidar que esta motivación no se vea frustrada, garantizando adecuados canales de comunicación y participación.

5.e) El aliado incondicional y su rol en el proceso de cambio:

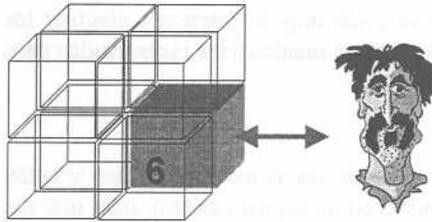
Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, puede variar en función del rol específico que cumpla en el proceso de cambio:

- Ya hemos dicho que es más común encontrar a patrocinantes y agentes en esta categoría. Probablemente una adecuada gerencia del cambio comienza con la selección de individuos que cumplan con estas características, para lo cual diversos autores han planteado sus estrategias.
- En el caso de los targets, el análisis también es sencillo, pues consiste simplemente en una suma de esfuerzos. En la medida en que contemos con más aliados se generará un efecto cascada que atraerá a otros nuevos hasta llegar al punto en que las fuerzas impulsoras sean tan poderosas como para no poder ser detenidas.

5.f) ¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del aliado incondicional?

En el caso de los aliados incondicionales, la palabra clave no es incrementar sino mantener los niveles actuales de flexibilidad. Es más difícil recuperar esta flexibilidad una vez que se ha perdido. Es probable que hayamos estado haciendo las cosas bien hasta ahora y nunca es buen momento para desistir. Simplemente, debemos continuar poniendo en práctica las estrategias necesarias (asociadas a la parte técnica y humana) para disminuir la resistencia y aumentar la flexibilidad.

6. El Cómodo



EL CÓMODO

Saber/Conocer: +

Responsabilidad: -

Querer/Sentir/desear: +

6.a) Perfil General:

El “cómodo” no se muestra muy activo o con fortaleza frente a la iniciativa de cambio. Es probable que los demás lo describan como perezoso, negligente o descuidado y la verdad es que su amor por la comodidad no es un secreto. Este individuo parece contar con los conocimientos y competencias necesarias para hacer frente al cambio e inclusive parece desearlo, pero lo cierto es que no está dispuesto a cumplir con sus responsabilidades. El “cómodo” desea cambiar y sabe cómo hacerlo, pero simplemente le da flojera.

6.b) Dimensión Saber/Conocer:

Este tipo de individuo parece contar con los conocimientos y la experiencia que se requiere como parte del proceso de cambio, pero no los pone en práctica. Es probable que en ocasiones se requiera un tanto de presión por parte de los agentes con el fin de obtener su apoyo.

6.c) Dimensión Responsabilidad (Hacer)

“El cómodo” no quiere cumplir con sus responsabilidades y no porque no las conozca sino porque prefiere esperar que otros hagan las cosas sin que para el signifique trabajo adicional.

6.d) Dimensión Querer/Sentir/Desear:

El “cómodo” se muestra siempre motivado y confiado con respecto a la iniciativa de cambio, pero es poco probable verlo trabajando en ello. Es probable que este individuo no haga nada hasta que se vea obligado a hacerlo, por lo que ya hemos señalado que en ocasiones un empujón no le viene mal.

6.e) El cómodo y su rol en el proceso de cambio:

Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, puede variar en función del rol específico que cumpla en el proceso de cambio:

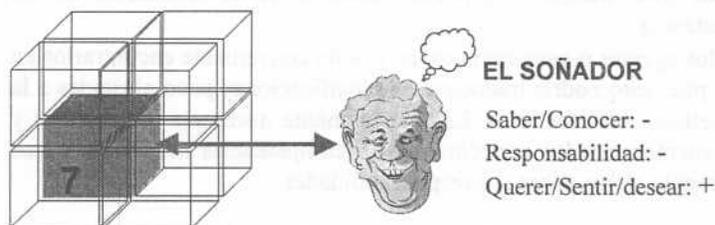
- Si se trata de un blanco o target del cambio, el proyecto avanzará mucho más lento de lo que esperamos; en muchos casos, los agentes tendrán que efectuar continuas replanificaciones del tiempo y de los costos. Un importante grupo de cómodos puede hacer que la empresa realmente parezca dormida.

- Si se trata de los agentes, el tipo de individuo “cómodo” puede no ser el más indicado en el caso en que esperemos que se logren los objetivos de manera eficiente.
- Si se trata del patrocinante, puede que el proyecto carezca del empuje suficiente, pero los agentes podrían ejercer la presión necesaria para que esto cambie.

6.f) *¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del cómodo?*

Muchas son las alternativas que posee cualquier gerente para lograr que los individuos cumplan con su trabajo. Lo mejor es comenzar por la negociación y conciliación de intereses (convencer a estos individuos de lo importante de su esfuerzo), pero puede que en ocasiones debamos recurrir a la coerción como única medida efectiva para garantizar que los objetivos se cumplan. Si el “cómodo” no cambia su actitud poco proactiva y responsable, puede que sea el momento justo para pensar en su desincorporación.

7. *El Soñador*



7.a) *Perfil General:*

El “soñador” parece estar volando por las nubes, discurriendo fantásticamente sin tomar en cuenta la realidad, básicamente porque se muestra muy motivado y confiado con el cambio, pero no se ha detenido a reflexionar sobre sus pobres capacidades y la falta de consciencia sobre sus responsabilidades con respecto a la iniciativa.

7.b) *Dimensión Saber/Conocer:*

“El soñador” vive una fantasía con respecto al cambio; puede pasar todo el tiempo pensando en lo bueno que sería cambiar y hasta se aventura a imaginarse cómo serían las cosas luego que el cambio culminara. Sin embargo, en esta especie de letargo fantástico parece olvidarse que no cuenta con las competencias, conocimientos y experiencia exigidas por el cambio que se desarrolla.

7.c) *Dimensión Responsabilidad (Hacer)*

Este individuo también ha dejado en un segundo plano la toma de consciencia sobre sus responsabilidades en torno a la iniciativa. Actúa como quien fantasea sobre lo que será su vida sin detenerse a pensar qué hará para lograr aquello que sueña.

7.d) Dimensión Querer/Sentir/Desear:

La motivación, las ganas, el deseo, no parecen ser las barreras en el caso del “soñador”. Sin embargo, estos sentimientos positivos acerca de la iniciativa de cambio se tornan meras fantasías ante la ausencia de un suelo firme en el que pisar, dada la carencia de los conocimientos y competencias necesarias.

7.e) El soñador y su rol en el proceso de cambio:

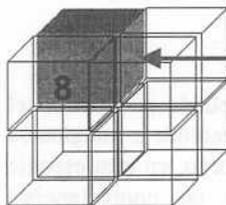
Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, puede variar en función del rol que cumpla en el proceso de cambio:

- En el caso de los targets o blancos del cambio, pues aún cuando la falta de conocimientos puede transformarse en un obstáculo, por lo menos tenemos la ventaja de contar con individuos que desean que el cambio se realice. Cabe la posibilidad que estos individuos encajen en lo que llamamos “optimismo ignorante” y puede que a medida que los dotemos de los conocimientos necesarios, eso cambie a un “pesimismo informado”. En todo caso, es mejor contar con personas capaces de efectuar verdaderos aportes al proyecto que con soñadores poco útiles aunque esto pueda traducirse en el incremento de los niveles de resistencia.
- En el caso de los agentes o patrocinantes, no resulta conveniente encontrarlos en esta tipología, pues esto podría traducirse en planificaciones poco ajustadas a la realidad y objetivos poco factibles. Es absolutamente necesario que agentes y patrocinantes cuenten con los conocimientos y competencias necesarias y que estén absolutamente claros sobre sus responsabilidades.

7.f) ¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del soñador?

En este caso, la clave es el desarrollo de estrategias adecuadas de capacitación. En la medida en que los individuos cuenten con el adiestramiento necesario, aumentará su nivel de consciencia y comprensión sobre sus responsabilidades.

8. El Ignorante



EL IGNORANTE

Saber/Conocer: -
Responsabilidad: +
Querer/Sentir/desear: +

8.a) Perfil General:

Lo que caracteriza al “ignorante” es su falta de experiencia y de conocimientos asociados al proceso de cambio. Este individuo no posee la capacidad para dar respuesta a las exigencias derivadas del proyecto, sin embargo, se muestra motivado y está dispuesto a cumplir con sus responsabilidades, aspectos que resultan favorables al momento de desarrollar las estrategias de capacitación necesarias.

8.b) Dimensión Saber/Conocer:

Tal como ya explicamos, el “ignorante” no posee las competencias necesarias para cambiar. En la medida en que lo dotemos del adiestramiento necesario, podrá asimilar las “nuevas formas” derivadas del proyecto e inclusive podrá efectuar contribuciones importantes.

8.c) Dimensión Responsabilidad (Hacer)

Si bien este individuo puede tener muchas dudas acerca del alcance de sus responsabilidades en el proyecto, se muestra muy dispuesto a cumplir con ellas.

Si se trata de un target o blanco del cambio, gran parte del camino estará recorrido, en vista que la preparación y el adiestramiento constituye una de sus responsabilidades fundamentales y en la medida en que se muestre dispuesto a recibirla se convertirá en una pieza valiosa para el proyecto.

Si se trata de un agente o patrocinante estamos en problemas, pues sus responsabilidades van mucho más allá y se supone deben contar, desde el inicio del proyecto, con la capacidad necesaria para planificar y ejecutar todas las actividades asociadas al mismo.

8.d) Dimensión Querer/Sentir/Desear:

Esta dimensión se convierte en una fortaleza del “ignorante”, pues sus limitaciones en cuanto a conocimientos no le impiden estar motivado con respecto a la iniciativa de cambio y al proceso de aprendizaje necesario para enfrentarlo.

8.e) El ignorante y su rol en el proceso de cambio:

Las implicaciones asociadas a la presencia de uno o varios individuos con esta tipología, puede variar en función del rol específico que cumpla en el proceso de cambio:

- Es común que en diversos tipos de proyectos de cambio los targets o afectados no cuenten (especialmente al inicio) con los conocimientos y competencias que el proceso de cambio exige. La clave está en el desarrollo de las estrategias de capacitación necesarias.
- En el caso de agentes y patrocinantes, podemos asegurar que un adecuado perfil de competencias técnicas es imprescindible. Un agente o patrocinante que no cuente con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para generar, aceptar e inclusive lograr que los demás acepten el cambio, simplemente no debería formar parte del equipo responsable del desarrollo del proyecto. Es por esto que la conformación inicial del equipo resulta de suma importancia. Muchos autores han trabajado en propuestas destinadas a hacer una mejor selección de aquéllos que integrarían el equipo del proyecto; también el Project Management Institute destaca como una de las áreas del conocimiento asociadas a cualquier proyecto a la Gerencia de los Recursos Humanos⁷.

⁷. Véase: Project Management Institute. “Project Management Body of Knowledge”. Penn., 2000. Pág. 7.

8.f) *¿Cómo incrementar los niveles de flexibilidad del ignorante?*

En este caso parece haber una recomendación clara, el desarrollo de las estrategias de capacitación necesarias, partiendo de un diagnóstico preciso de las debilidades de los afectados y mediante la definición de los medios adecuados. Es imposible que generemos un cambio si no logramos que la gente cambie y resulta sumamente difícil lograr esto si los individuos no cuentan con las competencias necesarias para ello. El desarrollo de las estrategias adecuadas de enseñanza encontrarán aceptación, dado el alto nivel de motivación con respecto a la iniciativa por parte de estos individuos.

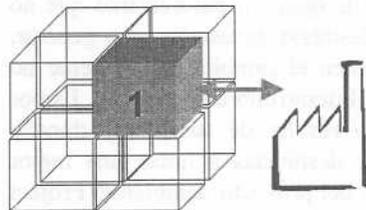
f) *Tipologías de organización (factores organizacionales)*

Al igual que en el caso de los factores individuales, la consideración de algunos factores organizacionales en el diseño de la Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio nos permite establecer ciertos tipos de organización en función de sus características en relación con un proceso de cambio.

Es necesario tener claro que estas tipologías se derivan de la percepción que posee cada individuo sobre determinados factores organizacionales globales, asociados al proyecto y asociados a los otros stakeholders, los cuales fueron listados anteriormente; esto trae como consecuencia que las tipologías que se ofrecen a continuación probablemente no describan el perfil real de la organización sino la forma en que la perciben o conciben los individuos, que es en todo caso lo que puede influir en la resistencia o flexibilidad que estos posean con respecto a una iniciativa de cambio.

Lo interesante de considerar la dimensión organizacional, es que nos permite ser más precisos en el análisis de cada uno de los tipos de reacción de los individuos, sencillamente porque no tiene las mismas implicaciones que un individuo apabullado perciba que se encuentra en una organización estrella, que en una organización burocrática, por ejemplo. La numeración de cada uno de los tipos de organización obedece a la ubicación en los cuadrantes antes señalada.

1. Aparente



APARENTE

Factores Organizacionales Globales: +

Factores Asociados al Proyecto: +

Factores asociados a los otros stakeholders: -

1.a) *Características:*

Algo aparente es aquello que parece ser una cosa pero no lo es realmente. Hemos denominado a esta organización como "aparente" dado que los individuos que la integran perciben que los elementos organizacionales globales, tales como

comunicación, cultura, clima, legitimidad del poder, etc., cuentan con rasgos positivos y en alguna medida favorecen el proceso de cambio; igualmente, el proyecto, en sus distintas fases, parece contar con los criterios exigidos de eficiencia; sin embargo, los individuos perciben fallas en los otros tipos de stakeholders asociados al proceso de cambio. Es decir, en este tipo de organización, el desarrollo de los procesos luce adecuado pero en realidad no existe una buena percepción acerca de los individuos encargados de ello, ya sea por su carencia de conocimientos, el pobre cumplimiento de sus responsabilidades y/o los pocos deseos con respecto al proceso de cambio. En resumen, el funcionamiento organizativo parece ser adecuado pero el alma de la organización, su recurso humano, no parece contar con los requisitos necesarios para cambiar. Se entiende que la percepción del individuo puede ser el fiel reflejo de la realidad, de modo que realmente haya fallas visibles en determinados grupos, inclusive en el equipo de responsables del proyecto; sin embargo, también podemos encontrarnos frente a un grupo de individuos que no terminan de adaptarse a la organización y han desarrollado una visión negativa sobre sus miembros, aún cuando esta esté un tanto divorciada de la realidad. En todo caso, sin importar la alternativa, debemos estar claros en que si la mayoría opina de esta manera es porque deben existir razones para ello. Si nos encontramos frente a una organización “aparente” parece un buen momento para revisar a nuestro recurso humano, sus competencias, motivaciones e intereses; es un buen momento para efectuar un ejercicio sobre cómo es vista por ellos la organización y qué estrategias parecen necesarias, es el momento adecuado para involucrarlos.

1.b) Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:

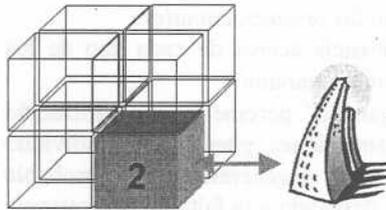
A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización “aparente”:

- *El desganado:* cuando un individuo “desganado” percibe a la organización como aparente, podemos estar frente a dos situaciones: puede que el individuo perciba que su desmotivación y falta de confianza es generalizada o es probable que en vista de su perfil, eche la culpa de su desganado a la falta de competencia de los otros individuos.
- *El sabiondo:* parece lógico que una persona con el perfil del “sabiondo” perciba que los demás no poseen las competencias necesarias para cambiar; no hay que hacer mucho caso a este tipo de individuos, pues esta percepción puede encontrar origen en las características de su personalidad.
- *El apabullado:* un individuo “apabullado” puede echar la culpa de esta situación a cualquier elemento, especialmente en el caso de tener un locus de control externo. El desconcierto de este individuo puede hacerlo poco reflexivo, situación en la cual será más fácil encontrar las fallas fuera, en la organización y los otros individuos que la conforman.
- *El burrito:* probablemente, el burrito percibe que los demás no trabajan tanto como él; es normal que este individuo note la ausencia de su fortaleza en otros

membros de la organización y esto le lleva a subestimarlos, aún cuando otros puedan contar con mayor nivel de conocimientos sobre el cambio y lo que implica. En todo caso, siempre resultará favorable que el “burrito” transmita y contagie a los demás de esta fortaleza, generándose una competitividad con consecuencias positivas para el proyecto.

- *El aliado incondicional:* si los “alidos incondicionales” nos transmiten el mensaje de que existen fallas en algunos grupos de stakeholders, es necesario que indagemos acerca de ello: quiénes son los que fallan y por qué.
- *El cómodo:* Es muy probable que el “cómodo” no sólo esté poco dispuesto a cumplir con sus responsabilidades, sino que inclusive puede verse tentado a acusar a otros de lo mismo. Su excusa para señalar a otros de sus propios defectos puede encontrar sustento en los elevados niveles de motivación por la iniciativa, que puede ser no tan evidente en otros; sin embargo, si el “cómodo” persiste en su actitud puede que este interés sea tan sólo una mentira.
- *El soñador:* el “soñador” puede tener cualquier fantasía y en medio de ello, las cosas pueden no ser como espera. En ese imaginarse una situación ideal puede que despegue los pies de la tierra y encuentre un “deber ser” en casi todos los componentes de la organización, inclusive en su gente.
- *El ignorante:* tratándose de un “ignorante”, puede que su carencia de conocimientos lo lleve a señalar a otros de incompetentes o irresponsables sin haber partido de un diagnóstico preciso de la situación.

2. Proyectada



PROYECTADA

- Factores Organizacionales Globales: -
 Factores Asociados al Proyecto: +
 Factores asociados a los otros stakeholders: -

2.a) Características:

Una organización proyectada se encuentra dirigida o apuntada de manera correcta; es probable que sus rasgos actuales no muestren altos niveles de eficiencia, pero es notorio que en esta organización se reconoce la importancia de desarrollar proyectos que apunten a la mejora de los mismos. En todo caso, el individuo que percibe a la organización de la cual forma parte como “proyectada”, reconoce los esfuerzos asociados al proyecto de cambio, que además parece desarrollarse de manera adecuada. Es probable que esta organización esté atravesando por un proceso de transición o reconversión profunda, de allí la visión de que los aspectos globales funcionan mal pero pareciera estarse haciendo lo necesario para corregirlos.

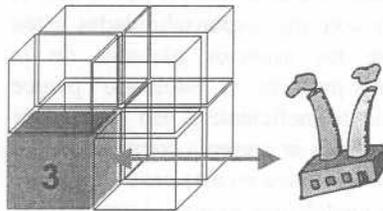
2.b) *Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:*

A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización "proyectada":

- *El desganado:* es probable que este individuo no esté aportando lo suficiente con respecto a la iniciativa de cambio, sin embargo, resulta positivo que reconozca el adecuado desarrollo del proyecto, pues si bien el "desganado" no se encuentra motivado con la idea de cambiar, posee los conocimientos necesarios para ello.
- *El sabiondo:* el aspecto positivo de que el "sabiondo" reconozca a la organización como "proyectada" es que, dado que posee los conocimientos necesarios para cambiar o exigidos por las nuevas formas de trabajo, su percepción positiva sobre el proyecto es alentadora. Puede que los pocos deseos de cambiar y su poca disposición a cumplir con sus responsabilidades estén asociadas a su percepción negativa sobre los aspectos globales de la organización y los otros stakeholders. En otras palabras, el "sabiondo" parece haberse acostumbrado a trabajar en un ambiente ineficiente y eso le produce angustia, de modo que como mecanismo de defensa se presenta como un crítico despiadado aunque no efectúa muchos aportes. La clave en este caso será hacer sentir al "sabiondo" que las cosas mejorarán a medida que avance el proyecto de cambio, para lo cual es imperiosa su colaboración.
- *El apabullado:* el hecho de que este individuo reconozca los rasgos positivos del proyecto, nos hace pensar que se trata de una persona con un alto sentido de la autocrítica. A pesar de ser el propio proceso de cambio el que lo ha desconcertado, este individuo valora la forma en que la iniciativa se desarrolla. Sin embargo, probablemente en la búsqueda de razones para su confusión, el "apabullado" no percibe como muy positivos los aspectos globales de la organización y los rasgos de otros grupos de stakeholders.
- *El burrito:* es el elevado espíritu laborioso del "burrito" lo que lo lleva a criticar la organización y los otros individuos que la integran. Es muy probable que éste individuo piense que el proyecto marcha bien por el hecho de que hay pocos como él que efectúan todo el trabajo.
- *El aliado incondicional:* es lógico que nuestros aliados tengan una buena opinión de la iniciativa de cambio que desarrollamos. Dado que también poseen la experiencia y los conocimientos adecuados, sus críticas sobre la organización y los otros stakeholders pueden estar fundamentadas. Lo ideal es que el proyecto de cambio esté dirigido realmente a la mejora de los rasgos negativos de la organización.
- *El cómodo:* de manera casi descarada, el cómodo critica a los demás stakeholders pero mantiene una actitud de conformismo con la situación actual. No está dispuesto a cumplir con sus responsabilidades asociadas al proceso de cambio pero parece opinar que los demás tampoco las cumplen. En todo caso, a la larga dejará de ser un secreto quiénes son los que realmente efectúan sus aportes con respecto al proyecto.

- *El soñador*: la fantasía del “soñador” no le impide reconocer las fallas en la organización, sin embargo, reconoce el buen camino del proyecto de cambio; habrá que revisar si esta opinión positiva no es sólo una aspiración, más que la realidad.
- *El ignorante*: no podemos fiarnos mucho acerca de las ideas que el “ignorante” tenga con respecto al proyecto. Puede que este individuo piense que el proyecto marcha bien por sus deseos de cambiar y su disposición para cumplir con sus responsabilidades, aspectos imprescindibles pero no suficientes para que el cambio culmine con éxito.

3. Desorganizada



DESORGANIZADA

- Factores Organizacionales Globales: -
 Factores Asociados al Proyecto: -
 Factores asociados a los otros stakeholders: -

3.a) Características:

En esta organización, tal como lo perciben los individuos que la integran, todo parece estar fallando. A decir verdad, la palabra organización resulta el antónimo del perfil actual de ésta, dado que sus partes o componentes parecen desordenados, de modo que no cumplen con su finalidad. Es muy difícil que el proyecto de cambio concluya con éxito, a menos que un nuevo grupo de patrocinantes y agentes asuman las riendas de una reestructuración total.

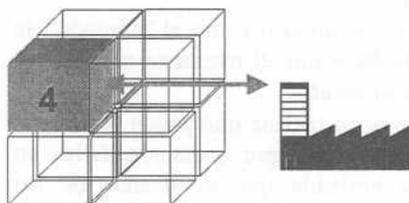
3.b) Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:

A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización “desorganizada”:

- *El desganado*: Este individuo ha entrado en una especie de círculo vicioso, pues si bien posee los conocimientos y experiencia necesarios para reconocer las fallas, su falta de motivación y deseos de cambiar le impiden efectuar aportes en ese sentido.
- *El sabiondo*: el “sabiondo” no se convertirá en un alido sino hasta el momento en que decida poner en práctica sus conocimientos. Si todos asumieran su postura, estaríamos frente a un grupo que sabe exactamente cómo proceder pero no emprende acciones para lograrlo; de nada vale un diagnóstico preciso de las fallas actuales si no se diseñan y desarrollan las estrategias para solucionarlas.
- *El apabullado*: un individuo “apabullado” en este tipo de organización, completa un cuadro de fatalidad, pues si bien es cierto que la organización parece hundirse, no hay quien vaya a su rescate.

- *El burrito*: el esfuerzo y espíritu laborioso no son suficientes para hacer que este tipo de organización mejore.
- *El aliado incondicional*: resulta sumamente grave que individuos con las características del “aliado incondicional” perciban que la organización se encuentra en estas condiciones. Lo peor del caso es que sus esfuerzos no parecen estar dando los resultados esperados. Sin embargo, es este tipo de individuos quienes pueden redefinir el rumbo y hacer que la situación actual no se mantenga.
- *El cómodo*: este individuo actúa como quien ve un desastre frente a sus ojos y permanece sin colaborar. En este momento, los “cómodos” son definitivamente los peores enemigos de una reforma.
- *El soñador*: al referirnos al “soñador”, es probable que sus percepciones actuales sobre la organización encuentren base en su fantasía sobre la posibilidad de tener una mejor organización, aunque sus deseos intensos de cambiar lo lleven a dibujar una situación deseada clara. En todo caso, valdrá la pena aprovechar la visión de estos individuos, pero siempre será necesario que otros le ayuden a materializar las ideas, haciéndolas factibles.
- *El ignorante*: es probable que el diagnóstico de la situación actual que efectúa este individuo no responda a la realidad. En todo caso, será necesario que otros le indiquen el análisis correcto, pues aún cuando no posea los conocimientos necesarios, este individuo siempre estará dispuesto a ayudar.

4. Rutinaria



RUTINARIA

- Factores Organizacionales Globales: +
- Factores Asociados al Proyecto: -
- Factores asociados a los otros stakeholders: -

4.a) Características:

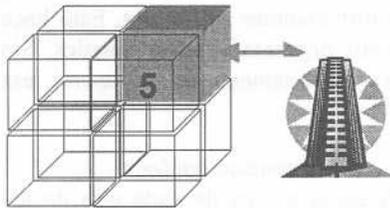
La organización “rutinaria” parece obrar por mera costumbre o hábito; es por esto que los factores organizacionales globales se perciben como adecuados aún cuando se identifican fallas asociadas al proyecto de cambio y a los diferentes grupos de stakeholders.

4.b) Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:

A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización “rutinaria”:

- *El desganado*: en este caso, es muy probable que la falta de deseo del “desganado” con respecto a la iniciativa de cambio encuentre origen en su percepción positiva acerca de los factores organizacionales globales. Este individuo podría no estar claro sobre las razones para cambiar, de modo que lo más importante es que el equipo del proyecto comunique su diagnóstico.
- *El sabiondo*: puede que la causa del poco avance del proyecto que percibe el “sabiondo” encuentre origen precisamente en su poca motivación y la pobre contribución con la iniciativa. En la medida en que logremos que estos individuos se involucren es muy probable que comiencen a mostrarse más flexibles.
- *El apabullado*: es lógico que el “apabullado” mantenga una actitud de resistencia frente al proyecto y el desempeño de los otros stakeholders con respecto a este, pues es precisamente la iniciativa de cambio la que lo mantiene confundido e intimidado.
- *El burrito*: tal como lo hemos explicado anteriormente, este individuo mantiene la opinión que los demás no trabajan tanto como él, de allí que pueda generarse la percepción negativa acerca del proyecto y los otros stakeholders.
- *El aliado incondicional*: cuando este individuo percibe la organización como “rutinaria”, en vista que los procesos parecen desarrollarse de manera adecuada pero los cambios no se producen con éxito, puede ser el momento para revisar qué puede estar fallando y plantear otras posibilidades de lograr una transición. Puede que el diagnóstico de la situación actual no sea suficientemente preciso, que los objetivos planteados no se ajusten a la realidad o que los medios o estrategias para cambiar no sean pertinentes.
- *El cómodo*: resulta un tanto incomprensible que alguien como el “cómodo” se atreva a criticar el proyecto y a los demás dado que el mantiene una actitud negativa, en vista de su poco interés y deseo de cambio.
- *El soñador*: ya hemos hecho referencia a lo poco realista que puede resultar el “soñador”, razón por la cual es probable que siempre encuentre fallas en aspectos asociados al proyecto. Es muy probable que el alcance de los resultados, tal como él los imagina, sean mejores que los resultados reales, más aún dado que no cuenta con los conocimientos y experiencia necesarios para ser un poco más realista.
- *El ignorante*: en el caso de que este individuo perciba la organización como rutinaria, es probable que tengamos que revisar dos aspectos: si los elementos organizacionales realmente marchan según lo esperado y si realmente existen fallas en el proyecto y en los otros stakeholders. No debemos descartar la opinión de este individuo, pero será necesario orientarnos a un mejor diagnóstico de lo que pasa.

5. Estrella



ESTRELLA

Factores Organizacionales Globales: +
Factores Asociados al Proyecto: +
Factores asociados a los otros stakeholders: +

5.a) Características:

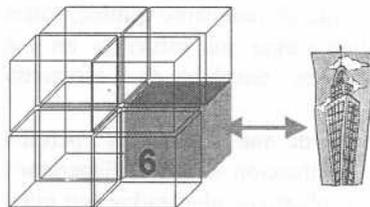
Este tipo de organización parece ser sobresaliente en cuanto al conjunto de elementos que la componen. Inclusive hay una percepción positiva acerca del proyecto de cambio, de modo que no sólo es extraordinaria, sino que además se anticipa a las situaciones, adelantando mejoras antes de que se presenten los problemas.

5.b) Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:

A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización "estrella":

- En este caso preferimos efectuar un comentario global y es que cualquiera que sea la tipología del individuo, no cabe duda que estará obligado a mejorar pues de otra manera será desechado por el propio sistema. En una organización estrella, se procura el desarrollo de las estrategias necesarias para gerenciar el proceso de cambio, de modo que las herramientas para que cada individuo supere sus limitaciones estarán disponibles. Seguramente no todos serán aliados incondicionales y ya hemos dicho que tampoco resulta conveniente que sea así, pero lo cierto es que en este tipo de organización las fuerzas impulsoras terminan por imponerse. Es necesario aclarar que el hecho de que los individuos reconozcan a la organización como estrella nos habla de un locus de control interno, pues lejos de buscar las causas de sus debilidades fuera, se muestran como reflexivos, lo cual constituye una condición imprescindible para avanzar.

6. Burocrática



BUROCRÁTICA

Factores Organizacionales Globales: -
Factores Asociados al Proyecto: +
Factores asociados a los otros stakeholders: +

6.a) *Características:*

Este tipo de organización se caracteriza por la existencia de una administración ineficiente a causa del papeleo, la rigidez y las formalidades superfluas. Esto hace que los individuos perciban fallas en los aspectos organizacionales globales. Sin embargo, parece que los proyectos de mejora, precisamente para superar esa situación actual, marchan por buen camino.

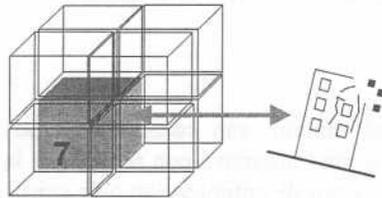
6.b) *Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:*

A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización "burocrática":

- *El desganado:* la característica fundamental del "desganado" para este caso es que se muestra conformista con la situación actual. Le parece más costoso cambiar que permanecer tal cual se hacen las cosas actualmente, lo que explica su desmotivación y poco deseo de cambio.
- *El sabiondo:* el hecho de que individuos como el "sabiondo" reconozcan las fallas de la organización no resulta suficiente para lograr el cambio. Si bien es cierto que este individuo tiene una buena percepción acerca de la forma en que se desarrolla el proyecto, sería ideal que lográramos que se sumara a la iniciativa y no permaneciera como un simple expectador.
- *El apabullado:* en este caso, el individuo se muestra confundido pero percibe que los demás hacen lo necesario para mejorar las cosas. Puede que las características actuales de la organización sean precisamente consecuencia de la actitud de individuos como el apabullado, pues se sienten más seguros y menos confundidos si las cosas se siguen haciendo "como siempre".
- *El burrito:* lo que más preocupa al burrito es que siente que aún cuando efectúa todos los esfuerzos necesarios, la organización continúa siendo ese dinosaurio que se mueve lentamente. Puede que no tenga los conocimientos suficientes, pero reconoce el esfuerzo por cambiar.
- *El aliado incondicional:* no debemos ignorar el diagnóstico del cual parte el "aliado incondicional". Lo mejor del caso es que este individuo reconoce también los esfuerzos por cambiar; debemos estar atentos a que la opinión de estos aliados sea real y no encuentre sustento en el mero interés de ser percibidos como aliados de la iniciativa.
- *El cómodo:* la organización no se hará menos rígida e ineficiente con actitudes como la del cómodo. Si queremos que la organización realmente cambie, todos los individuos, incluyendo al "cómodo", deben sumar sus esfuerzos en ese sentido. Si el cómodo persiste en su intención de no contribuir, es el momento de pensar en su desincorporación.
- *El soñador:* en este caso, lo positivo es el hecho de que el "soñador" perciba que se marcha por el camino indicado hacia la situación deseada. Esperemos que no estemos frente al escenario en el que los objetivos planteados son poco factibles, razón por la cual son bien vistos por el soñador.

- *El ignorante*: lo bueno del “ignorante” es que tiene deseos de cambiar y está dispuesto a cumplir con sus responsabilidades. Si compartimos con él un diagnóstico preciso de la situación actual y lo dotamos del adiestramiento necesario, se convertirá en un aliado de la reforma.

7. Ineficiente



INEFICIENTE

- Factores Organizacionales Globales: -
- Factores Asociados al Proyecto: -
- Factores asociados a los otros stakeholders: +

7.a) Características:

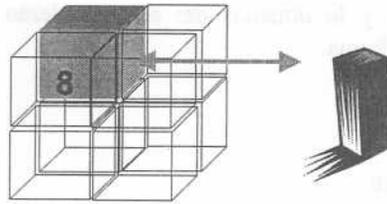
En este tipo de organización no se cumplen los objetivos a pesar de que parece contarse con los recursos necesarios para ello, especialmente el recurso humano, que constituye una pieza fundamental del rompecabezas. Todos perciben que la organización marcha por mal camino y que el proyecto de cambio no se desarrolla de la manera adecuada; esto a pesar de que los individuos que integran la organización parecen contar con los conocimientos necesarios, estar motivados y dispuestos a cumplir con sus responsabilidades. Parece un momento justo para animarse a revisar el desempeño de los patrocinantes y agentes, pues aún cuando han vendido muy bien el proyecto, no parece ser la solución real a los problemas actuales.

7.b) Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:

A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización “ineficiente”:

- Sea cual fuere la tipología de los individuos, lo más positivo es que todos reconocen el trabajo y experticia del resto. Todo el mundo ve a los lados y percibe que el problema no está realmente en la gente, sin embargo, las cosas marchan mal, lo que hace que algunos se confundan, otros se frustren y otros se desmotiven. Hay algunos que conservan la calma y se muestran interesados en cambiar, pero no visualizan las mejoras. Es muy probable que el problema de fondo sea la necesidad de dibujar una nueva situación deseada que responda a un diagnóstico preciso de las fallas e inconvenientes actuales, de modo que direccionemos las fuerzas impulsoras actuales en el sentido correcto.

8. Estática



ESTÁTICA

- Factores Organizacionales Globales: +
- Factores Asociados al Proyecto: -
- Factores asociados a los otros stakeholders: +

8.a) Características:

Esta organización no parece ser amante del cambio; aún cuando las cosas parecen marchar correctamente, no se tiene una actitud proactiva con respecto a la necesidad de mejorar, de modo que no existen proyectos de optimización o de existir no se desarrollan de forma adecuada. Lo positivo es que los objetivos se cumplen, pero llegado el momento en que cambiar sea una exigencia y no una decisión, puede que la organización se enfrente a una situación difícil.

8.b) Relación entre las tipologías individuales con las organizacionales:

A continuación efectuaremos una breve referencia acerca de cada uno de los tipos de individuos y su relación con la organización "estática":

- Aquellos individuos que no se muestran motivados con la idea de cambiar simplemente estarán contribuyendo con que la organización permanezca estática, como el caso del desganado, el sabiondo, el apabullado y el burrito. En este momento no sólo será necesario que los individuos apliquen los conocimientos para una propuesta sobre como optimizar la organización, sino que será absolutamente necesario que todos ellos incrementen sus deseos por mejorar, aún cuando parezca que todo marcha bien. Esta situación exige un estudio y análisis detallado acerca de las posibles presiones del contexto, en todas sus dimensiones.
- Los otros tipos de individuo (el aliado incondicional, el cómodo, el soñador y el ignorante) tienen una ventaja y es que se encuentran motivados con la idea de cambiar. En todo caso, tampoco es suficiente desearlo, de modo que nuevamente llamamos la atención sobre la necesidad de poner en práctica los conocimientos para adelantarnos a las exigencias del entorno.

g) Algunas recomendaciones adicionales asociadas al Tipo/Factor RF

Finalmente, podemos ofrecer algunas recomendaciones asociadas a la forma de aplicar la metodología (en relación a la aplicación de los instrumentos de diagnóstico) y a la interpretación que debe hacerse de los resultados, más allá de las premisas expuestas anteriormente:

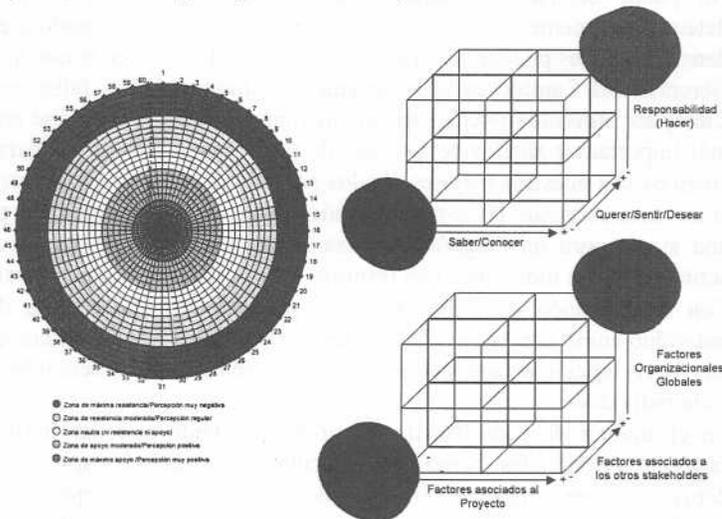
- Hay quienes critican la definición de patrones de respuesta, dado que la asignación de una denominación para cada tipo puede influenciar y en muchos casos encasillar el análisis que se haga del diagnóstico. En este sentido,

llamamos la atención sobre la necesidad de hacer un análisis exhaustivo de cada caso, tomando estas pautas como orientación al momento de efectuar conclusiones generales.

- Ya hemos aclarado que los tipos o patrones de respuesta no son estáticos, sino que es perfectamente válido que cambien en el tiempo, en función del desarrollo del proyecto (cambio planificado) o inclusive del tipo de cambio del que se trate.
- No puede decirse que algunos de los tipos o factores de respuesta son determinantemente buenos y otros malos, de hecho, aún cuando algunas de las denominaciones pueden reflejar alguna debilidad, se entiende que la labor de los Gerentes del Cambio es precisamente transformar dichas fallas en fortalezas. Cualquier individuo puede superar sus limitaciones y convertirse en uno de los más importantes aliados del proceso de cambio, así como cualquiera de los que creemos son nuestros mejores aliados podrían convertirse en fuerzas restrictivas si no desarrollamos las estrategias adecuadas. El Tipo/Factor RF pretende ser una ayuda para un diagnóstico y monitoreo constante de las percepciones y actitudes de los individuos con respecto a un proceso de cambio particular.
- Con la definición del Tipo/Factor RF pretendemos que además de ubicar al individuo como fuerza impulsora o restrictiva, exista la posibilidad de definir un patrón en función de los factores que determinan la resistencia o flexibilidad de cada individuo.
- En el análisis de cada una de las tipologías, tanto aquellas derivadas de los factores individuales como las relacionadas a las de tipo organizacional, debemos tener presente el tipo de stakeholder del que se trate. Las interpretaciones pueden ser más o menos determinantes en función del rol de cada individuo en el proceso de cambio: patrocinante, agente o target.
- Corremos el riesgo de pensar que resulta conveniente para todo proceso de cambio que si es posible la totalidad de individuos se conviertan en “aliados incondicionales”. Sin embargo, esto no necesariamente es así, dado que un nivel, aunque sea mínimo, de desconformidad con la forma en que se hacen las cosas no sólo es el origen de otros cambios distintos sino que contribuye a dar a los cambios la dirección correcta o por lo menos cuestionarnos sobre ello. Tampoco puede hablarse de una combinación ideal de tipologías, la idea es simplemente que tengamos una referencia sobre el tipo de individuos con los que contamos al momento de efectuar una transición.
- Además de ser posible la definición de patrones de respuesta por individuo, la metodología permite identificar el patrón predominante por equipo, área de trabajo o inclusive para toda la organización. Lo útil de ello es que facilitará la definición de estrategias más precisas, pues las causas de la resistencias pueden ser muy variadas aún cuando se trate de la misma organización.
- El Tipo/Factor RF no pretende ser concluyente sobre las características de cada individuo y la forma en que perciben a la organización, sino ser considerado como un insumo importante, junto con otros indicadores o medidores de gestión

asociados al proceso de cambio. La idea es que el equipo encargado de la gerencia del cambio durante el desarrollo del proyecto vaya diseñando las estrategias adecuadas en función del análisis derivado de un diagnóstico exhaustivo, en el que se haya hecho uso de todas las herramientas posibles.

Figura 6. Relación entre el tipo de fuerza (restrictiva o impulsora) y los patrones de respuesta



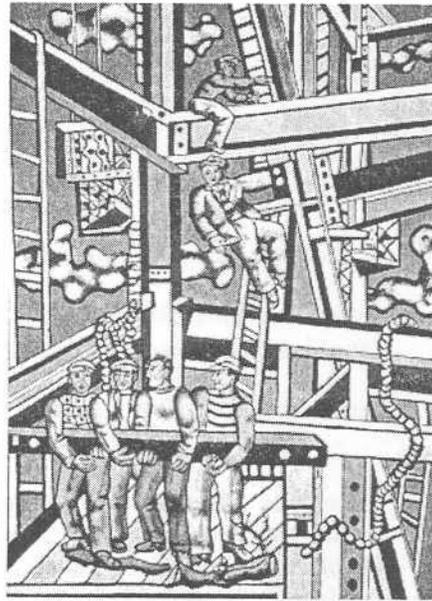
III. Bibliografía

- BASIL, Douglas Constantine. "Administración del Cambio". Editorial Diana. México, 1974.
- BAZÁN, Osmar. "Diseño y Validación de un Instrumento para determinar el grado y naturaleza de la Resistencia al Cambio". Memoria de Grado. UCAB, 1996.
- BECKHARD, Richard y Reuben Harris. "Transiciones organizacionales: Administración del cambio". Editorial Addison-Wesley Iberoamericana. Wilmington, 1998.
- BIASCA, Rodolfo. "Resizing: Reestructurando, replanteando y recreando la empresa para lograr competitividad". Ediciones Macchi. Córdoba, 1998.
- BRIDGES, William. "Managing Transitions". Editorial Da Capo. Cambridge, 2003.
- BROWN, Karen. "Analysing the Role of the Project Consultant: Cultural Change Implementation". Project Management Journal. Volumen 31, N° 3, 2000.
- BRYNJOLFSSON, Erik; Amy Austin Renshaw y Marshall van Alstyne. "The Matrix of Change: A Tool for Business Process Reengineering". MIT Sloan School of Management. University of Michigan. Cambridge, 1996. En: <http://www-personal.si.umich.edu/~mvanalst/apers/moc.pdf>. Fecha de consulta: julio de 2004.
- CARNALL, Colin. "The Change Management Toolkit". Editorial Thompson. United States, 2003.

- CARR, David; Kelvin Hard y William Trahant. "Managing the Change Process". Editorial Mc Graw Hill. New York, 1996.
- Change Management Learning Center. En: <http://www.change-management.com/>. Fecha de consulta: julio de 2004.
- CLELAND, Davis y Lewis Ireland. "Manual Portátil del administrador de Proyectos". Editorial Mc Graw Hill. México, 2001.
- COLLERETTE, Pierre y Delisle Gilles. "La planificación del cambio". Editorial Trillas. México D.F., 1988.
- DANIEL, Jeanie. "El Mounstro del Cambio". Editorial Empresa Activa/Nuevos Paradigmas. Barcelona, 2002.
- DAVIS, Margaret y otros. "A practical guide to Organizational Design". Editorial Crisp Learning. California, 1996.
- DAVISON, Jeff. "The Complete Idiot's Guide to Change Management". Editorial Alpha. United States, 2002.
- FIRTH, David. "Lo fundamental y lo más efectivo acerca del Cambio". Editorial Mc. Graw Hill. Santafé de Bogotá, 2000.
- FISCHER, G. N. "Campos de Intervención en Psicología Social". Editorial Narcea. Madrid, 1992.
- GARCÍA, Fernando. "Resistencia al Cambio Organizacional". Memoria de Grado. Universidad Central de Venezuela, 1983.
- GARCÍA, Gelmar. "La resistencia al cambio: cómo administrarla". En: <http://www.sht.com.ar/archivo/Management/cambio.htm>. Fecha de Consulta: julio de 2004.
- 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. "Herramienta para el Diagnóstico de la Resistencia al Cambio durante el desarrollo de Proyectos Mayores". En Revista Estudios Gerenciales. Cali, 2005.
- GARCÍA, Gustavo y Josué Bonilla. "Bibliografía Web". Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 39. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2003.
- GARCÍA, Gustavo; Josué Bonilla y Gerardo Rupérez. "El Proceso de Reorganización en la Administración Pública Venezolana. Caso: Procuraduría General de la República". Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 38. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2002.
- GARCÍA, Gustavo y Johana Rangel. "Reistencia 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.
- HARRINGTON, James y otros. "Project Change Management: Applying Change Management to Improvement Projects". Editorial Mc. Graw Hill. New York, 2000.
- Harvard Bussiness Essentials. "Gestionar el Cambio y la Transición". Ediciones Deusto, 2003.
- "Harvard Business Review on Change". Harvard Business School Press, 1996.
- HOLMAN, Peggy y Tom Devane. "The Change Handbook: Group Methods for Shaping the Future". Editorial Berrett-Koehler. San Francisco, 1999.
- KING, Nigel y Neil Anderson. "Cómo administrar la innovación y el cambio". Editorial Thomson. Madrid, 2002.
- KOTTER, John. "El Líder del Cambio". Editorial Mc. Graw Hill. 1996.

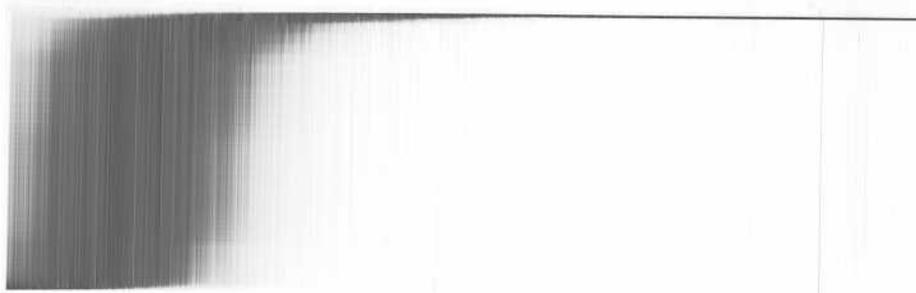
- KOTTER, John. "The Heart of Change: Real-Life Stories of How People Change Their Organizations". Harvard Business School Press. Massachusetts, 2002.
- LAGRANGE, Juan. "Resistencia al Cambio Tecnológico". Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 1983.
- LEIZAOLA, Paul. "La gestión del Cambio". Ediciones IESA. Caracas, 1998.
- LEWIN, Kurt. "La Teoría del Campo en la Ciencia Social". Barcelona, 1988.
- LLADÓ, Eduard y Emilio Ronco. "Aprender a gestionar el cambio". Editorial Paidós. Barcelona, 2000.
- MARISTANY, Jaime. "La acción para el cambio". Editorial Granica. Buenos Aires, 1998.
- NADLER, David y Michael Tushman. "El diseño de la organización como arma competitiva". Editorial Oxford. México, 1999.
- NAIM, Moisés. "Las Empresas Venezolanas: Su Gerencia". Ediciones IESA. Caracas, 1988.
- NAVARRO, Thomas. "Restructuring your Organization: A Reorganization Guide", 2000.
- NILSON, Carolyn. "Games that Drive Change". Editorial McGraw Hill. New York, 1995.
- NISBET, Robert. "Cambio social e historia". Editorial Hispano Europea. Barcelona, 1876.
- NOER, David. "El Cambio en las Organizaciones". Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México, 1997.
- PALACIOS, Luis Enrique. "Benchmarking de proyectos en Venezuela". Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2002.
- PETERS, Thomas y Robert Waterman Jr. "En busca de la Excelencia". Editorial Norma. Colombia, 1984.
- PONCE, Ramiro. "Manejo de la Resistencia al Cambio (Un enfoque desde la perspectiva de la Psicología Organizacional)". En: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/56/rescam.htm>. Fecha de consulta: julio de 2004.
- PONTE, Jorge. "El management en el siglo XXI (Arthur Andersen)". Editorial Granica. Buenos Aires, 1999.
- Project Management Institute. "Project Management Body of Knowledge". Pennsylvania, 2000.
- LAWRENCE, Paul R. "Resistencia al Cambio". En: http://www.geocities.com/sundevil_rvh/resis.htm. Fecha de consulta: julio de 2004.
- ROBBINS, Stephen. "La Administración en el Mundo de Hoy". Editorial Prentice Hall. México, 1998.
- SALINAS, Alberto. "La Reforma Administrativa". Fondo de Cultura Económica". México, 1975.
- SENGE, Peter. "La Danza del Cambio". Editorial Gestión 2000. Barcelona, 2000.
- STEWART, Wendy. "Balanced Scorecard for Projects". Project Management Journal. Volumen 32, N° 1, 2001.
- STONER, James y Edward Freeman. "Administración". Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, Quinta Edición. México, 1994.
- URQUIJO, José I. "Teoría de las Relaciones Industriales: De cara al siglo XXI". Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 2001.
- TAPSCOTT, Don y Art Caston. "Cambio de Paradigmas Empresariales". Editorial Mc. Graw Hill. Santa Fe de Bogotá, 1995.
- The Price Waterhouse Change Integration Team. "El Cambio Óptimo: Las mejores prácticas para transformar su empresa, 1995.

Comunicaciones



fundamentales, de un lado, el conocimiento que requerimos acerca de la realidad sobre la que se pretende actuar, y por otra parte, la acción o acciones que deben ser consideradas a la hora de elaborar la estrategia con la cual pretendemos transformar aquella realidad. Por supuesto, partiendo del axioma de que efectivamente deseamos transformarla hacia mayores niveles de desarrollo humano, meta esencial de la función de recursos humanos en toda organización, como mecanismo indispensable para alcanzar a su vez mayor desarrollo y éxito organizacional.

* Sociólogo (Universidad Central de Venezuela). Gerente de Recursos Humanos del Grupo Duncan de Venezuela.



la relevancia ya comentada de las nuevas tecnologías es el caso de los profesionales de tecnología de información; pero es una situación no exclusiva de dicha área, también lo vemos en otras funciones y ahora a todo nivel, personas que en su lógica y justa búsqueda de un mejor nivel de vida, y en ocasiones ni siquiera de un mejor nivel de vida puesto que emigran a realizar tareas para las que están sobre calificados, sino simplemente por salvar al menos su vida, dejan sus países, amigos y familias, dejando un vacío de mano de obra que afecta entonces a las empresas en un ambiente en el cual, como ya hemos dicho, la competencia es más feroz, y ante lo cual si no estamos preparados, perderemos la oportunidad de fortalecer las organizaciones y el desarrollo humano, sucumbiendo ante productos y servicios necesariamente importados al ser producidos por empresas que siendo más competitivas podrán ofrecerlos a mejores precios.

El cuarto punto tiene que ver con la profunda carencia institucional de que somos testigos, lamentablemente es una triste realidad que debemos reconocer; en nuestros países un factor que afecta en forma directa la competitividad de las empresas y por ende la posibilidad de contar con un mejor mercado de trabajo y nivel de vida, es la ausencia de instituciones fuertes que defiendan a los sujetos, naturales o jurídicos, del abuso del más fuerte o de los excesos de los gobiernos en sus políticas intervencionistas o su falta de eficiencia en la generación y administración de los más elementales servicios públicos como salud, educación, seguridad, vías de comunicación y vivienda, lo cual encarece entonces los productos fabricados en nuestras empresas, las cuales deben asumir la protección social de sus trabajadores, encareciendo así el costo de la mano de obra e introduciendo fuertes presiones de los sindicatos por la conquista de mayores beneficios que suplan las carencias más elementales de sus afiliados, ahora aderezados con la fuerza de la ola revolucionaria que nos visita sin saber hasta cuando estará con nosotros.

Aterricemos ahora sí en nuestro propio suelo, analicemos en Venezuela tres aspectos esenciales para aquel conocimiento del entorno que es necesario para las acciones estratégicas que debemos emprender. Abordaremos primero lo que el equipo del "proyecto pobreza" del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), liderado por el Padre Luis Ugalde, s.j. y el profesor Luis Pedro España llaman "modernidad", en segundo lugar lo que llamamos la realidad del mundo laboral hoy, y en tercer lugar la falta de institucionalidad que vivimos. Tres factores que para nosotros justifican la importancia que damos al tema de la *negociación* como competencia fundamental en la gestión del recurso humano.

En primer lugar, hagamos un paseo por la idea del equipo de la UCAB acerca de lo que consideran lo moderno y su opuesto, lo no moderno. A su juicio la idea de modernidad en la sociedad se asocia a la creencia en que las cosas buenas se aplican por igual para todos, las reglas y las normas son iguales, la gente piensa en términos de intereses colectivos. Se parece al planteamiento que hemos estado esbozando aquí acerca del interés común como prerrequisito para construir una sociedad civilizada. Consecuentemente lo contrario a lo expuesto constituye lo "no moderno",

caracterizado por un pensamiento centrado en intereses individuales y no de grupo, en gratificaciones inmediatas y en ascensos obtenidos gracias al clientelismo o amiguismo. Al respecto, el profesor Luis Pedro España ofrece algunas cifras que caracterizan a la sociedad venezolana actual, las cuasles son por demás preocupantes por su implicación para el tema del desarrollo humano del que estamos hablando, dice por ejemplo que el 63,6 % de la población está en el ámbito de lo no moderno, siendo entonces la población que cree en la idea de lo moderno apenas el 36,3 %, no obstante estamos hablando de un poco más de un tercio de la población, lo cual se constituye en un capital importante para producir grandes transformaciones. Esperamos que todos quienes estamos inmersos en la función de recursos humanos formemos parte de este último grupo de la población. Las cifras que muestra hablan, así mismo, de porcentajes de modernidad de 34,1 % y 32,3 % respectivamente en las clases D y E, lo cual nos permitiría tener una perspectiva aún más optimista, a no ser porque también comenta que el porcentaje de “no modernidad” que encuentra en la clase A es de 49,6 %, cifra que preocupa, pues es la clase en que se encuentran muchos de los dueños de empresas del país, quienes estarían pensando en términos de sus intereses individuales y gratificaciones inmediatas. Tamaño compromiso tenemos por delante entonces: ola revolucionaria socialista en auge, mayor competencia de empresas externas, demandas sociales, fuertes amenazas a la propiedad privada, apoyo estatal a nuevas formas de organización económica como cooperativas y cogestión, con casi la mitad de los empresarios pensando en sus exclusivos intereses, menudo panorama para las relaciones laborales en el país.

Pasemos también revista a la situación del mundo laboral, veamos algunas cifras obtenidas del Consejo Venezolano de la Industria, sector fundamental en la generación de empleos y productos; según cifras que encontramos en esta fuente, para el año 1.998 habían en el país 11.000 empresas que generaban 470.000 empleos formales, números que muestran para el año 2.004 una caída abismal de 38,3 % y 40,4 % respectivamente, al ubicarse en 6.787 empresas con aporte de apenas 280.000 empleos. Situación dramática en un país con el caudal de recursos naturales y la elevada renta petrolera en el mismo período. Otro tema que destaca en este campo laboral es el atinente a la presencia cada vez más fuerte de nuevas modalidades de organizarse para la producción, con la entrada en escena de miles de cooperativas y cientos de empresas bajo la modalidad de cogestión impulsadas desde el gobierno, el increíble crecimiento del sector informal, con la particularidad de que las personas cuyos ingresos provienen de estas modalidades no cotizan a ninguno de los viejos y nuevos esquemas de beneficios sociales pero si serán, por simples razones políticas e ideológicas a nuestro modo de ver, beneficiarios de los nuevos sistemas que reemplazan a los vigentes con las leyes de seguridad social, en donde la tendencia es a que el sector formal que sí cotiza, y especialmente los empresarios, cargarán con el inmenso costo de tales sistemas, abonando nuevamente a favor del alto costo de la mano de obra y la consecuente pérdida de competitividad del país. Para finalizar este aspecto, debemos hablar de tres situaciones que afectan el mundo laboral hoy, nos referimos, de un lado a la conflictividad sindical que vivimos

actualmente en las empresas, con la emergencia de nuevos actores vinculados y apoyados por el gobierno en su búsqueda desesperada por controlar un sector muy importante pero al cual no ha podido aún atrapar con sus promesas, como es el sector sindical, estrechamente relacionado a los partidos tradicionales en Venezuela, diremos mejor, lamentablemente demasiado comprometidos con ellos más que con los intereses de aquellos a quienes supuestamente representan. La realidad hoy es que en todas las empresas del país vivimos la entronizada lucha del viejo y nuevo sindicalismo, y asistimos a diario a diversos procedimientos en las inspectorías del trabajo a consecuencia de esta lucha, dedicando importante tiempo y recursos a tal tema, en menoscabo de otros también importantes como los de capacitación del recurso humano. Asistimos también a la presencia de ejercicios militares en las empresas básicas del Estado, muestra de una visión militar de las relaciones laborales, justificadas bajo la premisa de la defensa nacional, dentro de una estrategia de militarización de la sociedad toda; no en vano ahora todos los ciudadanos formamos parte de la “reserva”, y en tercer lugar, debemos acotar el rol protagónico que en las relaciones laborales está teniendo también el Consejo Nacional Electoral, con miras a jugar importante papel en la consolidación de los nuevos actores sindicales. Todo lo anterior está impulsando la conflictividad en las empresas venezolanas.

Finalmente, en esta mirada a lo que ocurre en nuestro país, hablemos de la crisis institucional, asistimos hoy en día a una muy precaria institucionalidad, crisis evidenciada en una Asamblea Nacional que poco ha legislado, un Poder Judicial que en vez de interpretar las leyes nos sorprende con decisiones donde suple la falta del legislativo, ejemplos como la designación de los magistrados del poder electoral lo demuestran, y para cerrar este círculo vicioso, tenemos a organismos gubernamentales haciendo a su mejor entender o a sus mejores intereses las más increíbles interpretaciones de las leyes, donde la falta de seguridad jurídica se expresa en la absoluta discrecionalidad de las decisiones que en cada lugar específico hace algún funcionario público, sobre todo en estos tiempos caracterizados por las continuas inspecciones y fiscalizaciones de los entes públicos a las empresas. Situación que ha modelado todo un comportamiento social indeseado que nos está llevando a la trasgresión e irrespeto de las más elementales normas de convivencia ciudadana, comunitaria, familiar, e incluso el irrespeto a la vida.

Las acciones que debemos emprender

En primer lugar, permitánnos aclarar que a nuestro entender lo más importante frente a la realidad con la que nos encontramos a nivel mundial, latinoamericano y particularmente venezolano, que introduce grandes presiones en la sociedad y al interior de las empresas, es el rol de liderazgo que aquellos que formamos parte de la función de recursos humanos debemos asumir, siendo fundamental monitorear lo que ocurre en el entorno en que se desenvuelve la empresa, conocer las variables sociales de la comunidad y particularmente de nuestro propio recurso humano, pero además

estar involucrados a fondo con los asuntos estratégicos del negocio, es decir conocer muy bien, de un lado las fortalezas y amenazas externas e internas a que se enfrenta la empresa en todas sus funciones: comercialización, manufactura, calidad, mercadeo, administración, sistemas, procura, etc, y de otro lado los detalles críticos del negocio, aquellas características de la cultura organizacional que apuntalan la competitividad de la empresa, sobre todo lo relacionado con las formas internas y externas de comunicación y el servicio al cliente. Así mismo se hace imprescindible tender nexos, establecer excelentes relaciones con organismos gremiales y profesionales, generar relaciones con instituciones académicas encaminadas a la producción de investigaciones y conocimientos sobre las relaciones laborales, al mejor estilo de las investigaciones de comienzos del siglo XX en el mundo del trabajo, así como también respecto a las variables socioculturales de la comunidad, incluida la fuerza de trabajo. Finalmente se hace necesaria la reforma de los pensa de estudios de las carreras vinculadas al área en función de estas nuevas realidades.

Desde el punto de vista organizacional, se deben reforzar los procesos y competencias de las gerencias de capital humano en lo referido a Selección, enfatizando la necesidad de ir más allá del perfil técnico, entrando a considerar los valores necesarios para construir la empresa y la sociedad del futuro, esa sociedad y esa empresa moderna donde el interés común es tomado en cuenta para la sobrevivencia a largo plazo de ambas; en este orden de ideas es primordial trabajar en la formación del personal con roles supervisorios, con miras a generar nuevas competencias de suma importancia hoy día: Capacidad de Liderazgo, Visión de Negocios y de Futuro. En este sentido, es obligado como estrategia “desoligarquizar” el proceso de selección, es decir, procurar que los niveles gerenciales, que últimamente no participan de la selección de los niveles de base en las empresas, participen de manera más profunda en el mismo, ya que se trata de seleccionar con base a potencial y valores, además de formar a los supervisores en el mismo sentido, llamo entonces desoligarquizar la selección a este cambio donde “Los Jefes”, “Los Cacaos”, o como quiera que se les llame en cada caso, tengan la humildad requerida para considerar la importancia que tiene una buena selección de personal a todo nivel, porque la organización del mañana será construida por la gente que ingresa hoy a la empresa. Dentro de esta estrategia de reforzar los procesos y competencias del área, juegan un rol aún más importante hoy que en el pasado, las estrategias de Formación de los recursos humanos, esto implica articular nuestros planes de adiestramiento a la estrategia global del negocio, adecuar las competencias y visión del personal con los planes estratégicos de la empresa, siendo central el fortalecimiento de los llamados factores blandos, tales como habilidades de coaching, empowerment, etc. En esta misma línea estratégica es importante entonces, vincularnos y apoyar la modernización del sistema escolar y técnico, ya que allí está la semilla del recurso humano que nuestro futuro requiere.

La aldea global es, como dijimos al principio, una realidad en la que vivimos, por voluntad o sin ella, de manera que la modernidad se impondrá de alguna manera, de lo contrario no sobreviviremos el futuro o nos quedaremos suspendidos en este

presente que se convertirá en un pasado de fotografía amarillenta a causa de ideologías y pensamientos anacrónicos. Siendo así, procesos de responsabilidad o ciudadanía corporativa se hacen indispensables en nuestras empresas, pero, más allá del tema de Responsabilidad Social Empresarial, la ciudadanía incluye el tema de la Responsabilidad Moral, esto es, la responsabilidad de justicia al interior de las empresas. Hoy en día, así como existen auditorías de calidad y financieras, está naciendo todo un mundo respecto a la auditoría social, evaluando el impacto que sobre el valor de las empresas tienen los temas de responsabilidad social. Creemos, sin embargo, que se trata de ir más allá, no podemos conformarnos con acciones de mera filantropía, ayudando a organizaciones de caridad o trabajos comunitarios, debemos mirar hacia dentro de nuestras empresas y comenzar por dar el trato de respeto que merece al recurso humano, de procurar una forma de vida digna a nuestra propia gente, no pensando para ellos sino con ellos, es decir, con base a sus propias competencias, habilidades, deseos y experiencias, por allí comienza la Responsabilidad Moral, por allí comienza la construcción de la sociedad moderna, esa donde se respeta al ciudadano, que más que ciudadano deviene en ser humano.

Por último, pensamos que en este momento y en el futuro cercano en Venezuela, la competencia más importante que requieren las organizaciones y el rol fundamental del profesional de recursos humanos, es la *Resolución de Conflictos*, sin la cual no será posible transformar a la empresa y a la sociedad venezolana; el camino a la modernidad, como vimos, está lleno de múltiples conflictos, en el ámbito social, laboral, político, cultural e ideológico, y debemos estar preparados para aportar a su resolución, a menos que queramos construir sobre las ruinas. ¿Estamos caminando en esa dirección? Es una reflexión personal y organizacional, que cada persona y cada empresa, gremio y comunidad, debemos hacer. Superar la pobreza, entrar al escenario competitivo que nos plantea la globalización, construir una mejor sociedad, y a pesar de todo no morir en el intento lo justifican.

Referencias

- Conindustria. www.conindustria.org
Gómez, Emeterio (2005). *La Responsabilidad Moral de la Empresa Capitalista*. Editorial Plasarte C.A., Caracas.
Ugalde, Luis; Luis Pedro España y otros (2004). *Detrás de la Pobreza*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Políticas y prácticas de las empresas del sector cementero y minero venezolano en materia de seguridad y salud ocupacional (SySO)

*Josué Bonilla García, Gustavo García Chacón y Gonzalo Pisani**

Resumen del contenido:

Este trabajo se deriva de un proyecto cuyo objetivo fue el diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional de una empresa del sector cementero venezolano. Se presentan los resultados de una de las dimensiones o perspectivas del proyecto, en la que se abordó la descripción de algunos rasgos de los Sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) en empresas similares; específicamente se consideraron cinco empresas, adicionales a aquella en la que se desarrolló todo el estudio. La comparación se efectúa con respecto a algunos rasgos organizacionales, políticas y prácticas en materia de SySO, estadísticas sobre SySO, y fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en materia de SySO.

Palabras claves: Seguridad y Salud Ocupacional – Sector Cementero – Perspectiva del Entorno

Summary of Content:

This work stems from a project whose objective was a diagnosis of the Occupational Health and Hazards System (OHHS) of a firm in the Venezuelan cement sector. We present the results of one of the parts of the project which dealt with the description of some features of the OHHS of similar firms. Five additional firms are considered and the comparison is based on some organizational features, policies and practices on OHHS, OHHS statistics, and strengths, opportunities, weaknesses and threats regarding OHHS.

Keywords: Occupational Health and Hazards – Cement Sector – Context Dimension

* Josué Bonilla es Licenciado en Relaciones Industriales y Especialista en Sistemas de Información de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Actualmente se desempeña como Jefe del Departamento de Estudios Laborales de la UCAB.

Gustavo García es Licenciado en Relaciones Industriales y Magister en Gerencia de Proyectos de la UCAB. Actualmente se desempeña como Profesor-Investigador del Departamento de Estudios Laborales de la UCAB.

Gonzalo Pisani es Licenciado en Relaciones Industriales de la UCAB. Actualmente se desempeña como Consultor Gerencial de una reconocida firma Venezolana.

Introducción

El presente trabajo forma parte de un proyecto dirigido al estudio del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) de una reconocida empresa del Sector Cementero en Venezuela. Su enfoque se realizó desde tres perspectivas:

- 1) Perspectiva de la Organización: como punto de partida del proyecto se contempló un diagnóstico sobre la estructura y conformación del sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) de la empresa, el cual incluyó: el estudio de sus políticas y prácticas en esta materia, de las condiciones de su planta física (auditoría de plantas), así como de los mecanismos de control y gestión del sistema (estadísticas y cifras, reportes de incidentes y accidentes, etc.). Adicionalmente se indagó sobre algunos aspectos relacionados a la temática recogiendo la opinión de trabajadores y líderes involucrados. Sus resultados permitieron un acercamiento más preciso a la problemática.
- 2) Perspectiva del Entorno: conocidas las condiciones del sistema de SySO en la empresa, resultaba necesario indagar sobre algunos rasgos de su funcionamiento en empresas de similar naturaleza, específicamente sobre sus políticas, prácticas, estadísticas o indicadores para el control de gestión del sistema. Sus resultados proporcionaron al equipo una idea clara sobre las condiciones de los sistemas de SySO pertenecientes al sector.
- 3) Perspectiva de los Colaboradores (trabajadores): apoyados en los resultados anteriores se pudo estudiar con mayor precisión las orientaciones y las creencias del personal de la organización con respecto al tema de la SySO, dicho estudio indagó sobre el perfil socio-cultural de los trabajadores, sus posiciones y opiniones sobre el tema, así como un los niveles y causas de Resistencia al Cambio de los involucrados.

La idea era estudiar el problema desde distintos ángulos para poder obtener conclusiones más precisas que sirvieran de base para el desarrollo de proyectos y/o acciones que contribuyan con la mejora de los procesos vinculados.

El presente trabajo hará referencia expresa a los resultados obtenidos en el estudio sobre la *Perspectiva del Entorno*, específicamente en todo lo que tiene que ver con las políticas y prácticas en materia de SySO de empresas del Sector Minero y Cementero Nacional.

Comenzaremos por describir enfoque y la metodología que siguió el equipo durante del desarrollo del proyecto para posteriormente presentar los resultados obtenidos.

I. Enfoque del estudio

Antes de abordar la problemática debíamos definir el enfoque del proyecto, lo cual determinaría su alcance y la estrategia metodológica a seguir.

El objetivo principal del trabajo era obtener una referencia sobre las prácticas, la conformación y la estructura de los sistemas de SySO de empresas privadas del

sector minero dedicadas a la explotación y comercialización de cemento y níquel, de reconocida trayectoria y de similares características en cuanto a organización y administración.¹ Esta primera experiencia en la materia, permitiría profundizar en su alcance en estudios posteriores.

Un aspecto importante del enfoque tenía que ver con la forma de presentar el proyecto ante las empresas participantes, máxime si se considera que las empresas del sector son muy reservadas con el manejo de la información, lo cual ponía en peligro la factibilidad del estudio. La estrategia tenía como eje focal el lograr que el proyecto fuese asumido como parte de la Responsabilidad Social de las empresas participantes, de esta manera se lograría obtener información e identificar tendencias y prácticas que contribuyan a optimizar procesos e introducir mejoras organizacionales, que a su vez se traduzcan en una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

II. Estrategia metodológica y resultados de interés

El desarrollo del estudio obligó al equipo responsable a diseñar una estrategia metodológica que permitiera cumplir con los objetivos previstos. En tal sentido, e inspirándonos en reconocidos autores que han tratado esta materia, el proyecto incluyó los siguientes procedimientos:

- a). Planificación del Estudio (alcance y determinación de los aspectos a estudiar)
- b). Selección de una muestra representativa de Empresas afines.
- c). Diseño de los instrumentos para la recolección de información.
- d). Estrategia para el trabajo de campo.
- e). Procesamiento de la información y presentación de los resultados.

a). Planificación del Estudio

El primer punto a tratar tiene que ver con la Planificación del Estudio, lo cual involucra la definición de su alcance así como la de los aspectos a estudiar.

- Alcance del Estudio

De acuerdo a los objetivos, la investigación abarca aquellos elementos necesarios para describir o perfilar enfoques sobre políticas y prácticas que permitan darnos una

¹. Debe entenderse la verdadera dimensión del estudio, el cual no pretende la identificación de las "mejores prácticas", que de acuerdo a Fitz-Enz serían "un compromiso firme para establecer creencias, rasgos y estrategias operativas básicas, es decir, fuerzas conductoras que la distinguen de las demás". Estamos conscientes que para su identificación se requieren estudios más profundos que probablemente involucran otras estrategias metodológicas. Al efecto puede verse: Jac Fitz-Enz; " La verdad sobre las mejores prácticas; cuáles y cómo aplicarlas"; artículo incluido en el texto de Dave Ulrich, Michael Losey y Gerry Lake; "El futuro de la dirección de Recursos Humanos", Ediciones Gestión 2000; 1997

c). Diseño de los instrumentos para la recolección de información

El desarrollo de la investigación exigió el diseño de dos instrumentos para la recolección de la información necesaria que serviría de insumo fundamental al estudio.

1. La carta de presentación: para el momento en que se realizaron los primeros contactos con las personas claves pertenecientes a las empresas que formaban parte del estudio, se hizo necesario la elaboración de una carta de presentación, donde el equipo del proyecto se comprometía a entregar copia de los resultados a cada uno de los participantes y a mantener la confidencialidad de la información.

2. El cuestionario: dicho instrumento fue desarrollado tomando en consideración los aspectos metodológicos básicos y los elementos que se pretendían cubrir. El cuestionario contaba con una serie de preguntas que permitieron recabar la información necesaria sobre los sistemas de SySO. A continuación nos referiremos a las secciones claves del instrumento, derivadas de la definición de los aspectos a estudiar.

2.1. Identificación General y algunos rasgos organizacionales

2.2. Políticas y prácticas en materia de SySO

2.3. Estadísticas sobre SySO

2.4. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en materia de SySO

d). Estrategia para el trabajo de campo

Dada la complejidad del instrumento y el nivel de detalle que exigía, el equipo del proyecto administró personalmente el cuestionario, ayudando a completar las formas y aclarando ciertos aspectos a las personas responsables de suministrar la información por parte de las empresas participantes. La información incluida en este informe fue suministrada por los responsables de la gestión de SySO en las empresas estudiadas; los resultados son meramente descriptivos y en ellos se incluye la información sin ningún tipo de cambios o juicios, respetando la visión de cada uno de los entrevistados.

e). Presentación y procesamiento estadístico de la información

El trabajo de campo realizado, permitió recabar los insumos necesarios para la elaboración del estudio. En esta sección, presentaremos los resultados, atendiendo a lo que, a nuestro entender, puede constituirse como información valiosa para el análisis de la realidad en materia de SySO de las empresas participantes. Para facilitar la lectura y atendiendo a la estructura del instrumento utilizado, se decidió dividir la sección en cuatro partes, a saber:

- 1). Características y/o rasgos de las empresas participantes
- 2). Políticas y prácticas en materia de SySO
- 3). Estadísticas de Seguridad y Salud Ocupacional
- 4). Matriz DOFA del Sistema de SySO

- 1). Características y/o rasgos de las empresas participantes

En lo que respecta a este punto en particular, simplemente se presentaron cuadros comparativos sobre el número de personal, dividiéndolo en Fijo y Contratado así como algunas características de la planta física de las empresas participantes.

Tabla 1. Distribución del número de trabajadores de las empresas (sep. - 2004)

Empresas Tipo de personal	Empresa A		Empresa B		Empresa C		Empresa D		Empresa E	
	N°	%								
(1) Fijo	543	94,76%	534	66,42%	185	95,85%	600	80,43%	441	65,72%
(2) Contratado*	30	5,24%	270	33,58%	8	4,15%	146	19,57%	230	34,28%
<i>Total General:</i>	573	100%	804	100%	193	100%	746	100%	671	100%

Incluye el número de trabajadores contratados de manera directa y a través de terceros.

La empresa B sólo reporta los datos de una de sus plantas

Para el caso de la Empresa C no se cuenta con el número de trabajadores contratados por terceros, pero es un número considerable de toda la operación

Tabla 2. Planta física de las empresas participantes (sep. - 2004)

Empresas Participantes N° y tipo de plantas	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E
	Cemento, metales, otros	1	4	1	2
Concreto y agregados (premezclado)	**	1	**	6	8
Centros de Distribución	**	13	**	8	2

Empresas Participantes Procesos colaterales	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E
	Actividades en canteras	√	√	√	√
Transporte de Materia Prima	√	√	√	√	√
Transporte producto final	X	√	X	√	√
Actividades de Exportación	√	√	X	√	X

Resumen: las empresas estudiadas están orientadas bajo una filosofía de gestión que da mucha importancia al Recurso Humano, así como a la Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) y a la responsabilidad ambiental. Todas las empresas hacen explícito estos principios y reafirman que ellos orientan su acción.

2.2. SySO y las políticas, el sistema de gestión y el compromiso de la organización.

Definición operacional: orientaciones o directrices que rigen la actuación de las organizaciones en materia de SySO.

En este aparte debía indagarse sobre varias subdimensiones, a saber:

2.2.1. Políticas (existencia, actualiz., difusión; nivel conocim.; y, grado de Implantación)

2.2.2. Sistemas de Gestión

2.2.3. Estrategias, objetivos, metas y planes para el cumplimiento de políticas de SySO.

2.2.4. Estructura soporte, roles y responsabilidades del sistema de gestión de SySO

2.2.5. Presupuesto

2.2.6. Incentivos

2.2.1 Políticas (existencia, actualiz., difusión; nivel conocim.; y, grado de Implantación)

Definición operacional: relación entre la existencia, nivel de actualización y difusión con respecto al nivel de conocimiento por parte de los trabajadores y al grado de implantación de la política de SySO.

Variables Consideradas

(x): Existencia/actualización/difusión de la política

Medidor: No Existe/Desactualiz./Poca Difusión – Existe/Actualiz./Alta Difusión

(y): Conocimiento de la política por parte de los trabajadores

Medidor: Ningún conocimiento (0%) – Total Conocimiento (100%)

(y): Grado de Implantación

Medidor: Bajo Grado de Implantación – Alto Grado de Implantación

Resumen: en cuanto a la definición de sus políticas de SySO, el mercado refleja similitud, todas las empresas cuentan con políticas de SySO. No obstante notamos ciertas diferencias entre las empresas en lo que respecta al nivel de conocimiento y grado de implantación de las mismas. La causa principal de estas diferencias obedece básicamente al desempeño de las empresas contratistas.

2.2.2 Sistemas de Gestión

Definición operacional: conjunto de elementos que determinan o pautan la relación entre la existencia/vigencia de la política de SySO y el grado de control y seguimiento de la misma.

Variables Consideradas

(x): Existencia/Vigencia de la Política

Medidor: No Existe/No está Vigente – Existe/Está Vigente

(y): Grado de Control y Seguimiento

Medidor: Bajo Grado de Control y Seg. – Alto Grado de Control y Seg.

Resumen: aunque pareciera que la mayoría de las empresas estudiadas posee un sistema de gestión de SySO bien estructurado y definido, al indagar sobre las herramientas utilizadas por las empresas para materializar dicho control de gestión, notamos que todavía queda mucho camino por recorrer en este sentido. Un dato interesante es que alguna de las empresas manifestó no poseer un Sistema de Control de Gestión y Seguimiento.

2.2.3. Estrategias, objetivos, metas y planes para el cumplimiento de políticas de SySO.

Definición operacional: pautas que orientan o dirigen la acción de las organizaciones hacia lo que se pretende alcanzar en materia de SySO.

Variables Consideradas

(x): Definición/Planteamiento

Medidor: Poca Definición/Planteamiento – Alta Definición/Planteamiento

(y): Difusión de las estrategias, objetivos, metas y planes

Medidor: Bajo Grado de Difusión. – Alto Grado de Difusión

Resumen: con relación a las estrategias en esta materia, cada empresa mostraba condiciones particulares que deben tomarse en cuenta para la formulación de las mismas, sin embargo se observa bastante similitud entre las empresas del mercado. La mayoría de las empresas consultadas considera a los trabajadores como primeros responsables de la seguridad y, como materias prioritarias, el desarrollo de planes para empoderar a la línea supervisoria y gerencial con respecto al tema y la realización de esfuerzos comunicacionales y de formación.

La visión "Cero (0) Accidentes es una constante en todas las empresas participantes.

En lo que respecta al planteamiento de objetivos existen similitudes entre las empresas del entorno. Su formulación obedece al desempeño obtenido en períodos anteriores y no a eventos aislados o situaciones deseadas fuera de alcance. Una diferencia significativa con respecto a alguna de las empresas del entorno tiene que ver con el porcentaje de mejora establecido de acuerdo a los indicadores; siendo menos agresivo en unas que en otras.

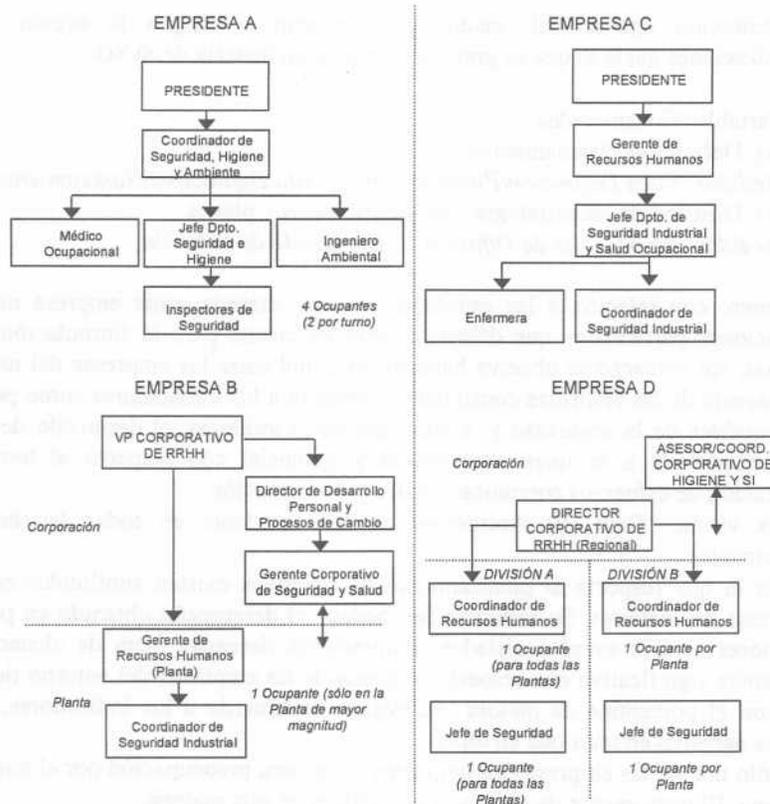
Sólo una de las empresas participantes demuestra preocupación por el tema de la Higiene. El resto carece de objetivos específicos en esta materia.

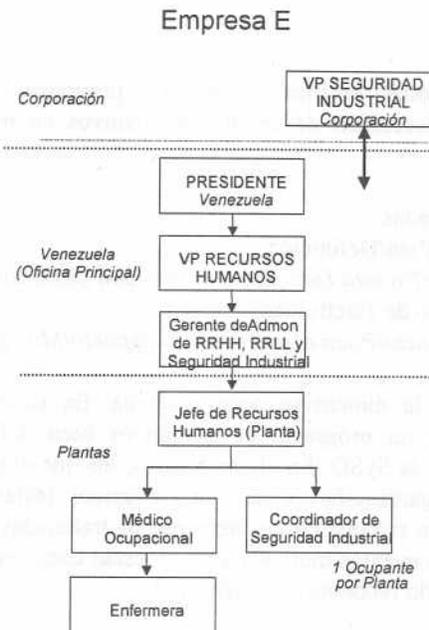
Otro aspecto a considerar sobre los objetivos, las estrategias y la gestión en general, tiene que ver con la certificación internacional que pretenden alcanzar algunas empresas del mercado, tal como OHSAS 18001. Este aspecto no ha sido considerado por todas las empresas.

2.2.4. Estructura soporte, roles y responsabilidades del Sistema de SySO

Definición operacional: diseño estructural-funcional mediante el cual se organiza el trabajo para dar respuesta a los procesos vinculados a SySO. Forma de desagregar el trabajo y distribuir responsabilidades o roles que exigen niveles técnico-operativos entre distintos cargos y unidades funcionales. En este punto se incluyen de manera gráfica la estructura organizativa vinculada al área de SySO de cada una de las empresas participantes en el estudio.

Estructuras Organizativas de las empresas participantes (procesos de SySO)





Resumen: las empresas dan respuesta a los procesos relacionados a SySO a través de estructuras organizativas distintas (modelos de funcionamiento). No existen estructuras “buenas” o “malas” sólo “adecuadas”.

Al observar los resultados notamos que las empresas enfrentan algunos problemas en esta dimensión, esto tiene que ver con la dificultad para lograr altos niveles de “empoderamiento” por parte de los trabajadores en el tema de la seguridad; el contenido de la frase “la seguridad es tú responsabilidad” no es nada fácil de transmitir y no se asimila de un día para otro.

2.2.5. Presupuesto

Definición operacional: cantidad de dinero calculado para hacer frente a los gastos generales de SySO. Este ítem sólo se evaluó mediante la dimensión descriptiva.

Resumen: con relación a las estrategias en esta materia, una de las empresas participantes manifestó no contar con un presupuesto específico de SySO. De las que reportaron contar con un presupuesto específico, una informó que el mismo no era suficiente para el desarrollo de planes de trabajo.

2.2.6. Incentivos

Definición operacional: políticas, planes y/o programas para estimular a los involucrados a la consecución de resultados positivos en materia de gestión de SySO.

Variables Consideradas

(x): Existencia del Plan/Definición

Medidor: No existe/No está Definido – Existe/Está Definido

(y): Impacto y grado de efectividad

Medidor: Bajo impacto/Poco efectivo – Alto impacto/Muy efectivo

Resumen: resultó ser la dimensión peor evaluada. En su mayoría las empresas estudiadas no poseen un programa de incentivos bien definido y estructurado relacionado al tema de la SySO. En algunos casos, los que existen, son aislados (no abarcan a toda la organización) y no son exclusivos (están vinculados a otros objetivos). Tal vez ésta sea una de las áreas menos trabajadas por las empresas, no obstante todas realizan eventos motivacionales y están conscientes de la importancia de este tema, aun cuando reconocen su dificultad.

2.3. El trabajador y la Seguridad y Salud Ocupacional

Definición operacional: conjunto de indicadores que reflejan la postura y vinculación (conciencia, compromiso, roles, actividades, responsabilidades, etc.) de los trabajadores frente al tema de la SySO.

Variables Consideradas

(x): Definición/Difusión de las pautas de gestión

Medidor: No está Definido/Poca difusión – Excelente definición y difusión

(y): Internalización y compromiso

Medidor: Poca Inter. y compromiso – Alta Inter. y compromiso

Resumen: en términos generales el nivel de compromiso por parte de la línea supervisoría y gerencial de las empresas participantes con respecto al tema de la SySO es bueno. La totalidad de las empresas participantes orientan sus políticas y estrategias hacia una mayor vinculación de los trabajadores con el tema de la SySO, incluso algunas destacan al asignar roles adicionales a los trabajadores. No obstante, el nivel de empoderamiento de los trabajadores con relación al tema de la SySO deseado por las empresas del mercado no se ha logrado en su totalidad y, en general, el nivel de compromiso esperado no se ha logrado.

2.4. SySO y el Sistema de Producción

Definición operacional: conjunto de indicadores que reflejan la relación entre los procesos de producción y de seguridad en las empresas participantes. Se trata de indagar sobre cómo es percibida y abordada la problemática relacionada a producción y aquella vinculada al área de seguridad (v.g. ¿Cuál de los temas resulta prioritario?).

Variables Consideradas

(x): Definición de políticas o lineamientos

Medidor: No está Definido/Bajo compromiso – Excelente definición y difusión

(y): Compromiso con la puesta en práctica

Medidor: Poca Inter. y compromiso – Alta Inter. y compromiso

Resumen: con respecto a la relación producción-seguridad, todas las empresas consultadas resaltan la importancia de la SySO frente a la producción. “Producir con seguridad” forma parte de su filosofía de gestión y políticas de SySO. Sin embargo, no se pudo corroborar la existencia de políticas de producción o comercialización orientadas a la seguridad ni comprobar que dichos postulados han sido internalizados a cabalidad. Decirlo no necesariamente es cumplirlo.

2.5. SySO y las empresas contratistas

Definición operacional: situación (nivel o grado de desarrollo) de las empresas contratistas con referencia la situación de las empresas contratantes en materia de SySO.

Variables Consideradas

(x): Definición/Difusión/Control de las pautas de gestión

Medidor: No Definid, poca difus. y Control – Exc.e definición, difus. y control

(y): Internalización/Compromiso/Desempeño

Medidor: Baja Inter., compr. y desem. – Alta Inter., compr. y desem.

Resumen: en general las empresas participantes consideran en sus políticas y sistemas de gestión de SySO a las empresas contratistas. Las empresas contratantes mantienen un nivel similar de exigencias para su selección y contratación y les brindan asistencia cuando éstas lo requieren. Sin embargo el nivel de compromiso y desempeño que las empresas contratistas demuestran es regular y sigue siendo objeto de análisis para lograr mejoras.

2.6. Formación y Comunicación en SySO

Definición operacional: situación (nivel o grado de desarrollo) de los sistemas de adiestramiento y de las estrategias o campañas comunicacionales en materia de SySO. Este ítem sólo se evaluó mediante la dimensión descriptiva.

Resumen: en términos generales, el esfuerzo comunicacional de las empresas del mercado es positivo tomando en cuenta la variedad de mecanismos utilizados (correo electrónico, videos, cartelera informativa, manuales, afiches, señalización), así como la campaña comunicacional desplegada. En cuanto a la formación, tres de las empresas cuentan con presupuesto específico para la formación en SySO y todas dictan cursos específicos relacionados con esta materia

2.7. Prácticas comunes de SySO

Definición operacional: se refiere al modo en que las empresas llevan cabo ciertas actividades relacionadas a la gestión de SySO.

En este aparte debía indagarse sobre varias subdimensiones, a saber:

Subdimensiones:

2.7.1 Análisis del ambiente de trabajo

- Auditoría de Seguridad
- Inspecciones de Seguridad
- Evaluación de Riesgos

2.7.2. Prevención y Control de Riesgos.

- Normas y procedimientos
- Equipos de protección personal
- Planes de Emergencia

2.7.1 Análisis del ambiente de trabajo

Definición operacional: conjunto de acciones que posibilitan el estudio sobre las condiciones de SySO en las que se desarrolla la actividad laboral en las empresas participantes. Entre las técnicas utilizadas destacan la Auditoría. Las Inspecciones de Seguridad y la Evaluación de los Riesgos, entendidas como una serie de técnicas para la revisión planificada y sistemática de una serie de puntos o aspectos vinculados al área de SySO, lo cual permite obtener resultados sobre su situación.

Resumen: con relación a las Auditorías, existen diferencias entre las empresas estudiadas. No todas realizan Auditorías Internas del Sistema, y el nivel de especificidad y frecuencia de las mismas varía. En cuanto a las Auditorías Externas, se observa que todas las empresas estudiadas recurren al menos a la evaluación que realiza la compañía aseguradora.

Con relación a las Inspecciones de SySO, se observa que esta práctica se realiza en todas las empresas estudiadas. Algunas de las empresas evidenciaron ciertas

debilidades, principalmente en términos de la profundidad con que se realizan, la frecuencia y el nivel de formación y conocimiento de quien las ejecuta.

En la totalidad de las empresas estudiadas se realizan Evaluaciones de Riesgos, sin embargo el nivel de amplitud, especificidad y frecuencia varía entre una empresa y otra. En algunas empresas, las Evaluaciones de Riesgo (ATS), presentan debilidades en comparación con las realizadas por otras empresas del mercado, donde se observa un mayor nivel de amplitud y profundidad, mayor control, seguimiento y actualización, y el desarrollo de programas de formación para la ejecución de estas evaluaciones.

2.7.2 Prevención y Control de Riesgos

Definición operacional: conjunto de acciones que permiten preparar o advertir a las personas sobre los riesgos de ocurrencia de incidentes y accidentes en la organización. Contempla, entre otras cosas, la definición de Normas y Procedimientos de SySO, la provisión y mantenimiento de los equipos de protección personal, así como la definición de los planes de emergencia en función del riesgo.

Resumen: la mayoría de las empresas estudiadas poseen un Manual de Normas y Procedimientos de SySO bien estructurado, de acuerdo a normas internacionales y a disposición de todos los trabajadores a través de redes o bases de datos. No obstante, en alguno de los casos estudiados no se logró corroborar su existencia.

En cuanto a los Planes de Emergencia, la mayoría de las empresas estudiadas manifestaron poseerlo o estar desarrollando alguno. En algunos casos se observaron debilidades en este sentido por cuanto estos planes se consideran sólo para situaciones de catástrofe comunes y no existe una planificación para el desarrollo de planes de emergencia obedeciendo a problemas potenciales inherentes a los procesos, instalaciones y sistemas de la empresa en particular.

Otro aspecto considerado tenía que ver con los equipos de Protección Personal, quizá este es uno de los temas de SySO sobre el cual las empresas prestan mayor atención, cumpliendo a cabalidad con su provisión, identificación, preparación y normativa para su utilización.

2.8. Registro e Información estadística en materia de SySO

Definición operacional: mecanismos utilizados para el control y gestión de la información en materia de SySO (bases de datos, páginas web, etc.)

Resumen: en lo relacionado al manejo de la información sobre SySO, principalmente estadísticas y registro de accidentes e incidentes, se observa que la totalidad de las empresas estudiadas poseen algún sistema. La diferencia radica fundamentalmente en los métodos utilizados. Existen diferencias entre las empresas estudiadas en cuanto al uso de redes y sistemas para la transmisión de la información.

- a) Lesión con pérdida de tiempo (CPT): aquellas que inutilizan a la persona lesionada para ejecutar su trabajo durante uno o más días (incluyendo, días feriados y libres) subsecuentes a la fecha de lesión
- b) Lesión sin tiempo perdido (SPT): aquella que requiere tratamiento médico inmediato o de primeros auxilios, después de lo cual el lesionado regresa a su trabajo regular.
- c) Índice de Frecuencia Neta (IFN): número de lesiones de trabajo con tiempo perdido o incapacidad ocurrida en 1.000.000 de horas-hombre exposición.

EMPRESA A					EMPRESA B							
Año	Índice				Índice							
	HHE	CPT	SPT	Total	FB	FN	HHE	CPT	SPT	Total	FB	FN
1998							1.322.400	7	9	16	12,10	5,29
1999	109.000	0	6	6	55,05		1.216.800	0	25	25	20,55	
2000	928.300	4	15	19	20,47	4,31	1.185.600	5	20	25	21,09	4,22
2001	2.384.200	17	13	30	12,58	7,13	1.195.200	5	7	12	10,04	4,18
2002	2.698.700	7	8	15	5,56	2,59	1.195.200	3	13	16	13,39	2,51
2003	3.146.300	3	3	6	1,91	0,95	1.185.600	8	8	16	13,50	6,75

EMPRESA C					EMPRESA E							
Año	Índice				Índice							
	HHE	CPT	SPT	Total	FB	FN	HHE	CPT	SPT	Total	FB	FN
1998							643.910	9	11	20	31,06	13,98
1999							504.394	9	12	21	41,63	17,84
2000	620.484	13	6	19	30,62	20,95	976.936	22	13	35	35,83	22,52
2001	547.273	15	3	18	32,89	27,41	932.498	16	11	27	28,95	17,16
2002	417.078	5	1	6	14,39	11,99	1.139.878	8	2	10	8,77	7,02
2003	382.410	11	1	12	31,38	28,76	918.595	11	11	22	23,95	11,97

Las Empresas A y B reportaron un accidente mortal cada una para el año 2003

La Empresa E reportó un accidente mortal para los años 1999, 2000, 2002 y 2003

Para el año 2002, tres (3) de los accidentes en la Empresa E acarrearón pérdidas materiales

Para el año 2003, cuatro (4) de los accidentes en la Empresa E acarrearón pérdidas materiales

Al observar los resultados notamos que para el período 1998-2003 los Índices de Frecuencia Bruta (IFB) y Neta (IFN) en las empresas estudiadas son relativamente Buenos.

3.3. Días Perdidos, Cargados e Índice de Severidad (IS) (1998-2003)

Otro aspecto importante se refiere al Índice de Severidad de los Accidentes ocurridos durante el período en estudio en las empresas participantes. A continuación aclaramos conceptos de importancia para el cálculo de dicho índice:⁸

⁸.Idem

- a) Total de días cargados (TDC): es la suma de un lapso considerado de los siguientes puntos: a) los días de tiempo perdido por reposos médicos resultantes de lesiones que ocasionan incapacidad absoluta temporal; b) 6.000 días cargados por cada lesión fatal o incapacidad absoluta permanente; c) los días cargados por incapacidad parcial permanente (de acuerdo a tabla de cargos por incapacidad parcial permanente).⁹
- b) Índice de Severidad: total de días perdidos por reposos médicos más los días cargados por cada 1.000.000 de horas-hombre exposición.

EMPRESA A					EMPRESA B			
Año	Número			Índice Sever.*	Número			Índice Sever.*
	HHE	DP	DC		HHE	DP	DC	
1998					1.322.400	132	132	199,64
1999	109.000	S/I	S/I		1.216.800	S/I	S/I	
2000	928.300	155	155	333,94	1.185.600	84	84	141,70
2001	2.384.200	692	692	580,49	1.195.200	76	76	127,18
2002	2.698.700	240	240	177,86	1.195.200	50	50	83,67
2003	3.146.300	171	6.171	2015,70	1.185.600	371	6.371	5.686,57

EMPRESA C					EMPRESA E			
Año	Número			Índice Sever.*	Número			Índice Sever.*
	HHE	DP	DC		HHE	DP	DC	
1998					643.910	45	45	139,77
1999					504.394	8	6.008	11.927,19
2000	620.484	103	103	332,00	976.936	63	6.063	6.270,62
2001	547.272	174	174	635,88	932.498	128	128	274,53
2002	417.078	49	49	234,97	1.139.878	94	6.000	5.346,19
2003	382.410	329	329	1720,67	918.595	84	6.084	6.714,60

Las Empresas A y B reportaron un accidente mortal para el año 2000. La Empresa E reportó un accidente mortal para los años 1999, 2000, 2002 y 2003.

Las empresas no especificaron nada sobre casos de Incapacidad Parcial Permanente, se asume que los días perdidos corresponden a reposos médicos resultantes de lesiones que ocasionan incapacidad absoluta temporal de acuerdo a nuestra fuente de referencia.

Aún cuando los IFB y los IFN son relativamente buenos, los datos sobre los Índices de Severidad (IS) exigen particular atención ya que evidencian que las empresas en estudio se sitúan en niveles que pueden ser considerados como altos, lo cual se convierte en un llamado de alerta.

⁹En caso de lesión permanente o fatal, como consecuencia de una lesión temporal anterior, se debe tomar para efectos del IS lo establecido en la tabla de incapacidad por incapacidad parcial permanente, eliminando los días cargados por reposo médico. Dicho ajuste se debe hacer en el momento en que se determina la incapacidad permanente o muerte. Ibidem, p.9

3.4. Número de accidentes con pérdida de tiempo (CPT) y sin pérdida de tiempo (SPT), según causas de origen (1998-2003)

En términos generales el origen de los accidentes se atribuyen a dos tipos de causas: los Actos Inseguros y las Condiciones Inseguras. Aún cuando sólo tres empresas respondieron sobre este particular, los datos recogidos indican que los accidentes ocurren por ambas causas, aunque pareciera que la frecuencia de accidentes atribuidos a Actos Inseguros) son un poco más frecuentes que aquellos ocurridos por Condiciones Inseguras.

Año	EMPRESA A				EMPRESA B				EMPRESA E			
	Causas	Accidentes			Causas	Accidentes			Causas	Accidentes		
		CPT	SPT	Total		CPT	SPT	Total		CPT	SPT	Total
2000	Acto Ins.	4	15	19	Acto Ins.				Acto Ins.	3		3
	Cond. Ins.	0	0	0	Cond. Ins.				Cond. Ins.			
	Ambas				Ambas	5	20	25	Ambas	1		1
2001	Acto Ins.	15	9	24	Acto Ins.				Acto Ins.	6		6
	Cond. Ins.	2	4	6	Cond. Ins.				Cond. Ins.	1		1
	Ambas				Ambas	5	7	12	Ambas	1		1
2002	Acto Ins.	6	8	14	Acto Ins.				Acto Ins.	5	4	9
	Cond. Ins.	1	0	1	Cond. Ins.				Cond. Ins.	1		1
	Ambas				Ambas	3	13	16	Ambas			
2003	Acto Ins.	3	3	6	Acto Ins.				Acto Ins.	7	9	16
	Cond. Ins.	0	0	0	Cond. Ins.				Cond. Ins.		5	5
	Ambas				Ambas	8	8	16	Ambas			

Nota: la empresa C no proporcionó información al respecto.

Los datos de la Empresa E no están completos, los registros de los años 2000 y 2001 corresponden a una sola planta

La empresa E reportó un total de treinta y cinco (35) incidentes durante el año 2003: dieciséis (16) atribuidos a Actos Inseguros, ocho (8) a Condiciones Inseguras y once (11) a ambas. Para el año 2002 sólo se reportaron dos (2) incidentes en una de sus plantas.

3.5. Parte del cuerpo lesionada y lugar del accidente (1998-2003)

También se indagó sobre la frecuencia de lesiones en las partes del cuerpo de los trabajadores y en los lugares en los cuales ocurren estas lesiones. Con respecto al primer punto, los datos evidencian que la mayoría de lesiones se dan en dedos y manos, seguidos por las piernas y brazos. En cuanto al lugar de ocurrencia de accidentes e incidentes, sólo dos empresas reportaron datos, y estos evidencian que las zonas o áreas de mayor ocurrencia son las de Mantenimiento Mecánico y Clinkerización (Empresa A); y las de Prensa Hidráulica, Molinos, Hornos y Canteras (Empresa E).

4). Matriz DOFA del Sistema de SySO

La última sección del instrumento se centró en las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de los sistemas de SySO de las empresas en estudio. Esta matriz (DOFA) fue completada por tres de las cinco empresas participantes.

Fortalezas del Sistema de SySO

Empresa A:

1. Alto nivel de compromiso de la dirección por la Gestión de SySO.
2. Entrenamiento continuo del personal.
3. Equipos de monitoreo de alta calidad.
4. Equipamiento de la Planta para control ambiental y de seguridad de alto nivel y tecnología de punta.
5. Disponibilidad de recursos financieros para implementar el Plan de Gestión de SySO.
6. Acuerdos con clínicas cercanas para atención de emergencias.
7. Apoyo de anglo base y de operaciones del grupo.

Empresa C

1. Se produjo un cambio de estructura de la alta gerencia (visión más amplia en materia de SySO).
2. Mayor conciencia de seguridad en la gerencia media.
3. Automatización del proceso y disminución de los riesgos en las áreas de trabajo.
3. Producto de la automatización se disminuyó el número de puestos de trabajo y la posibilidad de accidentes.
5. Se han realizado mejoras considerables en ciertas áreas del proceso, lo que se traduce en mayor seguridad en los puestos de trabajo.
6. La mayor parte de los trabajadores acatan con facilidad las normas de seguridad.
7. La directiva sindical es muy exigente en cuanto a la seguridad de los trabajadores.

Empresa E

1. Asignación de recursos necesarios (presupuesto e implementos).
2. Formación continua en seguridad (inducción, charlas, cursos, uso y manejo de equipos de seguridad).
3. Existencia de políticas, normas y procedimientos de seguridad.
4. Comunicación permanente.
5. Auditorías continuas de seguridad.
6. Buena señalización.
7. Compromiso.

3. Actualmente existe poco personal y es más fácil que todos reciban entrenamiento en seguridad.
4. Tenemos la oportunidad de exigirle a cada contrastista que conforme los Comités de SySO.
5. Conformación de las brigadas de emergencia.
6. Impartir cursos de formación al personal de bajo nivel académico.

III. A manera de conclusión

Esta primera aproximación a los sistemas de SySO, puede servir de base para la elaboración de trabajos futuros sobre el área y como contribución al desarrollo sostenido de la Calidad de Vida de los trabajadores. Ya resulta un importante precedente el que las empresas hayan demostrado preocupación por la temática y la consideren parte de su Responsabilidad Social.

Aún cuando notamos importantes desarrollos en los sistemas de gestión de SySO de las empresas participantes durante el periodo estudiado, resulta claro que todavía resta mucho camino por recorrer.

En términos generales podríamos decir que la infraestructura está preparada pero falta la consolidación del sistema la cual se materializa en sus esquemas de mantenimiento y en los mecanismos de control, así como en los indicadores y herramientas utilizadas para gestión.

En este sentido, el punto más crítico tiene que ver con la consolidación de los sistemas en todos sus ámbitos, uno de los cuales resalta como el de mayor importancia: el trabajador. En cómo éste la entiende, internaliza, afronta, etc, está la clave del éxito en materia de SySO. Resulta evidente que estos cambios en el pensamiento de los trabajadores son lentos y graduales y exigen de las organizaciones una estrategia nada fácil de plantear y más aún de desarrollar. En un país pobre y de alta deserción escolar, para muchos de estos trabajadores la empresa es la referencia institucional más importante y la transmisión de los valores que forman parte de una cultura moderna de SySO se convierte en su responsabilidad.

IV. Referencias Bibliográficas

- FITZ-ENZ, Jac; " La verdad sobre las mejores prácticas, : cuáles y cómo aplicarlas"; artículo incluido en el texto de Dave Ulrich, Michael Losey y Gerry Lake; "El futuro de la dirección de Recursos Humanos", Ediciones Gestión 2000; 1997
- FONDONORMA; "Registro, Clasificación y Estadísticas de Lesiones de Trabajo (3ra revisión)"; Covenin 474: 1997.
- FONDONORMA; "Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional – requisitos"; OHSAS 18001: 2003.
- FONDONORMA; "Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional – Guía para la implementación"; OHSAS 18002: 2003.

Decretos de Inamovilidad Laboral en Venezuela (2002-2006)

*Josué Bonilla García, Gustavo García Chacón y Mariana Rodríguez**

Resumen del contenido:

El artículo incluye los decretos de inamovilidad laboral decretados por el Ejecutivo de la República Bolivariana de Venezuela entre el período 2002 y 2005, los cuales han significado la prórroga de esta medida por un período de casi cuatro años. Estos decretos se acompañan de algunos debates asociados al alcance y los beneficios de la medida y de un gráfico que presenta en el tiempo las fechas exactas de prórroga y las variaciones de la tasa de desempleo.

Palabras claves: Inamovilidad Laboral – Decreto de Inamovilidad Laboral

Summary of content:

This article includes the labor freeze decreed by the República Bolivariana de Venezuela between 2002 and 2005 extending this measure for almost four years. These decrees are presented with a discussion on their reach and benefits as well as with a graph illustrating the decree dates together with changes in the unemployment rate.

Keywords: Labor Freeze – Labor Freeze Decree

1. A manera de introducción

Nos ha parecido importante presentar en esta comunicación los decretos de inamovilidad laboral publicados en Gaceta Oficial desde el año 2002 hasta finales de 2005, que dan cuenta de un período de inamovilidad de casi cuatro años, contando que la última prórroga decretada vence en marzo del 2006. Hemos decidido acompañar estos decretos de las opiniones de diversos analistas y representantes del Ejecutivo, pues la prórroga de la medida por un período tan prolongado ha generado innumerables debates, muchos de ellos referidos a la eficiencia de la medida y otros a la naturaleza misma del concepto de inamovilidad y sus beneficios para los trabajadores. Concluimos con un gráfico resumen que contrasta los índices de

* Josué Bonilla García es Licenciado en Relaciones Industriales (UCAB) y Especialista en Sistemas de Información (UCAB), Jefe del Departamento de Estudios Laborales del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB. Gustavo García Chacón es Licenciado en Relaciones Industriales (UCAB) y Magister en Gerencia de Proyectos (UCAB), Profesor Investigador de la UCAB. Mariana Rodríguez es candidata a Licenciada en Relaciones Industriales (UCAB), Asistente de Investigación del Departamento de Estudios Laborales (UCAB).

desempleo con las fechas de publicación de estos decretos, elaborado a partir de una referencia tomada del diario "El Universal" de fecha 5 de enero de 2006.

II. Algunas opiniones en torno a la medida de inamovilidad laboral tomadas de publicaciones en prensa nacional

A continuación se incluyen algunas de las opiniones (a favor y en contra) de la medida de inamovilidad laboral que ha sido decretada y prorrogada por el Ejecutivo Nacional y que ya alcanza los casi cuatro años de vigencia. No es el objeto de este artículo ofrecer un análisis a profundidad sobre la medida de inamovilidad sino abrir las puertas al debate a partir de la recolección y organización de información imprescindible para ello.

a.-Opiniones a favor de la medida

"La ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, defendió la decisión gubernamental sobre la inamovilidad laboral y afirmó que ésta le ofrece a los trabajadores garantía y estabilidad frente a las cúpulas empresarial y de la Confederación de Trabajadores de Venezuela 'que pareciera no defienden a la clase laboral'... En lo que respecta a la crisis 'tenemos que responsabilizar a la cúpula empresarial de Fedecámaras asociada a la alta dirigencia de la CTV'. 'Yo creo más bien que el decreto de inamovilidad laboral, como ha sido sentido por las bases de los trabajadores y por muchísimos empresarios, indican que el Gobierno ha dedicado su política y gran parte de sus recursos a reactivar precisamente a la pequeña y mediana empresa', aseveró". (EUD, 29/7/2003, Economía).

"Esta medida busca la protección de las trabajadoras y trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo. Este decreto beneficia a aquellos empleados que devenguen sueldos inferiores a bolívares 633.600, por esta razón quedan excluidos los que ganen más de este monto, los que ejerzan cargos de dirección o cargos de confianza, y quienes no hayan cumplido tres meses de antigüedad en la empresa. Según el viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado, la medida, además de evitar despidos, también establece que los trabajadores no podrán ser desmejorados ni trasladados sin causa alguna. Sin embargo, no se desestima la posibilidad de acuerdos entre patronos y trabajadores en caso de reducción de personal, siguiendo el procedimiento de negociación colectiva voluntaria. El Gobierno continúa impulsando el diálogo social que procura la preservación de empleos estables y de calidad, para consolidar el aparato productivo nacional y diversificar la economía, puntualizó Dorado. A través de la extensión de la inamovilidad laboral, el Gobierno Revolucionario busca la protección del derecho humano al trabajo, luchando contra el desempleo y garantizando la satisfacción de los derechos económicos y sociales". (<http://www.mintra.gov.ve/noticias/septiembre/inamovilidad.htm>).

b.- Opiniones que critican la medida

“Para decretar tal situación (la de inamovilidad) el Ejecutivo argumenta que existen suficientes indicios para pensar que hay un inminente peligro de que se produzcan despidos masivos. El caso es que el entorno económico, agravado mes a mes por la ausencia de planes claros y concretos -acompañado de medidas absolutamente aisladas y de anuncios que lejos de despertar reactivación- genera pánico en inversionistas y agentes productivos. El sector industrial y la actividad comercial atraviesan una de las peores etapas de la historia contemporánea. El área privada de la economía se mantiene a duras penas muy por debajo de sus parámetros habituales de producción y negocios. En consecuencia, su capacidad de empleo también está reducida a mínimos sin parangón. Pretender que un mandato gubernamental evite despidos o cierre de empresas es como aceptar lo contrario: que un decreto reactive automáticamente la economía. Ninguna compañía o industria querrá desprenderse de un personal que realmente necesita, salvo que se trate de actos suicidas. Tampoco puede, sin poner en peligro la estabilidad de muchos, mantener una nómina por encima de lo requerido. Para el Gobierno el problema es tan sencillo como un decreto. El marco económico, deprimido y recesivo, se deja en segundo plano, sin asomo de acciones rápidas y eficaces”. (EUD, 15/8/2002, Opinión).

“EL POPULISMO de la 'Gran Venezuela', entre otras prácticas, inauguró la INAMOVILIDAD LABORAL a través de recursos legales y presidenciales a cual más artificial y pernicioso en el mediano y largo plazo, tal y como, en sus consecuencias, la historia lo ha demostrado: destrucción de plazas de trabajo formal y precarización del empleo. AL CONVERTIR la indemnización por despido en derecho adquirido, la CTV promovió una Ley de Estabilidad en el Trabajo que, finalmente, se aprobó y sancionó como Ley Contra Despidos Injustificados, una vez que Fedecámaras propusiera la 'liquidación doble'. Si algo demostró este experimento fue que la estabilidad no se legisla. Sea necesario o no y aunque se pueda encarecer o complicar, el despido siempre es posible y quedó claro la vulnerabilidad de la 'estabilidad numérica'. Ni la Ley Orgánica del Trabajo de diciembre de 1990 ni la modificación del régimen de prestaciones del 97, entendieron ni mucho menos resolvieron este espejismo. Puntualmente, previendo la mala fe de los patronos, en cada oportunidad que se decidían aumentos generales de salario, salarios mínimos u otras acciones, tales como modificar normas o crear beneficios, todos los gobiernos apelaron y apelan al expediente de los 'decretos de inamovilidad', intentando proteger el empleo y evitar el efecto 'boomerang' que se podría causar al generarse olas de despidos. En honor a la verdad, hay que aceptar que esa presunción de mala fe no es gratuita y que, efectivamente, nuestros empleadores (incluido el Estado) ante esas medidas suelen tomar acciones defensivas que, básicamente, consisten y terminan en reducir las nóminas. ESTA PRACTICA, en ningún caso logró su objetivo hasta más allá del lapso de su vigencia. Una vez vencido el plazo fijado en cada decreto, aquellas empresas que no

pueden o no quieren soportar los nuevos costos, ajustan su plantilla despidiendo o negociando la salida de personal hasta lograr el adecuado equilibrio. ¿Por qué ni las leyes ni los decretos de inamovilidad logran garantizar la estabilidad?: porque ninguna ley ni ningún decreto de congelación puede establecerla. La estabilidad en el empleo es la resultante de la sanidad o no del sistema económico que demanda, crea y sostiene el empleo formal y productivo capaz de generar salarios justos y competitivos. Es imposible decretar el empleo o la estabilidad; es muy fácil decretar el desempleo y el empleo precario. ¿Cómo?: con leyes intervencionistas y proteccionistas, con decretos erráticos y populistas que minan la esencia misma de la economía sana: la confianza en el retorno de la inversión y la fe en la seguridad institucional y jurídica. SI ESTA FUE LA TONICA desde 1974 hasta julio del año 2002, hoy enfrentamos una situación por decir lo menos novedosa, ya que si la tradición explica y justifica el decreto de inamovilidad de mayo del 2002, sus dos prórrogas parecen una táctica de avestruz que, lejos de aportar solución alguna, marcan con un sello casi indeleble de improvisación lo que luce como un esfuerzo por tapan el sol con un dedo. En un momento de profunda crisis institucional, de credibilidad y de confianza que genera y alimenta una muy severa crisis social y económica; en momentos en que la prudencia y el sentido común exigen restablecer la confianza y crear las condiciones para combatir a fondo la pobreza... creando riqueza, este tipo de medidas evidencian una profunda incapacidad para entender y manejar la economía y, en consecuencia, el flagelo del desempleo. El desempleo es síntoma de una economía enferma. En países pobres en recursos se puede comprender y hasta aceptar la etiología y evolución de su enfermedad económica. En países con recursos, sólo la incompetencia explica su fracaso económico". (EUD, Juan Carlos Larrañaga, 13/8/2002, Opinión).

"Pretender extender la inamovilidad no fue más que distanciar en el tiempo los efectos de unas medidas desarraigadas de la realidad, pues de manera ficticia e impositiva se aspira preservar los empleos, lo cual conllevaría, en aquellos casos de pequeñas y medianas empresas, que se vean incapacitadas de asumir el gasto y costo de los pasivos y compromisos laborales, en la necesidad de declarar su quiebra por razones económicas y técnicas, siendo que en el caso de las grandes empresas a pesar de poder soportarlas, difícilmente podrán compensar de manera salarial el valor, mérito y esfuerzo de los trabajadores de manera individual y colectiva, ello al verse obligadas a sostener cargas que gravarían mucho más sus nóminas. Estimamos que lo más recomendable sería que el Gobierno se abstenga de intervenir de manera aislada y disonante, y que por el contrario, anime al diálogo real y verdadero de los agentes afectados, trabajadores y empleadores, para que conjuntamente estimule la negociación de acuerdos y convenios individuales o colectivos, a fin de establecer por el consenso libre y voluntario de las partes intervinientes fórmulas que satisfagan y solventen de manera real la reactivación del aparato productivo". (EUD, William Fuentes, 20/8/2002, Opinión).

“...Hacer del trabajo un factor fijo, puede reducir transitoriamente su sustitución, pero termina elevando la tasa de desempleo "natural" (compatible con el pleno empleo) al incorporarle unos costos hundidos excesivos que limitarán la creación de nuevos puestos de trabajo. En el pasado, a pesar de haberse apelado repetidamente a esta medida de emergencia, se hacía en general en previsión de la destrucción de empleo asociada a ajustes generales de salarios o la adopción de medidas de ajuste macroeconómico de las que se esperaba generasen recesión. Ningún de estos choques es previsible en lo inmediato. Si, como existe consenso, se está saliendo de la fuerte fase contractiva 2002-2003 y aunque se anuncie antes de mayo aumentos, pero sólo en el salario mínimo; difícilmente se justifica una nueva prórroga en la inamovilidad. Claro, como en el resto de las decisiones, son razones demiurgas y no ni tan siquiera de economía política las que subyacen a esta iniciativa. Porque nadie medianamente alfabetizado puede esperar que tenga el menor impacto positivo esta medida. UN MERCADO DE TRABAJO DESTROZADO. Y es que resulta que con las actuales características del mercado laboral, es reducida la ocupación que queda amparada por el decreto. De cada 10 venezolanos en edad y posibilidad de trabajar, casi 1.7 están desempleados (un poco menos más recientemente), 4.4 están en el rebusque informal y la única inamovilidad que les interesa es la de que no los desalojen de sus esquinas y 1.4 son empleados públicos (y ese es un patrono que no respeta su propia normativa). De modo que menos de 3 trabajadores de cada 10, sería el universo sobre el que incidiría esta medida. Muy poco, por cierto. Pero incluso el sector formal privado ha flexibilizado por la vía de los hechos la relación contractual en búsqueda de reducción de costos y de riesgos regulatorios. Lo que sí contribuye la medida es a dificultar la expansión del mejor empleo posible en las fases de reactivación. Pero un gobierno que sólo ha sido capaz de aumentar la ocupación formal en 5 años en apenas 53.000 puestos (a agosto, 2003), que ha producido 300.000 nuevos desempleados y que ha hecho explotar la ocupación informal en casi 1.170.000 personas en ese mismo lapso poco puede comprender y atender los desaguizados que está haciendo y que recaen precisamente sobre la población más vulnerable”. (EUD, Francisco Vivancos, 19/1/2004, Opinión).

III. Decretos de inamovilidad laboral (2002-2005)

A continuación se incluyen los decretos de inamovilidad laboral publicados en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2002-2006):

*I. Decreto No. 1.752 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.585 Extraordinario
de fecha 28 de abril de 2002*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 236, numerales 11 y 24, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 80 y 91 ejusdem, 2º, 13, 22 y 172 de la Ley Orgánica del Trabajo, 84, literal c) y 95 de su Reglamento, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado ajustar cada año el salario mínimo vital a los trabajadores que laboran tanto en el sector público como en el sector privado,

CONSIDERANDO

Que todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad, y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales,

CONSIDERANDO

Que las pensiones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano, como derecho que facilita una vida digna a quienes tuvieron la condición de trabajadores activos, dando cumplimiento al artículo 80 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,

CONSIDERANDO

Que la República Bolivariana de Venezuela ha suscrito y ratificado los convenios Nos. 26, 95 y 100 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), relativos al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, a la protección del salario y a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor, respectivamente, los cuales tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, al regular derechos humanos inherentes a los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Carta Magna,

DECRETA

(Omissis)

Artículo 12º: Se establece como cláusula irrenunciable de los contratos de trabajo, la inamovilidad laboral especial a favor de los trabajadores del sector privado y los del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, por el término de sesenta (60) días continuos, contados a partir de la publicación del presente Decreto en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

En consecuencia, dichos trabajadores no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche correspondiente.

Quedan exceptuados de la aplicación de la inamovilidad laboral prevista en este artículo, los trabajadores que ejercen cargos de dirección, los que tengan menos de tres (03) meses al servicio de un patrono, los que desempeñen cargos de confianza y los que devenguen un salario básico mensual superior a seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (Bs. 633.600,00).

Los funcionarios del sector público conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 13: Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 14: Se mantendrán inalterables las condiciones de trabajo no modificadas por este Decreto, salvo las que se adopten o acuerden en beneficio del trabajador.

Artículo 15: El presente Decreto entrará en vigencia a partir del 1° de mayo del año 2002, y conforme a lo establecido en el artículo 95 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 16: Remítase el presente Decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 17: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veintiocho días del mes de abril de dos mil dos. Años 192° de la Independencia y 143° de la Federación.

II. Decreto No. 1.833 de la Presidencia de la República

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.472

de fecha 26 de junio de 2002

En ejercicio de las atribuciones que le confiere los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 ejusdem; 2°, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social, y en tal sentido deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias destinadas a preservar el empleo, de conformidad con el espíritu y propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

DECRETA

Artículo 1°: Se prorroga por treinta (30) días continuos la inamovilidad laboral especial dictada en favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 1.752 de fecha 28 de abril de 2002 y publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.585 Extraordinario de esa misma fecha.

Artículo 2°: Los trabajadores amparados por la prorroga de la inamovilidad laboral no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche correspondiente.

Artículo 3°: Los Inspectores del Trabajo tramitan con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 4°: Quedan exceptuados de la aplicación de la prorroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, los que tengan menos de tres (03) meses al servicio de un patrono, los que desempeñen cargos de confianza, los que devenguen un salario básico mensual superior a seiscientos treinta y tres

mil seiscientos bolívares (Bs. 633.600,00), y los funcionarios del sector público, quienes conservaran la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 5°: El presente Decreto entrará en vigencia a partir del 27 de junio de 2002.

Artículo 6°: Remítase el presente Decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 7°: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas a los veintiséis días del mes de junio de dos mil dos. Años 192° de la Independencia y 143° de la Federación.

*III. Decreto No. 1.889 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.491
de fecha 25 de julio de 2002*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 *ajusdem*; 2°, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que es deber del estado proteger el trabajo como hecho social y, en tal sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias destinadas a preservar el empleo, de conformidad con el espíritu propósito y razón de la República Bolivariana de Venezuela,

CONSIDERANDO

Que actualmente se adelanta en el país un proceso sostenido de diálogo impulsado por el Ejecutivo Nacional, que involucra a los representantes de los patronos y de los trabajadores, dando paso a la instauración de mesas de negociación sectoriales destinadas a establecer las condiciones de reactivación del aparato productivo nacional,

CONSIDERANDO

Que la existencia de este esfuerzo de negociación, que involucra activamente a los actores sociales relacionados al torno del hecho social del trabajo, deben venir acompañada de las debidas garantías destinadas a proteger las fuentes de empleo y los empleos existentes.

DECRETA

Artículo 1°: Se prorroga hasta por noventa (90) días continuos la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenido en el Decreto N° 1.833, de fecha 26 de junio de 2002 y publicado en la Gaceta Oficial N° 37.472 de la misma fecha.

Artículo 2°: El Ejecutivo Nacional, oída la opinión de los representantes de los patronos y de los trabajadores, y previa evaluación de las variables macroeconómicas que indiquen la reactivación efectiva del aparato productivo nacional, mediante Decreto, podrá reducir o cesar el período de inamovilidad laboral especial.

Artículo 3º: Los trabajadores amparados por la prórroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador de solicitar el reenganche correspondiente. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patrones y trabajadores para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 4º: Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 5º: Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, los que tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono, los que desempeñen cargos de confianza, los que devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 6º: El presente decreto estará en vigencia a partir del 27 de julio de 2002.

Artículo 7º: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 8º: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veinticinco días del mes de julio de dos mil dos. Años 192º de la Independencia y 143º de la Federación.

*IV. Decreto No 2.053 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.556
de fecha 25 de octubre de 2002*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; 2º, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados Partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo,

CONSIDERANDO

Que el Decreto N° 122 sobre protección al empleo de la Organización Internacional de Trabajo, debidamente suscrito y ratificado por la República, establece la obligación a los Estados Partes de tomar las medidas que aseguran su efectiva aplicación, a los efectos de garantizar a todas las personas el disfrute y ejercicio del derecho humano al trabajo digno,

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que, en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,

CONSIDERANDO

Que actualmente se sostiene en el país un proceso sostenido de diálogo impulsado por el Ejecutivo Nacional, donde participan representantes de los patronos y patronas, por una parte, y de los trabajadores y trabajadoras, por la otra, a través de las mesas de negociación sectoriales destinadas a establecer las condiciones de reactivación del aparato productivo nacional, en las cuales actualmente se han logrado celebrar convenios de empleo y de producción en sectores tales como la industria química- farmacéutica, textil, automotriz y autopartes,

CONSIDERANDO

Que la existencia de este esfuerzo de negociación, que involucra activamente a los actores sociales relacionados en torno al hecho social trabajo, debe acompañarse de las debidas garantías dirigidas a proteger las fuentes de empleo y los empleos existentes.

DECRETA

Artículo 1º: Se proroga hasta el quince (15) de enero del año dos mil tres (2003) la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenido en el Decreto 1.889, de fecha 25 de julio del año dos mil dos (2002) y publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.491, de esa misma fecha.

Artículo 2º: El Ejecutivo Nacional, oída la opinión de los representantes de los patronos y patronas, así como de los trabajadores y trabajadoras, previa evaluación de las variables macroeconómicas que indiquen la reactivación efectiva del aparato productivo nacional, mediante Decreto, podrá reducir o cesar el período de inamovilidad laboral especial.

Artículo 3º: Los trabajadores amparados y las trabajadoras amparadas por la proroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador o trabajadora a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patronos y patronas, por una parte, y trabajadores y trabajadoras, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 4º: Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 5º: Quedan exceptuados de la aplicación de la proroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección, los que tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono o patrona, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los

funcionarios y funcionarias del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 6º: El presente decreto estará en vigencia a partir de su publicación en Gaceta Oficial.

Artículo 7º: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 8º: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veinticuatro días del mes de octubre de dos mil dos. Años 192º de la Independencia y 143º de la Federación.

*V. Decreto No. 2.271 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.608
De fecha 13 de enero de 2003.*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; 2º, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados Partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo,

CONSIDERANDO

Que el Decreto N° 122 sobre protección al empleo de la Organización Internacional de Trabajo, debidamente suscrito y ratificado por la República, establece la obligación a los Estados Partes de tomar las medidas que aseguran su efectiva aplicación, a los efectos de garantizar a todas las personas el disfrute y ejercicio del derecho humano al trabajo digno,

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que, en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,

CONSIDERANDO

Que durante el año 2002 se desarrolló en el país un proceso sostenido de diálogo impulsado por el Ejecutivo Nacional, donde participan representantes de los patronos y patronas, por una parte, y de los trabajadores y trabajadoras, por la otra, a través de las mesas de negociación sectoriales destinadas a establecer las condiciones de reactivación del aparato productivo nacional, en las cuales actualmente se han logrado celebrar convenios de empleo y

de producción en sectores tales como la industria química- farmacéutica, la textil, la confección textil y la automotriz,

CONSIDERANDO

Que la existencia de este sincero esfuerzo de negociación, que involucró activamente a los actores sociales relacionados en torno al hecho social trabajo, se ha visto amenazado y violentado por iniciativas de paralización inconstitucional e ilegal del aparato productivo del país, particularmente de la industria de los hidrocarburos, atentando de manera directa contra la base económica de las instituciones democráticas y de toda la nación,

CONSIDERANDO

Que los responsables de tales acciones, deliberadamente han atentado y violentado los derechos al trabajo, salario justo y cancelado oportunamente, a los días de descanso remunerado, a la libertad económica, al libre tránsito de los habitantes del país, entre otros, haciendo anuncios públicos de continuar atentando contra los derechos de la mayoría de la población, esto es, perjudicando la conservación de las fuentes de empleos y empleos existentes.

DECRETA

Artículo 1º: Se prorroga desde el 16 de enero de 2003 hasta 15 de julio de 2003, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenido en el Decreto 2.053, de fecha 24 de Octubre del año dos mil dos (2002) y publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.607 Extraordinario, de esa misma fecha.

Artículo 2º: El Ejecutivo Nacional, oída la opinión de los representantes de los patronos y patronas, así como de los trabajadores y trabajadoras, previa evaluación de las variables macroeconómicas que indiquen la reactivación efectiva del aparato productivo nacional, mediante Decreto, podrá reducir o cesar el período de inamovilidad laboral especial.

Artículo 3º: Los trabajadores amparados y las trabajadoras amparadas por la prórroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador o trabajadora a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patronos y patronas, por una parte, y trabajadores y trabajadoras, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 4º: Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 5º: Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección, los que tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono o patrona, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los funcionarios y funcionarias del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 6º: El presente decreto estará en vigencia a partir de su publicación en Gaceta Oficial.

Artículo 7º: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 8º: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los doce días del mes de enero de dos mil tres. Años 192º de la Independencia y 143º de la Federación.

*VI. Decreto No. 2.509 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.731
de fecha 14 de julio de 2003*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 *ajusdem*; 2º, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados Partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo,

CONSIDERANDO

Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad e, igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo,

CONSIDERANDO

Que el Decreto N° 122 sobre protección al empleo de la Organización Internacional de Trabajo, debidamente suscrito y ratificado por la República, establece la obligación a los Estados Partes de formular y llevar a cabo, una política activa, destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y tomar las disposiciones que puedan requerir como parte integrante de una política económica y social para lograr estos objetivos,

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que, en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,

CONSIDERANDO

Que el 01 de julio de 2003, entró efectivamente en vigencia el decreto N° 2.387, de fecha 29 de abril de 2003, mediante el cual se fija el salario mínimo obligatorio para los trabajadores que presten servicio en los sectores público y privado, correspondiendo al Ejecutivo Nacional adoptar las medidas que aseguren su cumplimiento, sin que se causen despidos, ni desmejoras sobre los trabajadores beneficiarios,

CONSIDERANDO

Que la Asamblea Nacional mediante acuerdo parlamentario de fecha 29 de abril de 2003, exhorta al Ejecutivo Nacional a tomar medidas conducentes a enfrentar las prácticas desleales que afecten la relación de trabajo y a garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus cargos.

CONSIDERANDO

Que durante los años 2002 y 2003 se ha desarrollado en el país un proceso sostenido de diálogo social impulsado por el Ejecutivo Nacional, dirigido por la promoción e incentivo de las pequeñas y medianas empresas e industrias, el aumento de la capacidad adquisitiva del salario, todas ellas destinadas a facilitar la efectiva reactivación del aparato productivo nacional, el fortalecimiento del mercado interno, la diversificación de la economía, la protección de la capacidad de consumo de la población, la preservación y generación de empleos estables y de calidad.

DECRETA

Artículo 1º: Se prorroga desde el 16 de julio de 2003 hasta el 15 de enero de 2004, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenido en el Decreto 2.271, de fecha once (11) de enero de dos mil tres (2003) y publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.508, del día trece (13) del mismo mes y año.

Artículo 2º: Los trabajadores amparados por la prorroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patrones y patronas, por una parte, y trabajadores y trabajadoras, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 3º: Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 4º: Quedan exceptuados de la aplicación de la prorroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección, los que tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono o patrona, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los funcionarios y funcionarias del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 5°: El presente decreto estará en vigencia a partir de su publicación en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 6°: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 7°: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los once días del mes de julio de dos mil tres. Años 193° de la Independencia y 144° de la Federación.

VII. Decreto No. 2.806 de la Presidencia de la República

*Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.857
de fecha 14 de enero de 2004*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 *ajusdem*; 2°, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados Partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo,

CONSIDERANDO

Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad e, igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo,

CONSIDERANDO

Que la Asamblea Nacional mediante acuerdo parlamentario de fecha 29 de abril de 2003, exhorta al Ejecutivo Nacional a tomar medidas conducentes a enfrentar las prácticas desleales que afecten la relación de trabajo y a garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus cargos.

CONSIDERANDO

Que durante el año 2004 el Ejecutivo Nacional continuará impulsando el proceso sostenido de diálogo social iniciado en el año 2002, dirigido por la promoción e incentivo de las pequeñas y medianas empresas e industrias, el aumento de la capacidad adquisitiva del salario, todas ellas destinadas a facilitar la efectiva reactivación del aparato productivo nacional, el fortalecimiento del mercado interno, la diversificación de la economía, la

protección de la capacidad de consumo de la población, la preservación y generación de empleos estables y de calidad.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que, en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, debiendo ofrecer a los trabajadores las garantías requeridas para que no sean objeto de despidos, traslados o desmejoras en sus condiciones de trabajo.

DECRETA

Artículo 1º: Se prorroga desde el dieciséis (16) de enero del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenido en el Decreto 2.509, de fecha once (11) de julio del año dos mil tres (2003), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.731, del día catorce (14) del mismo mes y año.

Artículo 2º: Los trabajadores amparados por la prorroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patronos, por una parte, y trabajadores, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 3º: Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 4º: Quedan exceptuados de la aplicación de la prorroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono o patrona, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 5º: El presente decreto estará en vigencia a partir de la publicación en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 6º: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 7º: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los trece días del mes de enero de dos mil cuatro. Años 193º de la Independencia y 144º de la Federación.

*VIII. Decreto No. 3.154 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.034
de fecha 30 de septiembre de 2004*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 *ajusdem*; 2°, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados Partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo,

CONSIDERANDO

Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad e, igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo,

CONSIDERANDO

Que el gobierno nacional ha venido impulsando el proceso sostenido de diálogo social, destinado a consolidar el aparato productivo nacional; fortalecimiento del mercado interno; la diversificación de la economía, la protección de la capacidad de consumo de la población; así como la preservación y generación de empleos estables y de calidad.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que, en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, debiendo ofrecer a los trabajadores las garantías requeridas para que no sean objeto de despidos, traslados o desmejoras en sus condiciones de trabajo.

DECRETA

Artículo 1°: Se prorroga desde el primero (01) de octubre del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de marzo del año dos mil cinco (2005), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto 2.805, de fecha trece (13) de enero del año dos mil cuatro (2004), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.857, del día catorce (14) del mismo mes y año.

Artículo 2°: Los trabajadores amparados por la prorroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patrones, por una parte, y trabajadores, por la otra,

para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 3º: Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 4º: Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono o patrona, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 5º: El presente decreto estará en vigencia a partir de la publicación en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 6º: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 7º: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los treinta días del mes de septiembre de dos mil cuatro. Años 194º de la Independencia y 145º de la Federación.

*IX. Decreto No. 3.546 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.154
de fecha 29 de marzo de 2005*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 ajusdem; 2º, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados Partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo,

CONSIDERANDO

Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad e, igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo,

CONSIDERANDO

Que el Gobierno Nacional ha venido impulsando el proceso sostenido de diálogo social, destinado a consolidar el aparato productivo nacional; fortalecimiento del mercado interno; la diversificación de la economía, la protección de la capacidad de consumo de la población; así como la preservación y generación de empleos estables y de calidad.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que, en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, debiendo ofrecer a los trabajadores las garantías requeridas para que no sean objeto de despidos, traslados o desmejoras en sus condiciones de trabajo.

CONSIDERANDO

Que el Ejecutivo Nacional ha realizado consulta con los actores sociales de los sectores laboral y empresarial

DECRETA

Artículo 1º: Se prorroga desde el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil cinco (2005) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil cinco (2005), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto 3.154, de fecha treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.034, de esa misma fecha.

Artículo 2º: Los trabajadores amparados por la prorroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patrones, por una parte, y trabajadores, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 3º: Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 4º: Quedan exceptuados de la aplicación de la prorroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono o patrona, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

Artículo 5º: El presente decreto estará en vigencia a partir de la publicación en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 6º: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 7º: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veintiocho días del mes de marzo de dos mil cinco. Años 194° de la Independencia y 146° de la Federación.

*X. Decreto No. 3.957 de la Presidencia de la República
Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.280
de fecha 26 de septiembre de 2005*

HUGO CHÁVEZ FRÍAS
Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los numerales 1, 11 y 24 del artículo 236 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 *ajusdem*; 2°, 13 y 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO

Que el artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, debidamente suscrito y ratificado por la República, impone a los Estados Partes la obligación general de adoptar medidas adecuadas, de carácter positivo, dirigidas a garantizar a todas las personas el derecho humano al trabajo,

CONSIDERANDO

Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad e, igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo,

CONSIDERANDO

Que el gobierno nacional ha venido impulsando el proceso sostenido de diálogo social, destinado a consolidar el aparato productivo nacional; fortalecimiento del mercado interno; la diversificación de la economía, la protección de la capacidad de consumo de la población; así como la preservación y generación de empleos estables y de calidad.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger el trabajo como hecho social y que, en este sentido, deben ser adoptadas las medidas que sean consideradas necesarias para preservar el empleo, de conformidad con el espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, debiendo ofrecer a los trabajadores las garantías requeridas para que no sean objeto de despidos, traslados o desmejoras en sus condiciones de trabajo.

CONSIDERANDO

Que el Ejecutivo Nacional ha sostenido contacto directo con los actores sociales del sector laboral, los cuales han manifestado las medidas necesarias que deben tomarse para garantizar el derecho al trabajo y la protección contra el desempleo.

DECRETA

Artículo 1º: Se prorroga desde el primero (1º) de octubre del año dos mil cinco (2005) hasta el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil seis (2006), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto 3.546, de fecha veintiocho (28) de marzo del año dos mil cinco (2005), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.154, del día veintinueve (29) del mismo mes y año.

Artículo 2º: Los trabajadores amparados por la prorroga de la inamovilidad especial no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondientes. Ello no excluye la posibilidad de convenios entre patronos, por una parte, y trabajadores, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva establecido legalmente para tal fin.

Artículo 3º: Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Artículo 4º: Quedan exceptuados de la aplicación de la prorroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres (3) meses de servicio de un patrono o patrona, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen un salario básico mensual superior a los seiscientos treinta y tres mil seiscientos bolívares (633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige.

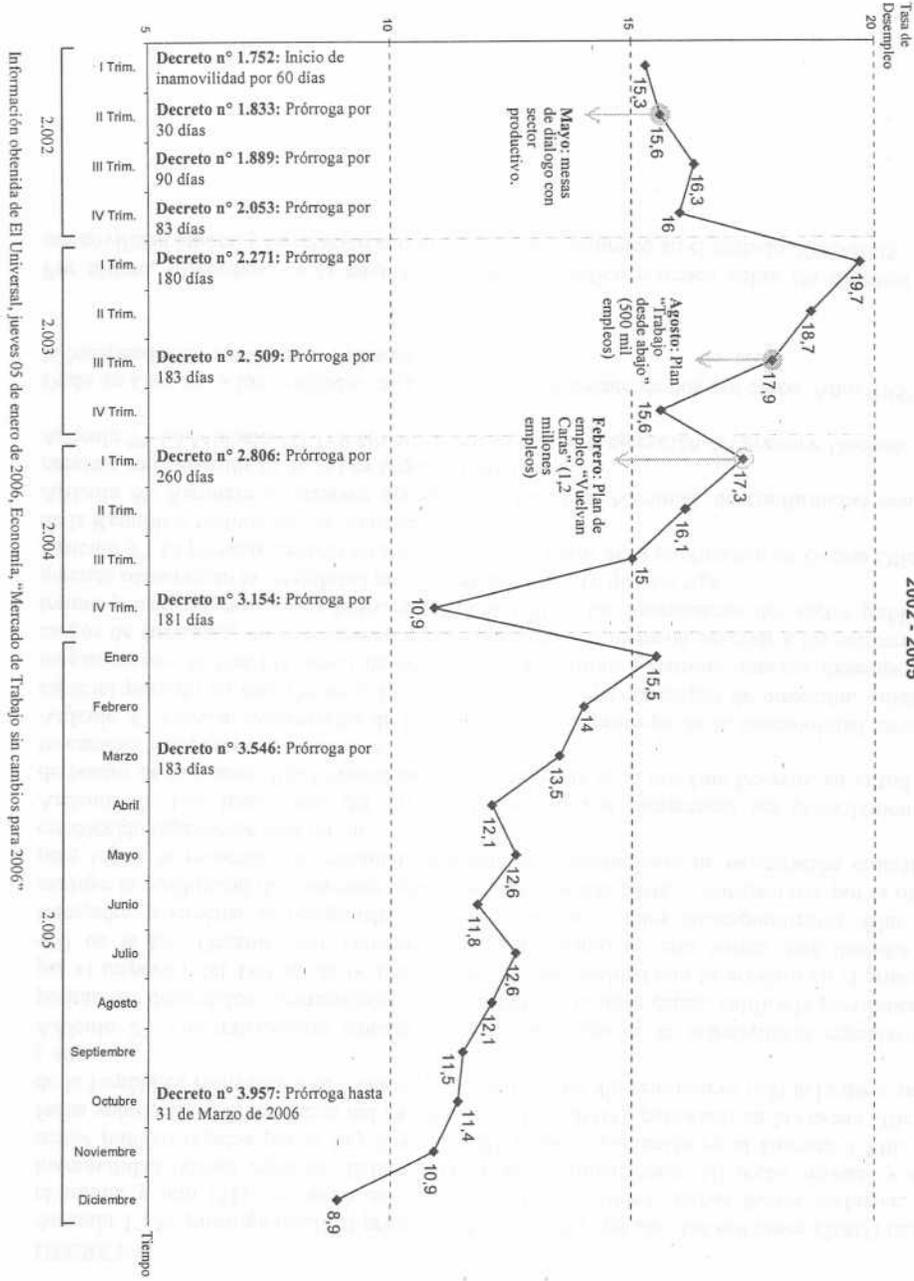
Artículo 5º: El presente decreto estará en vigencia a partir de la publicación en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 6º: Remítase el presente decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo.

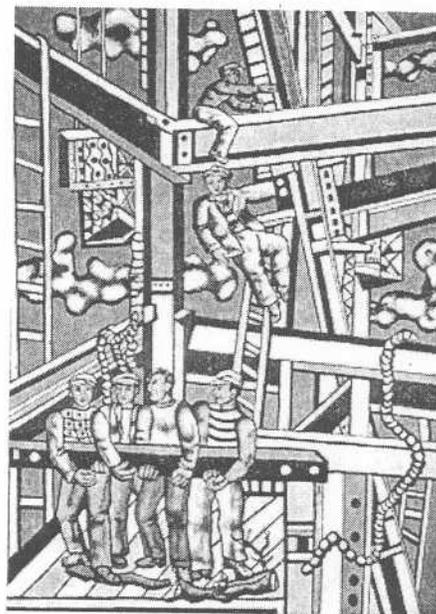
Artículo 7º: La Ministra del Trabajo queda encargada de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veintiséis días del mes de septiembre de dos mil cinco. Años 195º de la Independencia y 146º de la Federación.

Por último, ofrecemos, en la página siguiente, un gráfico resumen sobre los decretos de inamovilidad laboral y su relación con los índices de desempleo en el período 2002-2005:

Inamovilidad y Desempleo
2002 - 2005

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 2004, hasta mediados del año 2005, distribuidos en dos semestres: julio de 2004 a diciembre de 2004 y enero de 2005 a junio de 2005.

SEMESTRE

Julio de 2004 a Diciembre de 2004

Julio de 2004

Luego del cumplimiento de las llamadas “jornadas de reparo” en relación con la recolección de firmas, se activaba finalmente el referéndum revocatorio presidencial, que se realizaría el mes de agosto. La pelea por el “Sí” y el “No” se agudizaba; los diferentes actores se organizaban en pro de sus objetivos, aumentando la división y polarización. Junto al problema político, la economía también preocupaba a muchos y tanto empresarios como trabajadores eran voceros de diversas quejas y protestas contra una situación nada alentadora.

CAMINO AL REFERÉNDUM REVOCATORIO

Las firmas eran suficientes: el referéndum se realizaría en agosto

Luego de la jornada de reparos realizada durante el mes de junio, el Consejo Nacional Electoral (CNE) activaba el proceso hacia el referéndum revocatorio que se realizaría en el mes de agosto. Las fuerzas políticas enfrentadas comenzaban a organizarse, entendiendo que lo más importante era la participación masiva de unos y otros. Recordemos que aquellos que apoyaban al presidente Hugo Chávez comenzarían una campaña por el “No”, lo que significaba una negativa a la revocatoria de su mandato; en el otro extremo se encontraban los opositores al gobierno, que harían campaña por el “Sí”.

La CTV comienza a organizar los “Comandos de Trabajadores por el Sí”

La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), en clara oposición al gobierno del presidente Chávez, comenzaba su campaña por el “Sí”. Como parte de su estrategia, el Comité Ejecutivo decidía conformar y juramentar a grupos de trabajadores en las distintas entidades federales, quienes en forma de comandos tendrían la responsabilidad de organizar a los trabajadores por sectores de la economía, para que, según Carmen Omaira Arismendi, secretaria ejecutiva de la CTV, estos individuos se posesionaran del referéndum en pro de la convivencia y el trabajo. Ambos bandos, gobierno y oposición, comenzaban a hilvanar consignas relativas al “Sí” y al “No”, adverbios con significados muy distintos para cada grupo. (EUD, 1-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Mientras tanto, el secretario general de la CTV, Manuel Cova, se encontraba de visita en Roma y a su regreso anunciaba la asistencia de representantes de las tres centrales de los trabajadores italianos (Unión Italiana de Trabajadores, Confederación General Italiana de Trabajadores y Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores) para la fecha del revocatorio. (EUD, 16-7-2004, Nacional y Política). Esta delegación italiana estaría acompañada por las delegaciones de otros países, tales como Brasil, Colombia, Chile, México, España, Estados Unidos y las misiones de la Ciois y la ORIT. (EUD, 28-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

A finales de este mes comienza a rumorearse que Carlos Ortega, presidente de la CTV, había regresado a Venezuela; sin embargo, miembros de la CTV expresaban un absoluto desconocimiento sobre el paradero del dirigente laboral. Manuel Cova, secretario general, le salía al paso a los rumores asegurando: “no es cierto, no está aquí, sigue en donde está...”. (EUD, 25-7-2004).

Colegios profesionales también arman Comité por el Sí

Según informaba Douglas León Natera, este Comité por el Sí, tenía como objetivo unir los esfuerzos individuales de los distintos profesionales venezolanos en diferentes ramas. Con un total de 21 ramas profesionales y 750 mil miembros, la idea era la conformación de comisiones operativas por estado que formularan propuestas a la Coordinadora Democrática en pro del “Sí” en el referéndum revocatorio. (EUD, 2-7-2004, Nacional y Política).

Fedecámaras por el Sí, pero propone un convenio de gobernabilidad

Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras, había propuesto la firma de un convenio de gobernabilidad, cuya invitación se extendía inclusive a los sectores que apoyaban al gobierno. Muchos veían la propuesta como positiva, pero para algunos debía analizarse con detenimiento pues Albis Muñoz formaba parte del Comando por el Sí, lo que dejaba en entredicho la imparcialidad de dicho acuerdo. La junta directiva de Empresarios por Venezuela (Empreven) proponía que fuera la Conferencia Episcopal Venezolana quien figurara como mediadora en este asunto. (EUD, 8-7-2004, Economía). En todo caso, muchas de las razones de Fedecámaras para alinearse con el Sí se dejaban saber en el documento central de la asamblea

anual de esta organización, donde los empresarios cuestionaban “una virtual anarquía en el manejo de las finanzas presupuestarias, de la deuda pública y de los ingresos de divisas petroleras”. (EUD, 16-7-2004, Mariela León, Economía).

Imperaban la división y el paralelismo

Para estas fechas Venezuela era aceptada como miembro asociado en el Mercosur y las opiniones sobre la conveniencia de ello estaban divididas, como parecía estar todo en el país. (EUD, 10-7-2004, Economía). Realmente la división y el paralelismo se acentuaban a medida que se recorría el camino al revocatorio. Por sólo citar un ejemplo, la CTV denunciaba la existencia y funcionamiento de Inspectorías del Trabajo paralelas en varias regiones del país, promoviendo el paralelismo sindical y cuyo objetivo, según Pablo Castro, era el de acabar con los sindicatos contrarios al oficialismo. (EUD, 14-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Los educadores se suman a la campaña por el Sí

También se había conformado el Comité de Educadores por el Sí. Esta organización esperaba aglutinar el 80% de los 450 mil trabajadores de todos los niveles de la enseñanza pública y privada nacional. Según Jaime Manzo, presidente de la Federación Venezolana de Maestros, “un millón 200 mil votos sería el aporte de los maestros para asegurar el triunfo de la oposición”. (EUD, 22-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Inquietudes sobre la transparencia del Consejo Nacional Electoral

A medida que avanzaban los días las inquietudes y dudas sobre la transparencia del Consejo Nacional Electoral aumentaban. Estas dudas tenían eco en la dirigencia obrera, que por medio de Manuel Cova instaba al organismo a garantizar la confianza en el revocatorio. (EUD, 28-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Había quienes señalaban las acusaciones contra el CNE como parte de una campaña orquestada de la oposición para desconocer el posible triunfo del oficialismo en el revocatorio. Ramón Machuca, presidente del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica (Sutis), señalaba que “ante esta realidad se estaba discutiendo la necesidad de articular la fuerza de los trabajadores y tenerla preparada para una convocatoria a una huelga general contra el imperialismo si se intentaba desconocer la voluntad del pueblo soberano de Venezuela por el No”. (EUD, 31-7-2004, Nacional y Política).

UNA MIRADA A LA ESTATAL PETROLERA

Protestan ex trabajadores petroleros

El 1 de julio, un nutrido grupo de desempleados petroleros de diferentes comunidades de Ciudad Ojeda protestaba frente a las instalaciones del edificio

Miranda de Pdvsa en Maracaibo, en reclamo por la falta de empleo y por lo que ellos catalogaron como “un conjunto de irregularidades en el manejo de las coordinaciones de la estatal petrolera en la Costa Oriental del Lago”. (EUD, 2-7-2004, Mónica Castro, Economía).

Abogados de Intevep se dieron por citados en más de 500 causas

Luego de un período largo de inactividad de la Inspectoría del Trabajo de Los Teques, la Gente del Petróleo denunciaba la acción que acometieran unos veinte abogados de Pdvsa Intevep, quienes tomando las instalaciones de la oficina se dieron por citados en más de 500 causas por reenganche y pago de salarios caídos interpuestas por los trabajadores despedidos en febrero de 2003. Miembros de Gente del Petróleo aseguraron que con estas acciones se pretendía sorprender y crear un caos administrativo en la inspectoría, ya que esto suponía la realización de más de 500 actos de contestación de demandas en tres días, prácticas que calificaban de ilegales. (EUD, 3-7-2004, Economía).

La estatal petrolera se mantenía trabajando

En medio de estas protestas, Pdvsa se mantenía en funcionamiento, planeando cambios a futuro. Félix Rodríguez, vicepresidente de exploración y producción, aseguraba que todavía quedaban aspectos por atender, entre los que mencionaba la necesidad de ajustar el monto de compañías del holding, “pues de las 189 empresas, por lo menos el 50% eran de papel”. Otra de las metas era bajar el nivel de los costos y elevar las inversiones. (EUD, 27-7-2004, Mayela Armas, Economía). Sin embargo, el 30 de julio era publicada en prensa una noticia donde se denunciaba el incremento de la partida de sueldos y salarios en un 60% a pesar de la reducción de personal. (EUD, 30-7-2004, Víctor Salmerón, Economía).

SEGURIDAD SOCIAL RETRASADA

Los parlamentarios seguían sin culminar el diseño de las nuevas estructuras del sistema de seguridad social. El impacto fiscal de la reforma incidía en el retraso de creación de los instrumentos. La reforma tenía año y medio de haber entrado en vigencia y aún los regímenes prestacionales que integraban el sistema provisional no estaban listos. (EUD, 6-7-2004, Mayela Armas, Economía).

Mientras tanto, continuaban denuncias acerca de irregularidades en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En esta oportunidad, empleados del propio instituto denunciaban, bajo el anonimato, que no se estaba convocando a los laboratorios para la oferta de medicamentos sino que se estaban escogiendo a dedo. (EUD, 28-7-2004, María Isabella Salas, Salud).

UNA MIRADA A LA ECONOMÍA Y EL MERCADO LABORAL

De acuerdo al informe mensual elaborado por el Centro de Documentación y Análisis de los Trabajadores (Cenda), en el primer semestre del 2004 la canasta alimentaria de los trabajadores se había incrementado en un 7,1%, alcanzando en junio un precio de 480 mil 198 bolívares. (EUD, 2-7-2004, Economía). Sin embargo, ya se había fijado un nuevo salario mínimo de 321.235 bolívares, que entraría en vigencia a partir del mes de agosto. De todas formas, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Banco Central de Venezuela (BCV), este continuaba siendo insuficiente para adquirir la canasta alimentaria normativa, que para el mes de mayo se había ubicado en 316.759 bolívares. (EUD, 26-7-2004, Raquel Barreiro C., Economía).

Adicionalmente, para el primer trimestre de este año, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) el desempleo se ubicaba en 26,1%. (EUD, 4-7-2004, Raquel Barreiro C., Nacional y Política). Para estas fechas, el gobierno ya había anunciado diez planes de empleo, pero los efectos se seguían esperando. A principios del 2004 se anunciaba el plan “Vuelvan Caras” con lo cual esperaban generar 1,2 millones de empleos, sin embargo, tiempo más tarde, los propios representantes del gobierno aclaraban que el objetivo de dicho plan no era crear empleos. La propia Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, explicaba que “la intención era facilitar herramientas para encauzar a los participantes hacia labores productivas”. (EUD, 4-7-2004). En todo caso, el gobierno se mantenía optimista con respecto a sus objetivos en materia de empleo y estimaba en 11% la meta de desempleo para el año 2004. (EUD, 21-7-2004, Economía). Algunos parecían coincidir con las estimaciones del gobierno, pues Luis Salas, asesor económico de la CTV, planteaba la factibilidad de bajar la tasa de desempleo a 10% en nueve meses, siempre que se lograra una reactivación de algunos sectores como la construcción, turismo e industria. (EUD, 24-7-2004, Economía). Lo cierto es que según cifras de Conindustria, el 61% del parque industrial se encontraba inactivo, pues de 1998 a 2003 habían cerrado puertas 6.989 industrias de un total de 11.539. (EUD, 6-7-2004, Mariela León, Economía). Según Alejo Planchart, presidente de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Caracas, esta mortalidad fabril encontraba su causa en la ausencia de una política de industrialización definida y sostenida en el tiempo. (EUD, 13-7-2004, Mariela León, Economía).

CONFLICTOS Y PROTESTAS LABORALES

Profesores denuncian discusión ilegal de contrato

El paralelismo sindical también se presentaba en el caso de los profesores de la educación superior. Frente a la Federación de Asociación de Profesores de Institutos y Colegios Universitarios de Venezuela (Fapicuv), dirigida por Juan Román, la cual no gozaba de la aceptación del Ministro de Educación Superior, Héctor Navarro, se

presentaba la Federación Nacional de Sindicatos de Profesores de Educación Superior de Venezuela (Fenasinprev), que había adelantado la firma de un contrato colectivo con el gobierno. Según Juan Román, se trataba de un contrato fraudulento, producto de una maniobra del Ministro Navarro junto con la Inspectoría del Trabajo. Román anunciaba que impugnarían dicho contrato y para reforzar la tesis de invalidez, expresaba las cifras de afiliados a cada sindicado; según sus informaciones, Fapicuv contaba con 25 sindicatos y 5.651 docentes afiliados, mientras que Fenasinprev contaba tan solo con 12 sindicatos y 910 docentes. (EUD, 13-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

El 21 y 22 de julio se producía una paralización de actividades del sector universitario, convocado por la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (Fapuv), que insistía en la cancelación de las deudas de homologación de 2001-2003, así como el aporte a las cajas de ahorros y de previsión social y dozavos pendientes del 2002. Otra causal de protesta era la intervención de las Universidades Experimentales Simón Rodríguez, Francisco de Miranda, Rómulo Gallegos y Ezequiel Zamora. (EUD, 20-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política). El gobierno instaba a Fapuv a negociar de acuerdo a la capacidad de pago. Según el propio Navarro, Ministro de Educación, "no podían pagar más y no aceptarían amenazas", explicando que habían cancelado deudas de otros gobiernos y no negaban las actuales. (EUD, 23-7-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Caficultores protestan ante Miraflores

Ante los rumores de aprobar la importación de café del Brasil, el día 14 de julio unos 240 productores de café manifestaron frente a las puertas de Miraflores para solicitar al gobierno que no aprobara esta medida. Según los productores, en la Junta Nacional de Café se había decidido que no había la necesidad de realizar dichas importaciones a pesar de las demandas de algunos pequeños y medianos torrefactores. (EUD, 15-7-2004, Economía).

Pescadores protestan en Zulia por trabajo

El 7 de julio, un nutrido grupo de pescadores realizó una marcha que desembocó en la Plaza de las Banderas en Maracaibo, en reclamo por la supuesta negociación de la Ministra del Trabajo de otorgarles puestos de trabajo en las jornadas de recolección de Lemna, planta que ocupaba para ese momento el ocho por ciento de la superficie lacustre. (EUD, 8-7-2004, Mónica Castro, Nacional y Política).

Conflicto médico

El mes de marzo, el Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS) y el Ministerio de Salud y Desarrollo Social había firmado un acta en relación con la dotación de insumos en los centros hospitalarios y a la discusión de la contratación colectiva. Aparentemente no se habrían cumplido los acuerdos, de modo que Douglas León Natera, presidente de la Federación Médica Venezolana (FMV), decretaba el 15 de julio el comienzo de un conflicto en todos los centros de salud

pertenecientes a estos organismos públicos. Se planteaba la convocatoria a un paro nacional para finales de este mes, previa aprobación por el Consejo Nacional de la FMV. (EUD, 16-7-2004, Migdalis Cañizales, Caracas).

Empleados públicos protestan

Los sindicatos adscritos a la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentrasep) convocaban para el día 30 de julio una rueda de prensa en la que anunciarían un paro general de los trabajadores del sector público; la protesta estaba asociada a la sustitución de los tickets de alimentación por las tarjetas electrónicas; Antonio Suárez, presidente de esta Federación, aseguraba que este cambio disminuía los beneficios con los que contaban los empleados públicos, siendo el principal problema la reducción del número de establecimientos en los que se podían hacer las compras. (EUD, 30-7-2004, Raquel Barreiro C., Economía).

Pero en la administración pública los problemas apenas comenzaban, pues se producían algunos despidos contra aquellos trabajadores que apoyaron la solicitud de referéndum revocatorio presidencial. La Federación Unitaria de Empleados Públicos (Fedeunep) acordaba constituir un equipo de abogados para asesorar a los afectados. (EUD, 4-7-2004, Elvia Gómez, Nacional y Política).

Agosto de 2004

Este mes se realizaba la jornada de votaciones asociadas al referéndum revocatorio. A pesar de las dudas y acusaciones de invalidez por parte de la oposición, que prácticamente se declaraba triunfante antes de tiempo, el Consejo Nacional Electoral (CNE) anunciaba el triunfo del "No" sobre el "Sí", de modo que los oficialistas son quienes tenían razones para celebrar. Además de un clima de división y confrontación generalizado, en algunos sectores específicos se producían reclamos por reivindicaciones laborales, dadas las dificultades asociadas a la situación económica. Este mes también se producía un aumento del salario mínimo, que según los propios datos oficiales se quedaba corto frente al costo de la canasta alimentaria normativa.

BATALLA DEL SÍ CONTRA EL NO

Fedecámaras por el "Sí"

Fedecámaras, con clara posición de apoyo al "Sí", exhortaba a la población electoral a acudir masivamente al proceso referendario. Sus ideas se hacían públicas mediante un documento aprobado por el Comité Ejecutivo, denominado Manifiesto Empresarial, que entre otras cosas destacaba los motivos de la actuación y postura de la organización: "en defensa de la propiedad privada y de la libre empresa como fundamento por excelencia para el desarrollo de Venezuela, conforme a los valores y

RELACIONES ENTRE LOS ACTORES

Los empresarios y el gobierno

El mes de agosto quedaba pendiente la respuesta del empresariado al llamado al diálogo efectuado por el gobierno. Sin embargo, representantes de Fedecámaras habían condicionado su acercamiento a la elaboración de una agenda previa. El Ministro del Interior y Justicia, Jesse Chacón, rechazaba de plano cualquier imposición, manifestando lo siguiente: “Nosotros no necesitamos que Fedecámaras nos imponga condiciones, no aceptamos condiciones absolutamente de nadie”. (EUD, 2-9-2004, Yngrid Yohanna Rojas, Economía). Todo parecía indicar que cualquier intento de diálogo entre representantes del sector productivo y el gobierno se produciría de manera individual, sin que Fedecámaras actuara como intermediario. (EUD, 2-9-2004, Economía). A pesar de la negativa al diálogo de algunos representantes del gobierno, dadas las imposiciones y la falta de representatividad que percibían de la cúpula empresarial, para algunos como el Ministro de Estado para Zonas Económicas Especiales, Francisco Natera, la intención de diálogo de Fedecámaras era positiva. (EUD, 2-9-2004, Economía). Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras reafirmaba su intención de dialogar y declaraba no percibir un cierre del proceso, de hecho, esperaba la respuesta formal del presidente Chávez, “quien había hecho pública la invitación”. (EUD, 3-9-2004, Yngrid Yohanna Rojas, Economía). A pesar de estos últimos esfuerzos por reafirmar la intención de diálogo, Fedecámaras no era invitada a una reunión de empresarios celebrada en Miraflores, con la asistencia del mandatario nacional. (EUD, 8-9-2004, Economía). A dicha reunión asistieron unos 1.300 empresarios y en esta se hacía entrega de créditos por más de 15,2 millones de dólares. Con respecto al hecho de no haber invitado a Fedecámaras, el presidente Chávez planteaba lo siguiente: “Vamos al diálogo sin ningún tipo de condicionamiento, pero (...) no voy, por dignidad, a dialogar con nadie que esté tirando piedras contra la Presidencia de la República, no lo voy a hacer, no puedo hacerlo”. (EUD, 9-9-2004, Economía).

Otros empresarios que hace tiempo no lograban materializar encuentros con el gobierno eran los miembros de la Federación de Ganaderos de Venezuela (Fedenaga); sin embargo, este mes intentaban un nuevo acercamiento al Ministerio de Agricultura y Tierras, llevando una propuesta de reactivación del sector, que pretendía evaluar cuáles eran los activos productivos del país, ofrecer mayor seguridad y financiamiento para la actividad agrícola, así como reactivar la producción y el consumo. (EUD, 10-9-2004, Raquel Barreiro C., Economía).

En medio de estos intentos de encuentro entre estos actores, el domingo 12 de este mes, el presidente Chávez anunciaba, en la edición número 203 del programa ¡Aló, Presidente!, nuevas medidas que también interesaban al empresariado: la creación del Ministerio para la Economía Popular, la aplicación del Impuesto a los Predios Rurales y la redistribución del sistema financiero público. (EUD, 13-9-2004, Eugenio Martínez, Nacional y Política).

Si bien el gobierno promovía algunas acciones que consideraba necesarias para la mejora de la economía, tal como las antes citadas, los empresarios también actuaban por su cuenta. Rafael Alfonzo, quien renunciaba este mes a la presidencia de la Cámara Venezolana de la Industria de Alimentos (Cavidea), ponía en marcha un proyecto al que denominaba Banco de Alimentos, lo que perseguía a largo plazo la recuperación de 700.000 puestos de empleo y el aumento de la productividad en 40%; llevar adelante esta propuesta requeriría de una inversión de 3.500 millones de dólares por parte del sector privado y 2.500 millones por parte del gobierno. (EUD, 19-9-2004, Yngrid Yohanna Rojas, Economía).

A pesar de estos esfuerzos, algunos, tal como representantes de Conindustria, continuaban percibiendo signos de debilidad en el sector industrial, dada la reducción del gasto público y la normalización del flujo de importaciones, luego de superados algunos obstáculos asociados a la medida de control cambiario. (EUD, 22-9-2004, Mariela León, Economía).

Los trabajadores y el gobierno

La invitación al diálogo del presidente Chávez se había extendido también a los trabajadores. Miembros de la CTV, como Alfredo Ramos, declaraban que a pesar de la negativa del gobierno de admitirlos como representantes de los trabajadores, ellos estaban dispuestos a llevar a cabo un diálogo franco, lo que pasaba por consultar a la base laboral. (EUD, 1-9-2004, Nacional y Política). Diversas organizaciones o tendencias sindicales, tales como Justicia Obrera, Alianza Sindical, Nuevo Sindicalismo y dirigentes del Buró Sindical de AD, se encontraban trabajando en el diseño de una agenda laboral y social. (EUD, 10-9-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Sin embargo, se presentaban diferencias dentro del propio movimiento sindical; la organización Justicia Obrera, del partido Primero Justicia, hacía un llamado a la renovación de las bases sindicales y al adelanto de las elecciones de la CTV. (EUD, 2-9-2004, Nacional y Política). El tema de las elecciones dividía a la propia directiva de la cúpula obrera; aún cuando el propio Manuel Cova, secretario general de la CTV, había anunciado una renovación del comité ejecutivo, la dirigencia no se mostraba muy de acuerdo, ni siquiera aquellos de su propia tendencia partidista. (EUD, 15-9-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política). En todo caso, los trabajadores continuaban esperando por la definición de los aspectos asociados a los comicios sindicales por parte del Consejo Nacional Electoral (CNE). (EUD, 22-9-2004, Nacional y Política). Entre los representantes de los trabajadores las expectativas aumentaban dada la visita de representantes de la Organización Internacional del Trabajo que se planteaba para el mes de octubre. (EUD, 12-9-2004, Elvia Gómez, Nacional y Política). Con motivo de esta visita nacían nuevas diferencias entre los actores gobierno y trabajador. Por un lado, la titular del Ministerio del Trabajo, María Cristina Iglesias, explicaba que la llegada de la delegación era de carácter “técnica”, enmarcada en acuerdos previos; por otro lado, algunos representantes de la CTV manifestaban que la misión era parte de la estructura jurídica y de control del organismo para velar por los derechos laborales y

su trabajo era sancionar a los gobiernos que hubieran infringido estas normas de rango internacional. (EUD, 14-9-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

DESEMPLEO E INFORMALIDAD

Este mes, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) daba a conocer la tasa de desocupación del mes de agosto, ubicada en un 14,2%. Al comparar esta tasa con la del mismo mes del año 2003, se notaba una disminución de 3,6 puntos porcentuales. (EUD, 28-9-2004, Raquel Barreiro C., Economía). Por grupos de edad, la tasa de desocupación afectaba sobre todo a las personas entre 15 y 24 años, con un índice de 25,8%. (EUD, 2-9-2004). En promedio, durante el primer semestre de 2004 la tasa se ubicaba en 16,6%, lo que significaba una disminución de 2,6 puntos porcentuales con respecto al año pasado. (EUD, 11-9-2004, Raquel Barreiro C., Economía). Este mes vencía la inamovilidad laboral, pero todo parecía indicar que el primero del mes de octubre la medida sería extendida nuevamente. (EUD, 30-9-2004, Economía).

Por otro lado, con respecto a la economía informal, en lugar de disminuir se especializaba y consolidaba en infraestructura, recursos humanos, mecanismos de distribución, sistemas de financiamiento e inclusive estrategias de mercadeo. Morelia Morillo, en un artículo publicado el 16 de septiembre, describía con detalle esta situación: "Así, quienes en un principio arrancaron con un paño extendido sobre una acera, hoy exhiben su mercancía sobre mesas, "parrillas" o estanterías; cuentan con toldos o enormes paraguas para protegerse del sol y la lluvia y con carretillas para trasladar la tienda desde el puesto hasta el depósito día tras día. Algunos, los más prósperos, han montado sucursales del negocio original y empleado a segundas y hasta a terceras personas, casi siempre familiares cercanos del capitalista. En paralelo, crece la cantidad de proveedores y la pelea por los clientes los ha llevado a distribuir a domicilio y brindar facilidades. Prestamistas —en lugar de bancos— también hallaron clientela fija entre millones de hombres y mujeres pasados a informalidad...". (EUD, 16-9-2004, Morelia Morillo Ramos, Caracas).

EL CONFLICTO LABORAL CONTINÚA EN PDVSA

El año 2003, un conjunto de ex empleados y ex gerentes de Petróleos de Venezuela (Pdvsa) habían solicitado la calificación de despido masivo, tras quedar cesantes como consecuencia del paro petrolero realizado entre diciembre de 2002 y enero de 2003. Esta solicitud era declarada sin lugar por el Ministerio del Trabajo; según la propia ministra, María Cristina Iglesias, "si bien el número de ex gerentes y ex empleados que se incorporaron a la paralización de actividades petroquímicas excedió en número a los porcentajes previstos en la Ley del Trabajo, esta ley sólo prevé la posibilidad de la suspensión del despido masivo cuando se haya comprometido o afectado realmente el interés social". (EUD, 1-9-2004, Economía).

colectivos; despidos y acoso a dirigentes obreros y creación de un movimiento paralelo en desmedro del ya constituido; actos que transgredían los convenios 87 y 90 de la OIT. (EUD, 13-10-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Al producirse el encuentro, Jorge Sappia, jefe de la misión, se comprometió a luchar por las demandas de los allí presentes. (EUD, 15-10-2004, Nacional y Política).

Sin embargo, los miembros de la misión técnica no sólo recogerían las impresiones de los trabajadores, sino que también se reunirían con los demás actores

El mensaje era claro, según la interpretación del Ministerio del Trabajo, “no hubo despido masivo sino abandono del puesto de trabajo”. (EUD, 3-9-2004, Economía).

Lo que no se detenía eran los desalojos en los campos petroleros; uno a uno, durante toda la última semana de agosto, los tribunales habían ido ejecutándolos. Los últimos afectados habían sido Carlos Álvarez, ex coordinador de planta del Complejo Refinador Paraguaná, y José Alcalá, ex gerente de finanzas; ambos vivían en el Campo Médico y fueron desalojados junto con sus familiares. (EUD, 1-9-2004, Economía). Para la fecha, según cifras aportadas por el gerente general del Centro Refinador Paraguaná, Jesús Luongo, se habían recuperado un 65% de las viviendas de este complejo. (EUD, 18-9-2004, Economía).

Pero los ex petroleros no cesaban su lucha; en el estado Zulia, el 1° de septiembre se realizaba una reunión para decidir las próximas acciones legales y las peticiones que se realizarían al sector privado. El presidente de Unapetrol, Horacio Medina, señalaba que enviarían escritos a la Cámara Petrolera y la Cámara Venezolana Americana de Industria y Comercio (Venamcham) con el objeto de solicitarles información sobre el veto que tenían las empresas afiliadas a los ex empleados de la industria, pues existían empresas transnacionales que argumentaban que no podían contratar a los ex trabajadores, debido a las presiones que ejercía Pdvsa. También indicó que se preparaban para ejercer acciones legales contra el holding por las liberaciones de hipoteca y los fondos depositados en las cajas de ahorro. (EUD, 2-9-2004, Economía).

Algunos, como el secretario general de Fedepetrol, Félix Jiménez, consideraban que en lugar de la confrontación, debía buscarse un acuerdo con el gobierno para dar solución a la situación de los despidos. En su opinión, “la lógica política indicaba que tanto el gobierno como los trabajadores debían mostrar que creían en el diálogo y la convivencia”. (EUD, 14-9-2004, Economía). Pero no se trataba de un diálogo sencillo, pues según cifras manejadas para la fecha, el monto que Pdvsa le adeudaba a los trabajadores petroleros despedidos había llegado a 1 mil 300 millones de dólares. (EUD, 15-9-2004, Yngrid Yohanna Rojas, Economía).

Los trabajadores actuales de la estatal petrolera también mostraban inconformidades, por lo que el 6 de este mes decidían realizar una protesta en las inmediaciones del Palacio de Miraflores, para exigir el pago de las deudas contractuales. La sorpresiva protesta provocó la movilización de efectivos de la Guardia Nacional y la Casa Militar, además del colapso de la Avenida Urdaneta. (EUD, 7-9-2004, Economía).

TENSIÓN LABORAL

Paro en los hospitales de la capital

En algunos de los hospitales dependientes de la Alcaldía Mayor se iniciaban algunas protestas para exigir el pago de algunas deudas acumuladas. Según Pablo Zambrano, presidente del Sindicato de Hospitales y Clínicas de la capital,

Contraloría del municipio, que beneficiaría a unos siete mil trabajadores y que ya estaba vencido desde hace más de cinco años. La contratación se había logrado con el Sindicato Bolivariano de la Cámara Municipal Libertador, siendo su presidente Marco García, quien señalaba que entre los beneficios se encontraban un aumento salarial de 40%, un bono único de dos millones de bolívares, cuatro meses de aguinaldo, incremento de 100% en las primas de profesionalización, aumento de los beneficios por hijo, póliza de HCM, servicio de farmacia, comedor y un economato. (EUD, 14-10-2004).

Miembros de misiones exigen en Zulia puestos de trabajo

El 18 de octubre, un grupo de trescientas personas pertenecientes a diferentes misiones gubernamentales protestaron en horas de la mañana frente al edificio Miranda de Pdvsa, en reclamo por puestos de trabajo prometidos meses atrás por la estatal petrolera. Carlos Lugo, líder de la protesta, manifestaba lo siguiente: “estamos solicitando y peleando una cantidad de puestos que nos tiene ofrecidos Leslie Estrada, la gerente de contratación de Pdvsa, desde hace más de tres meses. Esta señora se burla del pueblo y no da la cara”. (EUD, 19-10-2004, Mónica Castro, Nacional y Política).

Sidor y Sutiss firman contrato a un costo de 487 millardos

El 20 de octubre, la Siderúrgica del Orinoco (Sidor) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar (Sutiss) firmaban la nueva contratación colectiva, la cual tendría vigencia durante 28 meses. Fueron 150 días de negociación, pero la firma del contrato se había logrado sin que se produjeran paralizaciones del complejo siderúrgico, lo que para algunos era reflejo del cambio en la cultura de trabajo y del respeto a las diferencias y a los individuos. (EUD, 21-10-2004, Economía).

Conflicto laboral en Alcasa

En Alcasa, empresa de la CVG, se paralizaban las actividades por tres días, ocasionando pérdidas por el orden de los 900 millones de bolívares. Esta paralización se había originado a raíz de las diferencias entre los dirigentes sindicales y la empresa, pues según los primeros, la organización había violado los estatutos del sindicato al pretender montar en la Secretaría General a nuevos dirigentes, en elecciones calificadas como ilegales. Aún cuando la protesta había tenido una duración de tres días, del 20 al 22 de este mes, Trino Silva, secretario general de Sintralcasa, explicaba que sólo se detenía porque acudirían a la Defensoría del Pueblo de Guayana, donde harían acto de presencia un grupo de diputados de la Asamblea Nacional. (EUD, 23-10-2004, Yngrid Yohanna Rojas, Economía).

En el Metro...

En medio de reclamos asociados al incremento salarial y con marcadas diferencias entre algunos activistas del Metro de Caracas, el 6 de este mes era secuestrado Pedro Coronado, presidente del Sindicato de Trabajadores del Metro de Caracas (Sitrameca). En Parque Central, a las ocho de la noche de ese día, ocho hombres armados que se desplazaban en vehículos de taxi y motos de alta cilindrada secuestraron al dirigente, para luego "ruletearlo" por varias horas, acusándolo de terrorista, por haber provocado el paro del metro. Luego de robarle su camioneta Blazer, propiedad del sindicato, Coronado fue abandonado en la carretera de La Mariposa, con tres costillas rotas. (EUD, 8-10-2004, Caracas). El activista gremial señaló que no poseían elementos para responsabilizar a un grupo particular, pero se mostraba preocupado por el ataque constante en Radio Nacional y en el programa La Hojilla. Señaló: "Nuestro único delito ha sido evitar que se paralice la discusión del contrato colectivo. Por la radio hemos sido amenazados y eso lo denunciemos en la Fiscalía. Por ahora nos negamos a renegociar el contrato colectivo". (EUD, 9-10-2004, Gustavo Rodríguez, Caracas).

Discusión del contrato colectivo petrolero

El 21 de octubre vencía el contrato colectivo vigente para la industria petrolera. A principios de octubre, todo parecía indicar que las discusiones iban bien; se había aceptado el proyecto de contrato colectivo introducido por Fedepetrol, Petrahidrocarburos y Sinutrapetrol. Representantes de estas organizaciones y de Fenapetrol y el Sindicato Nacional de Gas, se encontraban reuniéndose con representantes del Estado en la sede del Ministerio del Trabajo. Según palabras del Inspector Nacional del Trabajo del Sector Público, Carlos Montilla, "las negociaciones avanzaban con toda normalidad". (EUD, 19-10-2004, Economía). Sin embargo, días más tarde, la junta directiva de Petróleos de Venezuela había decidido solicitar al Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) un recurso de interpretación en torno a la representatividad de las organizaciones que participaban en la negociación; antes de ello, resolvían esperar el dictamen que a este respecto tuviera la Dirección General Sectorial del Ministerio del Trabajo; se había decidido que las negociaciones fueran suspendidas hasta tanto no se tuviera respuesta sobre ello, aclarando que los trabajadores no se verían afectados, dado que se mantenían vigentes las condiciones del contrato actual. (EUD, 23-10-2004, Economía). La suspensión de las negociaciones se debía a que los cinco sindicatos habían participado en reuniones paralelas con la directiva de Pdvsa y representantes del Ministerio del Trabajo. (EUD, 25-10-2004, Economía).

El 25 de octubre la Dirección General del Trabajo del Ministerio del Trabajo decidía que las empresas Pdvsa Petróleo y Pdvsa Gas debían consignar en un lapso de tres días hábiles las nóminas de trabajadores donde constaran los descuentos de las cuotas sindicales a favor de las organizaciones involucradas en la discusión de la convención colectiva petrolera, a fin de determinar el carácter mayoritario de las mismas. Ante la suspensión de las negociaciones en forma unilateral por parte de la

estatal petrolera, el despacho laboral ordenó la continuación de las conversaciones hasta que se resolviera definitivamente la verificación de la mayoría. (EUD, 26-10-2004, economía).

El 27 se vencía el plazo para consignar las nóminas, pero esta información no era suministrada por la estatal petrolera. Ellos resolvían dejar la decisión al Ministerio del Trabajo y el despacho laboral insistía en que no podía tomar decisiones sin esta información. Mientras tanto, los trabajadores esperaban por el reinicio de las discusiones. (EUD, 28-10-2004, Economía). Finalmente, el Ministerio del Trabajo prometía que para inicios de noviembre se tomaría una decisión acerca de la representatividad, una vez que recibía la información de las nóminas con cierto retraso. (EUD, 29-10-2004, Ynggrid Yohanna Rojas, Economía).

Noviembre de 2004

La discusión del contrato petrolero venezolano tomaba lugar en las primeras planas de la prensa venezolana. Entre tanto, el mundo empresarial se encontraba, como siempre, en la palestra de la discusión. Y en otro orden de ideas, noviembre se caracterizaba por la discusión y diatriba sobre las elecciones del sector obrero.

SINDICATOS

Contrato colectivo petrolero

La CTV cuestionaba los términos de la convención petrolera en la primera reunión formal efectuada el día 2 de noviembre, argumentando retrocesos en los beneficios contractuales. (EUD, 03-11-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía). Fedepetrol, Fetrohidrocarburos y Sinutrapetrol era la alianza escogida para discutir la contratación colectiva de los trabajadores de la industria petrolera. (EUD, 03-11-2004, Economía). El día 8 de noviembre se reiniciaría, en las instalaciones del CIED Pdvs, la discusión del contrato, proceso que se llevaría a cabo todos los días, incluidos los fines de semana. (EUD, 06-11-2004, Economía). Por su parte la CTV rechazaba la intervención del CNE en el proceso comicial sindical y denunciaba parcialidades políticas en su seno. (EUD, 10-11-2004, Gustavo Méndez). El día 11 de noviembre se conocía sobre la aprobación de 28 cláusulas del contrato colectivo petrolero. (EUD, 11-11-2004, Economía). Entre tanto comenzaba la discusión de las cláusulas administrativas del contrato. Días más tarde se habían aprobado 34 cláusulas (EUD, 13-11-2004, Economía), y hasta el día sábado 20 de noviembre se encontraban aprobadas más del 50% de las cláusulas del contrato colectivo, sin embargo aún faltaban las más álgidas, aquellas con incidencia salarial. (EUD, 20-11-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía).

Rechazo al paralelismo de los trabajadores de la Gobernación de Anzoátegui

En asamblea, los trabajadores de la Gobernación de Anzoátegui a través de la Unión de Empleados Públicos de Anzoátegui, rechazaba la creación de un sindicato paralelo liderado por Carlos Martínez y vinculado al sector oficialista. (EUD, 18-11-2004, Miriam Rivero, Nacional y Política).

EMPRESARIALES

Se anunciaba reunión

Se reunirían los consejos consultivos Empresarial y Laboral andinos en Lima, Perú, en la V reunión conjunta, en la que se analizaría la posibilidad de constituir un Consejo Económico y Social Andino. (EUD, 01-11-2004, Economía).

Crecimiento anunciado

Datanálisis aseguraba que el crecimiento del país se situaría en 9% al cierre del año, así mismo el PIB no petrolero se situaría en 8%, todo ello, entre otras causas, debido al incremento en la liquidez y el gasto público del gobierno, y por otra parte se conocía que el crecimiento económico global tenía una alta carga en dicho comportamiento. (EUD, 02-11-2004, Mariela León, Economía).

Diálogo

Los miembros de Conindustria afinaban los detalles de las propuestas que serían presentadas al Ejecutivo Nacional a través del Vicepresidente de la República. (EUD, 03-11-2004, Economía). Mientras tanto, Fedecámaras afirmaba su disposición al diálogo de “buena voluntad” con los cuadros medios y altos del gobierno. (EUD, 05-11-2004, Mariela León, Economía). Así mismo, miembros de Fedecámaras regional se reunían con el gobierno, a fin de reanudar el diálogo entre la cámara de empresarios y el Gobierno Nacional. (EUD, 09-11-2004, Economía). En el mismo orden de ideas, Fedecámaras solicitaría audiencia con el presidente Chávez, como parte de una estrategia de dicho gremio para lograr el acercamiento de los organismos sectoriales del empresariado nacional. (EUD, 10-11-2004, Mariela León, Economía). También se conocía que en la semana del 15 de noviembre se reactivaría el diálogo entre el gobierno y los empresarios, con el propósito de buscar vías de cooperación que facilitarían la recuperación económica del país (EUD, 15-11-2004, Economía), sin embargo, Fedecámaras no condicionaba diálogo a una amnistía. (EUD, 16-11-2004, Mariela León, Economía). El 16 de noviembre se daba a conocer ante la opinión pública la celebración de la primera reunión de acercamiento entre el gobierno y los empresarios llenándolos a todos de optimismo. (EUD, 16-11-2004, Economía). Mientras esto sucedía con Fedecámaras, los empresarios agrupados en Consecomercio se reunían con los diputados de la Comisión Permanente de Finanzas de la Asamblea Nacional. (EUD, 16-11-2004).

En tanto el vicepresidente de la República, José Vicente Rangel, aseguraba que profundizarían el diálogo (EUD, 23-11-2004, Economía).

Fedeindustria

Se instalaba el trigésimo tercer congreso anual de Fedeindustria y su presidente, Miguel Pérez Abad, destacaba que el Estado “con su histórico sesgo antiempresarial, tenía que renovarse, estimulando y facilitando la siembra de miles de formas socioproductivas”. (EUD, 23-11-2004, Mariela León, Economía).

SALARIALES

Aguinaldos

El Consejo de Ministros aprobaba los recursos para la cancelación de los aguinaldos de los empleados públicos, adicionalmente aprobaban un crédito extraordinario por 689 millardos de bolívares para la cancelación de la bonificación de fin de año de los empleados de la administración central. (EUD, 02-11-2004, Economía). A propósito de los pagos, la Alcaldía Mayor pagaba el día 4 de noviembre el monto correspondiente a la quincena pasada. (EUD, 04-11-2004, María Elisa Espinosa, Economía). En Apure la cosa no estaba tan fácil, pues los trabajadores del Consejo Legislativo Estadal tomaban su sede para protestar por la negativa del pago de aguinaldos por parte del presidente José Omar Panza. (EUD, 05-11-2004, Nacional y Política). La situación se planteaba distinta para los pensionados del IVSS, pues a partir del día 18 de noviembre podían cobrar sus aguinaldos. (EUD, 18-11-2004, Economía). En suma, el Gobierno Nacional disponía 2,69 billones de bolívares para el pago de aguinaldos y bonificaciones especiales de fin de año a más de un millón de trabajadores de la Administración Pública tanto central como descentralizada. (EUD, 26-11-2004, Economía).

DESEMPLEO

La tasa de desempleo para el mes de septiembre se ubicaba en 14,5%, lo cual se traducía en 1.774.722 personas disponibles en el mercado y con ánimos de trabajar, según las cifras que manejaba el Instituto Nacional de Estadística (INE). (EUD, 03-11-2004, Economía). Sin embargo, Fedecámaras y Conindustria se acercaban al gobierno para buscar una solución a la problemática. (EUD, 16-11-2004). Por otra parte se conocía que la tasa de desempleo para el tercer trimestre de 2004 se ubicaba en el 15%, lo que representaba un total de 1.818.707 desocupados entre los meses de julio, agosto y septiembre, según cifras del INE (EUD, 24-11-2004, Raquel Barreiro, Economía), mientras que en octubre la tasa de desempleo se ubicó en 13,7%, lo que representaba un total de 1.661.785 personas. (EUD, 27-11-2004, Raquel Barreiro, Economía).

HIDROCARBUROS

Formalismo

En los sectores de explotación de hidrocarburos, minas y canteras se hacía evidente el predominio del empleo formal, lo que se traducía en 48.743 trabajadores formales y sólo 7.864 trabajadores informales. (EUD, 01-11-2004, Economía).

Vocería

Eran definidos los voceros para la discusión del contrato petrolero, decisión tomada por el Ministerio del Trabajo. (EUD, 02-11-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía).

Protestas

Un grupo de desempleados protestaba frente al edificio Miranda de Petróleos de Venezuela (Pdvs) en reclamación por sus puestos de trabajo. Los protestantes exigían los empleos ofrecidos por la gerencia de Pdvs en Occidente. (EUD, 16-11-2004, Economía).

Estatuto

Se conocía que la designación de Rafael Ramírez como presidente de Petróleos de Venezuela contradecía el estatuto de la estatal petrolera, debido a que los ministros no podían ser miembros de la junta directiva. (EUD, 24-11-2004, Economía).

LABORAL

Juicios Laborales

El 92,5% de los juicios laborales eran resueltos a través de la mediación con un juez especializado en medios alternos de resolución de conflictos, lo cual permitía que los casos fuesen resueltos en un plazo de 6 meses y no en 8 años, como sucedía anteriormente. (EUD, 11-11-2004, Joan Izaguirre, Economía).

Ley de Alimentación

La plenaria de la Asamblea Nacional aprobaba, en segunda discusión, la reforma de la Ley de Alimentación para los trabajadores, extendiendo su aplicación a aquellas personas que devengaban hasta tres salarios mínimos. (EUD, 26-11-2004, Economía).

PROTESTAS: ARDÍA EL CENTRO

Los trabajadores informales que se encontraban en el boulevard que va desde La Marrón hasta La Plaza Bolívar se sentían “traicionados, burlados, utilizados por las

autoridades municipales”, después que la Policía de Caracas se llevara la mercancía, toldos y rejillas en un operativo sorpresa. (EUD, 19-11-2004, Pilar Díaz). Esto generaba una fuerte protesta por parte de los buhoneros, a la par de la cual coincidía una marcha realizada por empleados y obreros de las diferentes universidades, lo que añadía fuego a la candela del centro de Caracas. (EUD, 19-11-2004). Un día después de la protesta los buhoneros seguían en las calles del centro. (EUD, 20-11-2004, Pilar Díaz).

Diciembre de 2004

Como paralizados en el tiempo, diciembre se desarrollaba con muchas similitudes al mes de noviembre. Así, nuevamente se presentaba la diatriba sobre el contrato petrolero venezolano y se hacía el centro de la discusión pública. También el mundo empresarial se encontraba nuevamente en la palestra de la discusión. Y las elecciones del sector obrero continuaban entre las principales noticias.

HIDROCARBUROS

Contrato petrolero

La comisión sindical negociadora del contrato colectivo petrolero solicitaba una reunión con la Junta Directiva de Pdvsa, a fin de canalizar los retrasos de la firma del mismo. Mientras, los trabajadores comenzaban a presionar solicitando el acuerdo y firma definitiva del contrato (EUD, 02-12-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía), ejemplo de ello lo constituían 50 trabajadores afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros (Fenapetrol), quienes exigían la inclusión de su sindicato en la discusión del contrato colectivo petrolero, a través de una huelga de hambre a las puertas del Ministerio del Trabajo. (EUD, 03-12-2004, Economía). También se conocía que 39 trabajadores del Estado Zulia se sumaban a la huelga de hambre exigiendo las mismas condiciones. (EUD, 07-12-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía). Para el 9 de diciembre se cumplía una semana de paralización de la discusión del contrato colectivo, quedando pendiente aún la discusión más álgida, la de la oferta económica. (EUD, 09-12-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía). Sin embargo, Fedepetrol anunciaba continuación de la huelga de hambre, hasta tanto no recibieran una respuesta del Ministerio del Trabajo (EUD, 14-12-2004, Economía), que por su parte desestimaba la huelga y mantenía su posición ante la resolución N° 3.495, donde la ministra del trabajo, María Cristina Iglesias, declaraba sin lugar el Recurso Jerárquico interpuesto por Fenapetrol y ratificaba la representatividad de la coalición sindical formada por Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y Sinutrapetrol para discutir la convención colectiva petrolera. (EUD, 15-12-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía). Existían diferencias por la cláusula de administración de empleo en la industria (EUD, 22-12-2004, Economía),

así mismo, la cláusula correspondiente al cupo de empleo retrasaba el acuerdo para la firma del contrato. (EUD, 27-12-2004, Economía). Por otra parte, se conocía que la firma del contrato colectivo petrolero estaría casi lista, pues faltaba tan sólo una cláusula por firmar. (EUD, 28-12-2004, Economía). Y finalmente, el día 28 de diciembre, era aprobado el contrato que amparaba a 44 mil trabajadores de la industria. El mismo permitía un aumento de 7.000 bolívares diarios de incremento con retroactivo al 21 de octubre, impactando todas las prestaciones sociales, y un segundo aumento de 1.000 bolívares diarios a partir del 1° de mayo. (EUD, 28-12-2004, Nacional y Política). Sin embargo el contrato petrolero traía además inconformidades en las filas del oficialismo y de la oposición, toda vez que lo tildaban de tímido. (EUD, 30-12-2004, Ingrid Yohanna Rojas. Economía).

Gente del Petróleo

Eddie Ramírez emitía un comunicado con el objetivo de condenar las medidas judiciales que afectaban a ocho miembros de gente del petróleo, debido a que la OIT había calificado el paro petrolero como una huelga laboral. (EUD, 28-12-2004, Nacional y Política).

SINDICATOS

Legitimidad en duda

El presidente del Sindicato Único de Empleados Públicos del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (Sunep-SAS) aseguraba que su organización cumplía con todas las exigencias del CNE, como respuesta al desconocimiento del proceso que pretendía el órgano electoral. (EUD, 03-11-2004, Gustavo Méndez. Nacional y Política).

La hora de la CTV

Se conocía que el ente comicial, el Consejo Nacional Electoral, estudiaría expedientes contra la dirigencia de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), pues “estaba en duda la legitimidad” de la misma. (EUD, 17-12-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Bajo protesta

Las elecciones sindicales se encontraban bajo protesta, debido a que el Estatuto Electoral obligaba a todas las organizaciones de trabajadores del país a aceptar la tutela del CNE, aunque el proceso lo organizaban y desarrollaban fundamentalmente los trabajadores. (EUD, 25-12-2004, Karina Arteaga, Nacional y Política).

Persecución

Según el secretario de la CTV, Froilán Barrios, la orden de detención contra ocho ex gerentes de Pdvsa, era una “estrategia de amedrentamiento contra el movimiento sindical”. (EUD, 28-12-2004, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Tregua sindical en Alcasa

Con respecto al conflicto laboral que se venía desarrollando en Alcasa, miembros del Sindicato de Trabajadores de Alcasa (Sitralcasa) aseguraban que había cesado el día 24 de diciembre, gracias a la conciliación de los trabajadores, acordando una tregua hasta el 15 de enero. Se pretendía que la empresa cancelara un adelanto de las prestaciones sociales y otros pagos pendientes. (EUD, 29-12-2004, Economía).

EMPRESARIALES

Pymes

La organización Venezuela Competitiva, cuya misión era resaltar el talento nacional, aseguraba que el libro "10 casos exitosos", podía ser utilizado como referencia para las pequeñas y medianas empresas, a fin de lograr mejoras en su actividad. (EUD, 01-12-2004, Economía).

Fedecámaras

El Ministerio de Finanzas anunciaba una devaluación del 12%, mientras tanto, Fedecámaras se mostraba preocupada por los efectos de la devaluación sobre los precios de los bienes y servicios. (EUD, 04-12-2004, Mariela León, Economía).

Diálogo Nacional

El balance que realizaba la CTV catalogaba de "nada satisfactoria" a la administración del Presidente Chávez, a la luz de los índices sociales y económicos. Así mismo, la CTV exhortaba a las confederaciones, al Gobierno y al empresariado, a iniciar en enero próximo un diálogo nacional sobre la "reactivación económica, el empleo, salario y la seguridad social". (EUD, 16-12-2004, Gustavo Méndez, Economía).

Recesión Industrial

Pedro Pablo Meza, presidente de la Cámara de Industriales del estado Aragua, aseguraba que el problema de la economía informal era consecuencia directa de la recesión que había sufrido en los últimos seis años el parque industrial. (EUD, 16-12-2004).

INFORMALIDAD

Choque de Titanes

Se registraba un saldo de una persona fallecida y 40 heridos en los disturbios que acontecieron en el centro de la ciudad capital, luego del desalojo de los buhoneros. (EUD, 09-12-2004, Félix Carmona y María Isolieta Iglesias). Sostenían los trabajadores de la economía informal, que sus exigencias ante las puertas del Ministerio de Relaciones Interiores y Justicia no tenían color político, se convertían pues en simples representantes de un grupo de detenidos en los disturbios del centro

de Caracas. (EUD, 10-12-2004, Pilar Díaz). Pero, la Alcaldía de Libertador aseguraba que pondría en cintura a los buhoneros, haciendo cumplir las ordenanzas que serían aprobadas en fechas próximas por el alcalde Freddy Bernal. (EUD, 27-12-2004).

También en Aragua

El Estado Aragua no escapaba del crecimiento de la economía informal. “El casco central de Maracay se había convertido en un territorio de difícil acceso para los peatones”. Existía dualidad entre los trabajadores informales, unos accedían a la reubicación y los otros se negaban a ser reubicados. (EUD, 16-12-2004, Ingrid Yohanna Rojas, Economía).

Y en el Zulia...

También en el Estado Zulia el problema de la informalidad les afectaba. La informalidad había crecido en un 75%. Según las cifras que aportó José Luis Paz, director de la Dirección Municipal de Mercados, unos cinco mil buhoneros se habían sumado a los ocho mil que ya existían. (EUD, 18-12-2004, Mónica Castro, Economía).

EMPLEO

Tips

A fin de promover la creación de empleos la OIT recomendaba la implementación de políticas económicas globales, no aquellas que apuntaban a un sector en particular cuyo salario estaba por debajo del recomendado, sino también a la población desocupada. (EUD, 08-12-2004).

Tasa de desempleo

La tasa de desempleo se ubicaba para el mes de noviembre en 12,8%, lo cual podía traducirse en 1.522.314 personas desocupadas, según las cifras que ofrecía el Instituto Nacional de Estadística (INE), lo cual reflejaba una disminución de 2,6 puntos con respecto al mismo mes de noviembre de 2003. (EUD, 08-12-2004, Economía).

Ni las misiones

El 15 de enero de 2004 sostenía el propio presidente Chávez que al finalizar el año la tasa de desempleo se ubicaría en 5% y todo ello gracias a la Misión Vuelvan Caras, pues ésta permitiría la creación de 1.287.000 puestos de trabajo. Sin embargo, a la llegada del fin del año había quedado en evidencia que la meta no se había cumplido y para el mes de noviembre llegaba a 12,8%, casi un millón más de desempleados de los que se esperaban. (EUD, 27-12-2004, Raquel Barreiro, Economía).

SALARIOS

Exigencias

Los empleados universitarios exigían a través de algunos miembros de la Federación de Trabajadores Administrativos de la Educación Superior, la cancelación de deudas. Los mismos acudían a la Vicepresidencia de la República a exigir respuestas sobre sus solicitudes de cancelación de la deuda contraída para el año 2002. (EUD, 02-12-2004, Nacional y Política).

Pobreza

El 50% de los trabajadores del mundo se encontraban en estado de pobreza, es decir, 1.400 millones de personas no superaban los dos dólares de ingresos diarios. (EUD, 08-12-2004, Economía).

Metro

Los trabajadores del Metro de Caracas exigían 48 millardos por concepto de salarios. Dicha solicitud la hacían ante la Vicepresidencia de la República, para honrar compromisos derivados de la contratación colectiva de los 3.200 trabajadores que tenía la empresa. (EUD, 08-12-2004).

SEMESTRE

Enero de 2005 a Junio de 2005

Enero de 2005

Las pugnas por reubicación o no entre las autoridades y los buhoneros fueron el factor común de buena parte del mes de enero, así mismo los despidos en la estatal petrolera venezolana (Pdvs) se convertían en el día a día de nuestro país. También la reestructuración de la administración pública central marcaba el desenvolvimiento de las empresas básicas, convirtiéndose lo endógeno, social y cooperativo en líneas estratégicas de las mismas. Los sindicatos se mantenían en la palestra, principalmente al referirnos a los comicios obreros.

LA ECONOMÍA INFORMAL SE MANTENÍA DURA

Poca Paciencia

Los trabajadores de la economía informal seguían presionando a las autoridades de la Alcaldía de Libertador para que les atendieran, a fin de resolver el problema de la instalación de sus puestos de trabajo. (EUD, 05-01-2005, Elizabeth de Ornelas).

Buhoneros de Calidad

En Fogade se encargarían de formar a los buhoneros para atender público, como parte del proyecto de la Ciudadela Bolivariana. (EUD, 06-01-2005, E. de Ornelas).

De retorno

El lunes 10 de enero los buhoneros retomaban sus espacios para dar continuidad a sus labores informales habituales. (EUD, 07-01-2005, Pilar Díaz).

¿Tautología?

Las autoridades regionales iniciaban conversaciones para reubicar a los buhoneros y poder mejorar el aspecto de las ciudades, sin embargo, los buhoneros mantenían su posición de retoma. (EUD, 09-01-2005).

Paro buhoneril, hito histórico

Sabana Grande, el casco central y las avenidas México, Baralt y Universidad fueron tomadas por la Guardia Nacional y las Policías Metropolitana y de Caracas, a fin de evitar la instalación de los trabajadores informales. (EUD, 11-01-2005, Elizabeth de Ornelas).

Amnesia

Los trabajadores informales de Sabana Grande se dedicaban a labores de limpieza, con el fin de adecuar el lugar de trabajo, iniciativa que tomaban dado que la Alcaldía del Municipio Libertador olvidaba sus labores de limpieza. (EUD, 13-01-2005, Pilar Díaz).

El cuento del Gallo Pelón

Se extendía hasta el 14 de febrero el decreto sobre buhonería, publicado en enero de 2004. (EUD, 15-01-2005, Pilar Díaz). Mientras esto sucedía, los trabajadores informales de Sabana Grande, Capitolio, Baralt y Catia, se reunían a las afueras del Palacio de Miraflores, pues se veían afectados por las medidas tomadas por las autoridades municipales y el Ministerio del Interior y Justicia. (EUD, 19-01-2005, Pilar Díaz).

Hablaba el Soberano

Ana Luisa Pineda sostenía que con las medidas de las autoridades “ganaba la seguridad”. (EUD, 19-01-2005). Entre tanto, Javier Hernández, mototaxista, aseguraba que no perdían nada con esas medidas. (EUD, 19-01-2005).

Roce entre trabajadores informales

Las medidas que debían respetar según el decreto se convertían en la manzana de la discordia pues las mismas restringían los espacios disponibles. (EUD, 20-01-2005, Pilar Díaz). También comenzaban las denuncias por violación de los derechos de los trabajadores informales por parte de las autoridades. (EUD, 20-01-2005).

De vuelta a las calles

El 26 de enero volvían los trabajadores informales a las calles de la capital y con ello sus consecuencias. (EUD, 26-01-2005, Pilar Díaz). Éstos sostenían que estaban dispuestos a colaborar, pero sin perder sus puestos de trabajo (EUD, 31-01-2005).

PDVSA, ENTRE DIMES Y DIRETES

Cambio de Estructura

En el marco del fortalecimiento del Estado, se realizaba la reestructuración de la petrolera venezolana, al igual que de un conjunto de organismos del Estado. (EUD, 03-01-2005, Economía). Se reestructuraba la junta directiva, a diez meses de haberse reestructurado la junta anterior. (EUD, 14-01-2005, Economía).

Retroactivos

PDVSA cancelaba retroactivos, como resultado de la Convención Colectiva de Trabajo entre 2004 y 2006. (EUD, 03-01-2005, Economía).

Huelga de hambre petrolera

Doscientos trabajadores petroleros se unían a la huelga de hambre que mantenían 46 miembros de Fenapetrol, en protesta por su exclusión del contrato colectivo petrolero. (EUD, 04-01-2005, Economía).

Protestas

Algunas representaciones sindicales continuaban inconformes con los términos del contrato colectivo petrolero, por lo cual se apostaron a las puertas de la sede de Pdvsa, a fin de manifestar sus disconformidades. (EUD, 06-01-2005, Ingrid Yohanna Rojas, Economía). Los dirigentes de Fedepetrol y Fetrahidrocarburos rechazaban a través de un comunicado algunos puntos de la convención colectiva. (EUD, 07-01-2005, Economía). Por otro lado aumentaba el rechazo a la contratación petrolera después de 40 días de huelga de hambre en protesta por la misma y parecía aumentar el rechazo de una fracción de trabajadores a este documento, tras ser aprobado, mientras se esperaba que en una semana fuese firmado el mismo. (EUD, 08-01-2005, Economía). Así parecía llegar a su fase final el tema de la contratación colectiva, pues se esperaba que en dos días los representantes de Fedepetrol, Sinutrapetrol y Fetrahidrocarburos firmaran dicho documento. (EUD, 11-01-2005, Marianna Párraga, Economía). Finalmente el día 11 de enero se acordaba el contrato colectivo del sector petrolero, estampando, los sindicatos involucrados, su rúbrica ante la Procuraduría General de la República. (EUD, 12-01-2005, Marianna Párraga, Economía). Sin embargo, el Comité Ejecutivo de Fedepetrol objetaba el contrato colectivo, a tres días de haberse firmado y lo tildaba de “oportunista y politiquero” (EUD, 15-01-2005, Economía).

Intermediarios petroleros

Después del paro petrolero de 2002 y principios de 2003, el Ministerio de Energía y Minas anunciaba la aplicación de una política de reducción drástica del uso de intermediarios en las labores de comercialización, sin embargo, poco a poco se retomaba la práctica de intermediación. (EUD, 07-01-2005, Marianna Párraga Economía). Así mismo, se aseguraba que el contacto directo entre las naciones

minimizaba el uso de intermediarios y por ende aseguraba negocios más fructíferos a la industria. (EUD, 07-01-2005, Economía).

Órdenes de captura

Unapetrol rechazaba, a través de un comunicado público, las órdenes de captura emitidas contra Horacio Medina y Edgar Quijano. (EUD, 14-01-2005, Nacional y Política).

SINDICATOS

Horizonte político

La confrontación política en la que se había visto envuelta la Confederación de Trabajadores de Venezuela entraba en una nueva fase, más álgida, la cual tuvo su hito en la intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE) en los procesos comiciales de los sindicatos. (EUD, 03-01-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Ante dicha situación, la central obrera se planteaba la renovación como mecanismo de supervivencia, debido a sus conflictos internos (EUD, 03-01-2005).

Comicios

Las tensiones continuarían en el seno de la CTV, debido a las elecciones internas; entre tanto la directiva, encabezada por el secretario general, Manuel Cova, sostenía que “los comicios de la CTV debían ser abiertos y plurales”. (EUD, 05-01-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Manuel Cova rechazaba el reglamento dictado en días pasados sosteniendo la inconstitucionalidad del documento. (EUD, 12-01-2005, Javier Moreno S, Nacional y Política). Por su parte el CNE consideraba a la directiva de la CTV como ilegítima (EUD, 13-01-2005, Nacional y Política) a lo cual la central obrera respondía que la “legalidad y legitimidad de la CTV no estaba en discusión”. (EUD, 14-01-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política). La CTV consideraba aplicar elección de segundo grado para la elección de la directiva. (EUD, 19-01-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Los colegios electorales aseguraban el mantenimiento de la estructura nacional de la CTV, en respuesta a la polémica que se planteaba por la propuesta de elección de segundo grado para la directiva de la CTV (EUD, 25-01-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política), sin embargo, el respaldo a la propuesta en el seno de la CTV correspondía al 90%, según José Elías Torres, miembro del comité ejecutivo. (EUD, 27-01-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Listas del IVSS

Franklin Rondón, presidente de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (Fentrasep) proponía, con el ánimo de innovar y sincerar, que los comicios fuesen realizados de acuerdo con el registro de personas que cotizaban en el Instituto Venezolano de Seguros Sociales. (EUD, 21-01-2005, Gustavo Méndez,

Economía). Sin embargo, por otro lado, desde la oposición y del oficialismo, objetaban el uso de dicha lista en los comicios obreros, por ser "antigremial". (EUD, 22-01-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Finalmente, este mes el CNE daba a conocer las normas para la elección de las autoridades de las organizaciones sindicales. (EUD, 11-01-2005, Nacional y Política).

INDUSTRIA Y COMERCIO

Colaboración

Conindustria aseguraba colaboración a Cadivi, a fin de establecer una agenda de apoyo a la Comisión de enlace y mejorar los elementos álgidos de las importaciones. (EUD, 05-01-2005, Economía).

Cuestionamientos

Consecomercio cuestionaba la restricción de las importaciones anunciada por Cadivi, argumentando desabastecimiento en algunos rubros. (EUD, 06-01-2005, Economía).

Sospechas de demora

Los industriales temían que existieran demoras en los procesos relacionados con el gobierno, ante el crecimiento de la estructura gubernamental. (EUD, 11-01-2005, Economía).

Incertidumbre

Las corporaciones nacionales e internacionales mantenían la incertidumbre sobre la política, el aspecto jurídico y la macroeconomía, lo cual afectaba el desempeño económico del sector industrial. (EUD, 26-01-2005, Mariela León, Economía).

Consumo inusual

Los industriales aseguraban que existía un consumo inusual en el mes de enero. Así, la demanda de productos, bienes y servicios aumentaba contrastando con el consumo reportando en el mismo mes en años anteriores. (EUD, 28-01-2005, Economía).

Rechazo

Fedecámaras rechazaba la paralización del intercambio comercial con Colombia, por problemas en los puestos fronterizos, particularmente en La Guajira. (EUD, 29-01-2005, Nacional y Política).

Cogestión

Planteaban cogestión empresarial para reactivar Venepal, empresa que fuera expropiada por decreto presidencial, según expresaba la ministra del trabajo, María Cristina Iglesias. (EUD, 29-01-2005, Economía).

Expansión

Fedecámaras preveía expansión para el año 2005, sin embargo no consideraban viable un aumento salarial superior al 20%. (EUD, 29-01-2005, Economía). Así, estimaban entre 5% y 6% de crecimiento del producto interno bruto sobre los 100.000 millones de dólares, lo que era equivalente a un PIB de \$3.800. (EUD, 29-01-2005).

Fedecámaras solicitaba apego a las leyes

Fedecámaras exigía el respeto a la Ley de Tierras y a la Constitución, a pesar de sus cuestionamientos a las mismas, por considerar inseguridad en el campo e incentivo a las invasiones. (EUD, 29-01-2005, Economía).

INTERVENCIÓN DE TIERRAS

Fedenaga solicitaba a Chávez que rectificara sobre la decisión de elaborar decretos en materia de reordenación de tierras de vocación agrícola y así mismo solicitaba que se apegara a las disposiciones establecidas en la Ley de Tierras. (EUD, 08-01-2005, Economía). Los productores iniciaban acciones legales de nulidad para defender sus tierras, aunque no descartaban que se presentaran situaciones de confrontación rural. (EUD, 10-01-2005, Economía). Por su parte, los productores del Zulia se declaraban en emergencia ante la firma del decreto de intervención de tierras por parte del Gobierno. (EUD, 11-01-2005, Mónica Castro, Economía). Fedegro aseguraba que los gobernadores usurpaban los poderes al emitir decretos sobre intervención de tierras. (EUD, 12-01-2005, Mariela León, Economía); adicionalmente, alertaba sobre caída de la producción agrícola, considerando que los decretos zamoranos generaban incertidumbre en el campo, lo cual afectaría toda la productividad agrícola. (EUD, 26-01-2005, Economía). La Federación Campesina aseguraba que las medidas emanadas del decreto emitido por el Presidente de la República sobre la intervención de tierras era de carácter “efectista” y “no efectivo”. (EUD, 20-01-2005, Economía).

CVG

Mejoraba la producción

Ferrominera mejoraba la producción, a la vez que importaban 150 nuevos vagones de fabricación china, que permitirían adecuar el parque ferroviario y aumentar la capacidad de producción en los procesos de explotación, procesamiento y comercialización del hierro. (EUD, 07-01-2005, Economía).

Despidos en Alcasa

Se conocía sobre la calificación de despido para 20 funcionarios de Alcasa, los cuales, supuestamente, habían paralizado la empresa en el mes de diciembre. (EUD,

07-01-2005, Mariela León, Economía). Así mismo, se conocía sobre la designación de Víctor Álvarez como presidente de la Corporación Venezolana de Guayana, lo que sorprendía inclusive al directorio de la corporación. (EUD, 11-01-2005, Mariela León, Economía).

Participación protagónica

Dentro del proceso de reestructuración de la Administración Pública Central, las empresas básicas estrenaban los “modelos de gestión”, a fin de “apoyar una nueva relación capital-trabajo, centrados en el reconocimiento del valor social de la producción, la higiene y la seguridad industrial y el pago de salarios y beneficios sociales acordes con el costo de la vida y la situación económico-financiera de las empresas. (EUD, 20-01-2005, Mariela León, Economía). Alcasa también se adelantaba en el proceso de cogestión (EUD, 22-01-2005, Mariela León, Economía).

DESEMPLEO

Despidos en Miranda

Se conocía sobre la desincorporación de más de 40 trabajadores de la gobernación del estado Miranda, debido a que se desempeñaban como trabajadores de “la anterior gestión”. (EUD, 22-01-2005, Pilar Díaz, Economía).

Ingreso rezagado

El ingreso per cápita y el empleo se encontraban por debajo del auge económico, pues aún ante los repuntes económicos, el ingreso y el empleo no reflejan en sus cifras mejoras proporcionales. (EUD, 28-01-2005, Economía).

Protestas de trabajadores de Fospuca

Trabajadores de Fospuca protestaban contra Bernal por “traición por el cese sorpresivo de la relación laboral entre Fospuca y la Alcaldía de Libertador. (EUD, 06-01-2005).

AUMENTOS A MAESTROS: ESTE AÑO NO

Se conocía que los maestros no recibirían aumento en el año 2005, debido a que “la inflación del año 2004 se ubicó en 19% y no superó el incremento que se les dio del 30%”, según lo hacía saber el ministro de educación, Aristóbulo Istúriz. (EUD, 16-01-2005, Migdalis Cañizales V.).

BCV: JUBILACIONES EN TIEMPO RÉCORD

Se aceleraban los procesos de jubilaciones forzadas en el Banco Central de Venezuela. Desde el mes de septiembre de 2004 y la primera semana de enero de

2005 se incrementaron las salidas y se jubilaron aproximadamente 150 personas. (EUD, 18-01-2005, Economía).

Febrero de 2005

Pdvsa mantenía un ritmo constante de cambios; aún cuando otros sectores de la industria y el comercio evaluaban la posibilidad de incorporarse a los cambios que se sucedían en el país, la vida continuaba entre conflictos y el vaivén del día a día. Entre tanto, en la CVG se nombraba una nueva directiva que también generaría nuevas situaciones y escenarios. Los gremios y sindicatos continuaban su movimiento perenne de exigencias.

PDVSA

Jubilados afectados

A pesar del alza del 12,9% del salario otorgado a funcionarios de Pdvsa, se generaban malestares, pues en opinión de los jubilados de la industria petrolera el mismo no significaba una homologación salarial. (EUD, 01-02-2005, Economía).

Tarjeta de Alimentación

Más de 7 mil trabajadores de PDVSA aprobaban la utilización de la tarjeta electrónica de alimentación, la cual sustituía las viejas prácticas de los comisaratos. La misma gozaba de aceptación en más de 5 mil establecimientos. (EUD, 06-02-2005).

Corrupción vivita y coleando

Por supuesta corrupción se removieron alrededor de 30 gerentes en Pdvsa Occidente, según sostenían diferentes voceros sindicales; estas acusaciones estaban acompañadas de denuncias de politización en la industria. (EUD, 22-02-2005, Economía).

Sí hay...

El contralor general de la República, Clodosbaldo Russian, calificaba de justas las desincorporaciones de los 30 gerentes acusados de corrupción (EUD, 25-02-2005, Mariana Párraga, Economía).

Las aguas continuaban turbias

El ministro de Energía y Petróleo, Rafael Ramírez, no desestimaba la ocurrencia de más despidos en la estatal venezolana y aseguraba que se estaban castigando todo tipo de irregularidades. (EUD, 25-11-2003).

EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO

La esperanza es lo último que se pierde

Los comerciantes del edificio Mohedano de la Torre Este del Parque Central aún después de cuatro meses esperaban créditos y seguridad, esperando la respuesta del Centro Simón Bolívar. (EUD, 15-02-2005).

Finalmente un acuerdo en la frontera

El día 17 de febrero celebraban los empresarios y comerciantes del Táchira y Norte de Santander, pues las autoridades de Colombia y Venezuela llegaban a un acuerdo que reestablecía el comercio de la zona. (EUD, 17-02-2005, Gustavo Azócar., Nacional y Política).

Agua inclemente

Hasta el jueves 17 de febrero 90 fábricas de los sectores Plaza y Zamora se verían afectadas por la inclemencia de las aguas y el desbordamiento de los ríos Curupao (Guarenas), La Churca y El Ingenio (Guatire). Las pérdidas se calcularon en más de 3 millones de dólares (EUD, 17-02-2005).

Amenazas

“Empresario que abandone su barco le agarramos el barco”, así se expresaba el presidente de la República, al referirse a la posibilidad de ocupación, toma o expropiación. Sin embargo, el abogado Gustavo Marín aseguraba que la falta de productividad o inactividad no constituía una causa de ocupación, toma o expropiación de los activos de una empresa. (EUD, 22-02-2005, Eduardo Camel Anderson, Economía).

La Reducción de Personal ¿Un Trauma?

Se sostenía en un informe de Hewitt Associates, que las empresas venezolanas en líneas generales carecían de estrategias para desincorporar personal y atenuar el trauma organizacional. En este sentido, se mantenía una tendencia a recurrir a contratos temporales y a la congelación de contrataciones. (EUD, 25-02-2005, Economía).

CVG: AIRES DE CAMBIO

El Ejecutivo Nacional designaba el nuevo directorio de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), así Víctor Álvarez era designado como presidente y entre los directores se encontraban Rafael Sánchez Márquez, Carlos Lanz, José Luis Rosario, Susana Manzano y Temir Porras. (EUD, 03-02-2005, Economía).

En función de la mencionada designación, sostenía Víctor Álvarez que su estrategia radicaba en la gestión con los trabajadores y el apoyo a los proyectos de

desarrollo endógeno, así como el fortalecimiento del sector transformador. (EUD, 05-02-2005, Economía).

También en CVG Edelca el desarrollo endógeno se encontraba entre las líneas de acción. (EUD, 14-02-2005, Economía).

A su vez, se designaba la nueva directiva de Alcasa con los directores principales Juan Guzmán, José Ramón Rivero, José Sequea y Claudio Rondón y como directores suplentes Jesús Imery, Elio Sayazo, Omar Sosa y José R. Mederico. (EUD, 16-02-2005, Economía).

SINDICATOS

Comicios

El presidente del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y Similares (Sutiss), Ramón Machuca, proponía que los comicios se realizaran el 25 de abril del presente año. (EUD, 03-02-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Aragua exigía

Los sindicatos del estado Aragua exigían celeridad en los planes de reactivación de la industria de los textiles, según lo anunciaba el secretario de organización del Sindicato Único Textil de Aragua, Yunis Ramírez. (EUD, 03-02-2005, Economía).

CTV y PDVSA

La CTV, a través de su secretario ejecutivo, Froilán Barrios, denunciaba la posibilidad de vicio en la consulta referendaria sobre el reemplazo de los comisariatos a la tarjeta electrónica. Así mismo denunciaba los posibles intentos por la eliminación progresiva de un conjunto de beneficios laborales del llamado “régimen de campamento”. (EUD, 04-02-2005, Economía).

Alza Salarial

El tema salarial se encontraba en el tapete de la discusión, por ello el secretario general de la CTV, Manuel Cova, hacía un llamado a todas las centrales sindicales para ponerse de acuerdo en las nuevas propuestas de aumento del salario mínimo y general. (EUD, 23-02-2005).

¿La base de datos del Ivss en los comicios?

Los representantes del Movimiento de Trabajadores Revolucionarios, Alfredo Maneiro y candidatos a la directiva de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Ramón Machuca, Franklin Rondón y Francisco Torrealba, denunciaban que su propuesta, según la cual los próximos comicios se realizaran de acuerdo con el registro del Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS), estaba siendo atacada y desprestigiada dentro del propio movimiento sindical. (EUD, 18-02-2005, Nacional y Política).

COOPERATIVAS

Según aseguraba la Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria (Venamcham) las cooperativas en las experiencias nacionales e internacionales apuntaban a convertirse en “una herramienta fundamental para combatir la pobreza, el desempleo y abrir nuevas modalidades de acción empresarial”. (EUD, 04-02-2005, Mariela León, Economía).

Marzo de 2005

Como tema principal destaca las discusiones tras el anuncio presidencial sobre el incremento del salario mínimo, muy común durante esta época del año, principalmente por la inminente llegada del mes de mayo y la celebración del día del trabajador. Otros conflictos y temas también fueron difundidos en la prensa nacional, entre los que destaca la discusión relacionada a la “cogestión” como una propuesta impulsada principalmente por el sector gubernamental. Durante este período se acuerda una nueva prórroga de la inamovilidad laboral lo cual generó reacciones por parte del sector privado de la economía. Este nuevo decreto de inamovilidad extendía a ocho el número de prórrogas y a 1067 días continuos desde la fecha en la que se acordó su aplicación.

EL CONTROL DE CAMBIO Y EL SECTOR PRODUCTIVO

Durante los primeros días del mes de marzo, Jorge Botti, presidente del Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (Consecomercio), expresaba su preocupación por el retraso en la entrega de divisas al sector productivo por parte de la Comisión para la Administración de Divisas (Cadivi). Botti manifestó su preocupación por el “enorme entramado de solvencias” que exigía esta institución para la entrega de divisas al tiempo que solicitaba a las autoridades competentes la revisión de esta situación. Según se daba a conocer, a los empresarios se les exigía solvencia con el Consejo Nacional de Vivienda (CONAVI), con el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y con el Seguro Social. El dirigente afirmó: “a nuestro juicio hay visos de inconstitucionalidad, incluso, cuando se obliga a un pequeño o gran empresario a estar solvente para acceder a las divisas”. (EUD, 1-3-2005, Economía). La preocupación de los empresarios continuaba para finales del mes de marzo, específicamente en lo que respecta a la lentitud del proceso de registro, autorización y entrega de divisas. (EUD, 31-3-2005, Mariela León, Economía).

PRIMEROS ANUNCIOS SOBRE EL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO

En su acostumbrado programa dominical “Aló Presidente” realizado durante el último domingo del mes de febrero de 2005, el presidente de la República, Hugo

Chávez, solicitó al Gabinete Económico que trabajara en el ajuste salarial, que según se adelantaba ascendería a los 400.000 bolívares y se otorgaría de manera fraccionada. Según lo afirmado por el primer mandatario, el trabajo del gabinete consistiría en realizar los cálculos y plantear los escenarios para anunciar una parte del incremento en mayo y otra más adelante "... quiero que lleguemos este año a los 400.000 bolívares mensuales con lo cual estamos sobrepasando los 200 dólares...". Según se informó en prensa, en el presupuesto del 2005 no se contemplaron los recursos para el incremento lo cual exigía una reprogramación de partidas y la presentación de créditos adicionales. Por su parte, la presidenta de Fedecámaras, Albis Muñoz, antes de instalar el Consejo Nacional ordinario de esta institución, informó que el gremio no había sido consultado y manifestó que este tipo de decisiones debían ser tomadas bajo un Consenso Tripartito. Además hizo referencia a la importancia de realizar estudios previos para determinar el impacto de dicho incremento sobre el sector "para nosotros lo más importante es preservar los puestos de trabajo...". A estas declaraciones se sumó Julio Botti, presidente de Consecomercio, quien se manifestó de acuerdo con Muñoz en sus planteamientos, siendo aún más enfático al afirmar que el anuncio era una medida unilateral que saltaba los preceptos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo la cual establece reuniones de la Tripartita "es lamentable que se haya repetido el mismo error...". La representación de los trabajadores también opinó, esta vez mediante el Secretario General de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), Manuel Cova, que calificaba de insuficiente el incremento por no beneficiar a todos los trabajadores por igual "...nosotros pensamos que el incremento del salario mínimo no debió estar por debajo del 30%...". (EUD, 1-3-2005, Mayela Armas y Mariela León, Economía).

La devaluación afecta el poder adquisitivo

De materializarse el incremento del salario anunciado (Bs. 400.000) se recuperaría el valor que tuvo durante los años 2000 y 2001, cuando en términos reales equivalía a unos 200 dólares. No obstante, ante la inminente devaluación que elevaría el tipo de cambio de 1920 a 2150 bolívares por dólar, el salario alcanzaría los 186 dólares lo cual lo ubicaría en un nivel similar al de 1999. (EUD, 1-3-2005, Economía).

Dos días más tarde se anunciaba la devaluación de la moneda pasando de 1920 a 2150 bolívares por dólar. En nota de prensa, los periodistas Eduardo Camel Anderson y Carmen Rosa Gómez, analizan la medida anunciada por el presidente de la República y concluyen que el salario actual que ronda los Bs. 321.000 habría mermado en un 12% por cuanto equivale a pasar de 167 a 149 dólares. (EUD, 4-3-2005, Eduardo Camel Anderson y Carmen Rosa Gómez, Economía). Para esta fecha en otras notas de prensa ya se afirmaba que el ajuste cambiario y la inflación se habían "comido" el anunciado aumento de salario. Según cifras de Luis Vicente León, director de Datanálisis, sólo el 20% de los trabajadores obtienen el salario mínimo, lo cual hace más grave la situación. De esta manera y según la información

presentada en la prensa capitalina, la medida tendría un impacto similar a la del año anterior, cuando la inflación se ubicó en 19,2% y los trabajadores recibieron un incremento promedio del salario mínimo del 20%, con lo cual su poder de compra no mermó. En conclusión León afirma que el resultado del 2005 será que el poder de compra no “seguirá hundiéndose pero tampoco avanzará”. (EUD, 5-3-2005, Víctor Salmerón, Economía).

Continuaban las reacciones tras el anuncio presidencial

El presidente de Fedeindustria, Miguel Pérez Abad, declaraba que el incremento del salario mínimo no debía ser superior al 15% argumentando que una cifra más alta podía generar mayor inflación y afectar a los pequeños productores. El anuncio del presidente Chávez plantea un ajuste del 25%. (EUD, 2-3-2005, Economía).

Por otra parte, el presidente del Consejo de Economía Nacional, Efraín Velásquez, opinaba que dado el escenario de crecimiento económico, el aparato productivo podría absorber el incremento propuesto. A la vez informaba que en dos semanas el Consejo de Economía haría el pronunciamiento oficial sobre el impacto del incremento del salario mínimo. (EUD, 2-3-2005, Economía).

Semanas después, el defensor del pueblo, German Mundaraín, solicitaba al ejecutivo nacional que el incremento del salario mínimo superara el costo de la canasta alimentaria, recordando que, de acuerdo a cifras del INE, su monto ascendía a Bs. 350.487,50. (EUD, 22-3-2005, Economía).

ALGUNAS NOTICIAS DESTACABLES SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO

En Conflicto empleados de la UCV

Los primeros días del mes, la prensa informaba sobre un conflicto laboral en la Universidad Central de Venezuela (UCV). Específicamente se trataba de los empleados administrativos de esta casa de estudios representados por la Asociación de Empleados Administrativos (AEA). En este sentido, su presidente, Eduardo Sánchez, informaba que la protesta se debía al incumplimiento por parte del Gobierno Nacional y de las autoridades universitarias en el pago de compromisos contraídos con los trabajadores y en la falta de respuesta a sus peticiones. Estos anuncios generaron la reacción del Sindicato Único de la UCV, que a través de su presidente, Joaquín Reyes, increpó a la AEA por su “arremetida contra los gremios” y su “campaña antiobrera”. (EUD, 3-3-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

Federaciones del Magisterio celebran comicios

El día miércoles 2 de marzo las Federaciones del Magisterio celebraron los comicios para la elección de sus autoridades nacionales y regionales. La Federación Venezolana de Maestros (FVM), de Trabajadores de la Educación de Venezuela (Fenatev) y de los trabajadores de la enseñanza (Fetraenseñanza) convocaban a sus afiliados a sufragar. El presidente de Fenatev, Vicente Romero, informó que el

proceso había cumplido con toda la normativa del Consejo Nacional Electoral (CNE). En horas del mediodía manejaban 40% de participación sobre una población electoral de 35 mil personas. El dirigente lamentó la nula participación de dirigentes del chavismo. (EUD, 3-3-2005, Nacional y Política).

Primer paso para la unificación de sindicatos petroleros

Dos meses después de la firma del Convenio Colectivo (2004-2007) realizada durante el mes de enero del año 2005, donde se habría acordado la unificación de los sindicatos de la industria petrolera, se anunciaba una primera asamblea en la que se darían los primeros pasos hacia este objetivo. En este sentido, el presidente de Sinutrapetrol, José Arias, afirmaba que hasta la fecha “ninguno de los dirigentes sindicales ha avanzado en la unificación... vamos a preparar un referendo para votar al respecto y lograr la unificación, como sucedió en Colombia y Brasil”. Los líderes de Fedepetrol, Sinutrapetrol y Pequimar habrían confirmado su interés en atender a este llamado. Especialmente se buscaba sentar bases más sólidas para la lucha sindical y eliminar las roscas creadas en torno al negocio ilícito de venta de puestos de trabajo en los campos petroleros. Se esperaba también la adhesión de Tetrahidrocarburos a esta iniciativa. No obstante, los Comités Ejecutivos de varias de estas organizaciones anunciaron públicamente su desacuerdo con la unificación, argumentando que la intención tenía un matiz político y que debía ser discutida de forma intrasindical y no con la injerencia de PDVSA. Incluso se habría mencionado la posibilidad de impugnar el convenio por esta causa. Asimismo, los sindicatos buscaban consenso para la elección de un líder laboral que los represente ante la junta directiva de PDVSA tras su reestructuración y la firma del nuevo convenio colectivo. (EUD, 4-3-2005, Economía).

A mediados del mes de marzo se daba a conocer que los trabajadores del sector petrolero se habían unificado en una coordinación. La decisión fue tomada luego de una reunión celebrada en Puerto la Cruz en la que se decidió la creación de la Coordinación Nacional de Trabajadores Petroleros, la cual quedó integrada por miembros de Sinutrapetrol, Pequimar y parte de Fedepetrol. El presidente de Sinutrapetrol, José Arias, informó que la decisión había sido tomada por 400 trabajadores asistentes a la reunión. La Coordinación, que contará con tres representantes en cada región, tiene como responsabilidad inmediata la organización de un proceso de consulta para la elección de los representantes de los trabajadores ante la junta directiva. Arias calcula que la industria petrolera cuenta con 150 sindicatos de base que deben unificarse para formar un frente sólido. (EUD, 15-3-2005, Economía).

Los coletazos del caso Viasa

En una noticia del viernes 4 de marzo, se anunciaba la intención por parte del Gobierno de cumplir con los compromisos pendientes con los pensionados y jubilados de la Aerolínea Venezolana Internacional de Aviación Sociedad Anónima (VIASA). La medida representa un avance hacia una solución amistosa la cual quedó

refundación de Cadafe, enmarcado dentro de una declaración de principios... decidimos hacernos un bloque patronos y trabajadores. Como presidente, hice la propuesta por todo el país, no solo a los sindicatos sino a los trabajadores, como lo manda la modalidad cogestionaria que no es empresa sindicato; es una participación entre el patrono y los trabajadores para ir conjuntamente hacia la recuperación de la organización... A medida que va madurando un modelo participativo, los trabajadores no han entendido el significado de la cogestión, entonces ha empezado a haber alguna diferencia... Ellos (parte del sindicato) quieren basar la cogestión en el nombramiento de los ejecutivos de la organización, como se está planteando en Alcasa e Invepal. Y no se puede comparar una empresa con otra". (EUD, 5-3-2005, Mariela León, Economía).

Inmediatamente los representantes de Fetraelec, a través de un comunicado de prensa, rechazaron las declaraciones del presidente de la empresa acusándolo de aspirar a un tipo de cogestión de cúpula. Los dirigentes afirmaban que Villalobos pretendía "quitar y poner gente de su grupo, y eso no es cogestión, eso es de los neoliberales en sus empresas... esas prácticas son llamadas círculos de calidad, reingeniería organizacional y son más de lo mismo en la gerencia tradicional...". Finalmente propusieron la realización de un referendo para preguntar a los empleados si están de acuerdo o no con que los trabajadores tengan el derecho de elegir a sus autoridades. (EUD, 6-3-2005, Economía).

Al día siguiente la prensa difundía una nueva noticia sobre la cogestión en Cadafe, esta vez se ahonda sobre la opinión de los trabajadores. Angel Navas, miembro de la Junta Directiva y presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica (Fetralec) denunciaba la paralización del proceso cogestionario en la empresa afirmando que le resultaba paradójico que el alto gobierno animara la participación de los trabajadores en la gestión operativa y financiera de CVG-Alcasa y restara apoyo al modelo cogestionario de Cadafe. Según se informa, desde el nombramiento de una nueva Junta Directiva de la Estatal eléctrica (1-6-03) con la inclusión de dos trabajadores sindicales, se estableció que éstos "... tienen derecho a planificar, ejecutar, dirigir, controlar y administrar en igualdad de condiciones" a la empresa. No obstante, según la opinión de Navas "... desde hace unos seis meses hemos observado que algunas disposiciones se están adoptando en forma unilateral sin consultar con los trabajadores y esto afecta la transparencia de la gestión". En concreto denunciaba que algunos de los presidentes de las filiales desacataban órdenes de la casa matriz argumentando que sólo rendían cuentas al Ministerio de Energía y Petróleo. Esta especie de "involución" en los adelantos alcanzados habrían motivado a la dirigencia sindical a presentar un pliego conciliatorio ante el Ministerio del Trabajo donde solicitaban que se procediera a la modificación de los estatutos de la empresa, con el objeto de definir y establecer un nuevo marco normativo cogestionario, proponen además la conformación paritaria entre los representantes del estado y los representantes de la Junta Directiva de la empresa. En el texto sugieren la reforma de la Ley Orgánica del Servicio Eléctrico (LOSE), en el sentido de modificar el carácter mercantil de la energía eléctrica para convertirlo en

un derecho humano y decisivo en el desarrollo del país, así como eliminar el artículo relacionado con la separación de la empresa por rama de negocio y rescatar la unidad organizacional; además de extender a todas las eléctricas del Estado los comités de gestión. (EUD, 7-3-2005, Mariela León, Economía).

Para la segunda semana de marzo Cadafe y los trabajadores habían llegado a un acuerdo tras una reunión de alto nivel. El Gobierno, la empresa y los trabajadores suscribieron un acuerdo abriendo un compás de negociaciones conciliatorias entre las partes. La mesa de negociación estaba encabezada por María Cristina Iglesias, Ministra del Trabajo y la integraron el presidente de la compañía, Nervis Villalobos; el presidente de Fetralec, Angel Navas; el diputado del Frente Bolivariano de Trabajadores, José Khan; y, los representantes de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) Oswaldo Vera y Orlando Chirino. El entendimiento tripartito alcanzado y recogido en acta suspendió la fijación de servicios mínimos como medida ante un eventual paro. Empresa y trabajadores se comprometieron a relanzar la cogestión de conformidad con la declaración de principios contenida en la convención colectiva. El acuerdo contempló la conformación de un equipo que se encargaría de garantizar la ejecución del proceso cogestionario. Fetralec solicitó a la empresa que se diera cumplimiento a la cláusula sobre la evaluación de desempeño comprometiéndose ésta a presentar en el lapso de una semana un cronograma para su ejecución. Además la empresa se comprometía a restituir el carácter paritario de la administración del HCM o servicio de salud como expresión del proceso cogestionario. Ángel Nava y Joaquín Osorio, presidente y secretario general de la federación afirmaban “el capitalismo ha convertido al trabajo en una mercancía, privando al hombre creador del producto de su esfuerzo y del sentido mismo de sus acciones... la cogestión que ideamos para Cadafe, devuelve a los trabajadores su papel de protagonistas de su historia, su dimensión de creadores y de partícipes de una sociedad de iguales, cuya mayor recompensa no es el salario sino la riqueza que crean para otros”. (EUD, 11-3-2005, Mariela León, Economía).

Por su parte, el presidente de la estatal eléctrica, se mostraba satisfecho con los resultados “se evidenció la existencia de un objetivo común, tanto del Estado que ha venido propiciando los procesos cogestionarios como de los trabajadores que lo han venido solicitando”. El dirigente destacó que entre los aspectos fundamentales del convenio están “... el haber rescatado el trabajo en equipo, en la búsqueda de un mejor modelo cogestionario para Cadafe...”. A su juicio el convenio no debe interpretarse como la victoria de algunos de los dos sectores sino como una victoria de la empresa y del país. (EUD, 12-3-2005, Mariela León, Economía).

En Alcasa, los trabajadores eligen a los gerentes

La primera semana de marzo la prensa capitalina informaba sobre la nueva metodología que sería utilizada por Alcasa para la selección de sus cuadros gerenciales: un referendo, en elecciones libres y democráticas. La medida fue acordada durante la cuarta asamblea realizada en el portón principal de la empresa, en la que además se presentaron los postulados a las gerencias de las áreas

administrativas y los empleados definieron las ternas para cada una de estas unidades. El presidente de la empresa, Carlos Lanz Rodríguez, informó que se activarían los mecanismos para conformar la comisión electoral para realizar lo antes posible el referendo. Según se informó a través de comunicado de prensa, los trabajadores postulados debían cumplir con el siguiente perfil: “Estar comprometido con el proceso de cambio, con la revolución; tener competencia técnica en el área; ser honesto y poseer un enfoque de gerencia participativa, es decir, que involucre a todos los actores”. (EUD, 5-3-2005, Economía) y (EUD, 6-3-2005, Economía).

Días más tarde se daba a conocer que los trabajadores intervendrían en la revisión del presupuesto de la empresa, el basamento lo constituían las 18 políticas definidas para el relanzamiento de la CVG. (EUD, 11-3-2005, Economía).

SECUELAS DEL PARO CÍVICO. RUPTURAS EN LA CTV

Los primeros días de marzo la prensa reseñaba la detención del presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) la cual se había materializado el lunes 28 de febrero. Tras la detención, el periodista Gustavo Méndez publica un reportaje donde se anuncia la apertura de un nuevo ciclo en la dinámica de la CTV y especialmente en su estructura burocrática. Este nuevo ciclo deriva de la participación de la CTV en el paro cívico del 2002, donde su presidente, Carlos Ortega, asumió un rol protagónico. La pregunta que sirve como punto de partida del reportaje es la siguiente: ¿por qué Ortega se alejó de la CTV? En tal sentido el periodista consultó a varios dirigentes los cuales señalaron que la postura del dirigente se debía a una mezcla entre su personalidad, los errores de la dirigencia opositora y su rechazo al manejo de la central luego de su partida forzada a Costa Rica. Señala el periodista: “De acuerdo a los relatos, las consecuencias políticas y económicas del paro abollaron la estructura cetevista, y más allá de las viejas amistades se crearon fricciones para la toma del poder dentro de la organización, a la par que el Gobierno Nacional no dejaba de lanzar misiles a la organización a lo que se suma la postura radical de Ortega en cuanto al éxito de la salida electoral que se planteó para agosto. En ese complejo terreno se movía la CTV que buscaba por todos los medios salir de la escena política para volver a la laboral... Con la detención de Ortega, volvemos al tema político...”. (EUD, 6-3-2005, Gustavo Méndez, Economía).

LA ECONOMÍA INFORMAL

En una entrevista realizada a Yolanda Wundheiler, dirigente del sector de los dulceros dedicados a la economía informal, se informa sobre su situación, específicamente en lo que respecta a sus aspiraciones en el corto plazo y las medidas para el control de la “anarquía” en el sector. La dirigente informó que se esperaba la

aprobación de un decreto en el que cada rubro debería estar bien especificado. Wundheiler señaló como ejemplo de los aspectos a regularizar, las medidas de los carritos, su ubicación y las formas de registro (carnetización). Además la dirigente se refirió a los impuestos que debían pagar y los cursos que algunas instituciones gubernamentales estaban ofreciendo para la formación de microempresarios. (EUD, 21-3-2005, Pilar Díaz, Economía).

¿INAMOVILIDAD LABORAL INDEFINIDA?

Para finales del mes de marzo la prensa informaba sobre una nueva prórroga de seis meses de la inamovilidad laboral. El anuncio fue realizado por Andrés Izarra, Ministro de Comunicación e Información, quien explicó que la medida había sido contemplada en el Decreto 3.154 de fecha 30 de septiembre de 2004. (EUD, 29-3-2005, Economía). De acuerdo al Decreto, quedaban exceptuados de la prórroga de la inamovilidad los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres meses al servicio de un patrono, quienes ejerzan cargos de confianza y quienes devenguen un salario mensual superior a Bs. 633.600; además de los funcionarios del sector público quienes conservan la estabilidad en la normativa legal que los rige. (EUD, 31-3-2005, Economía).

Inmediatamente después se dan las primeras reacciones frente a la medida. En este sentido, la periodista Raquel Barreiro comenta la estrategia que ha seguido el Gobierno de prorrogar una y otra vez la inamovilidad laboral. A la fecha se cumplían 1.067 días desde que se inició. A juicio de Barreiro, los decretos de inamovilidad no habían logrado su objetivo principal: la disminución del desempleo. “De los seis años que lleva gobernando Chávez, tres años ha gobernado con inamovilidad laboral... Cabe recordar que Chávez anunció que a finales del año 2004 la tasa de desempleo caería al 5%, pero el índice se ubicó en 10,9%”. A pesar de haber sido anunciada como una medida temporal ésta se ha prorrogado en ocho oportunidades. Según se comenta en la reseña, los empresarios aseguraban que lejos de convertirse en un incentivo al empleo, la medida generaba mayor reticencia por parte de los empleadores a la hora de contratar nuevo personal. (EUD, 30-3-2005, Raquel Barreiro, Economía).

Sobre la temática, Consecomercio denunciaba su rechazo a la decisión por considerarla inefectiva y “...contradictoria con el mensaje de opulencia económica que difunde el Gobierno”. Las declaraciones las realizó el presidente de la institución, Jorge Botti, quién además proponía al gobierno cambiar el término de inamovilidad laboral por el de estabilidad laboral. (EUD, 30-3-2005, Mariela León, Economía).

Abril de 2005

Tradicionalmente el mes de abril resulta interesante en cuanto a la dinámica de las relaciones de trabajo, específicamente por los anuncios, debates y discusiones previas a la celebración de la fiesta del trabajo. La temática sobre el salario mínimo es tal vez la noticia más importante del mes, el cual finaliza con los preparativos para los actos del día del trabajador. Este año el anuncio del incremento del salario mínimo se realizó pocos días antes de la fiesta del trabajo, generando reacciones por parte de los actores (empresarios, trabajadores y gobierno) entre las que destacan las denuncias sobre el método utilizado por el gobierno nacional para tomar la decisión sobre el incremento, algunos sectores lo calificaban como “unilateral”.

LAS COOPERATIVAS

Las cooperativas también pagan impuestos

El impulso a las cooperativas que durante los últimos meses había dado el gobierno generaba algunas dudas, específicamente en lo que tiene que ver con los mecanismos de contribución al fisco nacional. El 1ro de abril la prensa capitalina publicó una noticia donde se aclaraba que las cooperativas con un capital superior a las 1.500 unidades tributarias (44,1 millones de bolívares) serían consideradas contribuyentes especiales y tendrían que cancelar el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Sobre la Renta (ISLR). De acuerdo a lo informado por el Superintendente Nacional Tributario, José Vielma Mora, la medida se tomaba como respuesta a estudios sobre el capital de las cooperativas y a las acciones tomadas por algunas empresas de convertirse en cooperativas para evadir sus compromisos. (EUD, 1-4-2005, Economía).

Cooperativas de papel

En una entrevista realizada por la periodista Raquel Barreiro al Ministro para la Economía Popular, Elías Jaua, el dirigente afirmaba que el avance en materia de economía popular era destacable, no obstante indicaba que había que “poner la lupa” en la proliferación de cooperativas ficticias y la regulación de sus actividades. “Vamos a revisar cada una de las 58 mil cooperativas que existen en el país para que se correspondan con los mandatos legales y con el espíritu de los valores del cooperativismo... una cooperativa es algo que surge de un esfuerzo colectivo, de una necesidad local, que reúne la voluntad del mayor número de personas en torno a un esfuerzo económico y que debe funcionar democráticamente tanto en torno a la toma de decisiones, la repartición del trabajo y de la riqueza”. (EUD, 11-4-2005, Raquel Barreiro, Economía). El 23 de abril la prensa informaba sobre el cierre inminente de una veintena de cooperativas por irregularidades. Así lo plantea el Superintendente Nacional de Cooperativas, Carlos Molina, “... las asociaciones se comportan como

una empresa mercantil y no pagan el IVA. Contratan y botan personal cuando quieren, lo cual es incorrecto, pues las cooperativas están obligadas a que las personas empleadas por más de seis meses, deben ser incluidas en la asociación". (EUD, 23-4-2005, Economía).

DIÁLOGO INDUSTRIAS - GOBIERNO

Luego de transcurridos seis meses de la reanudación del diálogo entre el gobierno y los industriales, los directivos de Conindustria señalaban que los resultados no habían sido totalmente satisfactorios. De acuerdo a lo informado por Lope Mendoza y Juan Francisco Mendoza, presidente y vicepresidente ejecutivo de dicha institución, se ha puesto en entredicho la garantía de la propiedad privada y la vigencia del libre ejercicio de la actividad económica, comprometiendo la producción, la inversión y el empleo de la industria no petrolera. No obstante excluyeron de esta apreciación a algunas instancias como la Asamblea Nacional y el Seniat. (EUD, 1-4-2005, Mariela León, Economía).

La propiedad privada en riesgo

De acuerdo a la opinión de los miembros de Consejo Venezolano de la Carne (Convecar), las declaraciones y actuaciones de los funcionarios públicos estaban afectando los derechos a la propiedad consagrados en la Constitución. José Hernández, presidente del organismo, informó que habían introducido dos medidas de nulidad contra los decretos zamoranos por considerarlos inconstitucionales. A través de un comunicado de prensa Convecar exigió al Gobierno nacional y a los poderes constituidos que "cesen las acciones que vulneran y desconocen el honor, la dignidad de la persona humana y el derecho a la propiedad que tiene cualquier ciudadano residente en Venezuela que está realizando actividades lícitas en nuestro país, garantizadas por la constitución". Desde su perspectiva, los hechos incrementarán el desempleo en el campo y la marginalidad en las zonas urbanas. (EUD, 5-4-2005, Economía).

Más señales de acercamiento empresariado-gobierno

El sábado 23 de abril la prensa publicó una foto del Alcalde Mayor, Juan Barreto y la Presidenta de Fedecámaras, Albis Muñoz, en la que se les puede ver dialogando mientras almorzaban. El dirigente aprovechó la oportunidad para celebrar las coincidencias que en política económica y medidas de reactivación tiene con Muñoz. "Los cuatro años y medio de conflictividad entre el sector privado y el gobierno aparentemente quedaron en el pasado". Así lo señaló la periodista Katiuska Hernández que además resaltó en su nota de prensa, que al evento también habían asistido representantes de Venamcham, Fedenaga, Fedeamor, la Cámara de Industriales, de la Construcción, Consecomerio y Conindustria. Por su parte, la presidenta de Fedecámaras afirmó: "...no hace falta identificarse con un partido

político o con una idea para conciliar con el Gobierno... El sector empresarial de un país no puede estar en permanente confrontación con el Gobierno. (El Nacional, 23-4-2005, Katuska Hernández, A-14).

Empresarios a rueda de negocios en Cuba

Cerca de doscientos empresarios venezolanos asistirían a la macro-rueda de negocios Cuba-Venezuela que se adelantaba en el Palacio de Convenciones de la Habana. En la información de prensa se aclaraba que si bien la rueda de negocios era de carácter bidireccional su objetivo principal se centraba en alcanzar la colocación de productos locales en el mercado cubano. Trascendía además, que los gobiernos de Cuba y Venezuela tenían la intención de crear una empresa mixta estatal cuya orientación sería la de incentivar las exportaciones, para lo cual se destinarían 200 millones de dólares. (EUD, 27-4-2005, Mariela León, Economía).

El presidente de Conindustria, Juan Francisco Mejía, consideraba como positivo el intercambio comercial. "Venezuela ha sido un proveedor de productos a Cuba desde hace unos veinte años y creo que todo lo que se haga para incrementar ese volumen de negocios y abrir canales de oportunidad en la isla y en otros países es positivo". (EUD, 30-4-2005, Mariela León, Economía).

CAMBIOS EN LA DIRIGENCIA DE LAS EMPRESAS BÁSICAS

A principios del mes de abril se anunciaban los resultados de la última etapa del proceso de reestructuración de los altos mandos de la Corporación Venezolana de Guayana. Víctor Álvarez, Ministro de Industrias Básicas y Presidente de la CVG informó sobre la decisión. En la nota se indican los nombres de los nuevos presidentes de dichas empresas:

Empresa	Presidente	Sustituye a:
Bauxilum	Jesús Imery	Agustín Amaro
Carbonorca	Claudio Rendón	Francisco Castillo
Cabelum	Juan Guzmán	
CVG-Telecom	Julio Durán	Hipólito Izquierdo
Minerven	Orlando Ortega	Franqui Patines
CVG-Internacional	Ana María González (ratificada)	

(EUD, 2-4-2005, Mariela León, Economía).

Días más tarde en una entrevista realizada por la periodista Mariela León al Presidente de la CVG y Ministro de las Industrias Básicas, Víctor Álvarez, se ratificaba la intención del dirigente de introducir cambios radicales en la gestión de las empresas básicas. "Se le oye hablar de cambiar el mapa mental, de romper con el pasado, de moverle el piso a mucha gente, de la cogestión obrera, de desatar

vendavales...”. En tal sentido, durante la conversación Álvarez destacaba: “El proceso político que vive Venezuela ha llegado a un momento de su desarrollo, de su madurez, que se hace necesario profundizar lo que es la participación popular en la conducción y en la orientación de los destinos... Se tiene que romper el modelo anterior y esto supone cambiar el mapa mental”. La periodista finaliza la entrevista preguntando hacia dónde se orientaba la Corporación, a lo cual respondió el dirigente: “Queremos fomentar la Contraloría Social mediante la participación de los trabajadores y de las comunidades, en lo que es la evaluación, el monitoreo y el seguimiento de las empresas, para que cualquier exigencia que se haga en torno a las empresas básicas, bien sea un incremento salarial de los trabajadores o un apoyo que pide la comunidad, tome en cuenta el comportamiento económico y financiero de las empresas y la productividad de los trabajadores. Si estas empresas son suficientemente prósperas se supone que esa riqueza tiene que ser distribuida hacia sus dueños, que son los venezolanos. No podemos repetir en las empresas básicas el esquema que se entronizó en la vieja PDVSA, donde cualquier mejora en los niveles de ingreso de la corporación era tragado, devorado exclusivamente por los funcionarios de PDVSA, con paquetes exageradamente privilegiados en comparación con el promedio de los sueldos y salarios que podía ganar cualquier trabajador en una empresa pública e incluso privada”. La periodista cierra con una pregunta capciosa: “¿Está ocurriendo en CVG?”. (EUD, 10-4-2005, Mariela León, Economía).

En esta misma tónica, algunos días después, Víctor Álvarez, resaltó nuevamente las fallas y debilidades que arrastraban las empresas básicas enfatizando en la necesidad de un cambio de cultura y de la manera de hacer las cosas. Al respecto citaba como ejemplo la “cultura” de la evaluación de desempeño que a su juicio debía cambiar. “La retribución metálica muchas veces pervierte y degenera las reivindicaciones de los trabajadores que, a veces, quieren resolver todo a fuerza de bonos... hay un criterio muy arraigado de que una empresa puede estar quebrada y sin embargo sus trabajadores exigen bonos de meritocracia. ¿Qué mérito puede haber en una empresa que está quebrada? Es una esquizofrenia del pasado que seguimos arrastrando y eso hay que desterrarlo”. (EUD, 24-4-2005, Mariela León, Economía).

VENEZUELA Y LA LIBERTAD SINDICAL

De acuerdo a un informe del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Venezuela, junto a Colombia lideran en toda la región la violación a la libertad y autonomía sindical. Según lo informó Froilán Barrios, Secretario Ejecutivo de la CTV, tal era la gravedad de la situación, que a las denuncias de la CTV se habían sumado las de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y las de la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT). Añadió Barrios que, el grueso de las denuncias se concentran en las trasgresiones a

los convenios 87, 98 y 111 de la OIT. Las denuncias contra el gobierno se enfocan en: el despido de dirigentes y empleados de PDVSA tras el paro de diciembre-enero de 2002-2003; hostigamiento y agresiones contra gremios empresariales; injerencia del Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales; a la que se añade la relacionada al caso de los despido de dirigentes sindicales del Estado Táchira por ejercer su derecho a huelga. (EUD, 6-4-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

¿MANIPULACIÓN IDEOLÓGICA A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN?

El Colegio de Profesores de Venezuela no dejaba de denunciar una supuesta pretensión del Ministerio de Educación y Deportes de “controlar y manipular política e ideológicamente”, mediante la aplicación de un nuevo proceso de ingreso y ascenso a la carrera docente. Edgar Bazán, presidente de la institución afirmó que este nuevo proceso buscaba acabar con la idoneidad, imparcialidad y capacidades de los profesionales de la docencia “ahora se pretende incorporar a 93 mil docentes interinos comprometidos ideológicamente con el Gobierno”. En esa línea, el dirigente informó que el gremio que preside junto a otras federaciones agrupadas en la Comisión Académica Intergremial, elaboró un proyecto de “Ley de Ejercicio de la Profesión Docente”. De acuerdo a la nota de prensa, el documento expresa la visión de cómo debería ser el ingreso y ascenso de los profesionales de la docencia resaltando la importancia de los concursos de oposición como procedimiento clave así como a la excelencia profesional como principio solidario de la carrera docente. (EUD, 8-4-2005, Nacional y Política) y (EUD, 9-4-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política).

CONTINÚA DEBATE SOBRE LA INAMOVILIDAD Y EL SALARIO MÍNIMO

Entre las propuestas que se asomaban y discutían antes del primero de mayo, la CTV planteaba la indexación salarial, lo cual generó reacciones inmediatas por parte de los empresarios. En opinión de Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras, “pretender que los salarios en general se ajusten a la unidad tributaria es lo que se conoce como indexación salarial y en los países donde se ha aplicado han tenido como resultado procesos inflacionarios”. La dirigente aprovechó para criticar la nueva prórroga de la inamovilidad, la cual consideró como un error en momentos en que se detecta un crecimiento económico. Por su parte, el presidente de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Caracas, Alejo Planchart, coincidía con el planteamiento de Fedecámaras. (EUD, 8-4-2005, Economía).

Ajuste salarial tendría un costo de 800 millardos

Dos escenarios contemplaba el gobierno para el ajuste del salario mínimo: el primero sería incrementarlo a Bs. 400.000 lo cual representaría un costo para el fisco

de entre 700 y 800 millardos de bolívares. Mientras que el segundo, consistiría en elevarlo hasta los \$ 200 (Bs. 430.000) lo cual supondría una erogación de 1 billón de bolívares. El costo abarca a los empleados de la Administración Pública y a los pensionados del Seguro Social. (EUD, 12-4-2005, Mayela Armas, Economía).

No obstante, al acercarse la fiesta del Iro de mayo la prensa ratificaba que el incremento propuesto solamente cubría el 57% de la canasta básica (alimento, vestido, servicio, vivienda, educación, salud y transporte), que según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), alcanzaba 701.000 bolívares. (EUD, 23-4-2005, Economía).

Por otra parte, el presidente del Consejo Nacional de Economía, Efraín Velásquez explicaba que el salario mínimo es devengado por el 51% de los trabajadores del país, lo cual se traduce en un impacto al 20% de la fuerza total de trabajo. (EUD, 26-4-2005, Economía).

También los empresarios opinaban a través de Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras, quien manifestó su temor por el impacto inflacionario del ajuste. (EUD, 26-4-2005, Mariela León, Economía).

FEDECÁMARAS INFORMA SOBRE CRECIMIENTO ECONÓMICO

De acuerdo a cifras presentadas por la presidenta de Fedecámaras, Albis Muñoz, la economía venezolana habría crecido en 9% durante el primer trimestre del año. No obstante la presidenta consideraba oportuno esperar el comportamiento del segundo trimestre para refrendar o no esa tendencia. En el informe presentado por la institución se advierten actuaciones oficiales que son “positivas” y otras “preocupantes” para el sector privado. Entre las positivas destacan el anuncio del encadenamiento productivo (clusters) en el sector petrolero y la creación de un marco legal que obliga a la industria de hidrocarburos a suplirse en un importante porcentaje con bienes y servicios nacionales. En lo que respecta a los rasgos negativos se señala la presencia de fondos paralelos al presupuesto nacional y frecuentes cambios en la estructura de los ministerios así como el fortalecimiento del “Estado Empresario”. (EUD, 8-4-2005, Mariela León, Economía).

PARO DE TRANSPORTE EN VALENCIA

De acuerdo a información de prensa, el viernes 8 de abril la capital carabobeña amanecía convertida en un verdadero caos ante la ausencia del transporte en virtud del paro convocado por los profesionales del volante. En este sentido, el Presidente del Sindicato del Transporte, Adolfo Alfonso, afirmó que la medida había sido un éxito y anunció que de no darse la renuncia de la presidenta del Instituto Autónomo Municipal de Tránsito y Transporte de la Alcaldía de Valencia (Iamitt), Isandra Villegas, se realizaría un paro activo e indefinido. El dirigente explicó que la medida

obedecía a la reacción de las autoridades ante el incremento del pasaje estudiantil, quienes habrían agredido a varios transportistas que la aplicaron. Además acusó a Villegas de incitar a los estudiantes a manifestar pública y violentamente. (EUD, 9-4-2005, Ángel Méndez, Nacional y Política).

MEJORAN CONDICIONES PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS

Los primeros días de abril se conoció la decisión de la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI) de aprobar una norma en la cual se establece que las personas con ingresos de hasta 28 unidades tributarias (Bs. 823.000) podrían acceder a una tasa social de 5,68% y a un subsidio de 19,1 millones de bolívares. De esta manera se homologan los beneficios de las personas con ingresos de hasta 28 unidades tributarias (UT) a los mismos que perciben aquellos que ganan hasta 20 UT (Bs. 588.000). La información la dio a conocer el Ministro de la Vivienda, Julio Montes. (EUD, 9-4-2005, Economía).

LA COGESTIÓN

El tema de la cogestión se mantenía en la palestra y al igual que el mes anterior varias noticias hacían referencia al mismo, en tal sentido, dos ingenieros vinculados a Cadafe, empresa del sector eléctrico que adelanta un proceso cogestionario proponían reorientar el modelo en función de las prioridades de la empresa y del sector. Los ingenieros Leonardo Ortiz Chourio y Juan Guilarte advertían que el proceso se había focalizado en el área administrativa de la empresa, descuidando el área operativa. Prueba de ello era el incremento del número de accidentes laborales y falta de capacitación de los operarios de la compañía. Agregaban: “no nos oponemos a la participación del sector laboral en la empresa, siempre y cuando ello no colida ni se oponga a las decisiones en las cuales debe privar la nación como un todo...”. (EUD, 9-4-2005, Economía).

PROYECTO “YACIMIENTOS DE EMPLEO”

Durante su acostumbrada alocución presidencial de los domingos, el presidente de la República, Hugo Chávez, anunciaba el inicio de un nuevo proyecto bautizado como “yacimientos de empleo” el cual buscaría aumentar la cantidad de empleos formales que se ofertan en el mercado. El Presidente aseguró que existen un conjunto de yacimientos de empleo “que ha venido detectando y llevándolos a una lista”. (EUD, 12-4-2005, Economía).

PAROS UNIVERSITARIOS

Trabajadores de la UCV protestan por pago de deudas laborales

Durante las primeras horas del lunes 11 de abril de 2005, los trabajadores de la UCV, protagonizaban un paro en protesta por el “irrespeto por parte de las autoridades universitarias de suspender de manera inconsulta la reunión que estaba planteada para el pasado jueves, donde se daría respuesta al pliego colectivo”. El señalamiento lo hizo Eduardo Sánchez, presidente de la Asociación de Empleados de la UCV. Anunció que estaban convocando a un paro nacional de universidades de 24 horas. (EUD, 12-4-2005, Elkis Bejarano Delgado, Economía).

Los profesores también protestan

Como si se hubieran puesto de acuerdo, los profesores llamaban a un paro por el incumplimiento por parte del estado en la cancelación de deudas laborales. El anuncio lo realizó el presidente de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), José Rafael Casal. Se trataba de un paro de 24 horas. (EUD, 13-4-2005, Gustavo Méndez, Educación Superior). Días más tarde se daba a conocer que el paro se había cumplido parcialmente. (EUD, 14-4-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política). El viernes 22 de abril, tras dos jornadas de paro por 24 horas, los profesores amenazaban con un paro indefinido. La razón no era otra que el incumplimiento por parte del gobierno del pago del 50% por las normas de homologación, el aumento salarial previsto para el 2004-2005 y la cancelación de las prestaciones sociales e intereses al personal jubilado y pensionado. (EUD, 22-4-2005, Nacional y Política). Por tercera semana consecutiva los días miércoles 27 y jueves 28 de abril se paralizaban las actividades universitarias. (EUD, 27-4-2005, Gustavo Méndez, Nacional y Política). Ya para el 29 de abril la prensa anunciaba la finalización del paro universitario de 48 horas, resaltando el bajo acatamiento al llamado. Sin embargo, los representantes gremiales anunciaban nuevas medidas de no cumplirse sus solicitudes. (EUD, 29-4-2005, Nacional y Política).

La Universidad del Zulia (LUZ) se paraliza

El miércoles 13 de abril la Universidad del Zulia acordaba suspender sus actividades por 24 horas, debido al incumplimiento de los compromisos contractuales adquiridos por el Ministerio de Educación Superior. La presidenta de la Asociación de Profesores de la LUZ (APUZ), Gladys de Marjal, advertía que en caso de no obtener respuesta, se convocaría a un paro de 48 horas. (EUD, 14-4-2005, Mónica Castro, Nacional y Política).

PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA (PYMI)

A mediados del mes de abril se daba a conocer que el ejecutivo había sancionado el VIII Plan Excepcional de Desarrollo Económico y Social para el desarrollo de la

habían aplicado como lo manda la Ley. La denuncia se realizó a través de Douglas León Natera, presidente de la FMV que aprovechó para recordar que todos los años en las asambleas ordinarias y extraordinarias se expresa la posición de la institución frente a ejercicio ilegal de la profesión de los médicos cubanos en Venezuela, pero que a pesar de ello y de que existe un mandato expreso de los tribunales, el gobierno ha hecho caso omiso a lo que debería ser su compromiso. (EUD, 19-4-2005, María Isabella Salas).

DIFERENCIAS POLÍTICAS EN LA DIRIGENCIA EMPRESARIAL

El miércoles 20 de abril la prensa reseñó la decisión de Francisco Natera de abandonar el gabinete de gobierno para retornar al activismo gremial. Natera, quien fuera presidente de Fedecámaras durante el período (1997-99) manifestó que su idea era la de conversar y dialogar con los empresarios privados para "...integrarnos en la construcción de esta nueva Venezuela... estamos en una nueva coyuntura donde las posiciones no deben enfrentarse". Al preguntársele sobre Fedecámaras, el dirigente manifestó: "... es una institución seria y válida, vengo de ahí y siempre le he tenido respeto. Lo que no estoy de acuerdo es con la posición de dirigentes que convirtieron el papel de la institución al darle una posición político partidista, que es distinto". (EUD, 20-4-2005, Mariela León, Economía).

REVISIÓN DE LA LOPCYMAT

En una reseña de prensa del domingo 24 de abril de 2005, se conoció que la asamblea había iniciado las discusiones de uno de los instrumentos previstos en la reforma de la seguridad social: la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual crea un sistema para cubrir contingencias ante accidentes o enfermedades ocupacionales, además de atender los programas de uso de tiempo libre y el descanso de los trabajadores. De acuerdo a lo previsto el régimen sería asumido totalmente por los patronos quienes tendrían que aportar al esquema entre 0,75 y 10% del salario. (EUD, 24-4-2005, Economía).

FORMALIZANDO A LA ECONOMÍA INFORMAL

De acuerdo a la propuesta de la nueva Ley del Régimen Prestacional de Pensiones, la cual se encontraba en preparación por la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea, los trabajadores informales y del hogar podrían realizar aportes para recibir una pensión. En el texto se indica que "los empleados no dependientes, las cooperativas y las personas dedicadas al trabajo del hogar se afiliarán al régimen prestacional directamente ante la Tesorería de Seguridad Social

(cuando se conforme). Las contribuciones se harán los primeros quince días de cada mes”. (EUD, 25-4-2005, Economía).

EL MERCADO LABORAL. CONTEXTO DE LA FIESTA DEL TRABAJO

Para finales del mes de abril y a sólo días de celebrarse la fiesta del día del trabajador, la prensa publicaba información sobre la situación del mercado de trabajo. Especialmente hacía referencia al desempleo al que ubicaban en 13,5%. Los datos eran del Instituto Nacional de Estadística (INE). Al compararse la cifra con la del año anterior el resultado era una caída de dos puntos porcentuales. En este sentido, Elías Eljuri ratificaba que la tasa de desempleo para finales del año se ubicaría en un dígito (EUD, 27-4-2005, Economía).

Sobre el tema también opinó el director de empleo del Ministerio del Trabajo, Martín Villarroel, manifestando que el gobierno esperaba que la cifra se estabilizara alrededor del 11% a partir del mes de junio de 2005. (EUD, 26-4-2005, Economía).

Abrebocas para la fiesta del trabajo: aumento del salario mínimo

El jueves 28 de abril de 2005, tres días antes de la celebración de la fiesta del 1ro de Mayo, el presidente de la República, Hugo Chávez, oficializaba el incremento del salario mínimo, que pasaría de Bs. 321.235 a Bs. 405.000. La medida fue aprobada mediante el Decreto N° 3.628 publicado en la Gaceta Oficial N° 38.174 de fecha 27 de abril de 2005. El ajuste se haría efectivo a partir del 1ro de Mayo y entre sus novedades incluía la homologación a los pensionados y trabajadores rurales quienes igualarían su remuneración a la de los trabajadores urbanos. La información la suministró el propio Chávez durante el acto de expropiación de la Constructora Nacional de Válvulas (CNV). “No estoy conforme... pero es un paso importante, pues nos estamos acercando a los 200 dólares, que es un patrón de medición internacional (EUD, 28-4-2005, Mariela León, Economía). Para el aumento el gobierno habría considerado el Valor de la Canasta Alimentaria Normativa del INE que en marzo pasado se ubicaba en Bs. 350.978,75. Se calculaba que la medida beneficiaría a 3 millones de trabajadores del sector público y privado. (EN, 28-4-2005, Katuska Hernández, A-18, Economía).

Reacciones ante la medida

En un reportaje publicado en el diario El Nacional, las periodistas Katuska Hernández y Ana Díaz, recogían las principales reacciones de los actores involucrados sobre la medida decretada por el gobierno nacional. Los empresarios manifestaban que el incremento podría significar un detonante a la inflación. Albis Muñoz, presidenta de Fedecámaras afirmó que el gobierno debía aplicar planes para la recuperación del empleo y el fortalecimiento del aparato productivo. El vicepresidente de esta institución también opinó señalando que el aumento debía adecuarse a la productividad. Sobre la metodología seguida para su aprobación

comentaron: “es recomendable que en un futuro se reactive la Comisión Tripartita para discutir no solo el tema salarial sino políticas de empleo”. Por su parte el vicepresidente de Consecomerio, Noel Álvarez, indicó: “nosotros no estamos de acuerdo con los salarios fijados por decreto porque no resuelve ningún problema. Debe atender a las características propias de cada empresa”. Lope Mendoza, presidente de Conindustria criticó el hecho de que el gobierno tomara la decisión de manera unilateral. En general, aún cuando consideran que la medida contribuye a recuperar un poco el poder adquisitivo de la población, sigue siendo una solución débil. Por otra parte, el secretario general de la CTV, Manuel Cova, manifestó que el presidente había incumplido su promesa de incrementar el salario mínimo a 200 dólares, insistiendo en la propuesta de la institución de un incremento general de salarios por sector acordado mediante un diálogo tripartito. “El anuncio del presidente Chávez dejó fuera a 8,5 millones de trabajadores, entre desempleados, informales y la mitad de los que laboran en el sector formal”. Froilán Barrios, directivo de la CTV, complementó la opinión de la institución, afirmando que el gobierno pretendía disfrazar la inequidad salarial existente. “Mientras que en América Latina, una minoría de los trabajadores gana el salario mínimo -como son los casos de México y Brasil con 5% y 15%, respectivamente- en Venezuela es el salario promedio de 50% de los trabajadores de la economía formal”. La Unión Nacional de Trabajadores (UNT), a través de su coordinador, Francisco Torrealba, también opinó, reconociendo que el incremento era insuficiente, aunque le parecía positivo que los trabajadores del campo y la ciudad ganen lo mismo. (El Nacional, 28-4-2005, Katuska Hernández y Ana Díaz, A-18, Economía) y (EUD, 29-4-2005, Economía).

María Cristina Iglesias, Ministra del Trabajo, defendió la decisión considerando al incremento como justo. De acuerdo a estimaciones del director del Banco Central de Venezuela, Domingo Maza Zavala, el ajuste tendría un impacto en los precios de entre 1 y 2%, (EUD, 29-4-2005, Economía).

MARCHAS Y EVENTOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL IRO DE MAYO

Como ya es tradición, el día 30 de abril la prensa publicaba el plan de las marchas y eventos que se realizarían con motivo de la celebración del día del trabajador. Por una parte la CTV, Codesa y la CGT y por la otra los trabajadores bolivarianos, encarnados en la Unión Nacional de Trabajadores. Ambas manifestaciones representaban dos posturas políticamente encontradas con intereses y expectativas distintas. (El Nacional, 30-4-2005, Ana Díaz, A-4, Política).

La marcha “opositora”

La primera de las marchas (CTV, Codesa, CGT) tendría como punto de concentración a la Plaza Morelos en la Avenida México, sus organizadores señalaban como hora de concentración las 9:00 am y de partida las 10:00 am. El acto

central se realizaría en el cruce diagonal hacia el Liceo Andrés Bello donde estaría ubicada la tarima. Seguidamente los marchantes se movilizarían por la Avenida Universidad hasta la esquina de San Francisco. (El Nacional, 30-4-2005, Ana Díaz, A-4, Política).

La marcha “oficialista”

En lo que respecta a la marcha de “trabajadores bolivarianos”, los organizadores tenían previsto como punto de concentración el Terminal de La Bandera, donde se ubicaría una primera tarima con grupos musicales a las 9:00 am. Al igual que la marcha contendora la hora de partida sería las 10:00 am. La marcha recorrería las avenidas Nueva Granada y Fuerzas Armadas hasta la esquina de Puente España, allí tomarían la Avenida Urdaneta y caminarían hasta el Puente Llaguno donde se ubicaría una segunda tarima en la que se esperaba la participación del presidente y vicepresidente de la República. (El Nacional, 30-4-2005, Ana Díaz, A-4, Política).

Causas distintas por las cuales marchar

Mientras que la principal bandera de la marcha “opositora” se centraba en la exigencia de la libertad de los presos políticos civiles y militares, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) aspiraba entregar al presidente Chávez un proyecto de Ley de Cogestión de Empresas.

En el caso de la marcha “opositora” la información se transmitió en rueda de prensa conjunta, donde las tres centrales obreras (CTV, Codesa y CGT) sostuvieron que el paso indispensable para que el país se reconcilie y supere sus graves problemas era la libertad de los presos políticos, entre los que destacaba el presidente de la CTV, Carlos Ortega. Por su parte, Maritza Chavero, Secretaria General de la CGT, invitaba a la población a participar para protestar contra el deterioro del salario, el desempleo y la inseguridad. Plácido Mundaray, Secretario General de Codesa, lamentó que desde el año 1999 se realicen dos marchas, cuando trabajadores “chavistas y no chavistas tienen los mismos problemas: bajos salarios, falta de empleo productivo, pobreza y carencia de una seguridad social adecuada. Se esperaba una asistencia de entre 30 y 40 mil trabajadores. (El Nacional, 30-4-2005, Ana Díaz, A-4, Política).

Representantes de la UNT explicaron al periodista Hernán Lugo Galicia que esta organización tenía al menos cinco razones para marchar. La primera de ellas se centraba en una Ley de Cogestión para que las empresas consideradas ociosas puedan ser declaradas de utilidad pública y posteriormente administradas por el personal, el proyecto constaría de 50 artículos. Según palabras de los dirigentes, el segundo motivo de la marcha era expresarle al presidente Chávez su apoyo a la creación del Socialismo del siglo XXI. “Eso sería posible si hay organización laboral” manifestó Orlando Castillo, dirigente de Autonomía Sindical, brazo sindical del PPT. El tercer punto era concretar la unión de esa organización laboral oficialista a través de una elección de su directiva. La cuarta era exigir la aprobación de la ley de Seguridad Social, para la fecha pendiente en la Asamblea Nacional y como último

punto incluir en el debate la discusión de una ley de aumento general de salarios. (El Nacional, 30-4-2005, Hernán Lugo Galicia, A-4, Política).

Mayo de 2005

Culminados los preparativos para la celebración de la fiesta del 1ro de Mayo, los hechos se desarrollaron de manera normal, dos marchas principales en Caracas y otras tantas en el interior, que por los sucesos ocurridos en el país durante los últimos tiempos, comúnmente eran etiquetadas como las del “oficialismo” y “oposición”, se realizaron en un ambiente de críticas y de tensiones entre los protagonistas. Otros acontecimientos de interés para el mundo del trabajo también se presentaron durante este período, destaca entre los temas, la discusión sobre la cogestión y las reacciones que este proceso generaba. El caso PDVSA también resulta relevante, especialmente luego del vencimiento de los contratos de miles de trabajadores y de la activación del sistema de Democratización del Empleo (Sisdem). En cuanto al sector empresarial durante el mes de mayo se celebró la XXXV asamblea anual de Consecomerio. Los dirigentes anunciaban cambios en el enfoque y papel del sector empresarial. Entre las protestas más importantes están las que se desarrollaron en las universidades, impulsadas por la FAPUV así como la que se presentó en la empresa MANPA cuya paralización de actividades generó un alto impacto en la zona. Otra problemática era la que se relacionaba con la repartición de los excedentes de caja en SIDOR lo cual obligó a abrir un arduo proceso de negociación entre los actores involucrados.

POSTURAS ANTE LA CELEBRACIÓN

Diferentes reacciones y posturas de cara a la celebración del 1ro de mayo se hacían manifiestas, casi todas apuntaban a la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores. Unos muy críticos al gobierno, otros menos, declaraban al respecto.

¡No hay nada que celebrar!

A juicio de Froilán Barrios, Secretario Ejecutivo de la CTV, los trabajadores no tenían nada que celebrar ya que en los últimos seis años habían visto declinar aceleradamente sus condiciones laborales. “El gobierno no le da importancia a las relaciones laborales”. El dirigente consideraba la postura como típica de los gobiernos conservadores militaristas y citaba como ejemplo el caso del Ministerio del Trabajo, que a su juicio había sido relegado a “una plana muy inferior”. Barrios señalaba varias razones que lo hacían pensar de esta manera. Desde su perspectiva existe una indefensión generalizada, las sentencias y disposiciones del Ministerio no son acatadas ni por los patronos del sector público ni por los del privado.

Argumentaba además, que leyes fundamentales que requerían ser aprobadas o modificadas esperaban por el acuerdo de los parlamentarios como lo son la Ley de Seguridad Social, La Ley de Hábitat y Vivienda y la propia Ley Orgánica del Trabajo. Otro indicador de desmejora es la disminución del número de sindicatos. “En 1999 en Venezuela había 2800 sindicatos de base y en el 2005 se estima que quedan 1300. Muchas de estas instituciones desaparecieron tras la eliminación de institutos públicos que fueron sustituidos por otros donde los trabajadores temen organizarse por la actitud del gobierno. Otros desaparecieron con las seis mil empresas que han cerrado en los años de la administración Chávez”. (EUD, 01-5-2005, Lucylde González, Nacional y Política).

Exigen aumento de las escalas salariales del sector público.

Una importante denuncia la hacía el secretario general de Justicia Obrera, Antonio Suárez, quien proponía a todas las organizaciones sindicales “tanto las identificadas con el gobierno como las que lo están con la oposición” unir esfuerzos para exigir al gobierno la aprobación de un decreto de aumento de las escalas salariales en el sector público. El dirigente señaló que el incremento era una obligación del Ejecutivo de acuerdo con la Ley del Estatuto de la Función Pública y por el contrato suscrito por la Fedeunep en el año 2002. (EUD, 01-5-2005, Lucylde González, Nacional y Política) y (El Nacional, 01-5-2005, A-4, Política).

¿Cambia el mapa sindical?

Según lo afirmaba Orlando Chirino, coordinador de la UNT esta agrupación ya contaba con unos 600 mil afiliados, mientras que la CTV sólo alcanzaba la mitad de esta membresía. El dirigente sindical afirmaba que su organización tenía en su poder documentos que demostraban que la CTV no alcanzaba los 300 mil afiliados. (Diario Vea; 02-5-2005, p.31, Información)

LA FIESTA DEL TRABAJO

Tal cual se preveía las marchas transcurrieron con toda normalidad. En cuanto a la marcha organizada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) se reportó una asistencia significativa de obreros y activistas del gobierno –desempleados, beneficiarios de las misiones, o trabajadores informales- que atendieron el llamado a marchar. Destacan las reseñas que los dirigentes, en persona, entregaron al presidente Chávez y al diputado Pedro Carreño, segundo vicepresidente de la Asamblea Nacional, copias del Proyecto de Ley de Cogestión de empresas públicas y privadas. No sólo los representantes de la UNT ponderaron la importancia de la propuesta. Chávez se comprometió a estudiarla, el vicepresidente José Vicente Rangel la calificó como “línea estratégica”; María Cristina Iglesias, Ministra del Trabajo, dijo que el poder ejecutivo recibía la propuesta con los “brazos abiertos” y el propio Carreño se mostró partidario de la idea. La cogestión, la reivindicación de

manera se corroboraba que la medida no había logrado el impacto que se esperaba. Al respecto, el presidente del gremio, José Rafael Casal, insistió que seguirían en la lucha. (EUD, 04-5-2005, Nacional y Política). Sin embargo, la prensa informaba que en la sede de la Universidad de Oriente, en Puerto La Cruz, el 92% de los profesores había acatado la medida "... el recinto universitario lució solitario". (EUD, 05-5-2005, Mirian Rivero, Nacional y Política).

El Ministro de Educación Superior, Samuel Moncada, señalaba que estaban a la espera de las nóminas de las universidades para cancelar sus compromisos. (EUD, 10-5-2005, Nacional y Política).

LA COGESTIÓN. ¿EL TEMA DEL AÑO?

Mucho se venía discutiendo acerca de la cogestión, en este sentido, el dirigente empresarial Aurelio Concheso, presidente de la Comisión de Asuntos Laborales y de Seguridad Social de Fedecámaras, manifestaba que no creía que la cogestión sea una "forma productiva" para organizar una empresa. Según afirma, una empresa moderna tiene responsabilidades con sus accionistas, con los tenedores de bonos (acreedores de la compañía), pero sobre todo con el consumidor, más que con sus trabajadores. "La empresa o funciona de una manera eficiente para darle al consumidor los servicios que desea o desaparece del mercado". Desde su punto de vista, la cogestión es un mecanismo que existe y ha existido desde hace mucho tiempo en las empresas: "En Pdvsa había cogestión...". Otro empresario consultado fue Vicente Brito, ex presidente de Fedecámaras, quien estuvo de acuerdo con Concheso y se preguntó "¿por qué no empezamos a colectivizar a Pdvsa? Vamos a darles acciones a todos los venezolanos para cambiar la forma en que se maneja ahora que realmente da tristeza, como si fuera una empresa particular del presidente de la República... hace lo que le da la gana" (EUD, 04-5-2005, Mariela León, Economía).

Un reportaje de la periodista Mariela León, publicado en el diario el Universal, se centra en el tema de la cogestión. "En una suerte de esclarecimiento del modelo político, económico y social, proyectado a largo plazo, la oficialidad ahora los apoya de manera abierta y desatada. En cinco meses del año ha impulsado la participación de los trabajadores en la gestión de cuatro empresas, de variada actividad económica y a través de diversas acometidas", obviamente se refería a los procesos cogestionarios. De acuerdo al contenido del reportaje, la acción del gobierno se inicia en noviembre de 2004 cuando define el "Nuevo Mapa Estratégico" que afianza su intencionalidad de incursionar en este sistema. Dicho plan advierte diez lineamientos, en el número 7, dedicado a la construcción de un nuevo modelo productivo, se promueve "la eliminación de la fragilidad económica, integración de mercados y cadenas productivas y la instrumentación de la cogestión como herramienta de corresponsabilidad en la ejecución de proyectos de inversión y servicios". Este emplazamiento habría logrado en poco tiempo concretar los casos de

cogestión de Alcasa, Invepal, Inveval e Invenex. La periodista hace referencia a dos de los casos más emblemáticos, Cadafe y Alcasa. (EUD, 16-5-2005, Mariela León, Economía).

Plantean a Fedecámaras proceso cogestionario

El tema de la cogestión seguía en la palestra, la prensa capitalina informaba que Autonomía Sindical, organización perteneciente a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), había entregado una carta a la directiva de Fedecámaras, en la cual se plantea a la cogestión “como una vía para que empresarios, trabajadores y gobierno” puedan administrar “de manera eficaz y eficiente aquellas empresas que no disponen de suficiente capital financiero, presentan problemas de pasivos laborales con sus trabajadores, o simplemente carecen de infraestructura adecuada”. La información fue suministrada por Orlando Castillo, coordinador nacional de ambas agrupaciones gremiales (AS y UNT), quien se reunió con el director ejecutivo del organismo empresarial, Mario Tepedino, con el fin de dialogar sobre la propuesta, (EUD, 17-5-2005, Economía).

Aún cuando se inclinaba a participar en las mesas de discusión sobre el tema de la cogestión, el sector empresarial mostraba reservas sobre el proceso. En este sentido, Lope Mendoza, presidente de Conindustria, manifestaba que el tema le preocupaba: “... lo que vemos, y así lo siento, es un asunto político y no pensando en función de crear riqueza mediante el empleo, del fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas”. Por su parte, Jorge Botti, presidente de Consecomercio, opinaba que el sector no se oponía a discusión sobre el “cooperativismo, endogenismo y cogestión”, de hecho afirmaba que estaba previsto un acercamiento a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). “Lo que nos preocupa es que se confundan ideas que han tenido éxito en otras regiones, particularmente en Europa, como la cogestión en Alemania y el cooperativismo en Francia e Italia, con experimentos colectivistas; aquellos donde no es el esfuerzo propio del individuo el que hace que salgamos adelante... lamentamos que hayan experiencias cogestionarias sin un marco legal adecuado. Rechazamos que sea bajo una coacción el que se obligue a toda empresa que tenga que vender o traspasar una parte de sus acciones a los trabajadores”. (EUD, 21-5-2005, Economía).

Proyecto de Ley de Cogestión genera rechazo

A finales del mes de mayo, la prensa informaba que representantes del Sindicato de Trabajadores de Alcasa, Sintralcasa, solicitarían al presidente de la Asamblea Nacional, Nicolás Maduro, la suspensión de la discusión del proyecto de Ley de Cogestión. Trino Silva, secretario general de esta institución, manifestó en rueda de prensa ofrecida en Caracas, que la autoría del proyecto descansa en la “dirigencia no legítima” del Frente Bolivariano de Trabajadores (FBT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). “Sus voceros no son secretarios generales y han perdido en las elecciones sindicales en el país... este instrumento legal se elaboró en forma inconsulta”. (EUD, 27-5-2005, Economía).

RELACIONES LABORALES EN LA NUEVA PDVSA

Los cambios que durante los últimos tiempos ha sufrido la principal empresa del estado venezolano, vienen acompañados de una maraña de sucesos que complican el panorama y lo hacen difícil de descifrar, especialmente en lo que se refiere a las relaciones laborales. Durante la primera semana de mayo, la prensa capitalina informaba sobre una paralización de las actividades en el campo Boscán ubicado en el estado Zulia. En este sentido, la periodista señala: “Los dilemas de Pdvsa Occidente no son pocos. El despido de 40 gerentes destapó una cadena de irregularidades de la cual se han desprendido docenas de denuncias, en momentos en que más de 4 mil trabajadores culminan simultáneamente su relación laboral con contratistas del holding creando una oleada de desempleo en la zona”. A esta problemática se añadía la paralización de unos 250 trabajadores del Campo Boscán, uno de los 32 convenios operativos que firmó Pdvsa con empresas privadas a mediados de los 90. Según lo denunció Gabriel Navarro, líder de Tetrahidrocarburos, la acción fue motivada por el incumplimiento del contrato colectivo (EUD, 04-5-2005, Marianna Párraga, Economía).

El paro duraría sólo 12 horas y al día siguiente se informaba sobre la restitución de las actividades, luego de que las partes llegaron a un acuerdo. (EUD, 05-5-2005, Marianna Párraga, Economía).

En esta misma tónica, Gregorio Rodríguez, integrante del Comité Ejecutivo de Fedepretrol, afirmaba: “La nueva Pdvsa que sueña construir el presidente Chávez será solo un sueño, ya que en materia laboral y administrativa la nueva gerencia es una pesadilla para los trabajadores por el sistemático y arbitrario incumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo y la convención colectiva” (EUD, 04-5-2005, Marianna Párraga, Economía).

Reacciones por parte del Ejecutivo

Por otra parte, el Ministro de Energía y Petróleo y presidente de Pdvsa, Rafael Ramírez, desmentía el despido masivo de 12 mil de trabajadores: “Hemos explicado que se trata de vencimientos de contratos... 3.500 de ellos están ingresando al Sistema de Democratización de Empleo (Sisdem) para incorporarlos a otras actividades”. Ramírez añadió que a otros 4.400 empleados se les había renovado el contrato. El Sisdem se creó en enero, en el marco de la firma del convenio colectivo 2004-2007. Tras la negociación con los sindicatos, 32 oficinas que se utilizarían para ese fin ya habían sido instaladas, restaba ponerlas a punto (EUD, 05-5-2005, Economía).

El 15 de mayo con la apertura de siete oficinas de registro en los estados Zulia, Apure y Carabobo, entraba en funcionamiento el nuevo mecanismo para la administración de los puestos de trabajo en la industria petrolera nacional (Sisdem) (EUD, 15-5-2005, Economía).

La CTV y Fedepetrol también opinan

Otra institución que participaba en la discusión era la CTV, quien a través de su Secretario Ejecutivo, Froilán Barrios, denunciaba que la conflictividad que vivían los trabajadores de Occidente se debía al incumplimiento del convenio colectivo, tanto por Pdvsa como por sus contratistas. (EUD, 06-5-2005, Marianna Párraga, Economía).

Rafael Rosales, presidente de Fedepetrol y ex director laboral de Pdvsa, insistía ante la Contraloría de la Asamblea Nacional que “sí hay despidos masivos” y que los mismos habían violado lo que establece la convención colectiva, al no haber sido consultados ni negociados con los sindicatos, así como a la Ley del Trabajo puesto que para la fecha se había decretado inamovilidad laboral. (EUD, 11-5-2005, Marianna Párraga, Economía).

Sindicatos presentan plan alerno de empleo

A juicio de los dirigentes de Sinutrapetrol, la expiración de casi 9 mil contratos de trabajo en Occidente requería de un plan alerno de empleo. En tal sentido proponían integrar a la construcción del Criogénico de Ulé, a los 4 mil trabajadores a los cuales no se les habría renovado el contrato. José Arias, uno de los líderes de esta organización explicó que mediante el plan se podrían contratar a unos 10 mil trabajadores por un plazo entre cinco y seis años. Los líderes sindicales, quienes ofrecieron una rueda de prensa desde la sede de Pdvsa en la Campiña dieron un espaldarazo a la gestión del Ministro Rafael Ramírez e indicaron que “sectores derrotados encabezados por la CTV, Fedepetrol, Fetrahidrocarburos y la *Gente sin Petróleo* mal informen al país sobre la situación real de la industria... no negamos que se hayan presentado algunas situaciones irregulares, pero en momentos en que los sindicatos están perdiendo sus privilegios y los terminaran de perder con el Sisdem, les decimos a los sectores saboteadores que los trabajadores defenderemos la industria”. (EUD, 07-5-2005, Economía).

Conflictos laborales en Anzoátegui

Otros actores involucrados en la problemática de la industria petrolera eran los desempleados. En el Estado Anzoátegui éstos anunciaban que continuarían con sus protestas y acciones de calle en contra de la puesta en funcionamiento del Sistema de Democratización del Empleo (Sisdem) y ratificaban su disposición de seguir “en pie de lucha” por la obtención de plazas de trabajo en la industria. Alegaban que Sisdem choca con el decreto de regionalización del empleo, firmado por el ejecutivo regional. (EUD, 26-5-2005, Economía).

AIRES DE CAMBIO EN EL SECTOR EMPRESARIAL

En el preámbulo de su designación como nuevo presidente de Consecomercio (2005-2007), Noel Álvarez recorría el país para llevar a regiones y sectores el boceto

de un programa de gestión. De acuerdo a sus planteamientos, en el mensaje inicial afirmaba “seremos independientes en nuestra relación con el gobierno”. El dirigente puntualizó “la gente está cansada de confrontaciones, pero tampoco quieren que se pierda la dignidad y el debate. Lo que la mayoría pide es el diálogo con la oficialidad pero sin ir de rodillas. Las bases piden independencia de criterios”. (EUD, 09-5-2005, Mariela León, Economía).

Al igual que Consecomerio, Fedecámaras iniciaría próximamente un proceso para la renovación de sus autoridades, en este sentido, Alciades Velásquez, quien aspiraba a presidir el gremio, aseguraba que para la fecha lo más importante era redimensionar el organismo. Desde la perspectiva del dirigente, las bases de la organización son su razón de ser. “Nosotros tenemos que orientar un trabajo sumamente importante hacia lo que es el fortalecimiento de las empresas”. (EUD, 10-5-2005, Estrella Velandia, Economía).

XXXV Asamblea anual de Consecomerio

El viernes 20 de mayo en la ciudad de Puerto La Cruz, fue instalada la XXXV asamblea anual de Consecomerio. La idea de la institución era ofrecer al país propuestas para flexibilizar y adecuar los patrones en la generación de empleo. Antonio Toledo, segundo vicepresidente del organismo y presidente del comité organizador, indicó que durante los dos últimos años Consecomerio se ha preocupado por la alta desocupación e informalidad “que minan a la población económicamente activa del país”. La asamblea también tendría un carácter electoral por cuanto serviría para elegir a los nuevos dirigentes de la institución. (EUD, 20-5-2005, Mariela León, Economía).

En el marco del evento varios dirigentes opinaron sobre algunos temas de interés, como la cogestión, además aprovechaban la ocasión para salir al paso a algunas declaraciones del presidente de la República donde manifestaba que “ser rico es malo”. En este sentido, Albis Muñoz reaccionó afirmando “ser pobre es malo”, la dirigente empresarial explicaba: “Es malo ser pobre y no tener como brindarles a los hijos educación, salud, seguridad y un poco de esparcimiento para su salud mental... es malo no tener una vivienda digna, es malo ser pobre y carecer de calidad de vida, de hecho nadie quiere ser pobre... En Fedecámaras apostamos por construir un país rico y plenamente soberano”. (EUD, 21-5-2005, Economía).

CONFLICTO LABORAL PARALIZA A MANPA

El miércoles 11 de mayo la prensa informaba sobre el conflicto laboral que mantenía paralizada a la empresa Manufacturas de Papel, Manpa, CA. La protesta sindical que para la fecha había trascendido el ámbito de las instalaciones de la empresa, luego de escenificarse revueltas callejeras (quema de cauchos) y enfrentamientos entre los trabajadores, se originó por supuestas violaciones al convenio colectivo. Según informaba Eduardo Larrazábal, vicepresidente de la

empresa, desde el año pasado, la nueva delegatura sindical elegida se ha mostrado contraria a la paz laboral que la empresa ha mantenido durante 95 años "... la irracionalidad y el terrorismo sindical que están afectando la estabilidad laboral en Manpa y de la región tienen un carácter político". (EUD, 11-5-2005, Economía).

Al día siguiente la prensa informaba que el conflicto se había agudizado luego que la empresa lanzara un comunicado público acusando al sindicato de tener oscuros intereses y de desestabilizar a una empresa de 1.500 trabajadores que nunca antes había vivido algo semejante. (EUD, 12-5-2005, Eduardo Camel Anderson, Economía).

La Guardia Nacional toma las instalaciones

Luego del fracaso de las negociaciones entre los representantes de la empresa y el sindicato a las cuales asistió como intermediario el Gobernador del Estado Aragua Didalco Bolívar, se informó que las autoridades gubernamentales habían ordenado a la Guardia Nacional la toma de las instalaciones de la empresa con el objeto de permitir a los trabajadores que lo desearan acudir a sus puestos de trabajo. (EUD, 13-5-2005, Alejandra Hernández y Mariela León, Economía).

Reanudan operaciones

Luego de ocho días de conflicto laboral los propietarios y trabajadores firmaron un acuerdo en la Asamblea Nacional que ponía fin a la controversia y establecía la reanudación de las operaciones. El acuerdo daba continuidad a las negociaciones contractuales ante la Inspectoría o Tribunales del Trabajo. Por otra parte, el Bloque Industrial de Aragua reunido en sesión extraordinaria advirtió a la opinión pública sobre "una ola de movimientos sindicales que de manera anárquica y contraria al estado de derecho pretenden quebrantar la paz laboral". (EUD, 14-5-2005, Mariela León, Economía).

REPARTICIÓN DE LOS EXCEDENTES DE CAJA EN SIDOR

A mediados de mayo, los trabajadores accionistas de Sidor y el Sindicato Único de Trabajadores Siderúrgicos y sus Similares (Suttis) se reunieron para presentar una propuesta única en torno al pago de los excedentes de caja que la Siderúrgica ha reportado desde 2003 a la fecha. Dicha propuesta se elevaría al Ministerio de Industrias Básicas y Minería (Mibam) y a la Corporación Venezolana de Guayana (CVG). Desde hacía ya algunos días los sidoristas habían escenificado movilizaciones y protestas en reclamo por esta cancelación. El Ministro de las Industrias Básicas, Víctor Álvarez, presentó una oferta la cual incluía el pago de 13.775 bolívares por acción; dos salarios mínimos a cada trabajador activo que no posea acciones; y, adicionalmente presentó un programa de incentivos que denominó "una opción liberadora a la cual pueden acogerse quienes no deseen seguir dependiendo exclusivamente de una relación de explotación del trabajo por el

capital...". El planteamiento fue rechazado por los trabajadores, quienes aspiraban a un pago de 44.000 bolívares por acción, entre otras demandas. (EUD, 13-5-2005, Mariela León, Economía) y (EUD, 14-5-2005, Mariela León, Economía).

Días más tarde, el Ministro de Industrias Básicas y Minería (Mibam) y Presidente de la CVG, Víctor Álvarez, manifestó estar dispuesto a reivindicar y hacer valer el derecho de los trabajadores: "... estamos construyendo la solución al problema y eso es lo más importante". (EUD, 24-5-2005, Economía).

A finales del mes de mayo, se daba a conocer la decisión de la Comisión Única de Accionistas tipo "B" de Sidor y del Sindicato Único de Trabajadores Siderúrgicos y sus Similares (Sutiss), de aceptar la propuesta realizada por la CVG que establece el pago de los excedentes de caja del segundo semestre de 2004 y primer semestre de 2005, a un precio promedio por acción de 30 mil bolívares. La metodología para la definición y reparto posterior de excedentes se establecía mediante la firma de un preacuerdo. Además se mantenía el esquema de incentivos a los trabajadores accionistas que voluntariamente estén dispuestos a asociarse por medio de la organización colectiva. (EUD, 28-5-2005, Mariela León, Nacional y Política).

El esquema definitivo de pago se acordó a principios de junio luego de su aprobación en reunión del directorio de la CVG. (EUD, 06-6-2005, Economía).

Junio de 2005

El mes de junio resultó de menor actividad que el mes anterior, sin embargo la dinámica del sistema de relaciones industriales se mantenía, destacando algunas noticias de interés sobre el mundo del trabajo. Algunos conflictos se escenificaron durante este período, comenzando con el de los empleados universitarios de la UCV y los trabajadores del sector salud. Resalta especialmente la protesta de los médicos que para finales de mes tenían previsto iniciar paros escalonados como medida de presión para lograr reivindicaciones. Con respecto al tema de la cogestión, algunas noticias también resultaban de interés. La presión en Pdvsa se mantenía especialmente en la zona de Anzoátegui. Destaca, además, la celebración de 93ª Conferencia Internacional de la OIT, donde se hacía patente el enfrentamiento entre los grupos opositores y oficialistas que representan en el seno de esta institución los intereses de los empleadores y trabajadores.

EMPLEADOS UNIVERSITARIOS EN PIE DE LUCHA

Desde hacía ya algunas semanas los empleados de la Universidad Central de Venezuela (UCV), representados por la Asociación de Empleados Administrativos (AEA-UCV) venían manteniendo negociaciones con las autoridades de esta casa de estudios. A principios del mes de junio, los directivos de la AEA manifestaban que no negociarían hasta que no se reconociera al presidente del gremio, Eduardo

Sánchez. De acuerdo a declaraciones de Yolet Perdomo, secretaria de asuntos sociales de la AEA, el Consejo Universitario se negaba a reconocer a Sánchez como presidente. Para la fecha ya se habían firmado varias actas de acuerdo que esperaban por su ratificación. (EUD, 01-6-2005, Nacional y Política).

Al día siguiente la prensa informaba que un grupo de trabajadores de las universidades nacionales, liderizados por Eduardo Sánchez, presidente de la AEA-UCV, manifestaron frente a la sede de la Vicepresidencia de la República en reclamo al retardo del aumento salarial 2004-2005. Sánchez afirmaba: “si no llegamos a una solución las universidades del país entrarán en conflicto con marchas, paros escalonados y el paro indefinido...”. (EUD, 02-6-2005, Nacional y Política).

TRABAJADORES DE LA SALUD PROTESTAN

El 1 de junio de 2005, desde tempranas horas de la mañana, un grupo de trabajadores del hospital Vargas protestaron para reclamar la cancelación de la deuda de la institución para con los trabajadores, la cual ascendería a 400 millones de bolívares. Pablo Zambrano, presidente del sindicato de Hospitales y Clínicas, indicó: “En el centro hospitalario hay presión por parte del patrón para que no se generen conflictos y los amenazan con botarlos para que la gente no proteste ante los derechos que le corresponden”. Los trabajadores exigían un cronograma de pago de la deuda. (EUD, 02-6-2005, María Isabella Salas).

El Área Metropolitana también es escenario de protestas

Wilfredo Carrillo, secretario de Trabajo y Reclamos del sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas del Distrito Federal, denunciaba atropellos, vejámenes y persecuciones físicas y psicológicas en contra de los trabajadores. Por esta razón se concentraron en la sede del Distrito Sanitario N°4 ubicado en los Jardines del Valle. Los trabajadores habrían permanecido en el sitio desde las 10 de la mañana hasta la 1 de la tarde. (EUD, 08-6-2005, María Isabella Salas).

Los médicos solicitan aumento salarial

Más de mil trescientos médicos reunidos en asamblea extraordinaria, afiliados a la Federación Médica Venezolana, acordaban solicitarle al gobierno la firma del convenio colectivo y el incremento salarial que, según informaban, estaba congelado desde hacía cinco años. Según el presidente de la Federación, Douglas León Natera, los galenos llevaban más de treinta meses esperando la firma del contrato “por lo que aún los residentes cobran entre 560 mil y 580 mil bolívares mensuales, cifra absurda tomando en cuenta que el salario mínimo está por encima de los 400 mil bolívares”. Además aprovecharon la ocasión para denunciar la violación del ejercicio de la medicina cometida por más de 15 mil cubanos. Con la consigna “venezolano sí, cubano no” cerca de 400 galenos acudieron en horas de la tarde a la sede de la Defensoría del Pueblo, para solicitarle al defensor Germán Mundaraín que intercediera ante el gobierno nacional. (EUD, 22-6-2005, Elkis Bejarano Delgado).

Dos días después, el presidente de la Federación, León Natera, anunciaba el inicio de paros escalonados como medida de presión. El esquema anunciado era el siguiente: "...comprenderá media hora sin actividades, lapso durante el cual darán información a los pacientes sobre el estado de los hospitales y la situación laboral de los médicos. Martes y jueves se pararán durante media hora en las mañanas; mientras lunes, miércoles y viernes los treinta minutos serán en el turno de la tarde. Las emergencias, terapia intensiva y áreas críticas serán atendidas, luego de un mes los médicos decidirán mediante una encuesta las acciones a tomar". Ante la crítica situación de los hospitales y centros los médicos declararon a la salud en emergencia, Natera informó que se había conformado un "gran comando de conflicto", integrado por representantes de la Federación Médica de Venezolana, los colegios médicos, presidentes de las sociedades médicas, sociedades científicas, miembros de la Academia Nacional de Medicina y diputados de la Asamblea Nacional. (EUD, 24-6-2005, Adriana Díaz Guillén). Las acciones se iniciarían el 1ro de julio de 2005. (EUD, 30-6-2005, Adriana Díaz Guillén).

DELEGACIÓN DE LA CTV EN ESPAÑA

Los primeros días de junio de 2005, una delegación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), conjuntamente con algunos miembros del partido Acción Democrática (AD), viajaron a la capital española, con el objeto de hacer campaña en contra del gobierno del presidente Chávez y presentar ante el Congreso español su versión sobre la situación del país y las intenciones del mandatario. La información había sido obtenida de la página *americaeconomica.com* donde el presidente de Unapetrol y miembro de la delegación, Edgar Quijano, se quejaba que tanto el ejecutivo de José Luis Rodríguez Zapatero como la oposición y otros partidos políticos españoles sólo manejaban la visión "oficialista" de lo que ocurre en Venezuela. Durante su recorrido, los dirigentes se habrían reunido con diputados y senadores de varios partidos políticos y representantes de los medios de comunicación, además de acudir a la asamblea general de la Unión General de Trabajadores (UGT), donde habrían recibido apoyo de su secretario general, Cándido Méndez. (EUD, 04-6-2005, Nacional y Política).

DE NUEVO LA LISTA DE TASCÓN

De acuerdo a denuncias presentadas por algunos afectados, alrededor de 40 personas habrían sido destituidas durante el mes de abril en las empresas contratistas que prestan servicios a Ameriven y Sincor, en el Criogénico José, lo cual, desde su perspectiva, evidenciaba que "la lista de Tascón y la Maisanta, siguen aplicándose". Manuel Aguilera, uno de los afectados manifestó: "... es falso que las listas hayan sido eliminadas, todo lo contrario, continúan haciendo uso de ellas para presionar, chantajear y botar a la gente...". Por otra parte, un grupo de ex trabajadores de la

rendimiento. Cuando hago mis recorridos he observado que los montacargas no sirven, los operadores ejecutan movimientos sin dar con el resultado previsto, hay fallas en los procesos de colada. Esto sin tomar en cuenta el ausentismo, el sobretiempo y la nómina paralela que tenemos en Alcasa. En mi formación marxista tuve que estudiar el capitalismo a fondo y he analizado estos procesos de producción. Y la racionalización de los puestos de trabajo bajo normas de rendimiento, es correcto... lo que hay que poner en juego en este momento, no sólo como motivación del trabajo, incentivando la disciplina laboral, es el esfuerzo de incrementar el ritmo de trabajo o comprimir las horas de trabajo buscando mayor plusvalía, ser más productivos. Lo que no podemos permitir ni justificar en nombre de la cogestión es el desgano, la apatía, la indiferencia, la irresponsabilidad, porque en Alcasa hay una serie de procesos en donde hay mucho descuido, cierto nivel de desorden, por eso tenemos una fábrica de enfermos. (EUD, 13-6-2005, M. León).

Inyectan recursos a cooperativas agrícolas

Según información de prensa, el Ministro de la Economía Popular, Elías Jaua entregó un total de 3.209 millones de bolívares a 13 cooperativas y 106 productores agrícolas de Miranda. (EUD, 19-6-2005, Economía).

Cadafe garantiza derechos sindicales

Luego de las denuncias de los trabajadores organizados del sector eléctrico del Estado Carabobo sobre la aplicación de "prácticas antisindicales", en Planta Centro, Elecentro y Eleoccidente, el presidente de la empresa, Nervis Villalobos, suscribió un acta en el Ministerio del Trabajo en la cual se comprometía a "generar condiciones que promuevan entendimientos y diálogos". Las denuncias fueron presentadas por los presidentes de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela (Fetraelec) y del Tribunal disciplinario, Ángel Navas y Joaquín Osorio. El acta redactada y avalada por los representantes de los trabajadores y la Ministra del Trabajo, María Cristina Iglesias, incluye el compromiso del presidente de Cadafe y Viceministro de energía y minas, Nervis Villalobos, de reincorporar a treinta operadores entrenantes despedidos de Planta Centro. Otra de las quejas de los trabajadores estaba relacionada con el proceso de cogestión iniciado el año 2003. Según precisó, Juan Vicente Polanco, Secretario Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de Planta Centro, "... con la llegada de Jesús Lozada como Gerente General (septiembre de 2004) ya es inexistente el protagonismo de los trabajadores en la gestión de la planta...". (EUD, 21-6-2005, Mariela León, Economía).

TENSIÓN LABORAL EN PDVSA

Como ya venía ocurriendo, especialmente en Anzoátegui, la tensión en las relaciones laborales de la industria petrolera se hacía manifiesta. En esta oportunidad el escenario era el portón de la Refinería de Puerto La Cruz donde los trabajadores

manifestaron su descontento con la política laboral de la industria. Desde tempranas horas de la mañana la gente del movimiento Trinchera Obrera se apostó en el lugar para entregar a conductores y transeúntes un volante en el que exponían sus puntos de vista. Entre otras cosas se informaba que estaban en un proceso de recolección de firmas para solicitar la eliminación de la tarjeta electrónica de alimentación y para pedir que dicho pago se hiciera en efectivo. (EUD, 07-6-2005, Economía).

El miércoles 22 de junio se desarrolló una nueva acción de protesta por parte de los trabajadores desempleados de la industria petrolera, quienes cerraron los accesos a la refinería y al edificio sede de Pdvs a en Guaraguao. La acción dejó como saldo la suspensión del suministro de gasolina en el llenadero de esta ciudad por más de 6 horas. Tres días consecutivos llevaban los desempleados protagonizando protestas como muestra de su descontento por no haberles sido otorgados 250 cupos de empleos, supuestamente ofrecidos por la gerencia. (EUD, 23-6-2005, Miriam Rivero, Economía).

93ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA OIT.

Durante la 93ª Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizada en Ginebra la primera quincena de junio, se evidenció la fractura y tensión que se venía viviendo en Venezuela, por el enfrentamiento de dos polos perfectamente diferenciados, el oficialismo y la oposición. Ambas posturas hicieron acto de presencia en el evento lo cual ponía en evidencia el enfrentamiento tanto en el movimiento sindical, representado por la CTV y la UNT y el movimiento empresarial, representado por Fedecámaras, Fedeindustria, Confagan y Empreven.

La CTV pierde representación

En el marco del evento, se daba a conocer que la CTV no había logrado incluir a ningún representante en la elección del Consejo de Administración de esta organización. La representante de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Marcela Máspero, que asistió al evento, declaró que la CTV no logró ser postulada por sus propias organizaciones internacionales, como la Organización Regional Internacional del Trabajo (ORIT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). “Por primera vez la CTV ha sufrido una gran derrota internacional ya que no forma parte del Consejo de Administración de la OIT, lo que permite que, de ahora en adelante, este organismo pueda actuar con mayor objetividad en los casos que tienen que ver con Venezuela y no se utilice este escenario como un espacio político para seguir arremetiendo en contra del gobierno revolucionario”. Agregó Máspero que la UNT denunciaría a Fedecámaras por sus denuncias infundadas sobre atropello a la libertad sindical, la dirigente afirmó que era del conocimiento público que el país atraviesa por el “mejor momento de libertad sindical y quienes la violan todos los días son los empresarios. (EUD, 08-6-2005, Economía).

Venezuela habría logrado participación en los Grupos Gubernamental y de Empleadores. (EUD, 08-6-2005, Economía).

Polémica Empresarial en la OIT

Una situación similar ocurría con los empresarios cuando el Secretario General de la Confederación de Ganaderos de Venezuela (Confagan), Héctor Medina, denunciaba (desde Ginebra) que la presidenta de Fedecámaras, Albis Muñoz, había abandonado la reunión: “se retiró y no esperó el término de la conferencia, al extremo que la delegación empresarial venezolana no pudo ejercer su derecho al voto en la elección del Consejo de Administración y ni siquiera delegó a ninguno de sus representantes presentes en el evento... el país quedó fuera de todas las comisiones que tienen que ver con la participación de los empleadores en esta conferencia”. Medina agregó que esta acción viola el acuerdo firmado en Caracas el pasado 11 de mayo en el despacho del Viceministro del Trabajo, Ricardo Dorado, por las cuatro delegaciones empresariales en el que se habría acordado que estas comisiones tendrían el mismo nivel de representación y acreditación durante el encuentro mundial. A esta denuncia salió al paso el Director Ejecutivo de Fedecámaras, Mario Tepedino, quien negó que ese organismo hubiese incurrido en violación alguna y aseguró que la inasistencia estaba previamente coordinada e informada al delegado suplente, Bingen de Arbeloa, quien asume el debate de los empresarios venezolanos en esa tribuna. En cuanto al acta señaló que ésta no había sido considerada ni por el Comité Ejecutivo ni por el Directorio de la institución: “...al leer el texto rebatimos y desconocimos cada uno de los puntos allí plasmados por contravenir los principios de Fedecámaras como único órgano representativo del empresariado venezolano ante la OIT... esa comunicación la hicimos llegar al Viceministro...”. (EUD, 09-6-2005, Mariela León, Economía).

LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA REQUIERE UN IMPULSO

Según lo afirmó el presidente de Fedeindustria, Miguel Pérez Abad, la pequeña y mediana industria requería para este año de un financiamiento de alrededor de 1,5 billones de bolívares, añadió el dirigente que era necesario acompañar la iniciativa con políticas que trasciendan el corto plazo, de tal manera que se mejore la calidad de los productos locales y éstos puedan ser competitivos en el exterior. (EUD, 09-6-2005, Mariela León, Economía).

OTRAS PROTESTAS Y MANIFESTACIONES

Marchan los trabajadores del Metro de Caracas

A mediados de junio, la directiva del Sindicato del Metro de Caracas (Sitrameca), conjuntamente con otros representantes de organizaciones gremiales, realizaron una marcha contra la decisión del Ministerio Público de imputar a siete

miembros del sindicato por la presunta comisión del delito de obstaculización de vías férreas, a raíz del paro por demandas contractuales ocurrido el 24 de septiembre del año pasado. La manifestación partió de la Hoyada hasta la sede de la Fiscalía en Parque Carabobo y luego a la Asamblea Nacional. (EUD, 17-6-2005).

Cierran el parque nacional Morrocoy

El sábado 18 de junio de 2005, los guardaparques y el personal administrativo del Parque Nacional de Morrocoy protagonizaron una protesta por las deudas que el Instituto Nacional de Parques mantenía respecto al pago de algunos compromisos contractuales. Los trabajadores cerraron las puertas de acceso y salida del centro turístico. El conflicto ocasionó el colapso de la entrada a Morrocoy. Se hizo necesaria la intervención de la Guardia Nacional para que se reabrieran los accesos y salidas. (EUD, 19-6-2005, Nacional y Política).

Conflicto en la Universidad de Carabobo

A finales del mes de junio, se daba a conocer que la rectora de la Universidad de Carabobo, María Luisa de Maldonado, sufría la presión de los gremios, quienes se habían declarado en asamblea permanente hasta tanto las autoridades no les cancelaran lo que les adeudan. La Rectora argumentaba que el Ministerio de Educación Superior no había cumplido con sus deudas. (EUD, 29-6-2005, Ángel Méndez, Nacional y Política).

Al día siguiente los estudiantes protagonizaban fuertes disturbios (acciones de calle), en el Arco de Bárbula, entrada principal a las instalaciones de la Universidad, como mecanismo de presión para la solución del conflicto. La decisión de los estudiantes se tomó debido a que los trabajadores cerraron el comedor y paralizaron el transporte estudiantil. “Nosotros no podemos pagar los platos rotos. Entendemos que los gremios están reclamando el dinero que les adeudan y sabemos que hay un pugilato entre ellos y las autoridades, pero eso no les da derecho a paralizar el comedor y dejar a los estudiantes sin transporte. (EUD, 30-6-2005, Nacional y Política).

NUEVA ASOCIACIÓN CIVIL DE CONSERJES

Un grupo de trabajadores de conserjería se reunieron a fin de establecerse como Asociación Civil de Conserjes de Venezuela, con el objeto de reclamar el respeto a sus derechos laborales. La iniciativa surgió de algunas de las trabajadoras “que veían indignadas como sus jefes (juntas de condominio) no les permitían ir al colegio a solucionar problemas con sus hijos o acudir a una consulta médica”. Así lo dio a conocer el Concejal de Chacao, Tibal Aular, quien aseguró que “siempre llegaban con ese problema... estos trabajadores no tienen Cestaticket, no tienen horario de trabajo, a muchos no les cancelan el Seguro Social... hay una situación irregular porque ellos no tienen derechos” (EUD, 20-6-2005).

CAMBIOS EN CONINDUSTRIA

El miércoles 22 de junio, en asamblea extraordinaria, se tenía previsto la elección de la nueva junta directiva de Conindustria. En este sentido la prensa presenta una breve semblanza del período que finalizaba el cual fue liderizado por Lope Mendoza. “Cuatro años difíciles... protestas, paros, referendo, dominaron la escena del país”, que le había tocado enfrentar a Mendoza. El dirigente destacó el apoyo que “ha dado y seguirá dando” la institución a la pequeña y mediana industria y señaló que “el cerco legal que el gobierno imponía a la actividad manufacturera persiste”. (EUD, 22-6-2005, Mariela León, Economía).

CRECE MERCADO DE SISTEMAS DE ALIMENTACIÓN DE NÓMINA

De acuerdo a información de prensa, el mercado total de beneficiarios de tickets o mecanismos de alimentación en Venezuela, es de 1,5 millones de personas. Lo cual representaría un incremento del 50% con respecto al año 2004. El principal impulso al crecimiento viene dado por la nueva Ley de Programa de Alimentación. (EUD, 24-6-2005, Eduardo Camel Anderson, Economía).

INCREMENTO SALARIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS NACIONALES

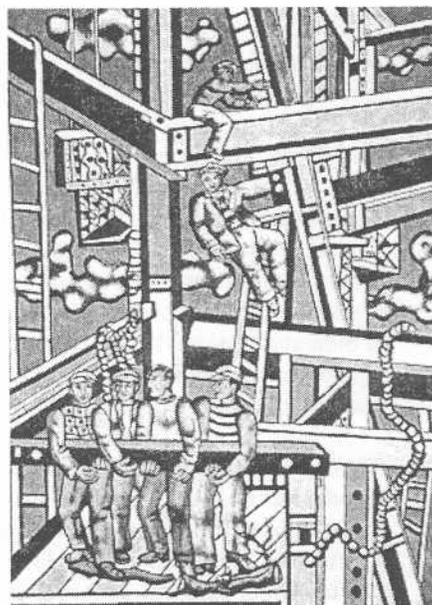
El sábado 25 de junio de 2005, la prensa informaba sobre un incremento salarial de hasta 60% para las Fuerzas Armadas Nacionales (FAN). El anuncio lo realizó el propio presidente de la República quien señaló que se trataba de un aumento escalonado de 50% para los oficiales y suboficiales y de 60% para los cadetes y la tropa profesional alistada, el cual entraría en vigencia a partir del 1ro de julio. (EUD, 25-6-2005, María L, Da Corte, Nacional y Política).

Aún cuando lo consideraban como un aumento “justo” los representantes de las organizaciones Un Solo Pueblo, William Ojeda y Alianza al Bravo Pueblo, Antonio Ledezma, señalaban que otros sectores de trabajadores como los médicos, enfermera y maestros también merecían un incremento. (EUD, 26-6-2005, Nacional y Política).

EMPRESARIOS FIRMAN PACTO MUNDIAL DE ÉTICA CORPORATIVA

A finales del mes de junio, Conindustria se adhiere formalmente al Pacto Mundial de las Naciones Unidas por una Ética Corporativa al suscribir un documento en el cual se compromete a respetar los derechos humanos, laborales y ambientales y a no inmiscuirse en hechos de corrupción. (EUD, 30-6-2005, Economía).

Documentos



Tratamiento al deber y derecho al trabajo en la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947¹

Julio César Arias R.²

Introducción

Al examinar el tema de la evolución del deber y derecho al trabajo en nuestro país, conviene resaltar entre las tantas etapas por las que ha transitado, el importante avance alcanzado por la Asamblea Nacional Constituyente de 1946, instalada el 17 de diciembre del mismo año, cuyo producto fue la Constitución de los Estados Unidos de Venezuela promulgada el 6 de julio de 1947, suscrita por la Junta Revolucionaria del Gobierno, presidida por Rómulo Betancourt e integrada por Carlos Delgado Chalbaud, Raúl Leoni, Mario Vargas, Gonzalo Barrios, Luis B. Prieto F. y Edmundo Fernández. Esta Carta Magna, junto con numerosos aportes de avanzada para su tiempo, entre los que destacan el deslinde de funciones entre la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación, contempló en su Capítulo VI del Título III, el desarrollo de los preceptos constitucionales que otorgaban cristalinas garantías y derechos a los trabajadores de nuestro país, hasta entonces amparados por una raquítica regulación constitucional.

Así pues, con estas breves líneas daremos merecida difusión a una cardinal etapa en la evolución de la consagración constitucional de un grupo de derechos y garantías sociales que se han izado como estandartes de los Estados modernos que pretenden decididamente el bienestar de su población trabajadora, procurando además su protección al amparo de normas de todo rango, partiendo del constitucional.

La Constitución de 1947

En el período de la Junta Revolucionaria del Gobierno, gracias a la entrada en vigencia de la Constitución de 1947, la cual precisó claros conceptos que hasta la fecha no habían sido expuestos en las anteriores Cartas Fundamentales, como por ejemplo lo establecido por su artículo 42 que garantizaba los derechos de asociación y de sindicalización con fines lícitos, hubo una notable apertura al movimiento sindical, en cuyo marco numerosas asociaciones sindicales fueron fundadas, destacando entre ellas la Confederación de Trabajadores de Venezuela "C.T.V."

¹ Vid. Gaceta Oficial de los Estados Unidos de Venezuela N° 194 Extraordinario de fecha 30 de julio de 1947.

² Julio César Arias Rodríguez es Abogado egresado de la UCAB, Profesor contratado en la Escuela de Administración y Contaduría de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la misma Universidad (2004); actualmente se desempeña como Coordinador Integral Legal adscrito al Despacho del Viceprocurador General de la República, de la Procuraduría General de la República.

Asimismo, diversas evidencias dan muestra del auge de los derechos sociales de los que comenzaron a beneficiarse los trabajadores del país, tal es el caso de la celebración del primer contrato colectivo entre estos y las empresas petroleras en 1946.

En tal sentido, varios autores coinciden en calificar como acertados los criterios de avanzada que contenía esta Carta Fundamental, entre ellos vale citar a Ramón Escovar Salom quien afirma que “La Constitución de 1947 innova virtualmente la base social y electoral del Poder, su organización, los derechos individuales y las garantías. De modo especial hace énfasis la Constitución en los derechos sociales. La materia social se incorporará así, de un modo muy amplio, al derecho político venezolano (...)”³.

Por su parte, el abogado Arria Salas comenta que “por primera vez en el país, se dio entrada expresa a la contratación colectiva en la Constitución, al señalarse allí que la legislación del trabajo consagrará entre otros derechos y preceptos aplicables tanto al trabajo manual como al intelectual, el de contratación colectiva, en la que se podrá incluir la cláusula sindical”⁴.

Sin embargo, la vigencia de esta Constitución fue limitada por el golpe de estado perpetrado a Rómulo Gallegos, cuya permanencia en el destino de primer mandatario nacional, electo mediante el voto directo, universal y secreto, apenas trascendió los 9 meses de duración.

Ahora bien, al abordar el artículo 61 de la Constitución de 1947, lo primero que salta a la vista es la mención de que “el trabajo es un deber y un derecho”. Esta frase constituye una realidad para el acontecer constitucional que rige en Venezuela, a partir de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999⁵, la cual reza en su artículo 87: “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar (...)”.

No obstante, para los Estados Unidos de Venezuela de 1947 ello supuso una primicia para el devenir constitucional nacional, pues Cartas Fundamentales anteriores⁶, no sólo carecían de una sección dedicada en exclusiva a los derechos y garantías sociales, sino que se limitaban a mencionar que la Nación garantizaba a los venezolanos la libertad del trabajo y de las industrias, entre otros aspectos que por lo demás, no ahondaron en el detalle del que hizo alarde la Constitución de 1947.

³ ESCOVAR SALOM, Ramón. Evolución Política de Venezuela. Caracas. 1975.

⁴ ARRIA SALAS, Alberto. Contratación Colectiva. Sistemas de Composición de los Conflictos Colectivos. Celta Editora C.A. Caracas. 1987. Pág. 517.

⁵ Vid. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinario de fecha 24 de marzo de 2000.

⁶ Nos referimos a las cuatro últimas Constituciones promulgadas durante el mandato del General Juan Vicente Gómez (1925, 1928, 1929 y 1931) y aquellas cuyo “ejecútese” correspondió a los Expresidentes Eleazar López Contreras (1936) e Isaías Medina Angarita (1945).

Curiosamente, tampoco puede considerarse que la Constitución de 1953⁷, la cual derogó a la de 1947, superó las garantías y derechos previstos en ésta última, dado que lejos de tratarse de un regreso a la fórmula del tratamiento constitucional al derecho al trabajo antes imperante durante el período comprendido entre los años 1925 y 1945, fue precaria la norma dedicada al derecho al trabajo y otras garantías sociales, y sólo dispuso en su artículo 35, sin más detalle, que la Nación garantizaba a los habitantes de Venezuela la libertad y protección del trabajo, conforme a las leyes.

Prosiguiendo, observamos en el mismo artículo 61, que en la expresión “Todo individuo debe contribuir al progreso de la sociedad mediante el trabajo”, se concreta la intención del Constituyente Patrio de entonces, quien señaló en el preámbulo de la Constitución como parte de las finalidades de la Nación Venezolana la “consagración del trabajo como virtud suprema y como supremo título de mejoramiento humano”. Sin embargo, resulta patente que tales premisas no podrían avasallar la libertad del ciudadano, pues declara asimismo que el Estado impediría que “por causa de éste -el trabajo- se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la dignidad o la libertad de las personas”.

Continuando nuestra revisión, tenemos que el artículo 62 hizo una remisión expresa al texto de la ley, pues indicó que ésta dispondría lo necesario para la mayor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, regulándolo adecuadamente y estableciendo la protección que debería dispensarse a los trabajadores para garantizar su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales.

En este sentido, el artículo 63 precisó aquellos derechos y preceptos, aplicables tanto al trabajo manual como al intelectual o técnico, que debían ser abordados por la naciente legislación laboral venezolana; entre éstos mencionaremos los siguientes:

1°. Jornada máxima de trabajo: Estipulada en ocho horas en el día y de siete en la noche, con reposo semanal remunerado. La ley podría propender a la disminución progresiva de la jornada máxima, en general, o para determinadas industrias, en particular.

2°-3°. Salario: Ordenaba una máxima común en nuestros días que sentencia: “salario igual para trabajo igual”, agregando la prescindencia de distinción por razón de sexo, nacionalidad o raza. Igualmente, sostuvo el concepto del salario mínimo y vital, que fuera suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador.

4°. Vacaciones: Las vacaciones anuales remuneradas, sin distinción entre obreros y empleados.

5°. Riesgos en el ejercicio del trabajo: La responsabilidad por riesgos profesionales.

⁷ Vid. Gaceta Oficial de los Estados Unidos de Venezuela N° 372 Extraordinario de fecha 15 de abril de 1953.

6°. *Beneficios sociales*: El preaviso e indemnización en caso de término o de ruptura del contrato de trabajo; prima de antigüedad y jubilación después del tiempo de servicio.

7°. *Fuero sindical*: La estabilidad en el trabajo para los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores, salvo los casos de retiro plenamente justificados.

8°. *Contratación Colectiva*: El contrato colectivo de trabajo, en cuyo desarrollo podría preverse la cláusula sindical.

9°. *Resolución de conflictos*: La conciliación para resolver los conflictos entre patronos y trabajadores.

10°. *Huelga*: El derecho de huelga, salvo en aquellos servicios públicos que requirieran prestación ininterrumpida, los cuales debían estar previstos en la ley.

11°. *Trabajo de menores y mujeres*: La protección especial para el trabajo de menores, quienes tendrían el derecho de aprendizaje y fijación de la edad mínima para ser admitidos en los diversos tipos de trabajo; y protección especial también para mujeres, con reposo remunerado antes y después del alumbramiento.

12°. *Beneficios de las empresas e incentivos al ahorro*: El régimen de participación en los beneficios de las empresas, para empleados y obreros. Fomento de la práctica del ahorro entre los mismos.

13°. *Cumplimiento de la legislación social*: La responsabilidad del cumplimiento de las leyes sociales, por parte de patronos, aun cuando el contrato de trabajo hubiera sido efectuado por intermediario o por contratista, sin que ello impidiera la responsabilidad de éstos últimos.

14°. *Inembargabilidad del salario*: La inembargabilidad del salario, en la proporción y en aquellos casos que estableciera la ley.

15°. *Privilegio para créditos de trabajadores*: El privilegio para los créditos de los trabajadores, especificando que éstos procederían cuando se derivaran de beneficios o de derechos acordados por la ley.

16°. *Irrenunciabilidad de beneficios laborales*: La irrenunciabilidad de las normas y disposiciones que favorecieran a los trabajadores.

A diferencia de la enumeración de las anteriores provisiones que asignaba el Constituyente de 1947 a la ley, vemos como la Constitución de 1945⁸, impregnada ya de importantes garantías de orden social, en el numeral 8° de su artículo 32, apenas asignó a la legislación laboral el desarrollo de materias que se circunscribían a 3 puntos, a saber: Reposo semanal, vacaciones anuales y la enseñanza técnica de los obreros.

Finalmente, el capítulo “Del trabajo” concluye con el artículo 64, el cual enuncia que el Estado propendería a la fijación del salario familiar a través de instituciones adecuadas, de conformidad con la ley. Sin embargo, en cuanto al concepto de “salario familiar”, la Ley del Trabajo de 1947 no hizo ninguna referencia al mismo.

⁸ Vid. Gaceta Oficial de los Estados Unidos de Venezuela N° 131 Extr. de fecha 5 de mayo de 1945.

Por otra parte, vale apuntar que en efecto, la Ley del Trabajo de 1947 derogó la sancionada en 1936, tan sólo 3 meses después de la entrada en vigencia de la Constitución de 1947. Así pues, luego de una revisión a esta Ley publicada el 3 de noviembre de 1947⁹, que fue dictada por la Asamblea Nacional Constituyente en acatamiento de los postulados constitucionales antes señalados, se desprende que los proyectistas de tal instrumento respondieron positivamente al llamado formulado por la Carta Fundamental.

De tal manera que esta Ley desarrolló los derechos y preceptos que enunciaba la Constitución a lo largo de su estructura, la cual quedó integrada por los títulos y secciones siguientes:

- 1) Disposiciones generales.
- 2) Del contrato del trabajo.
 - a. Disposiciones generales.
 - b. Del contrato individual.
 - c. Del contrato colectivo.
- 3) De las condiciones de trabajo.
 - a. De los días hábiles para el trabajo.
 - b. De la duración máxima de las jornadas.
 - c. Del salario. De la participación en las utilidades.
 - d. De los empleados y obreros domésticos.
 - e. Del trabajo de mujeres y menores.
 - f. De las condiciones de higiene y seguridad industrial. Disposiciones generales. De los campamentos de trabajadores.
 - g. Del trabajo nocturno.
- 4) De los riesgos profesionales.
- 5) Del seguro social obligatorio.
- 6) De las organizaciones sindicales del trabajo.
- 7) De los organismos administrativos del trabajo.
- 8) De los conflictos colectivos.
- 9) De los Tribunales del Trabajo.
- 10) De las agencias de Colocaciones o Bolsa de Trabajo.
- 11) De las sanciones.
- 12) De la prescripción de las acciones.

Concluyendo estas breves líneas, nos resta señalar que la aproximación que en esta oportunidad hacemos a las disposiciones laborales contenidas en la Constitución de 1947, aun es susceptible de ser desarrollada con mayor detalle. Para ello, será necesario examinar la evolución de la legislación y reglamentación laboral, desde sus primeras referencias, y sin dejar de un lado los datos que puede arrojar el marco de la realidad histórica de cada tiempo bajo estudio, para con ello lograr concatenar unas disquisiciones sobre el progreso y perfeccionamiento de los derechos y garantías laborales en nuestro país.

⁹ Vid. Gaceta Oficial de los Estados Unidos de Venezuela N° 200 Extraordinario de fecha 3 de noviembre de 1947.

DOCUMENTO

Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947

“LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE,

en representación del pueblo soberano de Venezuela, para quien invoca la
protección de Dios Todopoderoso,

decreta la siguiente

CONSTITUCIÓN

DECLARACIÓN PRELIMINAR

La Nación Venezolana es la asociación de todos los venezolanos en un pacto de organización política con el nombre de ‘Estados Unidos de Venezuela’. Ella es para siempre irrevocablemente libre e independiente de toda dominación o protección de potencia extranjera.

La Nación Venezolana proclama como razón primordial de su existencia la libertad espiritual, política y económica del hombre, asentada en la dignidad humana, la justicia social y la equitativa participación de todo el pueblo en el disfrute de la riqueza nacional.

De esa razón fundamental deriva la Nación sus funciones de defensa, de derecho y de cultura, para el logro de sus fines esenciales contenidos principalmente en la armonía, el bienestar y la seguridad social e individual de los venezolanos y de cuantos convivan en su territorio y dentro de su ley;

Omissis

La Nación Venezolana arraiga el cumplimiento de su destino y realización de sus finalidades en la integridad de su territorio, en el potencial de su economía, en su respeto a la libertad, en la consagración del trabajo como virtud suprema y como supremo título de mejoramiento humano, y en el patrimonio de autoridad moral e histórica que ganaron los venezolanos, conducidos por Simón Bolívar, en la empresa emancipadora del Continente Americano.

Omissis

TITULO III
DE LOS DEBERES Y DERECHOS INDIVIDUALES Y SOCIALES

Omissis

CAPITULO VI
DEL TRABAJO

Artículo 61. El trabajo es un deber y un derecho. Todo individuo debe contribuir al progreso de la sociedad mediante el trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda obtener los medios de subsistencia por el trabajo e impedirá que por causa de éste se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la dignidad o la libertad de las personas.

Artículo 62. La ley dispondrá lo necesario para la mayor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, regulándolo adecuadamente y estableciendo la protección que deberá dispensarse a los trabajadores para garantizar su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales. La Nación fomentará la enseñanza técnica de los trabajadores.

Artículo 63. La legislación del trabajo consagrará los siguientes derechos y preceptos, aplicables tanto al trabajo manual como al intelectual o técnico, además de otros que concurran a mejorar las condiciones de los trabajadores:

1° Jornada máxima normal de ocho horas en el día y de siete en la noche, salvo para determinados trabajos, con reposo semanal remunerado, de acuerdo con la ley. Ésta podrá propender a la disminución progresiva de la jornada máxima, en general, o para determinadas industrias, en particular.

2° Salario igual, sin distinción de sexo, nacionalidad o raza.

3° Salario mínimo y vital, suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador.

4° Vacaciones anuales remuneradas, sin distinción entre obreros y empleados.

5° Responsabilidad por riesgos profesionales.

6° Preaviso e indemnización en caso de término o de ruptura del contrato de trabajo; prima de antigüedad y jubilación después del tiempo de servicio, en las condiciones que fije la ley.

7° Estabilidad en el trabajo para los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores, salvo los casos de retiro plenamente justificados.

8° Contrato colectivo de trabajo, en el cual podrá incluirse la cláusula sindical.

9° Conciliación para resolver los conflictos entre patronos y trabajadores.

10. Derecho de huelga, salvo en los servicios públicos que determine la ley.

11. Protección especial en el trabajo de los menores y de las mujeres: con derecho, para los primeros, de aprendizaje y fijación de la edad mínima para ser admitidos en los diversos tipos de trabajo, y de reposo remunerado para las segundas, antes y después del alumbramiento.

12. Régimen de participación en los beneficios de las empresas, para los empleados y obreros, y fomento del ahorro entre los mismos.

13. Responsabilidad del cumplimiento de las leyes sociales, por parte de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se preste el servicio, aun cuando el

En el artículo 19 de la Ley del Estatuto de la Función Pública es reafirmado este mandato, al establecer que: "...Serán funcionarios o funcionarias de carrera, quienes **habiendo ganado el concurso público**, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerados y con carácter permanente" (negritas nuestras).

El artículo 40 de la misma ley aclara el objetivo de los concursos públicos de oposición, situándolos en el marco del proceso de selección de personal en los organismos de la Administración Pública: "El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias, **mediante la realización de concursos públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole. Serán absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios o funcionarias públicos de carrera, cuando no se hubiesen realizado los respectivos concursos de ingreso, de conformidad con esta Ley**" (negritas nuestras).

Esta última aclaratoria sobre la nulidad de los nombramientos que ocurran sin la realización de concursos públicos de oposición plantea un gran reto para los líderes de las instituciones públicas, especialmente para aquellos responsables de la función de recursos humanos. En muchos casos este reto (el de diseñar y poner en marcha un sistema de concursos públicos de oposición) no se ha podido asumir con la celeridad necesaria, ya sea por la carencia de conocimientos técnicos, la falta de asesoría de los organismos competentes o inclusive la falta de tiempo; sin embargo, lo que no se ha detenido es la necesidad de incorporar nuevo personal ante las exigencias del trabajo, lo que ha traído como consecuencia directa el aumento exponencial de la plantilla de personal contratado, como alternativa de ingreso factible sin recurrir, en principio, en incumplimientos a la ley y la Constitución.

De este modo, el escenario actual de la Administración Pública venezolana no es otro que el de instituciones relativamente desamparadas –en cuanto a asesoría técnica en la materia- y con nóminas de personal contratado infladas, generándose de hecho nuevas situaciones legales o administrativas a las que deberá hacerse frente, tales como funcionarios contratados por varios períodos que gozan de todos los beneficios otorgados por la institución y que aún cuando de hecho se han convertido en funcionarios públicos o funcionarias públicas, de derecho no parecen gozar de tal privilegio.

III. Énfasis en la naturaleza de los contratos en el caso de la Administración Pública

Si bien, la ausencia de una metodología para el desarrollo de los concursos públicos ha incrementado la plantilla de personal contratado en las instituciones públicas, debemos aclarar que ésta no es la única causa de la problemática. Las debilidades generalizadas de sus sistemas de gestión de recursos humanos obligan a los gerentes a ir a ciegas o simplemente resolver sus problemas sin intentar meterse

en ese infructuoso camino en que puede convertirse el reto de modificar todo el sistema. No sólo hablamos de estructuras poco adecuadas, personal con un perfil de competencias inadecuado, carencia de políticas y procesos definidos, sino que a esto hay que agregar lo difícil que resultan los cambios. Muchas veces pareciera que el camino más fácil es contratar nuevo personal, lo que permite superar las exigencias a corto plazo, pero genera nuevos inconvenientes a mediano y largo plazo. En relación con ello, se han generado en la Administración Pública perversiones asociadas al uso de los contratos por honorarios profesionales, que en la mayoría de los casos no encuentran base en necesidades específicas o proyectos técnicos que no pueden resolverse dentro de los límites operacionales de la institución, sino que se convierten simplemente en un mecanismo de entrada para el desarrollo de actividades “permanentes” y no “temporales”, especialmente porque no se tiene claro el número ideal de trabajadores para responder a la misión de la institución y porque se parte de la premisa que el capital salarial es infinito y siempre podrá encontrarse más dinero para pagarle a más gente, sin emplear estándares exigentes de desempeño y productividad.

Vale la pena aclarar que el alcance y significado de los concursos públicos de oposición no debe ser sobreestimado. No son los concursos la solución mágica a todos los males de la Administración Pública; es cierto que seleccionando a los mejores garantizamos, en principio, contar con un buen equipo de trabajo, pero muchas veces el desempeño de los individuos y las exigencias de las organizaciones varían en el tiempo. Lo difícil es vencer la “estabilidad” mal entendida, que luego hace poco menos que imposible el egreso de funcionarios o funcionarias que ya no son requeridos por la institución. Es por esto que los líderes tienen una inmensa responsabilidad en lo que se refiere al ingreso de nuevos funcionarios, pues serán estos los individuos que conformarán el equipo con el que deberán trabajar los futuros líderes y demás responsables de la gestión pública en el país.

IV. Una distinción entre el ingreso de los nuevos funcionarios públicos y los ascensos o promociones del personal

Tal como se establece en el artículo 1 de esta normativa, los concursos se desarrollarán para el ingreso de los aspirantes como funcionarios de carrera a la institución; en el propio artículo 146 de la Constitución se diferencia de manera clara el ingreso del ascenso de los funcionarios. Esta distinción resulta importante, pues aún cuando los ascensos podrían asociarse a un concurso similar (en función de las plazas vacantes), estos procesos deben responder a políticas y métodos que los hagan factibles y objetivos, sin que signifique procesos engorrosos que terminen por paralizar los movimientos de personal. Debe tenerse presente que la ejecución de los concursos públicos de oposición requiere de un trabajo que posiblemente no pueda ser asumido con mucha regularidad, ya que no sólo involucra a diversos “interesados” sino que deben garantizarse ciertas condiciones que generalmente no son fáciles de cumplir. Por supuesto, el ascenso no podría tener el mismo carácter

público de los concursos, dado que una de las premisas fundamentales del proceso de reclutamiento, es iniciar la búsqueda de candidatos en la propia institución. Adicionalmente, aún cuando los concursos públicos de oposición se conviertan en una herramienta útil (potencialmente aplicable para los procesos de selección luego de un reclutamiento interno o externo de los ocupantes a cualquier cargo vacante) es recomendable que los cargos sometidos a concurso pertenezcan a los niveles inferiores de las diversas series que conforman la estructura de cargos de la institución, dado que si las políticas no están definidas de forma adecuada, otros funcionarios podrían percibir inequidad, especialmente aquellos que tienen aspiraciones de ascenso y que consideran que cumplen con todos los requisitos exigidos.

V. El sistema de concursos públicos de oposición debe diseñarse sobre la base de un adecuado sistema de clasificación de personal

Resulta poco menos que imposible, pensar en el desarrollo de concursos públicos de oposición si la institución no posee un sistema de clasificación diseñado de forma adecuada. La definición de una estructura de cargos y la descripción de cada uno de ellos (delimitando sus funciones, responsabilidades, competencias requeridas, relaciones, etc.) resulta fundamental para que los evaluadores de los candidatos conozcan los criterios de selección; debemos recordar que el proceso de selección se convierte en un ejercicio de contraste entre el perfil de competencias exigido por los cargos/roles y el perfil de competencias que poseen los aspirantes a dichos cargos/roles.

VI. El alcance de los conceptos de “concurso”, “público” y “de oposición”

a.-El alcance de un “concurso”

Un concurso constituye una “competencia entre quienes aspiran a encargarse de ejecutar una obra o prestar un servicio bajo determinadas condiciones, a fin de elegir la propuesta que ofrezca mayores ventajas”. Esto nos indica que existe una premisa fundamental para aquellos que decidan optar a un cargo determinado: deben competir en igualdad de condiciones. Esto sólo puede lograrse mediante la definición de criterios claros y el diseño de instrumentos adecuados, lo que conformará la metodología para el desarrollo de los concursos públicos de oposición.

b.-Con respecto a lo “público”

Según se plantea en el artículo 2 de la normativa, podemos entender el carácter público de los concursos por cuanto: “...permiten la participación de todos aquellos aspirantes interesados en ingresar a la PGR como funcionarios de carrera, que reúnan los requisitos previos” y porque “los participantes pueden consultar las actas de totalización de resultados, donde se especificarán las puntuaciones asignadas por

cada Juez en cada una de las fases, las cuales estarán disponibles al finalizar el proceso”. Es decir, debe ser pública la convocatoria y los resultados. Algunos interpretan que debe existir una tercera perspectiva del carácter público de estos procesos, considerando que en el desarrollo del concurso (en todas sus fases) podrían participar todos los interesados como observadores, exigencia que resulta difícil de cumplir y atenta, desde nuestra perspectiva, contra la factibilidad de su realización. Lo público se refiere a algo “notorio, patente, manifiesto, visto o sabido por todos... La pregunta clave es ¿cómo puede la institución asegurarse que la convocatoria sea lo suficientemente amplia? Aún cuando la respuesta no resulta sencilla y depende del análisis del carácter público de la convocatoria, la respuesta a esta interrogante está en la selección de los medios adecuados para la difusión de información. Generalmente se emplean medios impresos de circulación nacional, pero perfectamente este medio podría estar acompañado de otras alternativas, tal como la página web de la institución. Lo ideal, según conversaciones con algunos entendidos en la materia, es que podamos concebir en el mediano plazo una gaceta oficial de empleos, donde se hagan públicas todas las convocatorias a concursos de oposición en las diversas instituciones que conforman la Administración Pública venezolana.

Vale la pena mencionar que dada la exigencia de realización de concursos públicos de oposición, las instituciones han venido desarrollando metodologías particulares para cumplir con este mandato, pero lo han hecho sin poder evitar que simultáneamente se haya acumulado una cantidad considerable de personal contratado. Es por ello que en algunos casos se ha considerado la posibilidad de dirigir los primeros concursos públicos de oposición a la plantilla de individuos contratados de forma exclusiva; aún cuando para algunos esto rompe de plano con el carácter público de estos concursos, pensamos que se convierte en una buena alternativa para resolver una problemática acumulada desde hace algún tiempo. Aquí lo importante es que la excepción no se convierta en la regla.

c.-Con respecto al carácter “de oposición”

La oposición se refiere a un “procedimiento selectivo consistente en una o más pruebas en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia, juzgada por un tribunal”. De modo que un concurso de esta naturaleza implica una competencia sana entre aspirantes que consideran que cuentan con el perfil para optar a un cargo determinado.

VII. Los concursos públicos de oposición deben fundamentarse en un análisis de las necesidades de personal en la institución

Tal como lo establece el artículo 7 de la normativa, la Gerencia de Recursos Humanos es la responsable de la “elaboración de un informe en el cual se definan los cargos/roles, el número de plazas disponibles que serán ofrecidas en el concurso público de oposición y las razones de tales requerimientos”. Este análisis preliminar

es importante, pues no basta con seleccionar a los mejores sino que resulta fundamental que los nuevos ingresos sean en áreas donde realmente exista una necesidad; es necesario, en este análisis, darle mayor importancia a los cargos/roles asociados a las actividades claves. Adicionalmente, para incrementar los niveles de eficiencia deben antes considerarse alternativas previas a la decisión de nuevos ingresos, tales como la reorganización de las actividades, una mejor distribución del trabajo, etc.

Un aspecto importante es estar claros en la diferencia entre el concepto de cargo, el cual se refiere a una posición específica dentro de la organización que de acuerdo a su naturaleza posee una denominación particular, y el concepto de plaza, el cual se refiere al número de posiciones disponibles asociadas a un cargo determinado. Por ejemplo, pueden haber cinco plazas vacantes para el cargo de Abogado Junior en una institución. Esta distinción es importante para la comprensión de los procedimientos asociados a la selección de los aspirantes a ocupar cargos vacantes, pues seguramente algunos de los requisitos asociados al concurso serán distintos para el caso de cargos/roles de diversa naturaleza o de diferente jerarquía, pero serán los mismos para concursos dirigidos a seleccionar los ocupantes de diferentes plazas asociadas a un mismo cargo/rol, respetando los criterios mínimos establecidos para la selección. Es más sencillo explicarlo con un ejemplo: a.-si necesitamos seleccionar a los ocupantes de una plaza vacante para los cargos de Abogado Junior y de Analista de Recursos Humanos Junior, probablemente debemos pensar en conformar jurados diferentes y diseñar algunos de los instrumentos asociados al concurso de forma particular, tal es el caso, por ejemplo, de las pruebas de conocimiento; de modo que debemos pensar en ese caso en el desarrollo de dos concursos públicos de oposición diferenciados; b.-si necesitamos seleccionar a dos ocupantes de dos plazas vacantes para el cargo de Abogado Junior, podremos aprovechar un solo concurso, respetando simplemente los estándares mínimos de aprobación definidos; se supone que se seleccionaría a los dos mejores que cumplan con el puntaje mínimo exigido.

VIII. La creatividad en el diseño de la metodología asociada al desarrollo de los concursos públicos de oposición

No existe una fórmula única para el desarrollo de concursos de esta naturaleza, más aún si consideramos que constantemente se producen avances asociados a las estrategias, técnicas e instrumentos utilizados para ello. Por ejemplo, hoy en día las pruebas de simulación son consideradas una de las herramientas más valiosas para la identificación de competencias específicas en los individuos; lo mismo podría pensarse de diversidad de estrategias como la resolución de casos, el desarrollo de presentaciones asociadas a una problemática e inclusive las pruebas en grupo, especialmente útiles cuando se requiere que los individuos tengan la capacidad de trabajar en equipo. En todo caso, queremos llamar la atención sobre la posibilidad de diseñar diversos sistemas para el desarrollo de concursos públicos de oposición;

nosotros presentamos una metodología sencilla y cuya ejecución nos parece factible, máxime si consideramos las características propias de la Administración Pública venezolana.

No debe olvidarse que el diseño de la metodología para el desarrollo de los concursos públicos de oposición debe ser suficientemente flexible como para poder adaptarse en función de las características y exigencias del momento. Por ejemplo, tal como se establece en la normativa que se presenta, las fases son sucesivas y eliminatorias, pero deben dejarse abiertas algunas posibilidades de cambio, por ejemplo la de permitir que los aspirantes participen en las diferentes fases, aspecto conveniente en el caso de que existan pocos postulados y todos posean un buen perfil, pues esto nos ayudará a tomar una mejor decisión.

IX. Algunos comentarios sobre las fases consideradas en el caso de la Procuraduría General de la República

Tal como se ha diseñado la metodología para el desarrollo de los concursos públicos en el caso de PGR, se contemplan tres fases, que pensamos resultan suficientes para la identificación de las competencias asociadas a los diversos cargos/roles: a) evaluación de expedientes; b) prueba de conocimientos; y c) entrevistas. Estas fases deben estar dirigidas a evaluar las competencias técnicas y genéricas exigidas, según los cargos/roles sometidos a concurso. Es importante aclarar que es conveniente, especialmente en lo que respecta a la evaluación de los expedientes, que nos centremos en la medición de las brechas entre el perfil de competencias exigido por los cargos/roles y el perfil de competencias de los aspirantes, pues si bien no es adecuado que un individuo está sub-dimensionado para ocupar un cargo, tampoco lo es que esté sobre-dimensionado. Por ejemplo, citamos el caso de un individuo que con 20 años de experiencia, dos postgrados y bastos conocimientos jurídicos concurre para ocupar el cargo de Abogado Junior; si simplemente nos dedicamos a evaluar la presencia de determinadas competencias, seguramente este individuo saldrá mucho mejor evaluado que los otros aspirantes, pero resulta que buscamos un Abogado Junior y asignar a este individuo al cargo podría generar inequidades que lejos de contribuir con la eficiencia de la organización podría perjudicar el clima y satisfacción de él mismo y del equipo de trabajo. Es por ello que los instrumentos deben estar dirigidos a medir la adecuación del individuo con lo exigido en la descripción y no medir el nivel de presencia de determinadas variables sin importar la posición para la cual se efectúa el concurso.

X. El rol de Recursos Humanos en el proceso asociado a los concursos públicos de oposición

No sólo en la normativa elaborada para el caso de la PGR, sino en el Artículo 41 de la propia Ley del Estatuto de la Función Pública se establece que “corresponderá a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración

Pública la realización de los concursos públicos para el ingreso de los funcionarios o funcionarias públicos de carrera”. Resulta importante aclarar que el rol de recursos humanos en este proceso debe ir más allá de un mero gestor o administrador. Los líderes y analistas de la unidad de Recursos Humanos deben convertirse en los verdaderos artífices del proceso, pensando continuamente cómo mejorarlo; adicionalmente deben brindar asesoría a los diversos “stakeholders”, especialmente con respecto a los dos actores fundamentales, los aspirantes y el jurado evaluador. De hecho, la unidad de Recursos Humanos se convierte en un evaluador preliminar; es imposible que ante la convocatoria a concursos de esta naturaleza no se postulen individuos que realmente no cuentan con los requisitos mínimos de elegibilidad y son los miembros de esta unidad los encargados de efectuar una pre-selección y organizar o sistematizar toda la información. En todo el proceso debe garantizarse el cumplimiento de los aspectos técnicos y jurídicos para asegurar el éxito.

XI. El jurado evaluador: algunos comentarios sobre su conformación

Aún cuando con respecto a la conformación del jurado tampoco caben recetas, sí puede hablarse de algunas prácticas o lecciones aprendidas que pueden ser de utilidad. Debe considerarse un número de evaluadores adecuado; no muy pocos (para dotar de mayor objetividad al proceso) pero tampoco demasiados (pues la carga administrativa se haría inmanejable y los tiempos podrían atentar con la factibilidad del concurso). Deben incorporarse personas realmente comprometidas, que comprendan la importancia de tomarse el tiempo suficiente para seleccionar a los futuros funcionarios que ingresarán a la Administración Pública. Resulta obvio que el proceso no logrará su cometido sin el compromiso de la alta dirección, pero esto no es suficiente, adicionalmente, es recomendable que en las diversas fases participen individuos asociados a diversas unidades de la institución. En todo caso, resulta recomendable que algún experto de Recursos Humanos acompañe el proceso y finalmente, que se sumen individuos que formen parte del área específica de trabajo a la que se incorporará el aspirante; como complemento siempre es posible pensar en algún asesor externo que pueda participar y al mismo tiempo fungir de veedor del proceso.

DOCUMENTO

Guía Metodológica para el Desarrollo de los Concursos Públicos de Oposición de la Procuraduría General de la República

1. El concurso público de oposición es el proceso mediante el cual se reclutan y seleccionan los aspirantes a ingresar a la Procuraduría General de la República como funcionarios de carrera. El concurso garantizará el ingreso a la Institución de los mejores aspirantes en función de sus aptitudes, actitudes y perfil de competencias, permitiendo la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar un determinado cargo.

2. Los concursos son de carácter público porque permiten la participación de todos aquellos aspirantes interesados en ingresar a la Procuraduría General de la República como funcionarios de carrera. Asimismo, los participantes pueden consultar las actas de totalización de resultados, donde se especificarán las puntuaciones asignadas por cada Juez en cada una de las fases, las cuales estarán disponibles al finalizar el proceso.

La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República, en función de lo establecido en el artículo 13 del Estatuto de Personal de la Procuraduría General de la República, efectuará periódicamente análisis sobre la cantidad y perfil del personal contratado en la Institución y podrá proponer la realización de concursos dirigidos exclusivamente a este personal, previa autorización del Procurador o Procuradora General de la República, en aquellos casos en los que las actividades desarrolladas por este personal se hagan permanentes y necesarias para la Institución.

3. Los concursos son de oposición por cuanto se basan en la competencia entre los aspirantes y la evaluación objetiva de los mismos, siempre que manifiesten su interés en participar en el proceso

El concurso público de oposición sólo aplicará para la provisión de personal en los cargos de carrera que conforman la estructura de la Procuraduría General de la República. En ningún caso, se considerará el concurso público de oposición como un proceso vinculado al sistema de desarrollo de carrera de los funcionarios de la Institución.

Este proceso no será utilizado en el caso de los aspirantes a los cargos de libre nombramiento y remoción de la Institución.

4. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será la unidad interna responsable de la administración de los concursos públicos de oposición, que garantizará su ejecución y cumplimiento.

5. Los concursos públicos de oposición se desarrollarán en tres fases: a) fase preparatoria; b) fase de convocatoria; y c) fase de ejecución.

FASE PREPARATORIA DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

6. Periódicamente, la Gerencia de Recursos Humanos efectuará una revisión de las necesidades y prioridades de personal, atendiendo a los requerimientos de las distintas unidades internas de la Procuraduría General de la República y a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

7. La Gerencia de Recursos Humanos dará inicio a la fase preparatoria de los concursos de oposición mediante la elaboración de un informe en el cual se definan los cargos/roles, el número de plazas disponibles que serán ofrecidas en el concurso público de oposición y las razones de tales requerimientos.

Dicho informe deberá ser aprobado por el Procurador o la Procuradora General de la República.

FASE DE CONVOCATORIA DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

8. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República, una vez definidos los cargos/roles y el número de plazas disponibles que serán ofrecidas mediante el concurso público de oposición, procederá a efectuar la convocatoria correspondiente.

9. La convocatoria para el concurso público de oposición se hará mediante un anuncio institucional, el cual será publicado tanto en un diario de circulación nacional como en la página web de la Procuraduría General de la República.

En los casos en que los concursos sean dirigidos únicamente a personal contratado en la Institución, según lo dispuesto en el artículo 2 de esta normativa, sólo se utilizarán los mecanismos de comunicación internos de la Institución.

La convocatoria contendrá los aspectos siguientes:

1. Denominaciones de los cargos/roles y el número de plazas disponibles que serán ofertados a través del concurso.

2. Resumen del perfil de competencias exigido para los cargos/roles que se ofertan, de acuerdo con lo establecido en el Manual Descriptivo de Cargos de la Procuraduría General de la República.

3. Requisitos y recaudos necesarios para la participación de los aspirantes en el concurso, previstos en los artículos 10 y 11 de las presentes Normas.

4. Lugar, fecha y hora para la postulación y entrega de los recaudos exigidos.

10. Para ser considerado elegible el aspirante a ingresar, como funcionario de carrera en la Procuraduría General de la República, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser venezolano.
2. Mayor de edad.
3. No estar sujeto a interdicción civil.
4. Reunir el perfil de competencias exigido para el cargo, previsto en el Manual Descriptivo de Cargos de la Procuraduría General de la República.
5. Los demás que establezcan la Constitución, las leyes, los reglamentos, así como las normas que dicte el Procurador o la Procuradora General de la República.

11. Los aspirantes a participar en los concursos deberán presentar los recaudos siguientes:

1. Carta de postulación señalando el cargo/rol al cual aspira y los datos personales del postulante. Los aspirantes sólo podrán postularse para uno (1) de los cargos/roles ofertados y sólo serán considerados para dicho cargo/rol.
2. Currículum vitae del aspirante, con los documentos que respalden la información que allí se señala y los datos necesarios para su ubicación.
3. Fotocopia de la cédula de identidad a vista de la original.
4. Fotocopia a la vista de los originales de los títulos académicos, notas y cursos realizados.
5. Dos referencias académicas o personales.
6. Dos referencias laborales, en el caso en que se exija alguna experiencia laboral.
7. Una manifestación escrita, de un máximo de dos cuartillas, de sus motivaciones personales para optar al cargo/rol.
8. Los demás que la Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República considere necesarios para la postulación al cargo/rol.

FASE DE EJECUCIÓN DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

12. La fase de ejecución incluirá los procesos siguientes: a) recepción de los recaudos exigidos a los aspirantes y verificación de los requisitos de elegibilidad; b) evaluación por parte del jurado; y c) notificación de resultados.

Proceso de recepción de los recaudos exigidos a los aspirantes y verificación de los requisitos de elegibilidad

13. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será la responsable de la recepción de los recaudos presentados por los aspirantes y de la verificación de los requisitos de elegibilidad.

Igualmente, deberá establecer el lapso de duración del proceso de recepción y verificación, atendiendo a la cantidad y las características de los cargos/roles que se ofrecen para el concurso público de oposición. En todo caso, el período de recepción y verificación se hará en un tiempo no menor de cinco (5) días hábiles ni mayor de veinte (20) días hábiles, contados a partir de la fecha de la convocatoria.

14. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República en el proceso de recepción de los recaudos exigidos, deberá ejecutar las actividades siguientes:

1. Establecer horarios para la recepción de recaudos, de considerarse necesario.
2. Verificar la entrega de los recaudos exigidos en la fecha que señala la convocatoria.
3. Verificar el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad por parte de los aspirantes, a los fines de comprobar que no posee impedimento alguno para su participación en el concurso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de las presentes Normas, y constatar que el aspirante cumple con el perfil de competencias exigido por el cargo/rol sometido a concurso.
4. Organizar los expedientes de cada uno de los postulantes, según el cargo/rol al cual aspiran.
5. Mantener un registro de información con los datos de los aspirantes que participan en el concurso.
6. Las demás que se consideren necesarias para la ejecución del proceso de recepción y verificación.

15. Aquellos aspirantes cuyo perfil no se adecúe a los requisitos establecidos en la convocatoria serán descartados del concurso, lo cual no limita su participación en concursos posteriores.

16. Los expedientes de cada uno de los aspirantes que cumplen con el perfil de competencias exigido por los cargos/roles que se ofertan, serán clasificados según el cargo/rol para el cual concursa el aspirante y entregados al jurado evaluador.

Evaluación por parte del jurado

17. El Procurador o Procuradora General de la República, con la asesoría de la Gerencia de Recursos Humanos, designará al jurado encargado de la evaluación del aspirante. Este jurado contará con tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes, elegidos entre los funcionarios de alto nivel de la Procuraduría General de la República. El Procurador o la Procuradora General de la República podrá invitar como jurado evaluador a personas externas de la Institución, de reconocida trayectoria profesional.

El jurado actuará durante todas las fases que correspondan a la evaluación del jurado. En el caso de que algún miembro principal se vea imposibilitado en

participar, el suplente asumirá estas funciones. El jurado evaluador se conformará para cada cargo/rol sometido a concurso.

18. El jurado efectuará el proceso de evaluación en tres (3) fases que serán eliminatorias y sucesivas, las cuales son: a) la evaluación del expediente del aspirante; b) la evaluación del nivel de conocimiento de los aspirantes mediante la aplicación de pruebas diseñadas para tal fin; y c) la realización de una entrevista final.

19. El análisis del expediente del aspirante se efectuará mediante la aplicación del Instrumento Referencial para la Evaluación de Expedientes de los Participantes en los Concursos Públicos de Oposición para ocupar Cargos de Carrera.

Cada miembro del jurado evaluará el expediente de cada aspirante que haya aprobado la fase de evaluación previa, efectuada por la Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República.

Las evaluaciones de cada uno de los miembros del jurado se promediarán para obtener el puntaje definitivo. El resultado de la evaluación expresará el nivel de adecuación del perfil de competencias del aspirante con respecto al perfil de competencias exigido por el cargo/rol sometido a concurso.

Únicamente pasarán a la próxima fase, los cinco (5) aspirantes que hayan obtenido la mayor calificación, siempre que hayan superado el puntaje establecido como mínimo requerido en el mencionado instrumento. En el caso de que un número inferior a cinco (5) aspirantes supere el puntaje mínimo requerido, serán sólo éstos los admitidos para la próxima fase.

20. Los aspirantes seleccionados después de la evaluación de sus expedientes, pasarán a la fase de evaluación de conocimientos, en la cual se utilizarán exámenes diseñados especialmente por el jurado evaluador, de acuerdo con el cargo/rol ofertado, pudiendo contar con la asesoría que consideren pertinente al respecto. Esta pruebas estarán diseñadas en función de una calificación entre cero (0) y cien (100) puntos.

Queda entendido que deberá aplicársele un examen de la misma naturaleza y nivel de complejidad a todos aquellos aspirantes que estén concursando para un mismo cargo/rol, a los fines de garantizar igualdad de condiciones. Las pruebas deberán ser corregidas bajo el mismo criterio por los miembros del jurado. En el caso de tratarse de más de un evaluador se promediarán los resultados para obtener la calificación definitiva.

Los aspirantes que no obtengan como mínimo setenta y cinco (75) puntos en el examen, no pasarán a la próxima fase. En los casos de los aspirantes que aprueben el examen, el puntaje obtenido en la prueba se sumará al puntaje resultante del procedimiento de evaluación de expedientes.

Pasarán a la fase de entrevista, los tres (3) aspirantes con el mayor puntaje total, considerando la suma de los puntajes obtenidos como consecuencia de la evaluación

de expedientes y la prueba de conocimientos. En el caso de que un número inferior a tres (3) aspirantes supere el puntaje mínimo requerido en el examen, serán sólo éstos los admitidos para la fase siguiente.

21. En la entrevista se utilizará el Instrumento Referencial para la Evaluación de las Entrevistas Realizadas a los Participantes en los Concursos Públicos de Oposición para ocupar Cargos de Carrera. La entrevista consiste en un proceso de diálogo e intercambio de impresiones mediante preguntas y respuestas entre el jurado y el aspirante, con el objeto de evaluar la presencia del perfil de competencias exigido por el cargo/rol.

El jurado en pleno podrá examinar la posibilidad de efectuar las entrevistas para cada cargo/rol que se oferta, o individualmente con cada uno de los aspirantes.

Los miembros del jurado asignarán un puntaje a cada uno de los aspectos evaluados en la entrevista, obteniendo un puntaje total. Las evaluaciones de cada uno de los miembros del jurado se promediarán para obtener el puntaje definitivo. El resultado de la evaluación expresará el desenvolvimiento del aspirante en la entrevista en función del perfil de competencias evaluado. Este puntaje será sumado a los puntajes resultantes de la evaluación de expedientes y conocimientos. Después de la entrevista se seleccionará al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje, quien será declarado ganador del concurso.

En el caso de que ninguno de los aspirantes supere el puntaje mínimo requerido en la entrevista, el concurso será declarado desierto. Igualmente, puede declararse desierto el concurso en el caso que no se presenten como mínimo dos (2) aspirantes.

22. Los aspirantes a ingresar en la Procuraduría General de la República deberán cumplir con el puntaje mínimo requerido para cada fase o para un conjunto de fases, según lo decida el jurado evaluador; de lo contrario, serán excluidos del proceso.

23. Finalizado el concurso público de oposición se vaciarán los resultados obtenidos en las fases de evaluación de expedientes, prueba de conocimientos y entrevista, en la Matriz de Vaciado de Resultados de la Evaluación de Participantes en los Concursos Públicos de Oposición para ocupar Cargos de Carrera. En dicha Matriz se asignará un código de identificación a cada miembro del Jurado, con el objeto de garantizar la confidencialidad de la evaluación efectuada por estos.

24. En el caso en que se sometan a concurso público de oposición más de una plaza del mismo cargo/rol, la cantidad de aspirantes que podrá pasar de una fase a otra durante la evaluación del jurado, se multiplicará por el número de plazas que se oferten, atendiendo a lo establecido en los artículos 19, 20 y 21 de la presentes Normas.

25. El jurado evaluador, en función de un análisis sobre el número de cargos/roles sometidos a concurso, el número de plazas vacantes y el número de candidatos

postulados, podrá decidir sobre algunos cambios asociados a la consideración de las fases como eliminatorias o no, con la asesoría de la Gerencia de Recursos Humanos y luego de la aprobación del Procurador o Procuradora General de la República. En el caso que sean aprobados cambios en el proceso, estos deberán garantizar la selección de aquellos candidatos que hayan obtenido la mayor calificación al final del concurso, de algunas de las fases o al final de cada fase, según sea el caso. Sólo serán seleccionados los candidatos que superen los mínimos aprobatorios establecidos, según lo dispuesto en esta normativa.

26. En aquellos casos en que los concursos sean dirigidos exclusivamente a personal contratado por la Institución, el jurado evaluador podrá decidir sobre la pertinencia o no de la fase de entrevistas, pudiendo prescindir de su realización, en cuyo caso se considerarán sólo los resultados de las dos fases previas para la selección de los postulados. Los aspirantes que se seleccionen deberán superar los mínimos establecidos para las fases anteriores, según lo dispuesto en esta normativa.

27. Los aspirantes que participen en el concurso y que no fueran seleccionados al finalizar el mismo, podrán pasar a formar parte de la base de datos de la Procuraduría General de la República, lo cual no garantiza la participación en ningún concurso posteriormente.

La Gerencia de Recursos Humanos, de considerarlo necesario y tomando en consideración las condiciones y normas establecidas para el desarrollo de los concursos públicos de oposición, podrá extender una invitación individual a participar en algún concurso a aquellas personas que formen parte de la base de datos de la Procuraduría General de la República.

28. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será responsable de asesorar al jurado evaluador durante el desarrollo de cada una de las fases del proceso de evaluación. Igualmente, podrá emitir recomendaciones orientadas a la mejora del proceso o de los instrumentos utilizados para tal fin.

Notificación de resultados

29. Una vez culminada la evaluación del jurado, éste consignará a la Gerencia de Recursos Humanos los resultados obtenidos, los cuales serán presentados al Procurador o Procuradora General de la República.

30. Recibidos los resultados del concurso, el Procurador o la Procuradora General de la República procederá a la designación de la persona o las personas seleccionadas como funcionarios de la Procuraduría General de la República en el cargo/rol correspondiente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de los resultados.

En el caso de que el designado como ganador no aceptare el cargo, se designará al aspirante que haya obtenido el siguiente mejor resultado durante el proceso de evaluación.

La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será responsable de notificar a los aspirantes sobre los resultados del concurso. Sólo se entregarán a cada aspirante los resultados individuales y su comparación con los resultados globales, con el objeto de proteger la información de cada aspirante, evitando exponer al público los resultados de su participación.

31. De someter a concurso más de una plaza disponible por cada cargo/rol y en el caso de que no aprueben las evaluaciones los aspirantes suficientes para cubrir las, será necesario convocar a un nuevo concurso para cubrir los cargos disponibles restantes.

32. Una vez culminado el concurso público de oposición y después de ser designado el ganador, se iniciarán los trámites para su ingreso como funcionario de la Institución, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Personal de la Procuraduría General de la República.

Sobre las remuneraciones y otras cifras del mercado de trabajo en Venezuela, 2003 y 2004: cuadros estadísticos

Ronald Balza Guanipa*

I. Introducción

En 1997 fue publicada una sección de cuadros estadísticos titulada “Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores de 1981 a 1994” [Balza (1997)], en el número 33 de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. El énfasis en dicha sección era la recopilación, cálculo y representación gráfica de cifras sobre ingreso laboral y distribución del ingreso, siguiendo (y extendiendo) un procedimiento propuesto por Valecillos (1990) en una publicación del Banco Central de Venezuela (BCV). Este procedimiento sugería obtener nuevas cifras a partir de datos ofrecidos por dos instituciones oficiales, el BCV y la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), hoy Instituto Nacional de Estadística (INE). A pesar de las diferencias entre sus metodologías de trabajo, periodicidad de recolección y tiempos de publicación, las cifras obtenidas son sugerentes e ilustrativas. Por tal razón, la serie continuó actualizándose en números posteriores, manteniendo casi todos los cuadros publicados en la primera e incorporando nuevos cálculos relacionados con los originales [Balza (2001), Balza (2002) y Balza (2003)].

La incorporación de nuevas tecnologías en la difusión de los datos oficiales, y la definición y cálculo de nuevos indicadores vinculados con el ingreso, la distribución y la pobreza, justificaron un cambio en la entrega publicada en el número 40 de la Revista [Balza, De Freitas y Sierraalta (2004)]. En dicha entrega se expusieron algunos detalles sobre las distintas metodologías, periodicidades, alcance geográfico y definiciones de ingreso laboral utilizadas por diferentes organismos oficiales para recopilar información primaria y calcular distintos indicadores a partir de ellas. Ello permitió publicar cifras sobre aspectos del mismo problema que no podían ser tratados en las entregas anteriores.

Teniendo en cuenta que el objetivo básico de esta sección ha sido sugerir líneas de investigación a partir del acceso ordenado y relativamente inmediato a cifras relacionadas con la remuneración de los trabajadores, hemos decidido abordar temas en esta entrega que no han sido tratados en las anteriores. Ello permitirá vincular los datos publicados en distintas Revistas, de modo que la presentación del mercado de trabajo venezolano desde múltiples perspectivas facilite su seguimiento y comprensión. Los 11 cuadros y 36 gráficos que forman parte de este trabajo se han seleccionado de modo que tengan en cuenta ramas de actividad económica, situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo, sexo, educación, ingreso mensual, categoría

*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. 279

ocupacional, condición de jefe del hogar, grupo ocupacional, nivel educativo, desocupación, ocupación en los sectores público y privado y formal e informal.

Debido a la abundancia de información disponible para cada semestre, esta entrega no presenta series de tiempo. Puesto que la última publicación disponible de las Cuentas Nacionales del BCV corresponde a 2003, y tomamos algunos de sus cuadros para iniciar esta colección, hemos limitado la presentación detallada de datos de la Encuesta de Hogares del INE en unos casos a los correspondientes al segundo semestre de 2003 y en otros al de 2004. Los últimos cuatro cuadros y gráficos presentan cifras agregadas correspondientes a los cinco semestres que van del último de 2002 al último de 2004.

Es importante mencionar que a finales de 2004 el Presidente del INE, Elías Eljuri, anunció la aplicación de nuevas metodologías en los procesos de medición de la pobreza y el empleo a partir del primer trimestre de 2005. Uno de tales cambios significará considerar como ingresos familiares las transferencias en especie generadas a partir del impacto de las Misiones y otros programas sociales del gobierno. El otro es considerar como empleados del sector formal a las personas que laboran en empresas de menos de cinco puestos de trabajo, si estas son "personas jurídicas que cancelan impuestos como el ISLR y brindan Seguridad Social a sus trabajadores". Este criterio, según recoge Moreno (2004), fue acordado con la Comunidad Andina.

Los cambios mencionados aun no se habían hecho efectivos en octubre de 2005. Sin embargo, el INE ha continuado evaluando posibilidades. En entrevista con Ibarra (2005), Eljuri anuncia para 2006 una nueva Encuesta de Nivel Vida. Al exponer sus objetivos, afirma que "-a diferencia de la Encuesta de Hogares que calcula la pobreza objetiva- permitirá cuantificar la pobreza subjetiva, la cual medirá cómo se siente la gente y cómo percibe su participación en la vida ciudadana. Este nuevo instrumento de medición captará la magnitud de todos los programas que estamos llevando adelante. Por ejemplo, ¿se entiende que la gente reciba atención médica y medicinas en los propios barrios? Eso no lo deduce la medición de la Encuesta de Hogares. Quizás esto haya creado confusión y se diga que no estamos aplicando la metodología tradicional. Sin embargo, aún no la hemos implementado. La nueva metodología del INE establecerá un índice de bienestar social que tomará en cuenta el acceso a la salud, a los acueductos, cloacas, servicios eléctricos, etc, que son elementos importantes de la pobreza."

De las declaraciones de Eljuri consultadas no queda claro si la Encuesta de Nivel de Vida sustituirá a la Encuesta de Hogares, o si serán encuestas paralelas. Tampoco queda claro en cuál de las dos se incorporaría la nueva definición del empleo formal. Sea cual sea la modificación metodológica que lleve a cabo el INE, la comparación intertemporal de las cifras deberá ser aún más cuidadosa.

Referencias Bibliográficas

- Balza G., R. (1997) “Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1981 a 1994. Cuadros Estadísticos”; Revista de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 33, págs 241-262.
- Balza G., R. (2001) “Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1984 a 1998. Cuadros Estadísticos”; Revista de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 37 págs. 301-327
- Balza G., R. (2002) “Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1986 a 2002. Cuadros Estadísticos”; en la Revista de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 38, págs. 299-324
- Balza G., R. (2003) “Sobre las Remuneraciones Pagadas a los Trabajadores en Venezuela de 1986 a 2003. Cuadros Estadísticos”; en la Revista de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales, UCAB, enero-diciembre, N° 39
- Balza G., R., De Freitas, L. e I. Sierralta (2004) “Sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores en Venezuela de 1994 a 2003. Cuadros estadísticos”. Revista de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales, N° 40, IIES-UCAB, págs. 258-318
- Ibarra, C. (2005) “Estamos empleando la misma metodología de gobiernos anteriores para calcular la pobreza”, en *Entrevistas y crónicas*, MINCI, disponible en <http://www.minci.gov.ve/entrevistas2.asp?id=65>
- 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
- Valecillos, H. [Comp.] (1990) *Estadísticas Socio-Laborales de Venezuela, Vol. I y II* Caracas, Banco Central de Venezuela.

Cuadro 1. Producción Bruta y Remuneración a los Asalariados por Industrias. Venezuela, 2003 (en millones de Bolívares)

Cód. Activ. Vzla.	Actividad Económica	Producción Bruta	Remune- ración de asalariados	Remune- ración/Pro- ducción
	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	10.019.740	1.136.557	11,3%
001	Cultivo de cereales y otros, n.c.p.	2.383.157	262.167	11,0%
002	Cultivos de hortalizas, legumbres, viveros y flores	851.013	58.783	6,9%
003	Cultivos de frutas, nueces, plantas para bebidas y especies	1.774.387	284.227	16,0%
004	Cría de ganado	1.892.367	293.978	15,5%
005	Cría de otros animales; elaboración de productos animales, n.c.p.	2.178.977	29.589	1,4%
006	Actividades de servicios agrícolas y de ganadería	471.504	81.818	17,4%
007	Mejoras agrícolas	365.434	112.894	30,9%
008	Silvicultura, extracción de maderas y actividades de servicios conexas	102.901	13.101	12,7%
	PESCA	728.274	179.178	24,6%
009	Pesca, explot. criaderos peces y granjas piscícolas; actividades relacionadas con la pesca	728.274	179.178	24,6%
	EXPLORACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	37.869.405	2.894.486	7,6%
010	Extracción de carbón y lignito; turba	419.678	38.838	9,3%
011	Extracción de petróleo crudo y gas natural	32.765.068	1.747.737	5,3%
012	Actividades de servicios vinculadas con la extracción de petróleo y gas, excepto de prospección	3.314.666	766.908	23,1%
014	Extracción de minerales de hierro, uranio y torio	598.728	190.531	31,8%
015	Extracción de minerales metálicos no ferrosos	395.669	77.936	19,7%
016	Extracción de piedra, arena y arcilla	269.746	62.282	23,1%
017	Explota. minerales para fabricación abonos, productos químicos y otras minas y canteras, n.c.p	73.351	1.869	2,5%
018	Extracción de sal	32.499	8.385	25,8%
	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	61.636.525	5.471.194	8,9%
020	Producción, procesamiento y conservación de carne y productos derivados	4.696.249	209.281	4,5%
021	Elaboración y conservación de pescado y productos de pescado	395.619	33.939	8,6%
022	Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas	379.121	34.567	9,1%
023	Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal	914.528	72.545	7,9%
024	Elaboración de productos lácteos	1.446.577	111.560	7,7%
025	Elaboración de productos de molinería, almidones, productos derivados del almidón	3.110.951	184.652	5,9%

Fuente: Banco Central de Venezuela

1/ Instituciones privadas sin fines de lucro que sirven a los hogares

Cuadro 1 de 5

Cuadro 1. Producción Bruta y Remuneración a los Asalariados por Industrias. Venezuela, 2003 (en millones de Bolívares) (Continuació

Cód. Activ. Vzla.	Actividad Económica	Producción Bruta	Remune- ración de asalariados	Remune- ración/Pro- ducción
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS				
026	Elaboración de alimentos preparados para animales	1.295.309	49.219	3,8%
027	Elaboración de productos de panadería	2.750.079	264.111	9,6%
028	Elaboración de azúcar	606.183	58.063	9,6%
029	Elaboración de cacao, chocolate y productos de confitería	113.309	13.091	11,6%
030	Elaboración de macarrones, fideos y otros productos de pastas	874.243	33.127	3,8%
031	Elaboración de otros productos alimenticios, n.c.p.	744.666	32.979	4,4%
032	Elaboración de bebidas alcohólicas	1.578.116	118.116	7,5%
033	Elaboración de bebidas no alcohólicas y producción de aguas minerales	781.748	112.612	14,4%
034	Elaboración de productos de tabaco	364.092	53.210	14,6%
035	Hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles	187.498	22.487	12,0%
036	Fabricación de otros productos textiles	237.373	16.503	7,0%
037	Fabricación de tejidos y artículos de punto o ganchillo	137.651	22.132	16,1%
038	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	947.095	111.815	11,8%
040	Curtido y adobo de cueros, fabricación de maletas, bolsos de mano, artículos de talabartería	128.838	16.399	12,7%
041	Fabricación de calzado	450.360	76.127	16,9%
042	Aserradero y acepilladura de madera	317.389	34.116	10,7%
043	Fabricación de productos de madera, corcho, paja y materiales trenzables	416.793	26.287	6,3%
044	Fabricación de papel y productos de papel	2.100.268	213.076	10,1%
045	Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	1.500.080	253.719	16,9%
046	Fabricación de productos de hornos de carbón	101.995	25.691	25,2%
047	Fabricación de productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear	11.398.911	639.382	5,6%
048	Fabricación de sustancias químicas	1.882.807	182.399	9,7%
050	Fabricación de plásticos en formas primarias y de caucho sintético (polímeros)	578.417	66.092	11,4%
051	Fabricación de plaguicidas y otros productos químicos de uso agropecuario	309.381	6.686	2,2%
052	Fabricación de pinturas, barnices y lacas	412.188	26.438	6,4%
053	Fab. productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos	1.142.488	141.487	12,4%

Fuente : Banco Central de Venezuela

1/ Instituciones privadas sin fines de lucro que sirven a los hogares

Cuadro 2 de 5

Cuadro 1. Producción Bruta y Remuneración a los Asalariados por Industrias. Venezuela, 2003 (en millones de Bolívares) (Continuación)

Cód. Activ. Vzla.	Actividad Económica	Producción Bruta	Remune- ración de asalariados	Remunc- ración/Pro- ducción
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS				
054	Fab. jabones/detergentes, preparados para limpiar y pulir, perfumes y preparados de tocador	1.641.000	180.422	11,0%
055	Fabricación otros productos químicos, n.c.p.	276.883	38.635	14,0%
056	Fabricación de fibras manufacturadas, n.c.p.	96.093	12.799	13,3%
057	Fabricación de productos de caucho	801.554	58.712	7,3%
058	Fabricación de productos de plástico	896.211	68.826	7,7%
059	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	550.497	36.798	6,7%
060	Fabricación de productos de cerámica no refractaria para uso no estructural	150.885	19.044	12,6%
061	Fabricación de productos de arcilla y cerámica refractaria y no refractaria para uso estructural	191.444	29.024	15,2%
063	Fabricación de cemento, cal y yeso	678.340	67.041	9,9%
064	Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso. Corte, tallado y acabado de la piedra	360.379	37.044	10,3%
065	Fabricación de otros productos minerales no metálicos, n.c.p.	105.498	11.186	10,6%
066	Industrias básicas de hierro y acero	3.578.210	346.249	9,7%
067	Fabricación de productos primarios de metales preciosos y metales no ferrosos	2.456.879	539.446	22,0%
068	Fundición de metales	405.794	28.737	7,1%
069	Fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos y generadores de vapor	1.163.602	113.844	9,8%
070	Fabricación de otros productos elaborados de metal	1.036.814	101.998	9,8%
071	Fabricación de maquinaria de uso general	507.443	53.797	10,6%
072	Fabricación de maquinaria de uso especial	134.236	30.552	22,8%
073	Fabricación de aparatos de uso doméstico, n.c.p.	257.234	33.170	12,9%
075	Fabricación de maquinarias y aparatos eléctricos, n.c.p.	645.403	79.305	12,3%
076	Fabricación de equipos y aparatos de radio, televisión y comunicaciones	9.460	1.846	19,5%
077	Fabricación instrumentos médicos, ópticos y de precisión y relojes	72.713	11.720	16,1%
078	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semi-remolques	1.676.821	109.416	6,5%
079	Fabricación de otros tipos de equipos de transporte	57.070	9.405	16,5%
080	Fabricación de muebles e Industrias manufactureras, n.c.p.	1.585.740	190.270	12,0%

Fuente: Banco Central de Venezuela

1/ Instituciones privadas sin fines de lucro que sirven a los hogares

Cuadro 3 de 5

Cuadro 1. Producción Bruta y Remuneración a los Asalariados por Industrias. Venezuela, 2003 (en millones de Bolívares) (Continuación)

Cód. Activ. Vzla.	Actividad Económica	Producción Bruta	Remune- ración de asalariados	Remune- ración/Pro- ducción
	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	3.912.349	1.205.718	30,8%
082	Suministro de electricidad y gas	3.441.332	1.110.927	32,3%
084	Captación, depuración y distribución de agua	471.017	94.791	20,1%
	CONSTRUCCIÓN	13.839.330	3.687.488	26,6%
085	Construcción residencial	4.950.461	1.259.436	25,4%
086	Construcción no residencial	8.823.494	2.400.417	27,2%
087	Alquiler de equipo de construcción o demolición de edificios para trabajos de ingeniería con operarios	65.375	27.635	42,3%
	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL DETAL, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES. MOTOCICLETAS. EFECTOS PERSONALES Y ENSERES	17.351.051	3.089.199	17,8%
089	Comercio al por mayor, incluye el comercio de vehículos automotores y motocicletas	5.981.566	1.302.658	21,8%
090	Comercio al detal, incluye el comercio de vehículos automotores y motocicletas; venta al detal de combustible para vehículos automotores	7.923.646	1.416.977	17,9%
091	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas	3.340.947	354.794	10,6%
092	Reparación de efectos personales y enseres domésticos	104.892	14.770	14,1%
	HOTELES Y RESTAURANTES	6.264.105	761.596	12,2%
093	Hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	416.898	110.244	26,4%
094	Restaurantes, bares y cantinas	5.847.207	651.352	11,1%
	TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	13.581.433	2.228.985	16,4%
095	Transporte por vía férrea	5.631	11.013	195,6%
096	Otros tipos de transporte por vía terrestre	5.851.076	414.320	7,1%
098	Transporte por agua	578.691	128.562	22,2%
099	Transporte aéreo	571.608	102.469	17,9%
100	Servicios de almacenamiento y depósito	222.163	61.862	27,8%
101	Otras actividades de transporte complementarias	518.800	212.867	41,0%
102	Actividades agencias y organizadores de viajes; actividades de asistencia a turistas, n.c.p.	145.580	30.044	20,6%
103	Actividades de otras agencias de transporte	164.565	42.211	25,7%
104	Servicios postales y de correo	102.383	78.866	77,0%
105	Telecomunicaciones	5.420.936	1.146.771	21,2%

Fuente : Banco Central de Venezuela

1/ Instituciones privadas sin fines de lucro que sirven a los hogares

Cuadro 4 de 5

Cuadro 1. Producción Bruta y Remuneración a los Asalariados por Industrias. Venezuela, 2003 (en millones de Bolívares) (Continuación)

Cód. Activ. Vzla.	Actividad Económica	Producción Bruta	Remune- ración de asalariados	Remune- ración/Pro- ducción
	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	5.996.359	1.833.591	30,6%
106	Intermediación monetaria	4.404.827	1.419.722	32,2%
107	Otros tipos de intermediación financiera	99.973	56.363	56,4%
108	Financiación de planes de seguros y de pensiones, excepto los planes de seguridad social de afiliación	1.004.794	227.067	22,6%
109	Actividades auxiliares de la intermediación financiera, excepto la financiación de planes de seguros y	122.662	90.532	73,8%
110	Actividades auxiliares de la financiación de planes de seguros y de pensiones	364.103	39.907	11,0%
	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALOUILER	14.835.687	1.300.744	8,8%
111	Servicios de alquiler de viviendas residenciales	6.843.233	686	0,0%
112	Servicios de alquiler de inmuebles no residenciales	1.431.365	-	0,0%
113	Actividades inmobiliarias por comisión o contrato: incluyendo compra-venta de inmuebles	325.677	73.312	22,5%
114	Alquiler de maquinaria, equipo, efectos personales y enseres domésticos	845.638	31.616	3,7%
116	Informática y actividades conexas	814.991	178.797	21,9%
117	Investigación y desarrollo	104.593	23.288	22,3%
118	Otras actividades empresariales	4.470.190	993.045	22,2%
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA, PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE	8.772.145	6.404.352	73,0%
119	Administración pública y defensa	8.498.563	6.201.691	73,0%
120	Actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria	273.582	202.661	74,1%
	ENSEÑANZA	10.108.356	7.496.938	74,2%
121	Servicios de enseñanza	10.108.356	7.496.938	74,2%
	SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	5.211.794	1.889.999	36,3%
122	Servicios sociales y de salud	5.211.794	1.889.999	36,3%
	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	3.134.563	904.344	28,9%
123	Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares	621.929	178.052	28,6%
124	Actividades de asociaciones, n.c.p.	508.628	214.558	42,2%
125	Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas	1.208.979	337.250	27,9%
126	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, n.c.p.	795.027	174.484	21,9%
	SERVICIO DOMÉSTICO	702.974	702.974	100,0%
127	Servicio doméstico	702.974	702.974	100,0%
128	Servicios de intermediación financiera medidos indirectamente (SIFMI)	-	-	-
	TOTAL	213.964.090	41.187.343	19,2%

Fuente: Banco Central de Venezuela / 1/ Instituciones privadas sin fines de lucro que sirven a los hogares

Cuadro 5 de 5

Cuadro 2a. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Total.....	12.008.719	7.174.881	4.833.838
1. Agricultura, caza, silvicultura y pesca.....	1.164.546	1.068.183	96.363
a. Agricultura y caza.....	1.093.692	998.897	94.795
- Producción agropecuaria.....	979.413	891.626	87.787
- Servicios agrícolas.....	113.580	106.661	6.919
- Caza ordinaria.....	699	610	89
b. Silvicultura y extracción de madera.....	6.844	6.492	352
- Silvicultura.....	602	544	58
- Extracción de madera.....	6.242	5.948	294
c. Pesca.....	64.010	62.794	1.216
2. Explotación de hidrocarburos, minas y canteras.....	69.648	61.285	8.363
a. Explotación de minas de carbón.....	1.405	1.319	86
b. Producción de petróleo crudo y gas natural.....	39.188	32.721	6.467
c. Extracción de minerales metálicos.....	18.057	16.581	1.476
d. Extracción de otros minerales no metálicos.....	10.998	10.664	334
3. Industrias manufactureras.....	1.370.384	881.492	488.892
a. Productos alimenticios, bebidas y tabaco.....	386.909	221.846	165.063
- Fábrica de productos alimenticios.....	352.009	195.144	156.865
- Industria de bebidas.....	29.503	23.566	5.937
- Industria del tabaco.....	5.397	3.136	2.261
b. Textiles, prendas de vestir e industria del cuero.....	247.885	70.784	177.101
- Fabricación de textiles.....	53.066	19.667	33.399
- Fabricación de prendas de vestir excepto calzado.....	150.221	23.615	126.606
- Industrias del cuero y productos del cuero y sucedáneos de cuero y pieles, excepto el calzado y otras prendas de vestir.....	7.769	6.165	1.604
- Fabricación de calzado, excepto el de caucho galvanizado, moldeado o de plástico.....	36.829	21.337	15.492

Cuadro 2b. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003 (continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
cont.			
c. Industria de la madera y productos de la madera			
incluido muebles.	129.723	116.764	12.959
- Industria de la madera y productos de la madera y de corcho, excepto muebles.	70.646	65.734	4.912
- Fabricación de muebles y accesorios, excepto los que son principalmente metálicos.	59.077	51.030	8.047
d. Fabricación de papel y productos de papel, imprenta y editoriales	56.794	38.420	18.374
- Fabricación de papel y productos de papel	15.914	11.338	4.576
- Imprenta, editoriales e industrias conexas	40.880	27.082	13.798
e. Fabricación de sustancias químicas y de productos químicos, derivados del petróleo y del carbón, de caucho y plástico	106.597	68.551	38.046
- Fabricación de sustancias químicas industriales	9.063	7.079	1.984
- Fabricación de otros productos químicos	56.036	32.758	23.278
- Refinerías de petróleo	559	559	-
- Fabricación de productos diversos derivados del petróleo y del carbón	3.090	2.287	803
- Fabricación de productos de caucho	6.281	5.661	620
- Fabricación de productos de plástico, N.E.P.	31.568	20.207	11.361
f. Fabricación de productos minerales no metálicos, exceptuando los derivados del petróleo y del carbón	49.561	40.662	8.899
- Fabricación de objetos de barro, loza y porcelana	11.398	7.421	3.977
- Fabricación de vidrio y de productos de vidrio	7.742	6.905	837
- Fabricación de minerales no metálicos	30.421	26.336	4.085
g. Industrias metálicas básicas	27.102	23.545	3.557
- Industrias básicas de hierro y acero	13.168	11.458	1.710
- Industrias básicas de metales ferrosos	13.934	12.087	1.847

Cuadro 2c. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003 (continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
nt.			
h. Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo.....	365.813	300.920	64.893
- Fabricación de productos metálicos exceptuando maquinaria y equipo.....	225.486	211.314	14.172
- Construcción de maquinaria, exceptuando la eléctrica.....	34.137	30.388	3.749
- Construcción de maquinaria, aparatos accesorios y suministros eléctricos.....	13.029	9.885	3.144
- Construcción de equipos y material de transporte.....	24.716	21.325	3.391
- Fabricación de equipo profesional y científico, instrumento de medida y de control N.E.P.; aparatos fotográficos e instrumentos de óptica.....	4.870	3.680	1.190
- Otras industrias manufactureras.....	63.575	24.328	39.247
Electricidad gas y agua.....	61.247	45.730	15.517
a. Electricidad, gas y vapor.....	46.073	33.338	12.735
b. Obras hidráulicas y suministros de agua.....	15.174	12.392	2.782
Construcción.....	989.440	947.656	41.784
Comercio al por mayor y al por menor			
restaurantes y hoteles.....	3.028.363	1.446.521	1.581.842
a. Comercio al por mayor.....	158.438	114.390	44.048
b. Comercio al por menor.....	2.353.060	1.118.531	1.234.529
c. Restaurantes y hoteles.....	516.865	213.600	303.265
- Restaurantes, cafés y otros establecimientos que expenden comidas y bebidas.....	464.871	188.702	276.169
- Hoteles, casas de huéspedes, campamentos y otros lugares de alojamiento.....	51.994	24.898	27.096

Cuadro 2d. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003 (continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Cont.			
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.....	858.582	781.570	77.012
a. Transporte y almacenamiento.....	806.335	749.559	56.776
- Transporte terrestre.....	740.541	705.156	35.385
- Transporte por agua.....	11.406	10.450	956
- Transporte aéreo.....	12.295	8.429	3.866
- Servicios conexos al transporte.....	42.093	25.524	16.569
b. Comunicaciones.....	52.247	32.011	20.236
8. Establecimientos financieros seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.....	570.201	355.311	214.890
a. Establecimientos financieros.....	77.403	37.398	40.005
b. Seguros.....	30.739	15.666	15.073
c. Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	462.059	302.247	159.812
- Bienes inmuebles.....	53.429	27.573	25.856
- Servicios prestados a las empresas, exceptuando el alquiler y arrendamiento de maquinaria y equipo.....	396.756	265.143	131.613
- Alquiler y arrendamiento de maquinaria y equipo.....	11.874	9.531	2.343
9. Servicios comunales, sociales y personales.....	3.624.215	1.482.188	2.142.027
a. Administración pública y defensa.....	276.746	155.562	121.184
b. Institutos autónomos.....	37.277	16.157	21.120
c. Gobierno regional.....	453.369	229.813	223.556
d. Servicios de saneamiento y similares.....	64.990	41.304	23.686
e. Servicios sociales y otros servicios comunales conexos	1.032.436	282.215	750.221
- Instrucción pública.....	632.289	172.406	459.883
- Institutos de investigaciones y científicos.....	4.090	1.840	2.250
- Servicios médicos y odontológicos, otros servicios de sanidad y veterinaria.....	300.046	76.786	223.260
- Institutos de asistencia social.....	63.382	11.917	51.465
- Asociaciones comerciales, profesionales y laborales.....	13.546	6.486	7.060
- Otros servicios sociales y comunales conexos	19.083	12.780	6.303

Cuadro 2c. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003 (continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Cont.			
f. Servicios de diversión y esparcimiento y servicios	284.432	156.407	128.025
- Películas cinematográficas y otros servicios de esparcimiento	73.704	52.199	21.505
- Bibliotecas, museos, jardines botánicos y zoológicos y otros servicios culturales, N.E.P.	10.032	4.744	5.288
- Servicios de diversión y esparcimiento, N.E.P.	200.696	99.464	101.232
g. Servicios personales y de los hogares	1.473.857	599.794	874.063
- Servicios de reparación, N.E.P.	363.828	349.139	14.689
- Lavanderías y servicios de lavandería, establecimientos de limpieza y teñido	6.741	3.720	3.021
- Servicios domésticos	715.689	31.863	683.826
- Servicios personales diversos	387.599	215.072	172.527
h. Organizaciones internacionales y otros organismos extraterritoriales	1.108	936	172
10. Actividades no bien especificadas y no declaradas.	48.415	28.926	19.489
No clasificables 1/	58.628	18.836	39.792
11. Buscando trabajo por primera vez.	165.050	57.183	107.867

1/ Personas desocupadas que no buscan trabajo

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 3a. Población de 15 años y más ocupada, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Total.....	9.993.806	6.140.678	3.853.128
1. Agricultura, caza, silvicultura y pesca.....	1.072.213	984.597	87.616
a. Agricultura y caza.....	1.008.280	922.232	86.048
- Producción agropecuaria.....	911.815	831.129	80.686
- Servicios agrícolas.....	95.861	90.588	5.273
- Caza ordinaria.....	604	515	89
b. Silvicultura y extracción de madera.....	5.254	4.902	352
- Silvicultura.....	345	287	58
- Extracción de madera.....	4.909	4.615	294
c. Pesca.....	58.679	57.463	1.216
2. Explotación de hidrocarburos, minas y canteras.....	54.850	50.369	4.481
a. Explotación de minas de carbón.....	1.102	1.016	86
b. Producción de petróleo crudo y gas natural.....	28.777	25.163	3.614
c. Extracción de minerales metálicos.....	15.569	15.057	512
d. Extracción de otros minerales no metálicos.....	9.402	9.133	269
3. Industrias manufactureras.....	1.160.662	767.697	392.965
a. Productos alimenticios, bebidas y tabaco.....	324.287	195.927	128.360
- Fábrica de productos alimenticios.....	295.257	172.957	122.300
- Industria de bebidas.....	24.714	20.394	4.320
- Industria del tabaco.....	4.316	2.576	1.740
b. Textiles, prendas de vestir e industria del cuero.....	215.530	62.116	153.414
- Fabricación de textiles.....	46.012	17.598	28.414
- Fabricación de prendas de vestir excepto calzado.....	133.754	21.083	112.671
- Industrias del cuero y productos del cuero y sucedáneos de cuero y pieles, excepto el calzado y otras prendas de vestir.....	6.599	5.463	1.136
- Fabricación de calzado, excepto el de caucho galvanizado, moldeado o de plástico.....	29.165	17.972	11.193
c. Industria de la madera y productos de la madera incluido muebles.....	114.559	103.591	10.968

Cuadro 3b. Población de 15 años y más ocupada, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003. (Continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Cont.			
- Industria de la madera y productos de la madera y de corcho, excepto muebles.	62.331	57.904	4.427
- Fabricación de muebles y accesorios, excepto los que son principalmente metálicos.	52.228	45.687	6.541
d. Fabricación de papel y productos de papel, imprenta y editoriales.	45.936	33.374	12.562
- Fabricación de papel y productos de papel.	12.929	10.231	2.698
- Imprenta, editoriales e industrias conexas.	33.007	23.143	9.864
e. Fabricación de sustancias químicas y de productos químicos, derivados del petróleo y del carbón, de caucho y plástico.	89.510	61.491	28.019
- Fabricación de sustancias químicas industriales.	7.539	6.174	1.365
- Fabricación de otros productos químicos.	46.870	29.632	17.238
- Refinerías de petróleo.	355	355	-
- Fabricación de productos diversos derivados del petróleo y del carbón.	2.707	2.100	607
- Fabricación de productos de caucho.	5.953	5.333	620
- Fabricación de productos de plástico, N.E.P.	26.086	17.897	8.189
f. Fabricación de productos minerales no metálicos, exceptuando los derivados del petróleo y del carbón.	41.187	35.522	5.665
- Fabricación de objetos de barro, loza y porcelana.	8.360	6.073	2.287
- Fabricación de vidrio y de productos de vidrio.	6.951	6.216	735
- Fabricación de minerales no metálicos.	25.876	23.233	2.643
g. Industrias metálicas básicas.	23.171	20.469	2.702
- Industrias básicas de hierro y acero.	11.334	10.142	1.192
- Industrias básicas de metales ferrosos.	11.837	10.327	1.510
h. Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo.	306.482	255.207	51.275
- Fabricación de productos metálicos exceptuando maquinaria y equipo.	187.485	177.743	9.742

Cuadro 3c. Población de 15 años y más ocupada, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003. (Continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Cont.			
- Construcción de maquinaria, exceptuando la eléctrica,	28.826	26.398	2.428
- Construcción de maquinaria, aparatos accesorios y suministros eléctricos	9.879	8.080	1.799
- Construcción de equipos y material de transporte ...	19.807	17.477	2.330
- Fabricación de equipo profesional y científico, instrumento de medida y de control N.E.P.; aparatos fotográficos e instrumentos de óptica.	4.361	3.487	874
- Otras industrias manufactureras	56.124	22.022	34.102
4. Electricidad gas y agua.	53.250	41.076	12.174
a. Electricidad, gas y vapor	40.105	30.407	9.698
b. Obras hidráulicas y suministros de agua.	13.145	10.669	2.476
5. Construcción.	706.790	678.426	28.364
6. Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles.	2.563.358	1.276.911	1.286.447
a. Comercio al por mayor.	131.440	100.229	31.211
b. Comercio al por menor.	2.013.073	993.440	1.019.633
c. Restaurantes y hoteles.	418.845	183.242	235.603
- Restaurantes, cafés y otros establecimientos que expenden comidas y bebidas.	380.501	163.315	217.186
- Hoteles, casas de huéspedes, campamentos y otros lugares de alojamiento.	38.344	19.927	18.417
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	748.895	690.296	58.599
a. Transporte y almacenamiento.	706.890	664.394	42.496
- Transporte terrestre.	656.317	628.413	27.904
- Transporte por agua.	9.276	8.604	672

Cuadro 3d. Población de 15 años y más ocupada, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003. (Continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Cont.			
- Transporte aéreo.....	10.140	7.685	2.455
- Servicios conexos al transporte.....	31.157	19.692	11.465
b. Comunicaciones.....	42.005	25.902	16.103
8. Establecimientos financieros seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.....	472.977	302.486	170.491
a. Establecimientos financieros.....	62.813	31.152	31.661
b. Seguros.....	26.047	13.806	12.241
c. Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.....	384.117	257.528	126.589
- Bienes inmuebles.....	46.602	24.825	21.777
- Servicios prestados a las empresas, exceptuando el alquiler y arrendamiento de maquinaria y equipo.....	326.253	223.435	102.818
- Alquiler y arrendamiento de maquinaria y equipo.....	11.262	9.268	1.994
9. Servicios comunales, sociales y personales.....	3.125.271	1.327.713	1.797.558
a. Administración pública y defensa.....	253.871	147.106	106.765
b. Institutos autónomos.....	32.120	13.278	18.842
c. Gobierno regional.....	402.448	206.338	196.110
d. Servicios de saneamiento y similares.....	52.371	34.337	18.034
e. Servicios sociales y otros servicios comunales conexos.....	933.905	263.299	670.606
- Instrucción pública.....	570.648	161.367	409.281
- Institutos de investigaciones y científicos.....	3.497	1.840	1.657
- Servicios médicos y odontológicos, otros servicios de sanidad y veterinaria.....	276.193	71.682	204.511
- Institutos de asistencia social.....	55.588	11.157	44.431
- Asociaciones comerciales, profesionales y laborales.....	11.564	5.615	5.949
- Otros servicios sociales y servicios comunales conexos.....	16.415	11.638	4.777

Cuadro 4 de 5

Cuadro 3e. Población de 15 años y más ocupada, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003. (Continuación)

Rama de actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Cont.			
f. Servicios de diversión y esparcimiento y servicios...	229.924	135.737	94.187
- Películas cinematográficas y otros servicios de esparcimiento.....	60.656	44.791	15.865
- Bibliotecas, museos, jardines botánicos y zoológicos y otros servicios culturales, N.E.P.	7.833	4.124	3.709
- Servicios de diversión y esparcimiento, N.E.P.	161.435	86.822	74.613
g. Servicios personales y de los hogares.....	1.219.696	526.682	693.014
- Servicios de reparación, N.E.P.	326.223	314.212	12.011
- Lavanderías y servicios de lavandería, establecimientos de limpieza y teñido.....	4.766	2.698	2.068
- Servicios domésticos.....	556.037	28.250	527.787
- Servicios personales diversos.....	332.670	181.522	151.148
h. Organizaciones internacionales y otros organismos extraterritoriales.....	936	936	-
10. Actividades no bien especificadas y no declaradas.....	35.540	21.107	14.433

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 4. Población de 15 años y más ocupada remunerada, por categoría ocupacional y condición del jefe del hogar, según tipo de actividad e ingreso mensual: Venezuela, II-2004

Tipo de actividad e ingresos mensuales (Bs.)	Categoría ocupacional y condición del jefe del hogar 1/								
	Total	Empleados y obreros		Miembros de cooperativas y sociedades de personas		Patronos		Trabajadores por cuenta propia	
		Jefe	No jefe	Jefe	No jefe	Jefe	No jefe	Jefe	No jefe
Total	10.213.718	2.340.866	3.473.701	318.042	338.076	1.551.656	1.690.918	364.800	135.659
Actividades agrícolas.....	1.027.816	201.855	202.920	54.297	68.874	238.701	165.088	77.760	18.321
Hasta 75.000.....	86.053	5.996	14.710	3.845	10.738	24.646	25.348	455	315
75.001 - 100.000.....	117.769	10.095	18.985	6.237	11.066	38.161	29.916	2.466	843
100.001 - 150.000.....	150.587	23.943	35.771	6.906	8.740	36.085	33.078	4.566	1.498
150.001 - 200.000.....	244.754	59.313	55.043	10.103	12.057	57.725	37.921	9.756	2.836
200.001 - 350.000.....	219.253	75.236	45.894	13.304	10.380	36.647	15.646	17.841	4.305
350.001 - 500.000.....	64.303	11.701	8.201	4.780	2.779	13.829	4.219	15.599	3.195
500.001 - 650.000.....	12.672	2.952	1.258	1.598	878	2.040	72	3.571	303
650.001 - 800.000.....	12.330	1.793	506	618	18	2.373	457	5.758	807
800.001 - 1.000.000.....	8.525	411	126	525	-	2.329	405	4.342	387
1.000.001 y más.....	8.183	525	1.161	149	122	1.376	69	4.130	651
No declarados.....	103.387	9.890	21.265	6.232	12.096	23.490	17.957	9.276	3.181
Actividades no agrícolas....	9.185.902	2.139.011	3.270.781	263.745	269.202	1.312.955	1.525.830	287.040	117.338
Hasta 75.000.....	538.898	19.493	68.848	8.269	20.000	136.905	282.705	1.524	1.154
75.001 - 100.000.....	474.215	29.802	107.543	11.980	19.861	108.631	190.201	4.316	1.881
100.001 - 150.000.....	517.066	48.424	173.733	12.899	16.928	109.586	150.542	1.975	2.979
150.001 - 200.000.....	1.070.560	146.599	398.572	25.889	36.327	207.063	233.778	14.332	8.000
200.001 - 350.000.....	2.383.488	653.778	1.081.809	56.206	57.614	251.807	224.911	37.239	20.124
350.001 - 500.000.....	1.522.230	481.559	536.756	57.390	38.433	194.380	123.914	63.987	25.811
500.001 - 650.000.....	588.509	221.951	217.900	21.217	10.409	52.450	29.642	25.988	8.952
650.001 - 800.000.....	396.466	153.067	114.650	15.193	7.833	42.084	22.544	31.485	9.610
800.001 - 1.000.000.....	231.193	93.731	63.264	10.692	4.176	17.412	6.899	28.200	6.819
1.000.001 y más.....	239.829	102.059	57.281	13.779	5.796	16.023	6.977	32.249	5.665
No declarados.....	1.223.448	188.548	450.425	30.231	51.825	176.614	253.717	45.745	26.343

1/ No incluye ayudantes familiares.

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 5a. Población de 15 años y más ocupada, por categoría ocupacional según grupos principales de ocupación y sexo: Venezuela, II-2004

Grupo principal de ocupación y sexo	Total	Categoría ocupacional						
		Empleados y obreros		Miembros de cooperativa	Sociedad de personas	Trabajadores por cuenta propia	Patronos	Ayudantes familiares
		Públicos	Particulares					
Total.....	10.417.612	1.631.750	4.182.817	173.922	482.196	3.242.574	500.459	203.894
- Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines.....	1.196.436	703.266	316.510	1.498	28.188	117.788	21.405	7.781
- Gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva.....	353.645	52.879	178.705	5.153	23.384	8.831	83.989	704
- Empleados de oficina y afines.....	674.906	253.148	384.802	1.711	6.411	18.752	3.421	6.661
- Vendedores y personas en ocupaciones afines.....	2.117.838	5.314	596.484	12.241	159.661	1.126.699	125.094	92.345
- Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y personas en ocupaciones afines.....	1.091.207	25.720	372.464	6.172	118.076	415.012	106.587	47.176
- Mineros, canteros y personas en ocupaciones afines.....	25.730	2.924	14.412	-	1.368	6.265	39	722
- Conductores de medios de transporte, comunicaciones y personas en ocupaciones afines.....	858.985	44.444	339.586	130.555	21.560	309.100	11.064	2.676
- Artesanos y operarios en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines.....	2.013.171	64.696	991.408	7.345	80.681	726.759	123.059	19.223
- Trabajadores de los servicios, deportes y diversiones.....	2.027.332	438.809	977.386	8.974	41.928	510.505	24.904	24.826
- Otras ocupaciones N.E.O.G. y trabajadores en ocupaciones no bien identificables y no declaradas.....	58.362	40.550	11.060	273	939	2.863	897	1.780

Cuadro 5c. Población de 15 años y más ocupada, por categoría ocupacional según grupos principales de ocupación y sexo: Venezuela, II-2004

Grupo principal de ocupación y sexo	Total	Categoría ocupacional							
		Empleados y obreros		Miembros cooperativas	Sociedad de personas	Trabajadores cuenta propia	Patronos	Ayudantes familiares	
		Públicos	Particulares						
Cont.									
Mujeres.....	4.014.216	919.237	1.397.906	17.274	147.960	1.325.906	90.186	115.747	
- Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines.....	754.206	494.616	179.466	406	9.726	57.824	7.140	5.028	
- Gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva.....	104.053	16.874	57.241	939	6.878	3.665	18.299	157	
- Empleados de oficina y afines.....	449.547	181.171	244.768	1.188	4.100	11.514	1.477	5.329	
- Vendedores y personas en ocupaciones afines.....	1.093.011	1.279	256.918	4.369	69.985	661.177	35.016	64.267	
- Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y personas en ocupaciones afines.....	69.876	7.120	10.869	1.080	10.188	20.006	6.840	13.773	
- Mineros, canteros y personas en ocupaciones afines.....	1.182	194	24	-	-	328	-	636	
- Conductores de medios de transporte, comunicaciones y personas en ocupaciones afines.....	21.298	1.541	6.758	1.957	341	10.444	-	257	
- Artesanos y operarios en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines.....	318.540	6.660	108.829	3.614	18.053	166.489	7.304	7.591	
- Trabajadores de los servicios, deportes y diversiones.....	1.191.661	206.121	528.913	3.721	28.446	393.529	13.535	17.396	
- Otras ocupaciones N.E.O.G. y trabajadores en ocupaciones no bien identificables y no declaradas.....	10.842	3.661	4.120	-	243	930	575	1.313	

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 5b. Población de 15 años y más ocupada, por categoría ocupacional según grupos principales de ocupación y sexo: Venezuela, II-2004

Grupo principal de ocupación y sexo	Total	Categoría ocupacional						
		Empleados y obreros		Miembros cooperativas	Sociedad de personas	Trabajadores cuenta propia	Patronos	Ayudantes familiares
		Públicos	Particulares					
Cont.								
Hombres.....	6.403.396	712.513	2.784.911	156.648	334.236	1.916.668	410.273	88.147
- Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines.....	442.230	208.650	137.044	1.092	18.462	59.964	14.265	2.753
- Gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva.....	249.592	36.005	121.464	4.214	16.506	5.166	65.690	547
- Empleados de oficina y afines.....	225.359	71.977	140.034	523	2.311	7.238	1.944	1.332
- Vendedores y personas en ocupaciones afines.....	1.024.827	4.035	339.566	7.872	89.676	465.522	90.078	28.078
- Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y personas en ocupaciones afines.....	1.021.331	18.600	361.595	5.092	107.888	395.006	99.747	33.403
- Mineros, canteros y personas en ocupaciones afines.....	24.548	2.730	14.388	-	1.368	5.937	39	86
- Conductores de medios de transporte, comunicaciones y personas en ocupaciones afines.....	837.687	42.903	332.828	128.598	21.219	298.656	11.064	2.419
- Artesanos y operarios en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines.....	1.694.631	58.036	882.579	3.731	62.628	560.270	115.755	11.632
- Trabajadores de los servicios, deportes y diversiones.....	835.671	232.688	448.473	5.253	13.482	116.976	11.369	7.430
- Otras ocupaciones N.E.O.G. y trabajadores en ocupaciones no bien identificables y no declaradas.....	47.520	36.889	6.940	273	696	1.933	322	467

Cuadro 6a. Población de 15 años y más, por grupos de edad, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo: Venezuela, II-2004

Situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo	Total	Grupo de edad			
		15 - 24	25 - 44	45 - 64	65 y más
Total	17.749.525	5.068.830	7.484.395	3.942.753	1.253.547
Fuerza de trabajo	12.105.294	2.601.385	6.262.472	2.872.766	368.671
Ocupados	10.417.612	2.003.998	5.493.043	2.587.576	332.995
Remunerados	10.213.718	1.890.411	5.437.008	2.559.947	326.352
Ayudantes no remunerados	203.894	113.587	56.035	27.629	6.643
Desocupados	1.687.682	597.387	769.429	285.190	35.676
Cesantes	1.544.445	497.255	728.491	283.152	35.547
Buscando trabajo por primera vez	143.237	100.132	40.938	2.038	129
Fuera de la fuerza de trabajo	5.644.231	2.467.445	1.221.923	1.069.987	884.876
Estudiantes	1.894.144	1.757.177	120.007	11.991	4.969
Quehaceres del hogar	2.667.839	513.676	985.641	759.752	408.770
Otra situación	820.075	164.326	65.427	245.475	344.847
Incapacitados para trabajar	262.173	32.266	50.848	52.769	126.290

Cuadro 1 de 2

Cuadro 6b. Población de 15 años y más, por grupos de edad, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo: Venezuela, II-2004. (Continuación)

Situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo	Total	Grupo de edad			
		15 - 24	25 - 44	45 - 64	65 y más
Cont.					
Hombres	8.854.309	2.575.682	3.763.226	1.949.328	566.073
Fuerza de trabajo	7.304.302	1.619.947	3.646.090	1.771.745	266.520
Ocupados	6.403.396	1.303.125	3.278.773	1.584.144	237.354
Remunerados	6.315.249	1.235.143	3.266.905	1.578.707	234.494
Ayudantes no remunerados	88.147	67.982	11.868	5.437	2.860
Desocupados	900.906	316.822	367.317	187.601	29.166
Cesantes	847.714	275.494	355.776	187.407	29.037
Buscando trabajo por primera vez	53.192	41.328	11.541	194	129
Fuera de la fuerza de trabajo	1.550.007	955.735	117.136	177.583	299.553
Estudiantes	855.335	811.776	39.942	2.250	1.367
Quehaceres del hogar	36.772	9.920	7.883	7.736	11.233
Otra situación	505.460	111.786	37.014	131.055	225.605
Incapacitados para trabajar	152.440	22.253	32.297	36.542	61.348
Mujeres	8.895.216	2.493.148	3.721.169	1.993.425	687.474
Fuerza de trabajo	4.800.992	981.438	2.616.382	1.101.021	102.151
Ocupados	4.014.216	700.873	2.214.270	1.003.432	95.641
Remunerados	3.898.469	655.268	2.170.103	981.240	91.858
Ayudantes no remunerados	115.747	45.605	44.167	22.192	3.783
Desocupados	786.776	280.565	402.112	97.589	6.510
Cesantes	696.731	221.761	372.715	95.745	6.510
Buscando trabajo por primera vez	90.045	58.804	29.397	1.844	-
Fuera de la fuerza de trabajo	4.094.224	1.511.710	1.104.787	892.404	585.323
Estudiantes	1.038.809	945.401	80.065	9.741	3.602
Quehaceres del hogar	2.631.067	503.756	977.758	752.016	397.537
Otra situación	314.615	52.540	28.413	114.420	119.242
Incapacitados para trabajar	109.733	10.013	18.551	16.227	64.942

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 7a. Población de 15 años y más por nivel educativo, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo: Venezuela, II-2004

Situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo	Total	Nivel educativo						
		Analfabeto	Sin nivel	Básica	Media diver. profesional	Técnico superior	Universitario	No declarado
Total	17.749.525	1.035.240	187.418	9.613.811	3.929.605	1.084.851	1.845.001	53.599
Fuerza de trabajo	12.105.294	501.267	102.891	6.498.957	2.697.876	874.541	1.387.809	41.953
Ocupados	10.417.612	444.018	92.886	5.598.988	2.284.932	739.749	1.221.172	35.867
Remunerados	10.213.718	436.219	90.851	5.480.811	2.233.870	732.287	1.204.326	35.354
Ayudantes no remunerados	203.894	7.799	2.035	118.177	51.062	7.462	16.846	513
Desocupados	1.687.682	57.249	10.005	899.969	412.944	134.792	166.637	6.086
Cesantes	1.544.445	56.084	9.622	856.288	358.770	116.323	141.565	5.793
Buscando trabajo por primera vez	143.237	1.165	383	43.681	54.174	18.469	25.072	293
Fuera de la fuerza de trabajo	5.644.231	533.973	84.527	3.114.854	1.231.729	210.310	457.192	11.646
Estudiantes	1.894.144	7.694	2.209	811.390	615.212	146.983	308.740	1.916
Quehaceres del hogar	2.667.839	314.700	50.153	1.751.585	431.020	44.211	69.507	6.663
Otra situación	820.075	99.066	19.162	440.377	167.520	17.314	73.903	2.733
Incapacitados para trabajar	262.173	112.513	13.003	111.502	17.977	1.802	5.042	334

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 1 de 3

Cuadro 7b. Población de 15 años y más por nivel educativo, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo: Venezuela, II-2004

Situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo	Total	Nivel educativo						
		Analfabeto	Sin nivel	Básica	Media diver. profesional	Técnico superior	Universitario	No declarado
Cont.								
Hombres	8.854.309	475.634	91.837	5.080.145	1.907.453	490.639	774.461	34.140
Fuerza de trabajo	7.304.302	348.365	69.097	4.283.707	1.533.662	418.288	620.097	31.086
Ocupados	6.403.396	311.926	63.134	3.750.988	1.333.895	365.686	550.506	27.261
Remunerados	6.315.249	309.301	62.506	3.696.676	1.313.765	361.650	544.228	27.123
Ayudantes no remunerados ..	88.147	2.625	628	54.312	20.130	4.036	6.278	138
Desocupados	900.906	36.439	5.963	532.719	199.767	52.602	69.591	3.825
Cesantes	847.714	36.012	5.963	512.536	180.911	46.656	62.017	3.619
Buscando trabajo por primera vez	53.192	427	-	20.183	18.856	5.946	7.574	206
Fuera de la fuerza de trabajo ..	1.550.007	127.269	22.740	796.438	373.791	72.351	154.364	3.054
Estudiantes	855.335	2.536	639	405.809	268.567	61.414	115.735	635
Quehaceres del hogar	36.772	6.518	2.062	22.714	4.787	104	587	-
Otra situación	505.460	61.324	13.019	295.783	88.692	9.791	34.612	2.239
Incapacitados para trabajar ..	152.440	56.891	7.020	72.132	11.745	1.042	3.430	180

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 2 de 3

Cuadro 7c. Población de 15 años y más por nivel educativo, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo: Venezuela, II-2004

Situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo	Total	Nivel educativo						
		Analfabeto	Sin nivel	Básica	Media diver. profesional	Técnico superior	Universitario	No declarado
Cont.								
Mujeres	8.895.216	559.606	95.581	4.533.666	2.022.152	594.212	1.070.540	19.459
Fuerza de trabajo	4.800.992	152.902	33.794	2.215.250	1.164.214	456.253	767.712	10.867
Ocupados	4.014.216	132.092	29.752	1.848.000	951.037	374.063	670.666	8.606
Remunerados	3.898.469	126.918	28.345	1.784.135	920.105	370.637	660.098	8.231
Ayudantes no remunerados ..	115.747	5.174	1.407	63.865	30.932	3.426	10.568	375
Desocupados	786.776	20.810	4.042	367.250	213.177	82.190	97.046	2.261
Cesantes	696.731	20.072	3.659	343.752	177.859	69.667	79.548	2.174
Buscando trabajo por primera vez	90.045	738	383	23.498	35.318	12.523	17.498	87
Fuera de la fuerza de trabajo ..	4094224	406704	61787	2318416	857938	137959	302828	8592
Estudiantes	1038809	5158	1570	405581	346645	85569	193005	1281
Quehaceres del hogar	2631067	308182	48091	1728871	426233	44107	68920	6663
Otra situación	314615	37742	6143	144594	78828	7523	39291	494
Incapacitados para trabajar ..	109733	55622	5983	39370	6232	760	1612	154

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 3 de 3

Cuadro 8. Población de 15 años y más ocupada y cesante, por situación en la fuerza de trabajo y sexo, según actividad agrícola y no agrícola y categoría de ocupación: Venezuela, II-2004

Categoría de ocupación	Total	Hombres	Mujeres	Ocupados			Cesantes		
				Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	11.962.057	7.251.110	4.710.947	10.417.612	6.403.396	4.014.216	1.544.445	847.714	696.731
Actividades agrícolas	1.161.369	1.067.760	93.609	1.078.353	993.906	84.447	83.016	73.854	9.162
Empleados u obreros	457.192	427.454	29.738	404.775	381.903	22.872	52.417	45.551	6.866
Miembro de cooperativa	5.825	4.545	1.280	5.825	4.545	1.280	-	-	-
Sociedades de personas	120.122	109.319	10.803	117.346	106.543	10.803	2.776	2.776	-
Trabajador por cta. propia	426.531	398.834	27.697	403.789	377.641	26.148	22.742	21.193	1.549
Patronos	97.408	90.276	7.132	96.081	88.996	7.085	1.327	1.280	47
Ayudantes familiares	54.291	37.332	16.959	50.537	34.278	16.259	3.754	3.054	700
No clasificables 1/	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades no agrícolas	10.800.688	6.183.350	4.617.338	9.339.259	5.409.490	3.929.769	1.461.429	773.860	687.569
Empleados u obreros	6.349.646	3.596.144	2.753.502	5.409.792	3.115.521	2.294.271	939.854	480.623	459.231
Públicos	1.766.117	770.091	996.026	1.627.717	710.855	916.862	138.400	59.236	79.164
Particulares	4.583.529	2.826.053	1.757.476	3.782.075	2.404.666	1.377.409	801.454	421.387	380.067
Miembro de cooperativa	173.408	156.698	16.710	168.097	152.103	15.994	5.311	4.595	716
Sociedades de personas	376.838	235.034	141.804	364.850	227.693	137.157	11.988	7.341	4.647
Trabajador por cta. propia	3.227.755	1.762.743	1.465.012	2.838.785	1.539.027	1.299.758	388.970	223.716	165.254
Patronos	421.917	335.895	86.022	404.378	321.277	83.101	17.539	14.618	2.921
Ayudantes familiares	185.368	70.327	115.041	153.357	53.869	99.488	32.011	16.458	15.553
No clasificables 1/	65.756	26.509	39.247	-	-	-	65.756	26.509	39.247

1/ Personas desocupadas que no buscan trabajo.

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 9. Población de 15 años y más desocupada y tasa de desocupación abierta, por sexo, según rama de actividad económica del último trabajo: Venezuela, II-2004

Rama de actividad económica	Total	Sexo		Tasa de desocupación (%)		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total.....	1.687.682	900.906	786.776	13,94	12,33	16,39
En actividades agrícolas.....	83.016	73.854	9.162	7,15	6,92	9,79
En actividades no agrícolas.....	1.395.305	747.351	647.954	13,00	12,14	14,15
- Explotación de hidrocarburos, minas y canteras.....	14.449	11.470	2.979	17,91	17,06	22,11
- Industrias manufactureras.....	155.333	86.709	68.624	11,67	9,94	14,96
- Electricidad, gas y agua.....	8.564	5.837	2.727	14,10	12,82	17,92
- Construcción.....	243.855	233.550	10.305	23,50	23,47	24,33
- Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.....	338.818	117.062	221.756	11,86	8,69	14,69
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones.....	111.739	92.120	19.619	11,61	10,80	17,95
- Establecimientos financieros, seguros bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.....	80.451	41.606	38.845	13,96	11,54	18,01
- Servicios comunales, sociales y personales..	418.254	146.435	271.819	11,42	9,68	12,65
- Actividades no bien especificadas y no declaradas.....	23.842	12.562	11.280	14,14	12,13	17,34
No clasificables 1/.....	66.124	26.509	39.615	-	-	-
Buscando trabajo por primera vez.....	143.237	53.192	90.045	-	-	-

1/ Personas desocupadas que no buscan trabajo.

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 10. Principales indicadores de la fuerza de trabajo, según sector empleador y categoría de ocupación, II-2002 a II-2004

Sector empleador y categoría de ocupación	2002		2003		2004		Variación	
	2do semestre	1er semestre	2do semestre	1er semestre	2do semestre	2do sem. 04 2do sem. 03	2do sem. 04 1er sem. 04	
Total.....	9.786.176	9.524.775	9.993.806	10.035.741	10.417.612	423.806	381.871	
Sector público.....	1.369.190	1.371.332	1.402.170	1.491.707	1.631.750	229.580	140.043	
Empleados y obreros.....	1.369.190	1.371.332	1.402.170	1.491.707	1.631.750	229.580	140.043	
Sector privado.....	8.416.986	8.153.443	8.591.636	8.544.034	8.785.862	194.226	241.828	
Empleados y obreros.....	4.030.311	3.749.071	3.980.526	4.089.116	4.182.817	202.291	93.701	
Miembros de cooperativa.....	480.082	539.145	572.481	565.904	656.118	83.637	90.214	
Trabajadores por cuenta propia....	3.110.507	3.140.764	3.259.331	3.125.477	3.242.574	(16.757)	117.097	
Patronos o empleadores.....	540.897	473.758	507.613	534.620	500.459	(7.154)	(34.161)	
Ayudantes familiares.....	255.189	250.705	271.685	228.917	203.894	(67.791)	(25.023)	
	Distribución relativa							
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	
Sector público.....	14,0	14,4	14,0	14,9	15,7	1,6	0,8	
Empleados y obreros.....	14,0	14,4	14,0	14,9	15,7	1,6	0,8	
Sector privado.....	86,0	85,6	86,0	85,1	84,3	(1,6)	(0,8)	
Empleados y obreros.....	41,2	39,4	39,8	40,7	40,2	0,3	(0,6)	
Miembros de cooperativa.....	4,9	5,7	5,7	5,6	6,3	0,6	0,7	
Trabajadores por cuenta propia....	31,8	33,0	32,6	31,1	31,1	(1,5)	(0,0)	
Patronos o empleadores.....	5,5	5,0	5,1	5,3	4,8	(0,3)	(0,5)	
Ayudantes familiares.....	2,6	2,6	2,7	2,3	2,0	(0,8)	(0,3)	

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 11. Principales indicadores de la fuerza de trabajo, según sectores económicos y categoría de ocupación del sector informal, II-2002

Sectores económicos y categoría de ocupación del sector informal	2002		2003		2004		Variación	
	2do semestre	1er semestre	2do semestre	1er semestre	2do semestre	2do sem. 04 2do sem. 03	2do sem. 04 1er sem. 04	
Total ocupados.....	9.786.176	9.524.775	9.993.806	10.035.741	10.417.612	423.806	381.871	
Total clasificables.....	9.778.478	9.517.223	9.986.319	10.031.942	10.410.555	424.236	378.613	
Sector formal.....	4.755.505	4.528.832	4.724.279	4.923.168	5.324.283	600.004	401.115	
Sector informal 1/.....	5.022.973	4.988.391	5.262.040	5.108.774	5.086.272	(175.768)	(22.502)	
Servicio doméstico 2/.....	258.035	256.749	290.071	290.512	270.635	(19.436)	(19.877)	
Trabajadores por cuenta propia no profesionales.....	3.011.845	3.037.643	3.144.664	3.018.450	3.148.903	4.239	130.453	
Patronos o empleadores.....	417.973	378.212	406.734	432.277	380.488	(26.246)	(51.789)	
Empleados y obreros.....	1.113.867	1.085.287	1.171.309	1.155.102	1.100.819	(70.490)	(54.283)	
Ayudantes familiares no remunerados.....	221.253	230.500	249.262	212.433	185.427	(63.835)	(27.006)	
Total no clasificables 3/.....	7.698	7.552	7.487	3.799	7.057	(430)	3.258	
	Distribución relativa							
Total ocupados.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	(0,0)	0,0	
Total clasificables.....	99,9	99,9	99,9	100,0	99,9	0,0	(0,0)	
Sector formal.....	48,6	47,6	47,3	49,1	51,1	3,8	2,1	
Sector informal 1/.....	51,4	52,4	52,7	50,9	48,9	(3,8)	(2,1)	
Servicio doméstico 2/.....	2,6	2,7	2,9	2,9	2,6	(0,3)	(0,3)	
Trabajadores por cuenta propia no profesionales.....	30,8	31,9	31,5	30,1	30,2	(1,2)	0,2	
Patronos o empleadores.....	4,3	4,0	4,1	4,3	3,7	(0,4)	(0,7)	
Empleados y obreros.....	11,4	11,4	11,7	11,5	10,6	(1,2)	(0,9)	
Ayudantes familiares no remunerados.....	2,3	2,4	2,5	2,1	1,8	(0,7)	(0,3)	
Total no clasificables 3/.....	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	(0,0)	0,0	

1/ Comprende a las personas que trabajan en empresas de 1 - 4 personas.

2/ Excluye al servicio doméstico que es trabajador por cuenta propia.

3/ No declararon alguna de las variables que permitan su clasificación como ocupadas en el sector formal e informal de la economía.

Fuente : Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 1. Producción Bruta por Ramas de Actividad Económica: Venezuela, 2003

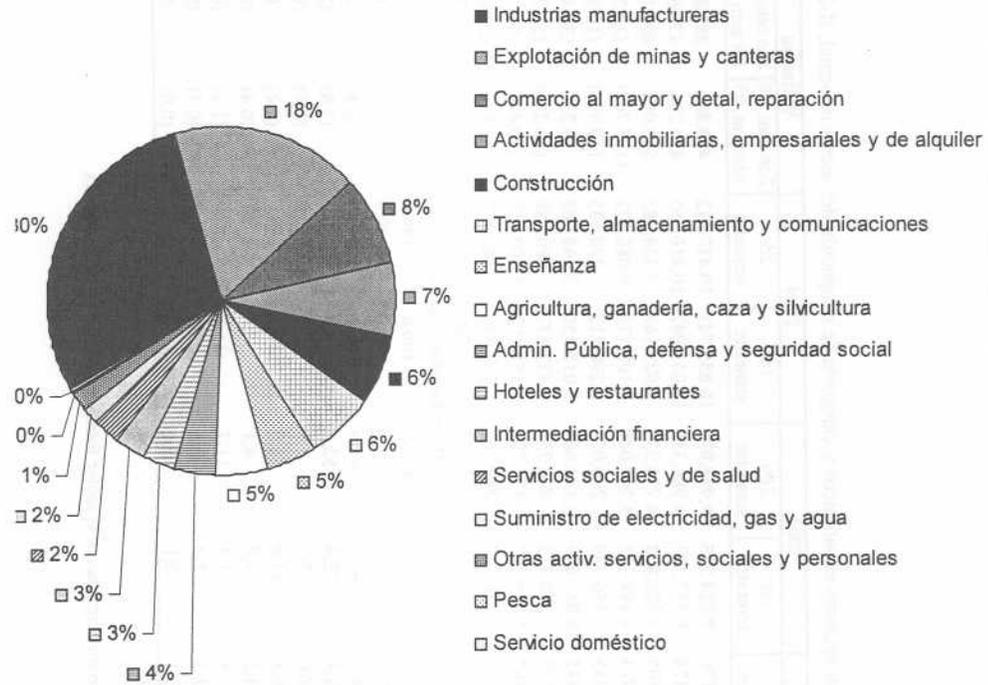


Gráfico 2. Remuneraciones a los Asalariados por Rama de Actividad: Venezuela, 2003



Gráfico 3. Remuneración a los Asalariados con respecto a la Producción Total: Venezuela, 2003



Gráfico 4. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003



Gráfico 5. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo ubicada en la industria manufacturera, por sexo, según sub-rama de actividad económica: Venezuela, II-2003

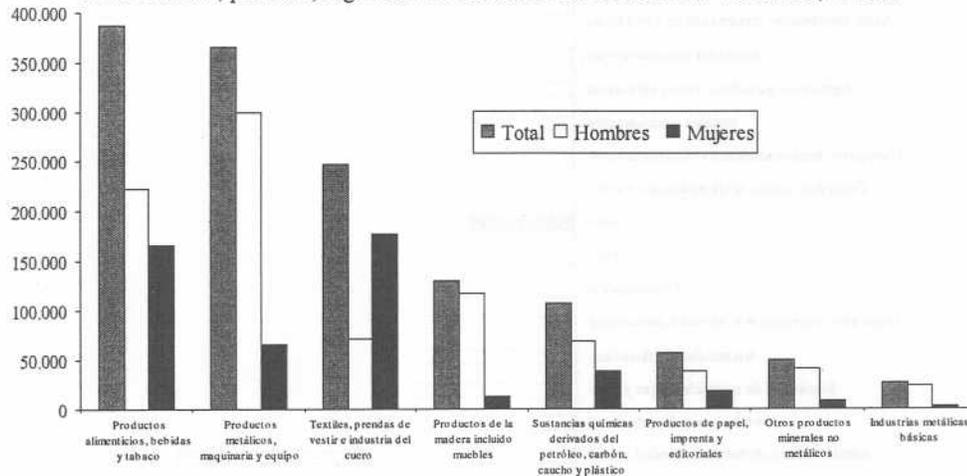


Gráfico 6. Población de 15 años y más ocupada, por sexo, según rama de actividad económica: Venezuela, II-2003

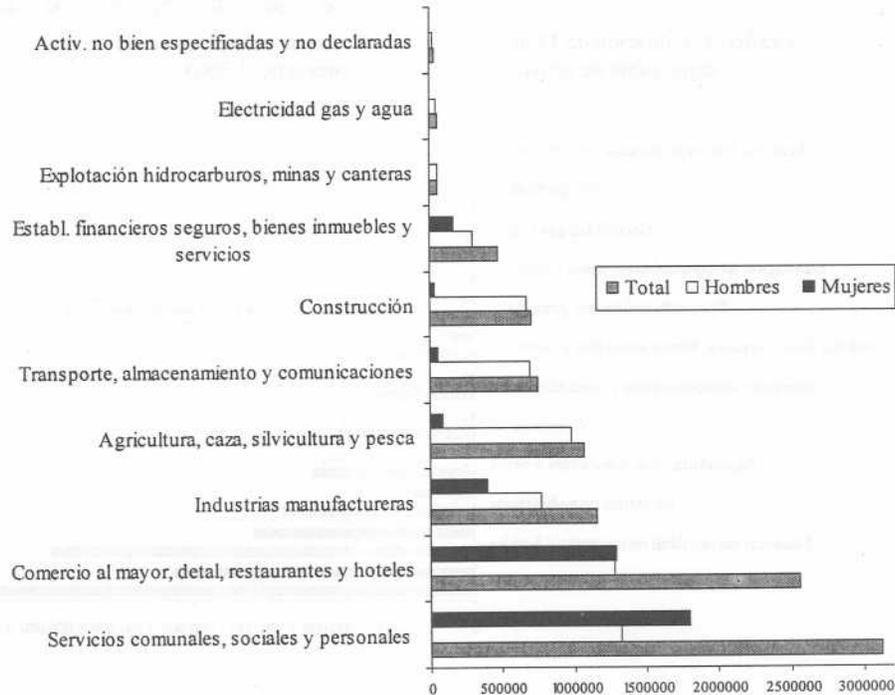


Gráfico 7. Población de 15 años y más en la fuerza de trabajo ocupada en la industria manufacturera, por sexo, según sub-rama de actividad económica: Venezuela, II-2003

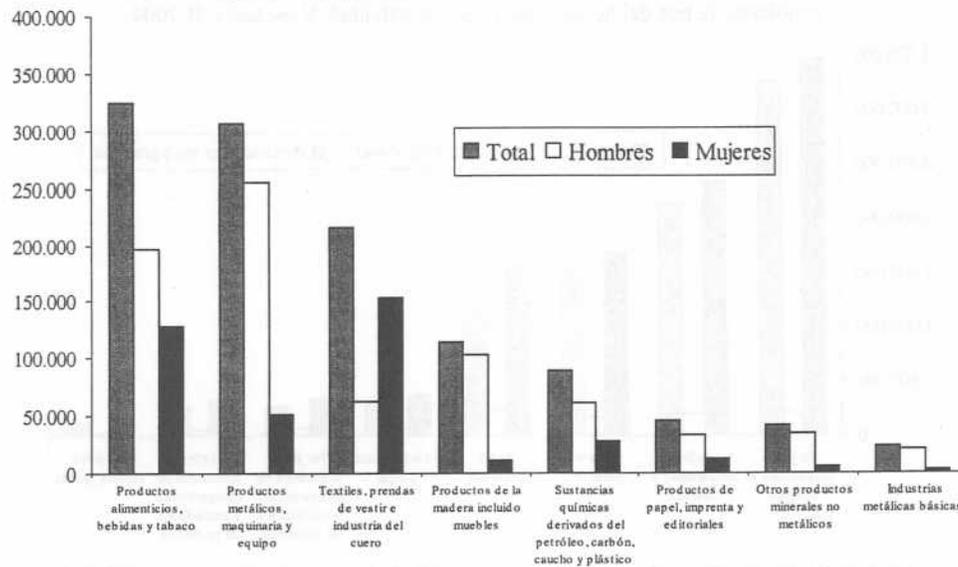


Gráfico 8. Población de 15 años y más ocupada remunerada, según tipo de actividad e ingreso mensual: Venezuela, II-2004

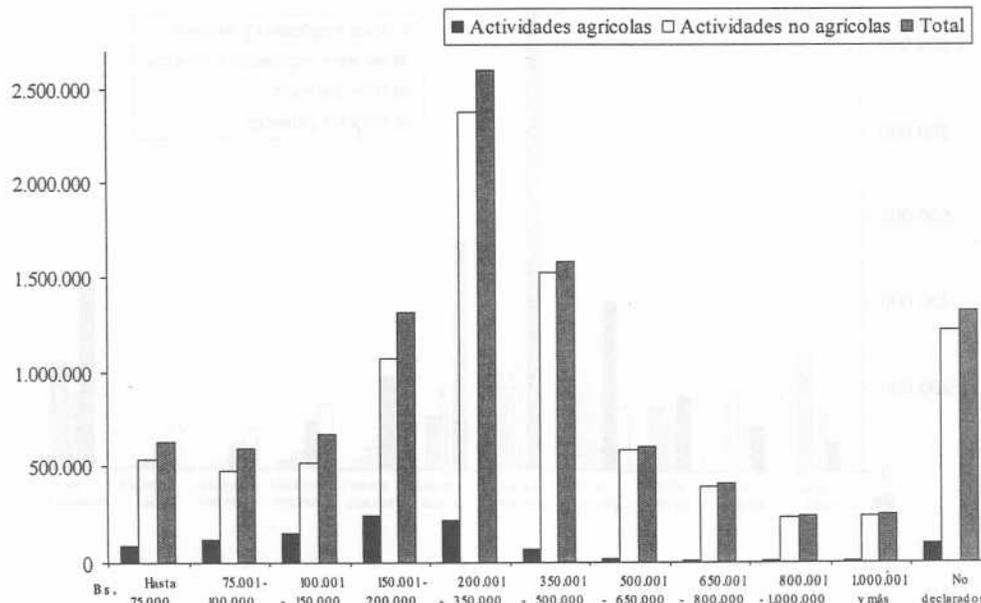


Gráfico 9. Población de 15 años y más ocupada remunerada, por categoría ocupacional y condición de jefe del hogar, según tipo de actividad: Venezuela, II-2004

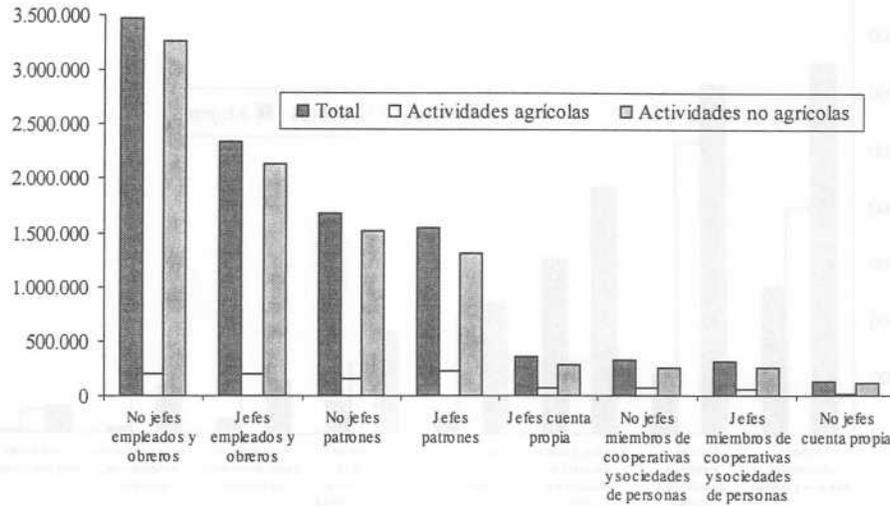


Gráfico 10. Empleados y obreros y patronos en actividades no agrícolas, por condición de jefe del hogar e ingreso mensual: Venezuela, II-2004

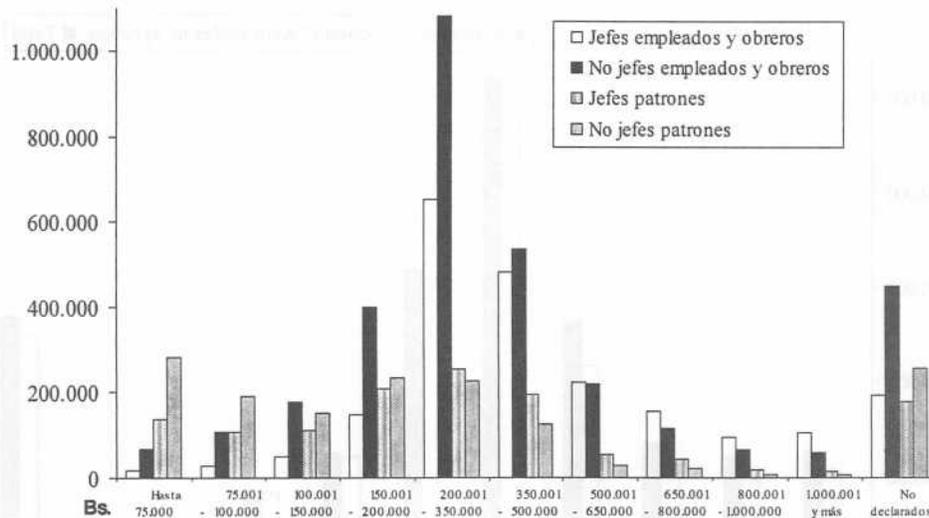


Gráfico 11. Población de 15 años y más ocupada y remunerada en actividades no agrícolas, según ingreso mensual: Venezuela, II-2004

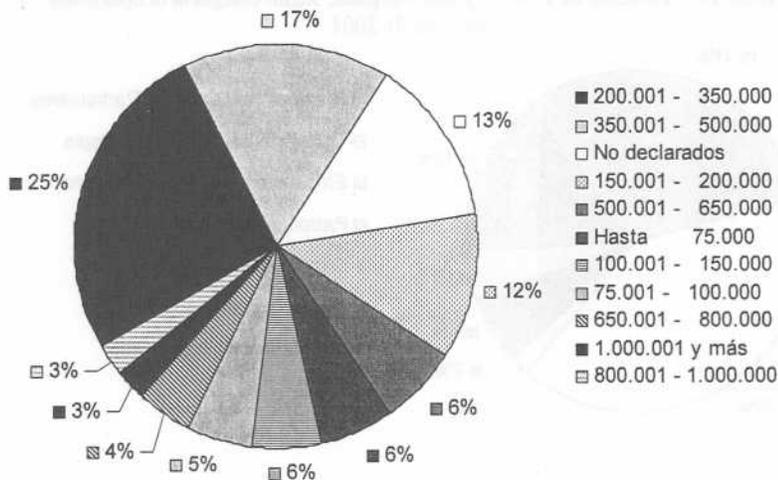


Gráfico 12. Población de 15 años y más ocupada según grupos principales de ocupación y sexo: Venezuela, II-2004

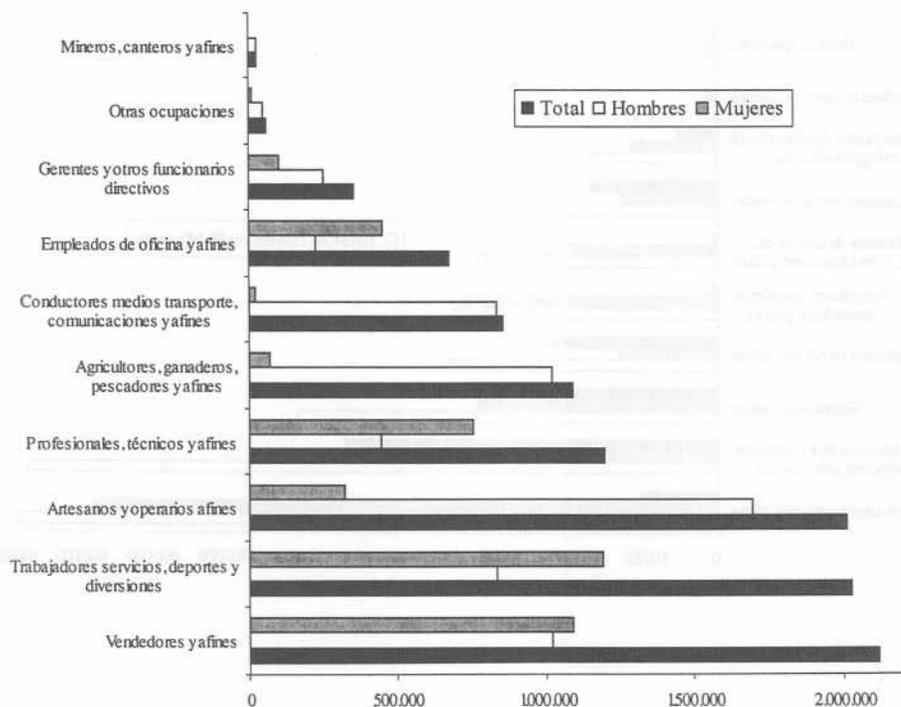


Gráfico 13. Población de 15 años y más ocupada, según categoría ocupacional: Venezuela, II-2004

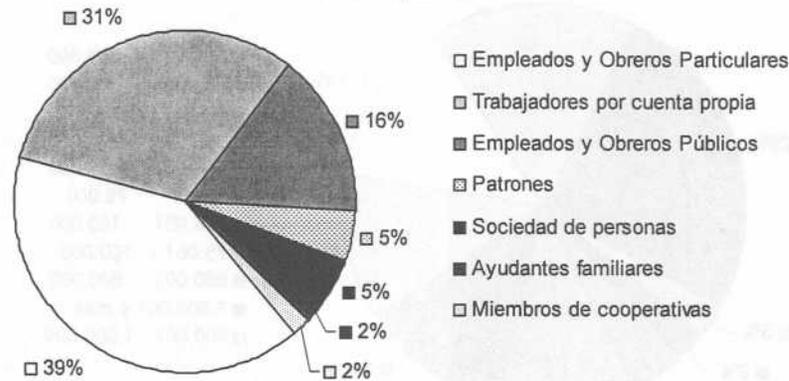


Gráfico 14. Empleados y obreros ocupados en el sector privado según grupos principales de ocupación y sexo: Venezuela, II-2004

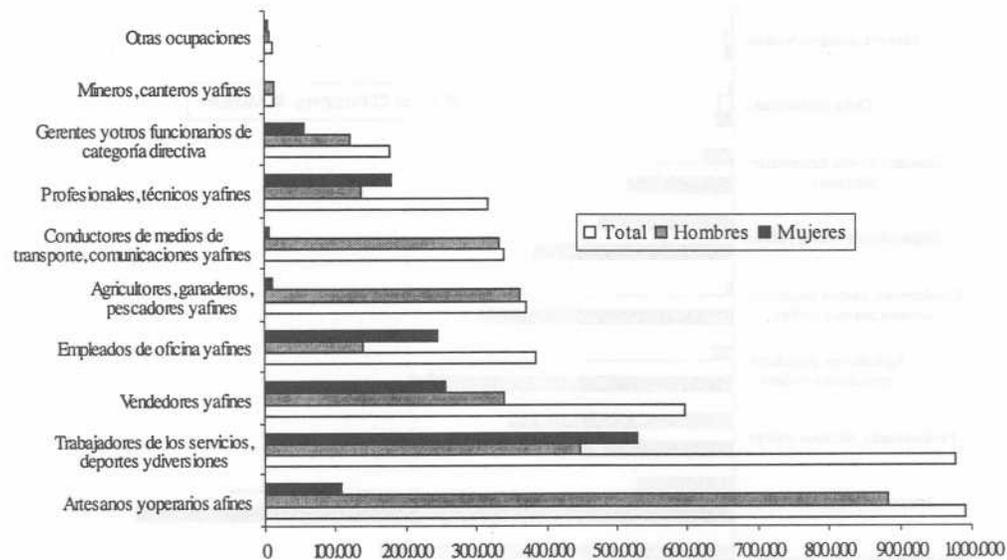


Gráfico 15. Trabajadores ocupados por cuenta propia según grupos principales de ocupación y sexo: Venezuela, II-2004

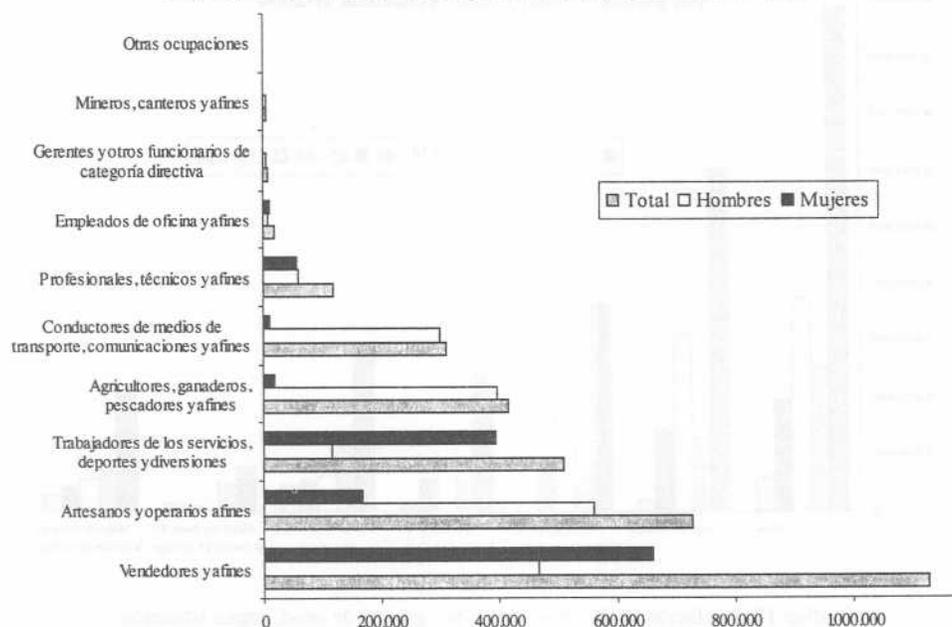


Gráfico 16. Empleados y obreros ocupados en el sector público según grupos principales de ocupación y sexo: Venezuela, II-2004

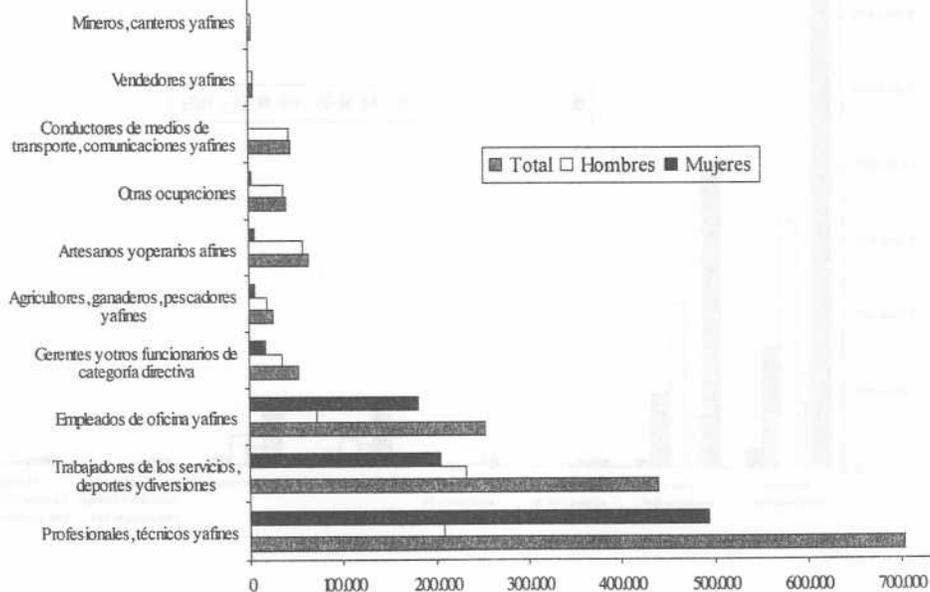


Gráfico 17. Población de 15 años y más dentro o fuera de la fuerza de trabajo, por grupos de edad y sexo: Venezuela, II-2004

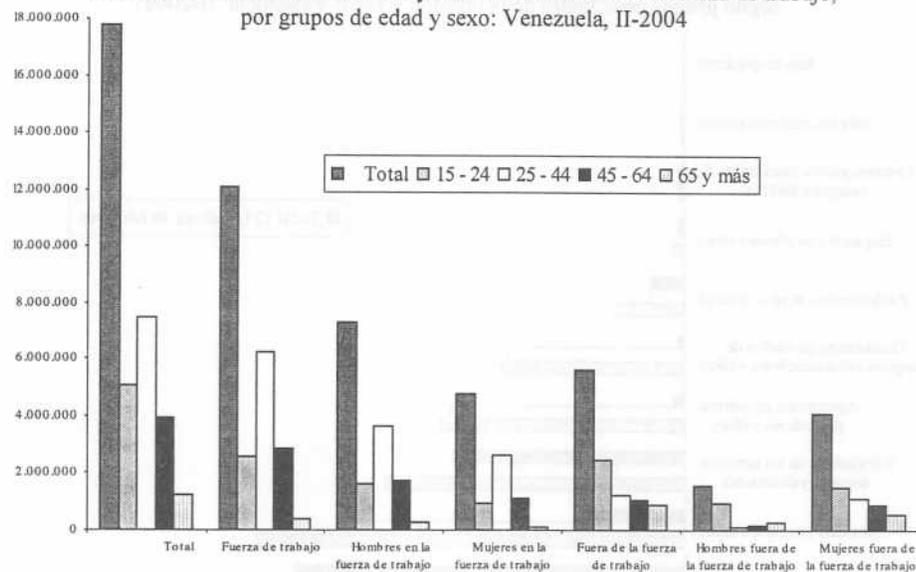


Gráfico 18. Población de 15 años y más, por grupos de edad, según situación dentro de la fuerza de trabajo y sexo: Venezuela, II-2004

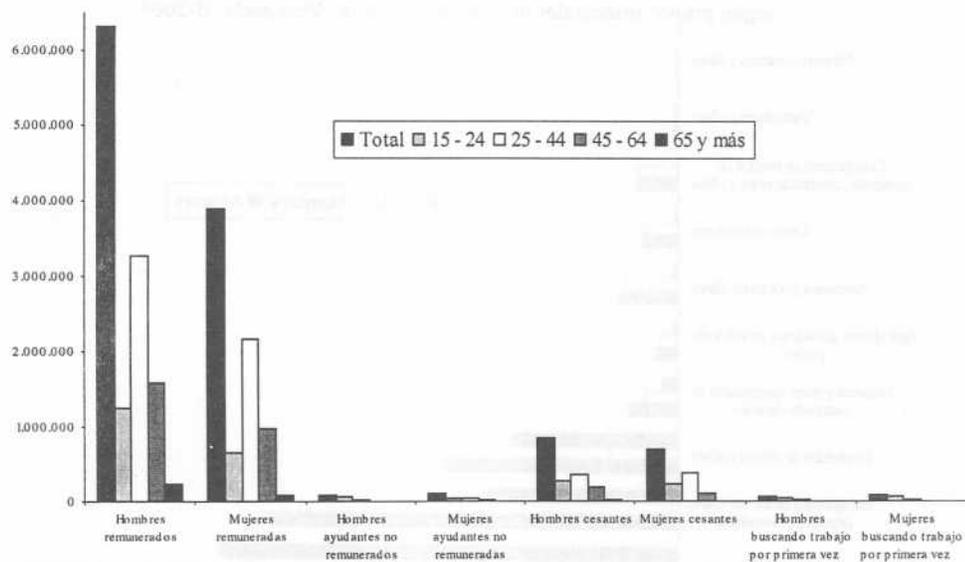


Gráfico 19. Población de 15 años y más, por grupos de edad, según situación fuera de la fuerza de trabajo y sexo: Venezuela, II-2004

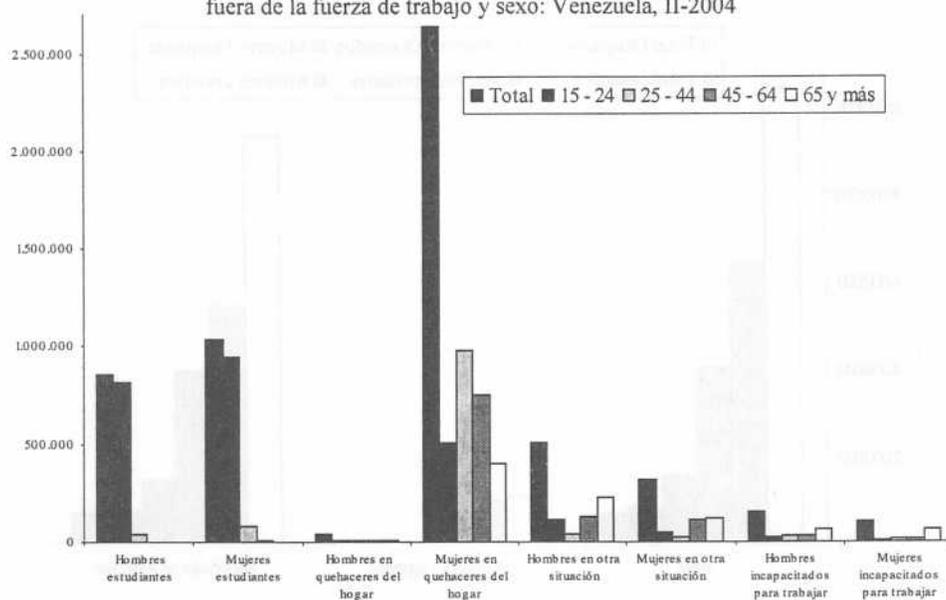


Gráfico 20. Población de 15 años y más, por grupos de edad, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo: Venezuela, II-2004

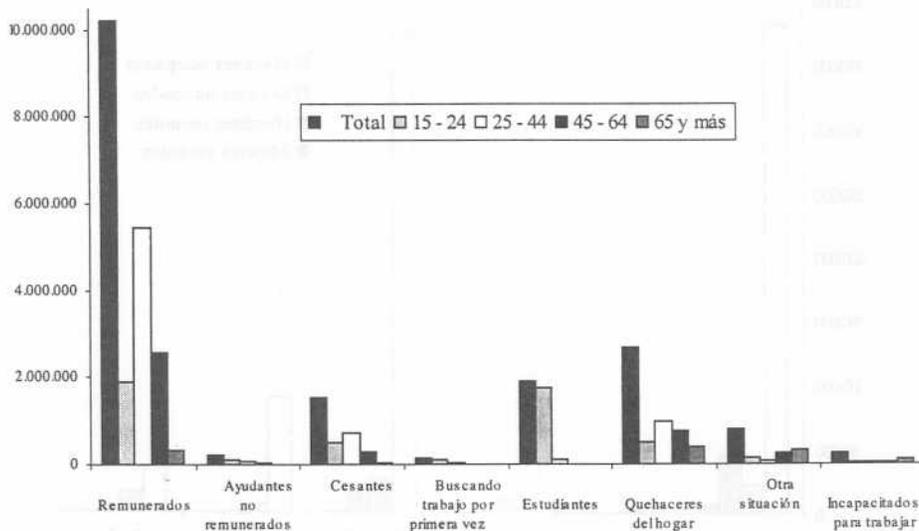


Gráfico 21. Población de 15 años y más ocupada y cesante, según actividad agrícola y no agrícola y sexo: Venezuela, II-2004

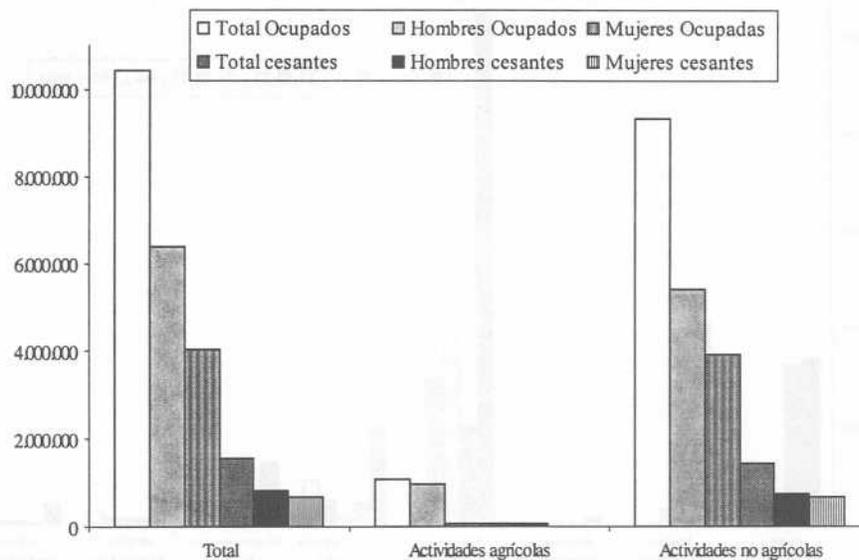


Gráfico 22. Población de 15 años y más ocupada y cesante en actividades agrícolas, según categoría de ocupación: Venezuela, II-2004

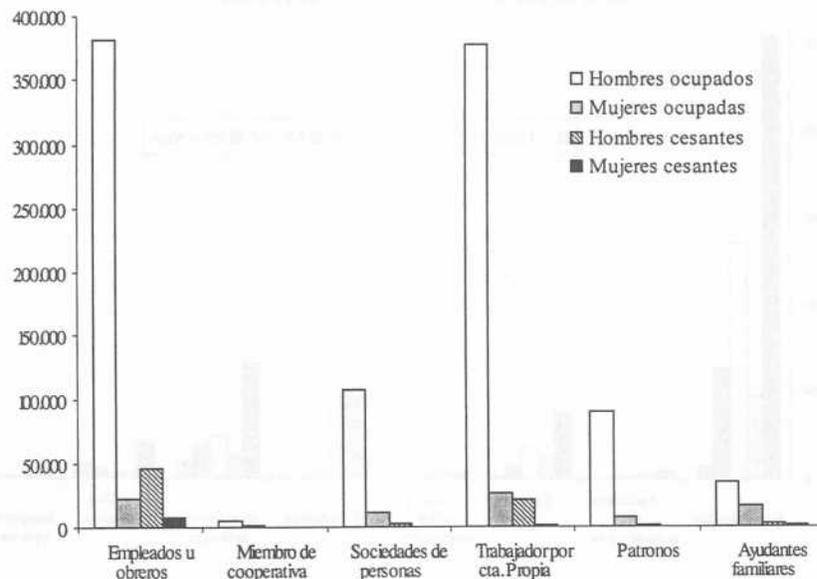


Gráfico 23. Población de 15 años y más ocupada y cesante en actividades no agrícolas, según categoría de ocupación: Venezuela, II-2004

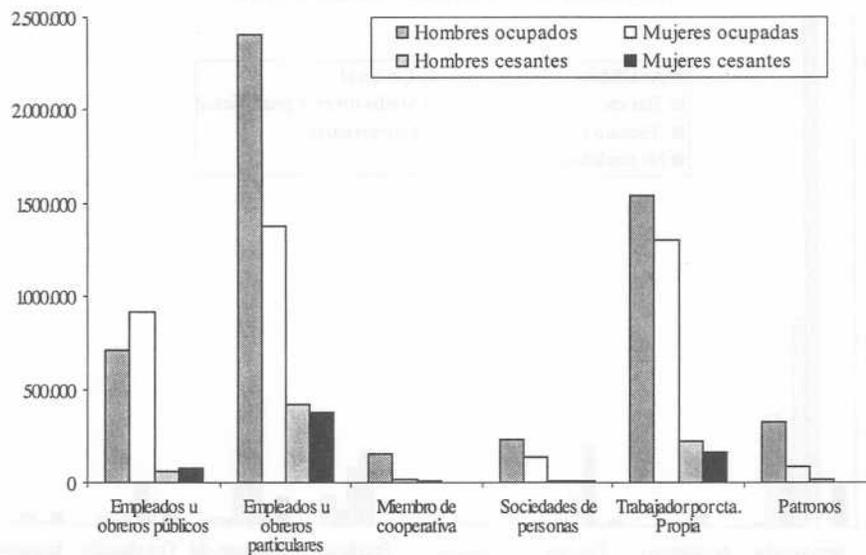


Gráfico 24. Población de 15 años y más, dentro o fuera de la fuerza de trabajo, por nivel educativo: Venezuela, II-2004

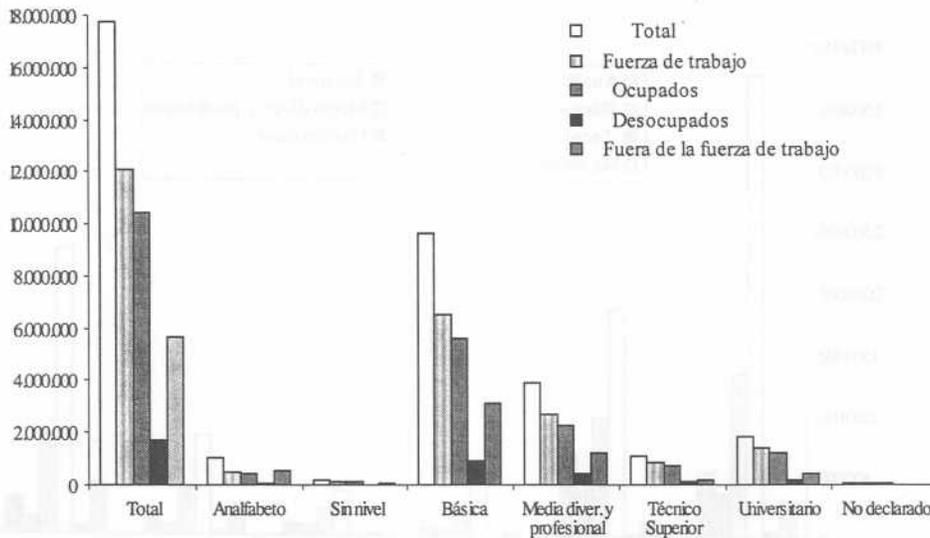


Gráfico 25. Población de 15 años y más por nivel educativo, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo: II-2004

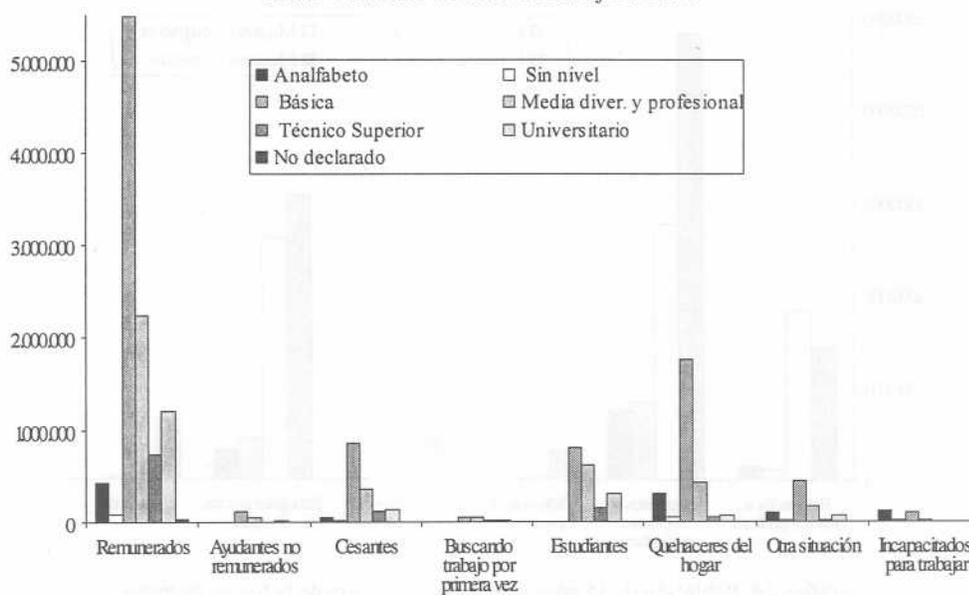


Gráfico 26. Población de 15 años y más por nivel educativo, según situación dentro o fuera de la fuerza de trabajo y sexo,; Venezuela, II-2004

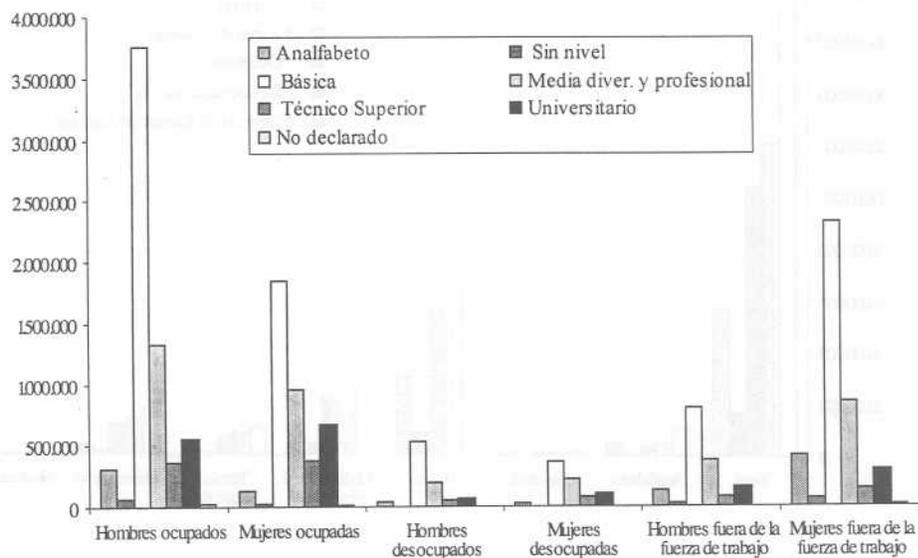


Gráfico 27. Población masculina de 15 años y más ocupada por nivel educativo: Venezuela, II-2004

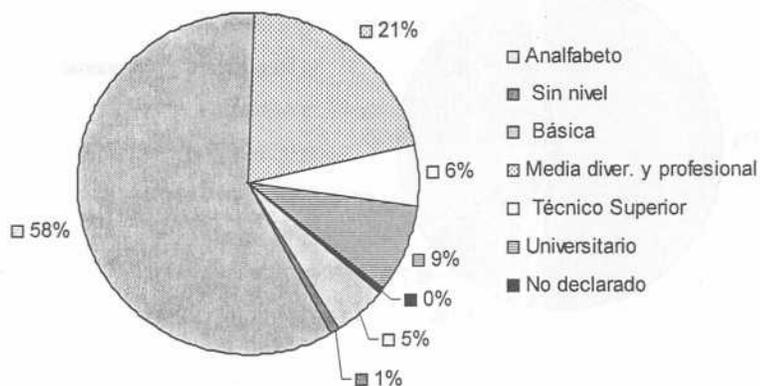


Gráfico 28. Población femenina de 15 años y más ocupada por nivel educativo: Venezuela, II-2004

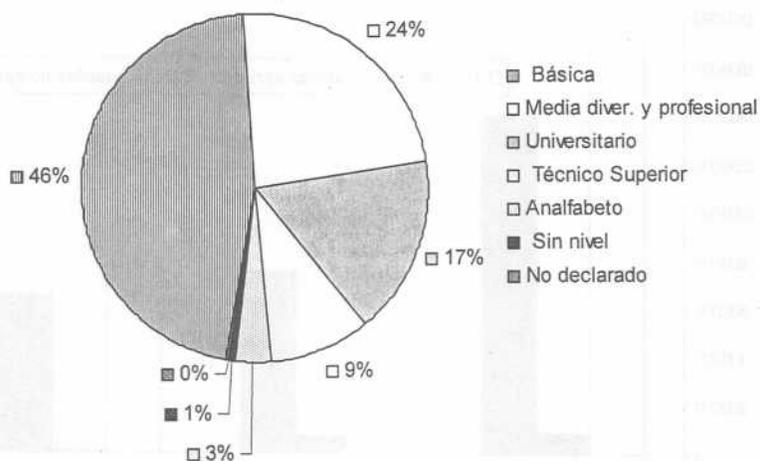


Gráfico 29. Población femenina de 15 años y más fuera de la fuerza de trabajo por nivel educativo: Venezuela, II-2004

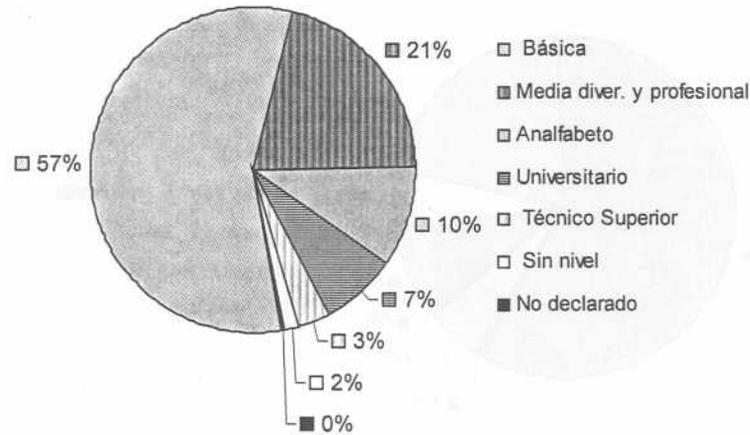


Gráfico 30. Población de 15 años y más desocupada por sexo, según el último trabajo haya sido en actividades agrícolas o no agrícolas: Venezuela, II-2004

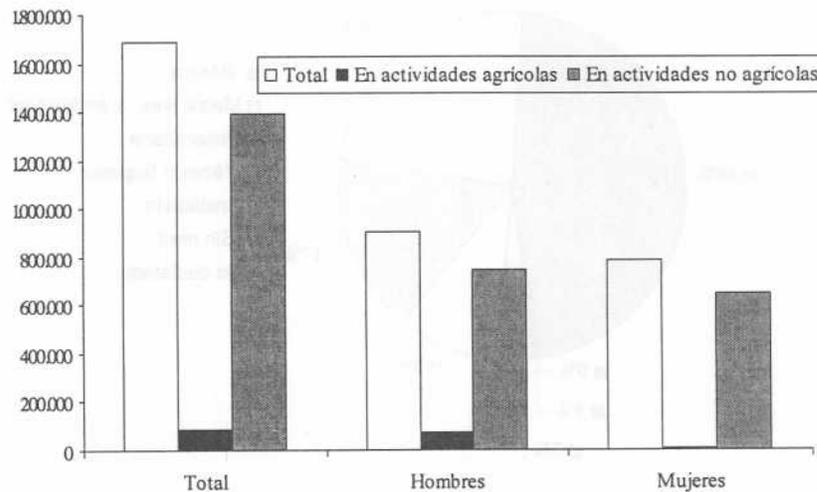


Gráfico 31. Población de 15 años y más desocupada por sexo, según rama de actividad económica del último trabajo: Venezuela, II-2004

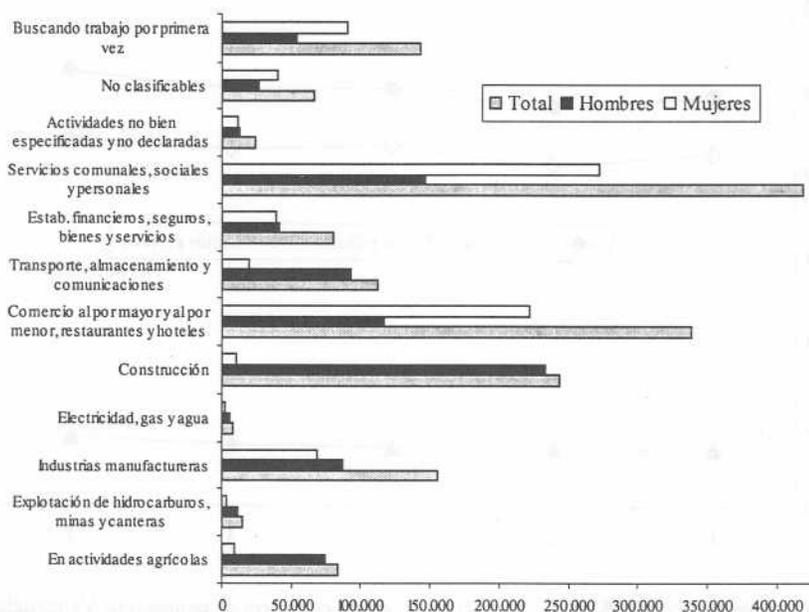


Gráfico 32. Tasa de desocupación abierta, por sexo, según rama de actividad económica del último trabajo: Venezuela, II-2004

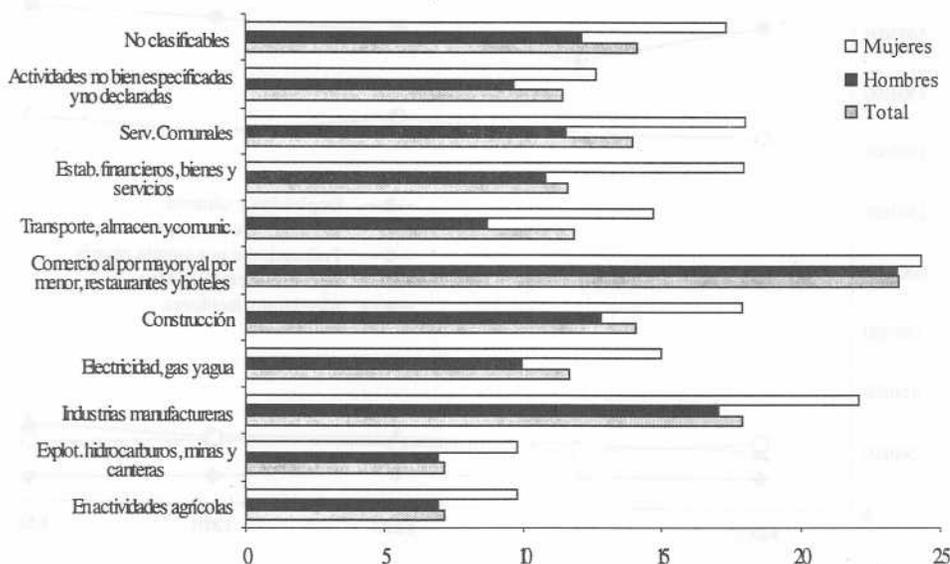


Gráfico 33. Población de 15 años y más ocupada en los sectores público y privado: Venezuela, II-02 a II-04

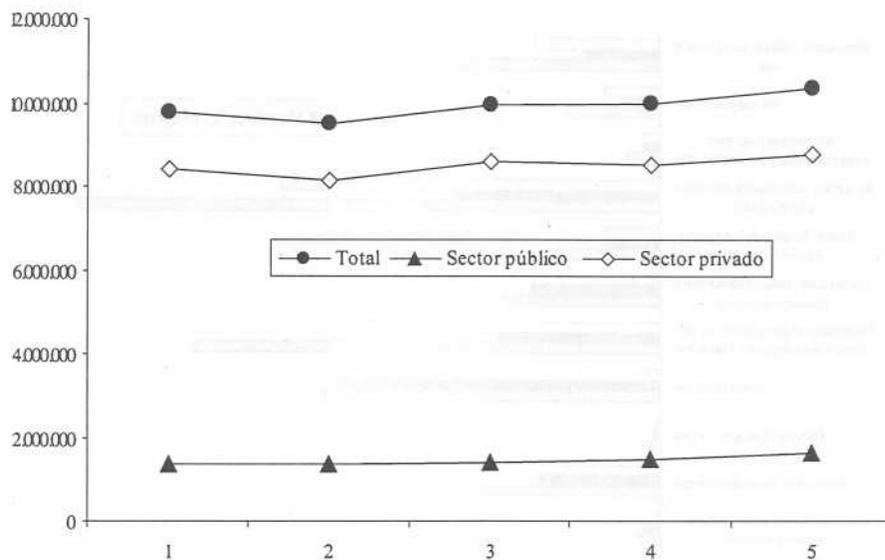


Gráfico 34. Población de 15 años y más ocupada, según categoría de ocupación: Venezuela, II-2002 a II-2004

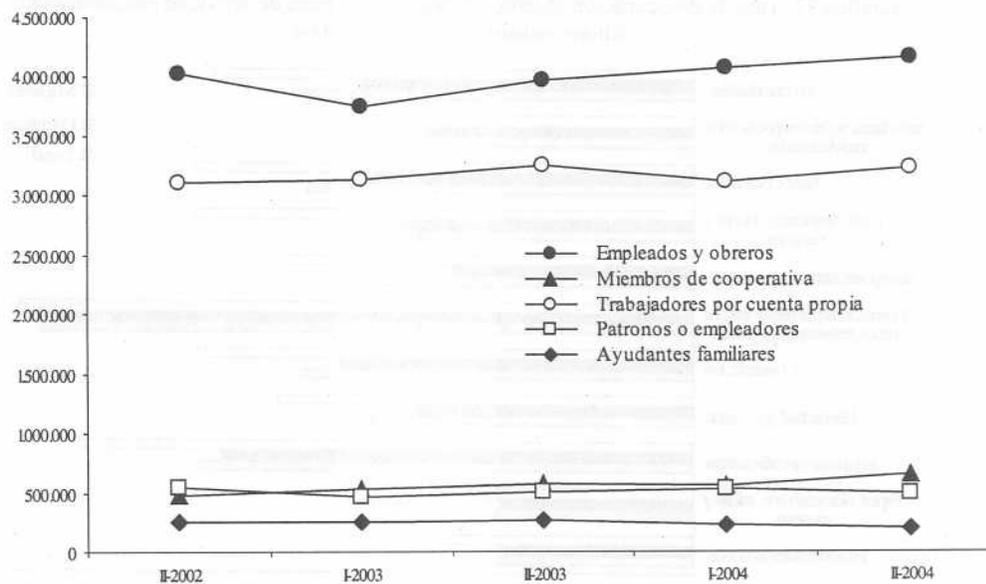


Gráfico 35. Población de 15 años y más ocupada en los sectores formal e informal: Venezuela, II-02 a II-04

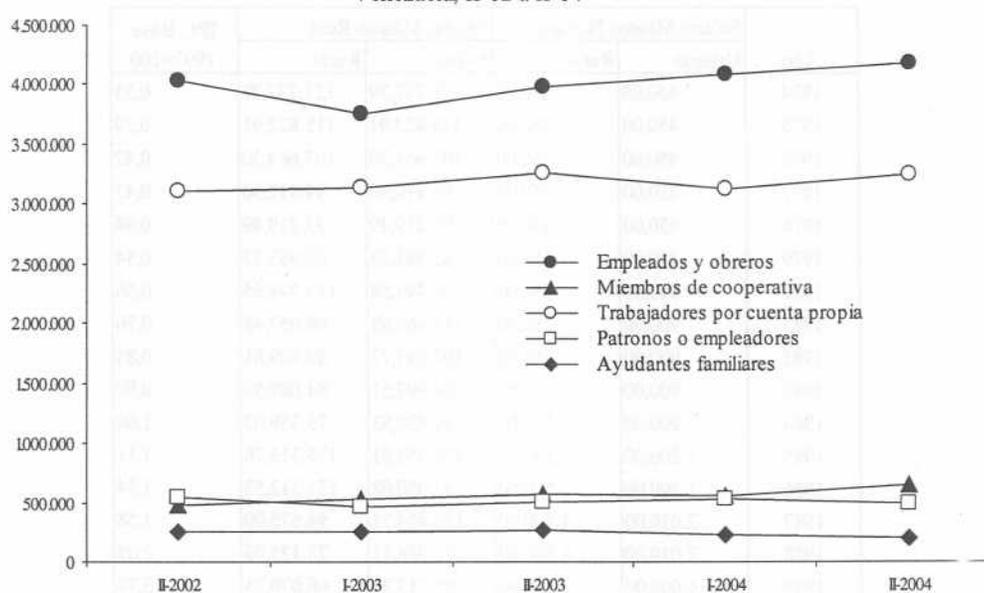
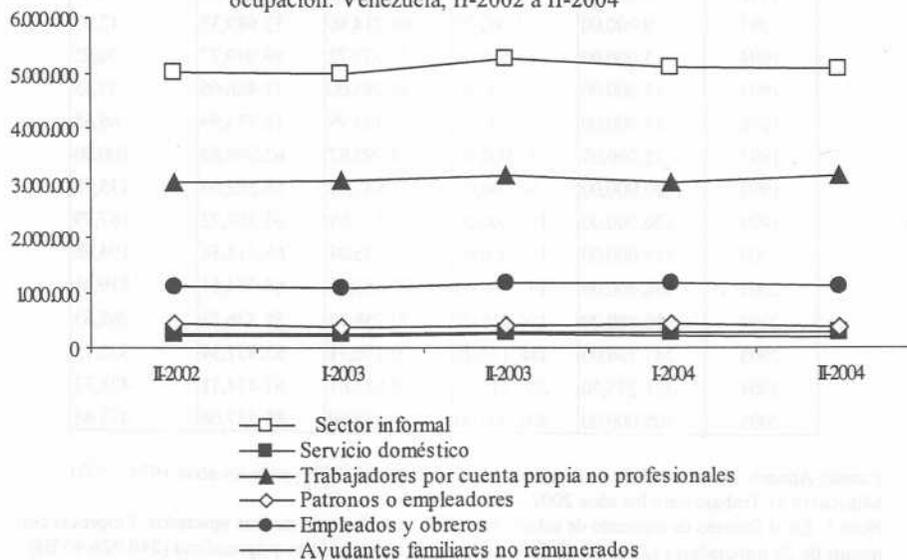


Gráfico 36. Población de 15 años y más ocupada en el sector informal, según categoría de ocupación: Venezuela, II-2002 a II-2004



Salario Mínimo Nominal y Real: Venezuela, 1974-2005

Año	Salario Mínimo Nominal		Salario Mínimo Real		IPC Base 1997=100
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	
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
2005	405.000,00	405.000,00	85.537,68	85.537,68	473,48

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 corresponde a Conserjes, Pensionados jubilados y pensionados por el IVSS

Algunas características del
 Mercado Laboral Venezolano

Matías Riutort*

 Cuadro N° 1: Comportamiento Semestral de la Canasta de Alimentos, las
 Remuneraciones, el Desempleo y la Informalidad

	1998		1999		2000		2001	
	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
Variación (%) *	21,3	5,9	1,4	0,8	3,1	7,0	9,4	6,9
IPC Alimentos BCV (Variación %)	15,8	9,2	5,1	8,4	1,9	7,5	10,1	7,1
Indice Remuneraciones Formales	n.d	154	177	190	213	231	258	267
Variación (%) *	n.d	n.d	15,0	7,1	12,5	8,2	11,6	3,5
Tasa de Desempleo (Semestral) (%)	11,3	11,0	15,3	14,5	14,6	13,2	13,7	12,8
Tasa de Informalidad (Semestral) (%)	48,5	49,8	51,0	52,4	52,6	53,0	50,8	49,9

	2002		2003		2004		2005	
	1er Sem	2do Sem						
Canasta de Alimentos Familiar (Bs.)	179.574	217.573	249.868	284.582	322.088	345.167	369.432	386.006
Variación (%) *	10,4	21,2	14,8	13,9	13,2	7,2	7,0	4,5
IPC Alimentos BCV (Variación %)	14,8	21,5	17,4	16,1	15,4	11,3	8,4	10,6
Indice Remuneraciones Formales	280	288	296	324	369	393	445	463
Variación (%) *	5,0	2,9	2,9	9,3	14,0	6,4	13,2	4,0
Tasa de Desempleo (Semestral) (%)	15,5	16,2	19,2	16,8	16,6	13,9	13,3	11,4
Tasa de Informalidad (Semestral) (%)	50,5	51,4	52,4	52,7	51,7	48,8	47,2	n.d.

* Cálculos 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) La variación porcentual del Valor de la Canasta es la variación de un semestre a otro.

La variación del ipc para primer sem es junio/dic y para sdo sem es dic/jun

4) El índice de remuneraciones para el primer semestre

corresponde al segundo trimestre y para el segundo semestre corresponde al cuarto trimestre.

Fuente : BCV e INE.

Cuadro N° 2: Valor de la Canasta de Alimentos y Total, per Cápita y Familiar
(Bolívares)

	1998		1999		2000		2001	
	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
Total	44.761	47.420	48.092	48.470	49.959	53.475	58.512	62.578
Valor de la Canasta Familiar								
Alimentos	116.380	123.291	125.039	126.022	129.894	139.034	152.132	162.704
Total	232.760	246.582	250.078	252.045	259.787	278.069	304.264	325.408

	2002		2003		2004		2005	
Valor de la Canasta per Cápita								
Alimentos	34.533	41.841	48.052	54.727	61.940	66.378	71.045	74.232
Total	69.067	83.682	96.103	109.455	123.880	132.757	142.089	148.464
Valor de la Canasta Familiar								
Alimentos	179.574	217.573	249.868	284.582	322.088	345.167	369.432	386.006
Total	359.148	435.146	499.737	569.164	644.176	690.334	738.864	772.012

Fuente :INE.

Cuadro N° 3: Remuneraciones Sector Formal y Salario Mínimo Urbano, Nominales y Reales

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1999-2005
Remuneraciones Nominales del Sector Formal :								
Indice Promedio Anual	178,3	215,6	259,1	281,0	304,9	372,1	443,2	
Crecimiento Anual (%) *	25,5	20,9	20,2	8,4	8,5	22,0	19,1	148,5
Indice de Precios al Consumidor :								
Indice Promedio Anual	167,8	195,0	219,4	268,7	352,2	428,8	502,6	
Crecimiento Anual (%)	23,6	16,2	12,5	22,5	31,1	21,7	17,2	199,5
Remuneraciones Reales del Sector Formal :								
Indice Promedio Anual	106,3	110,6	118,1	104,6	86,6	86,8	88,2	
Variación del Poder Adquisitivo (%) *	1,6	4,0	6,8	-11,5	-17,2	0,2	1,6	-17,0
Valor Nominal (Bs.)	120.000	144.000	158.400	190.080	247.104	321.235	405.000	
Crecimiento Anual (%)		20,0	10,0	20,0	30,0	30,0	26,1	237,5
Valor Real (Bs. de 1997) *	71.514	73.846	72.197	70.741	70.160	74.915	80.588	
Variación del Poder Adquisitivo (%) *	-2,9	3,3	-2,2	-2,0	-0,8	6,8	7,6	12,7

* Cálculos de Matías Riutort, IIES - UCAB.

Fuente : BCV.

Gráfico 1. Remuneraciones y Precios

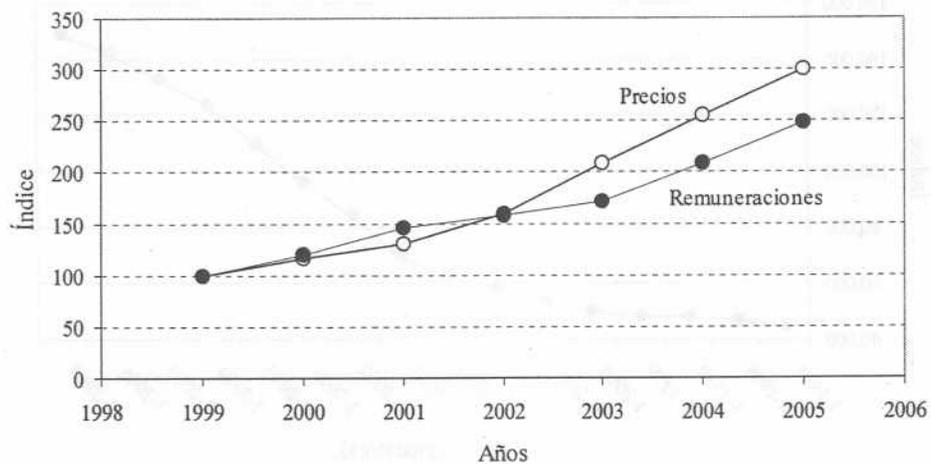


Gráfico 2. Salario Mínimo y Precios

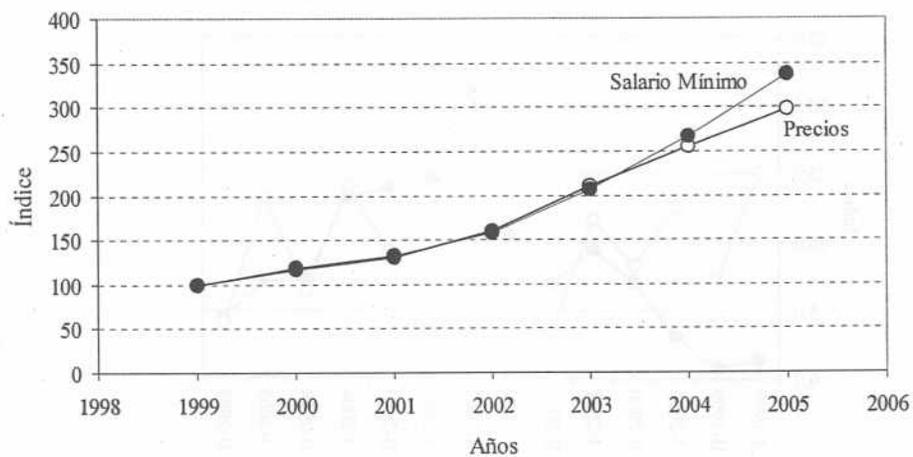


Gráfico 3. Valor de la canasta de alimentos (per cápita)

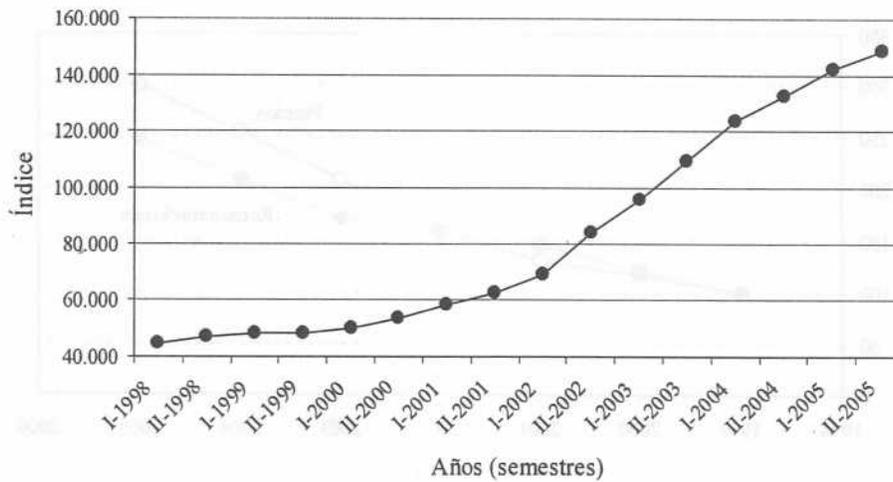
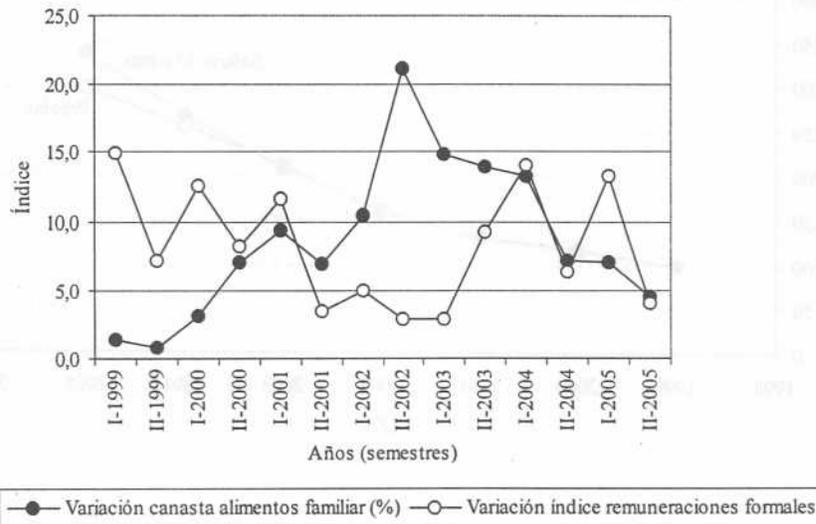


Gráfico 4. Variación de la canasta de alimentos familiar y del índice de remuneraciones formales



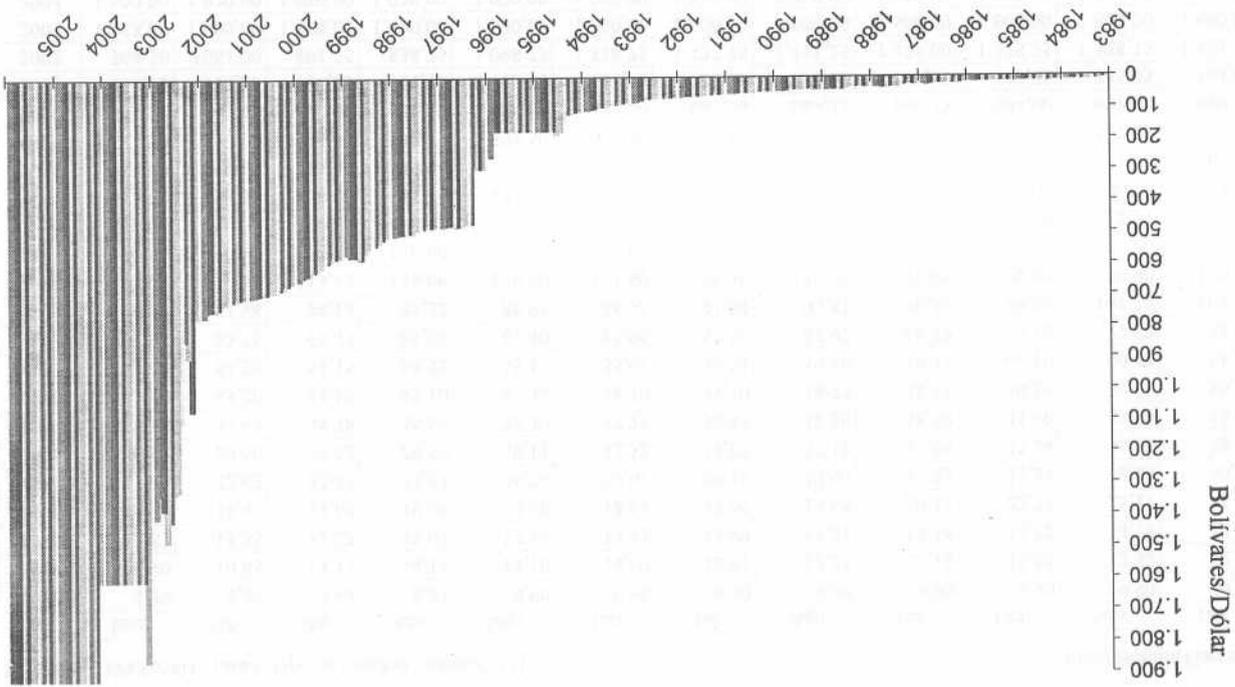
Venezuela. 1983-2004. Tasa o Tipo de Cambio Nominal (1)

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	1.853,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00
2004	1.600,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00	1.920,00
2005	1.920,00	1.920,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00	2.150,00

(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/\$. Febrero de 2004: se reajusta el tipo de cambio a Bs.1920/\$. Marzo de 2005: se reajusta el tipo de cambio a Bs.2150/\$

Venezuela. 1983-2005. 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	2.554
8-1	2.780	3-2	3.084	2-3	3.283	2-4	3.032	4-5	2.909	2-6	2.566
12-1	2.934	4-2	3.109	3-3	3.367	5-4	3.067	5-5	2.932	3-6	2.585
13-1	3.025	5-2	2.986	4-3	3.482	12-4	3.115	6-5	2.983	6-6	2.630
14-1	3.058	6-2	2.974	5-3	3.426	13-4	3.180	7-5	3.061	7-6	2.614
15-1	3.070	9-2	2.988	8-3	3.272	14-4	3.007	10-5	3.114	8-6	2.618
16-1	3.022	10-2	2.978	10-3	3.446	15-4	3.068	12-5	3.078	9-6	2.660
19-1	3.143	11-2	2.928	11-3	3.459	16-4	3.055	13-5	3.087	10-6	2.620
20-1	3.180	13-2	3.022	12-3	3.417	20-4	2.946	14-5	3.045	13-6	2.647
21-1	3.195	16-2	3.006	15-3	3.406	21-4	2.993	17-5	3.086	14-6	2.630
22-1	3.052	17-2	3.103	17-3	3.419	22-4	2.909	18-5	2.966	15-6	2.632
23-1	2.976	18-2	3.140	18-3	3.312	23-4	2.917	19-5	2.991	16-6	2.622
26-1	2.946	19-2	3.177	19-3	3.282	26-4	2.912	20-5	2.980	17-6	2.627
27-1	3.010	20-2	3.161	22-3	3.261	27-4	2.942	21-5	2.974	20-6	2.645
28-1	3.027	23-2	3.166	24-3	3.164	28-4	2.905	25-5	2.893	21-6	2.686
29-1	3.076	25-2	3.326	25-3	3.131	29-4	2.921	26-5	2.953	22-6	2.675
30-1	3.019	26-2	3.330	26-3	3.179	30-4	3.025	27-5	2.951	23-6	2.648
		27-2	3.238	29-3	3.074			28-5	2.914	28-6	2.621
				31-3	3.085			31-5	2.914	29-6	2.634
									30-6	2.624	

(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>

Venezuela. Tipo de Cambio Nominal "Mercado Negro de Divisas" (enero 2005 - diciembre de 2005)

enero-junio de 2005 (Primer Semestre) (2)											
Enero	Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		
3-1	2.702	1-2	2.754	1-3	2.667	1-4	2.938	2-5	2.729	1-6	2.554
4-1	2.758	2-2	2.768	2-3	2.768	4-4	2.800	3-5	2.712	2-6	2.566
5-1	2.736	3-2	2.719	3-3	2.777	5-4	2.763	4-5	2.655	3-6	2.585
6-1	2.703	4-2	2.763	4-3	2.780	6-4	2.759	5-5	2.684	6-6	2.630
7-1	2.791	9-2	2.801	7-3	2.721	7-4	2.773	6-5	2.658	7-6	2.614
11-1	2.829	10-2	2.821	8-3	2.799	8-4	2.822	10-5	2.711	8-6	2.618
12-1	2.792	11-2	2.799	9-3	2.809	11-4	2.755	11-5	2.650	9-6	2.660
13-1	2.729	14-2	2.721	10-3	2.810	12-4	2.692	12-5	2.542	10-6	2.620
14-1	2.773	15-2	2.718	11-3	2.827	13-4	2.618	13-5	2.704	13-6	2.647
17-1	2.756	16-2	2.683	14-3	2.845	14-4	2.650	16-5	2.639	14-6	2.630
18-1	2.775	17-2	2.671	15-3	2.834	15-4	2.726	17-5	2.602	15-6	2.632
19-1	2.712	18-2	2.749	16-3	2.826	18-4	2.952	18-5	2.604	16-6	2.622
20-1	2.723	21-2	2.767	17-3	2.835	20-4	2.890	19-5	2.611	17-6	2.627
21-1	2.768	22-2	2.860	18-3	2.877	21-4	2.741	20-5	2.584	20-6	2.645
24-1	2.786	23-2	2.886	21-3	2.924	22-4	2.754	23-5	2.588	21-6	2.686
25-1	2.751	24-2	2.874	22-3	2.944	25-4	2.695	24-5	2.628	22-6	2.675
26-1	2.777	25-2	2.782	23-3	2.979	26-4	2.701	25-5	2.661	23-6	2.648
27-1	2.840	28-2	2.715	28-3	2.917	27-4	2.744	26-5	2.613	28-6	2.621
28-1	2.855			29-3	2.927	28-4	2.747	27-5	2.622	29-6	2.634
31-1	2.739			30-3	2.913	29-4	2.724	31-5	2.607	30-6	2.624
				31-3	2.864						

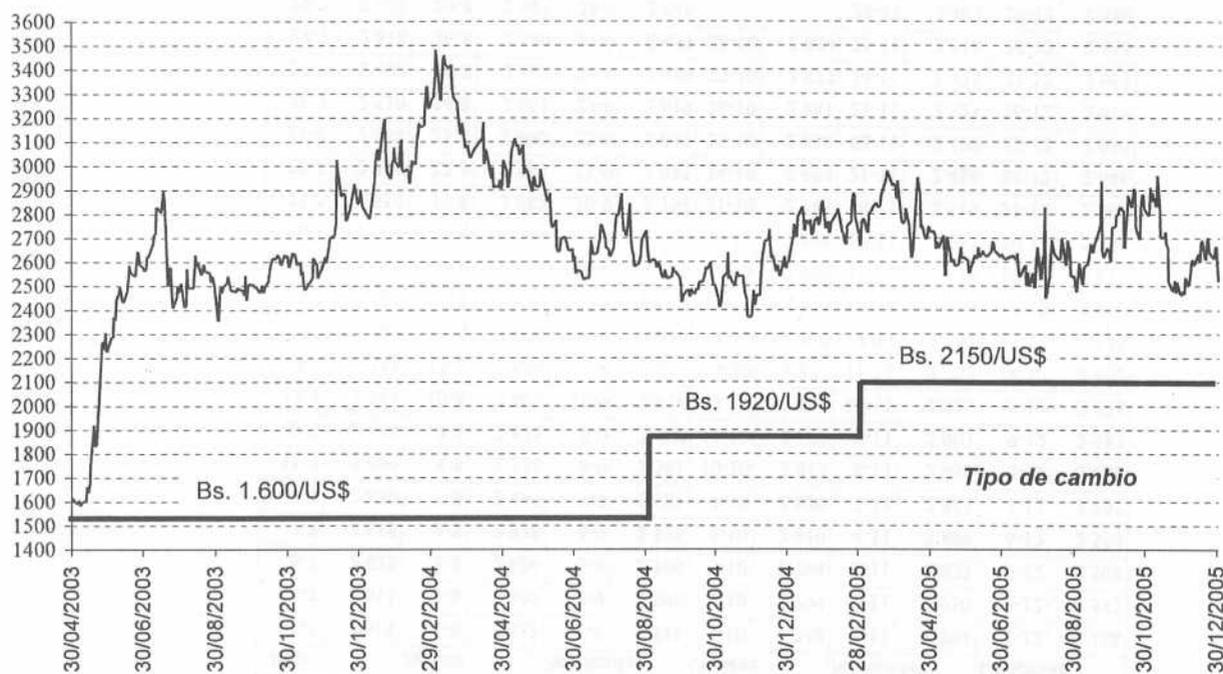
(2) Tomado de: URL: <http://www.venezuelatuya.com/sociedad/dolarcantv.htm>

Venezuela. Tipo de Cambio Nominal "Mercado Negro de Divisas" (enero 2005 - diciembre de 2005)

julio-diciembre de 2005 (Segundo Semestre) (2)											
Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
1-7	2.613	1-8	2.527	1-9	2.541	3-10	2.748	1-11	2.794	1-12	2.468
4-7	2.613	2-8	2.607	2-9	2.596	4-10	2.799	2-11	2.910	2-12	2.537
6-7	2.625	3-8	2.626	5-9	2.506	5-10	2.794	3-11	2.853	5-12	2.503
7-7	2.618	4-8	2.828	6-9	2.575	6-10	2.819	4-11	2.889	6-12	2.550
8-7	2.630	5-8	2.449	7-9	2.581	7-10	2.829	7-11	2.831	7-12	2.607
11-7	2.609	8-8	2.536	8-9	2.591	10-10	2.813	8-11	2.959	8-12	2.610
12-7	2.636	9-8	2.638	9-9	2.587	11-10	2.659	9-11	2.903	9-12	2.587
13-7	2.581	10-8	2.692	12-9	2.676	13-10	2.809	10-11	2.825	13-12	2.636
14-7	2.538	11-8	2.669	13-9	2.651	14-10	2.877	11-11	2.702	14-12	2.602
15-7	2.547	12-8	2.634	14-9	2.639	17-10	2.827	14-11	2.702	15-12	2.678
18-7	2.581	16-8	2.610	15-9	2.678	18-10	2.871	15-11	2.726	16-12	2.692
19-7	2.587	17-8	2.612	16-9	2.689	19-10	2.906	16-11	2.674	19-12	2.610
20-7	2.504	18-8	2.696	19-9	2.736	20-10	2.896	17-11	2.663	20-12	2.688
21-7	2.556	19-8	2.682	20-9	2.754	21-10	2.745	18-11	2.519	21-12	2.702
22-7	2.500	22-8	2.586	21-9	2.935	24-10	2.694	21-11	2.486	22-12	2.646
25-7	2.554	23-8	2.690	22-9	2.642	25-10	2.834	22-11	2.479	23-12	2.635
26-7	2.510	24-8	2.661	23-9	2.619	26-10	2.881	23-11	2.523	26-12	2.615
27-7	2.492	25-8	2.662	26-9	2.659	27-10	2.877	24-11	2.473	27-12	2.663
28-7	2.618	26-8	2.540	27-9	2.653	28-10	2.824	25-11	2.518	28-12	2.665
29-7	2.661	29-8	2.541	28-9	2.646			28-11	2.467	29-12	2.586
		30-8	2.502	29-9	2.603			29-11	2.463	30-12	2.521
		31-8	2.475	30-9	2.744			30-11	2.482		

 (2) Tomado de: URL: <http://www.venezuelatuya.com/sociedad/dolarcantv.htm>

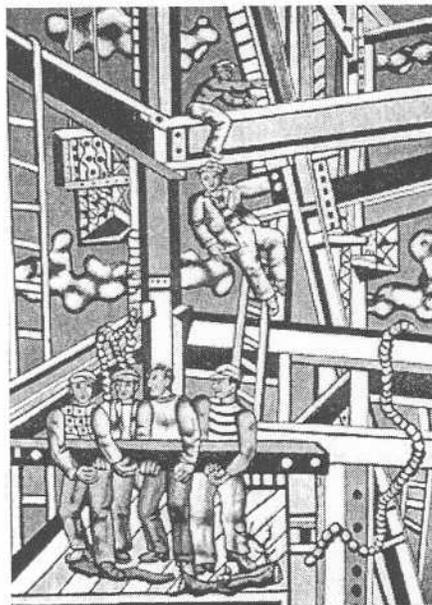
Tipo de cambio oficial vs dólar CANTV (referencia de mercado) -mayo 2003-diciembre 2005-



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 Bolívars. 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...

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 el 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/industry/lmrc.html>).
- √ 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. Society of Human Resource Management: (<http://www2.hawaii.edu/%7Eshrm/>). 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.
 - * Henry 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 recursos humanos, gerencia y estrategia, investigaciones dirigidas, etc.
- √ Michigan State University.
 - * School of Labor and Industrial Relations. (http://www.lir.msu.edu/graduate_programs/mlrhr.php). 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.
 - * Organizational Studies: (<http://www.lsa.umich.edu/orgstudies/about.asp>). Información acerca del programa, currículo, descripción, etc.
 - * Ross School of Business. Center for Positive Organizational Scholarship. (<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.mcombs.utexas.edu/dept/management/programs/orgstrat.asp>). Información acerca de la Especialización en Estrategia y Organizaciones y otros programas.
- √ 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 acerca de este centro, en donde

se destacan investigaciones acerca 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.rli.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.

- * Industrial Relations Centre: (<http://industrialrelationscentre.com/>). Información acerca del centro, sus investigaciones, seminarios, cursos, banco de información, 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 Adelaide.

- * 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.
- * Department of Management. Centre for Human Resources Management: (<http://www.management.unimelb.edu.au/research/chrh/chrh.cfm>). Información acerca del centro, objetivos, programas de pregrado y postgrado en el área de recursos humanos.

- √ 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 ofrecidos por esta universidad.
 - * 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 RRHH y RRIL.

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, así 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 Institute of Management (IIM). (<http://www.lse.ac.uk/collections/IIM/>). Información sobre este centro dedicado a la docencia e investigación en el área gerencial y 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¶m1=1089612449094>).
 - * Información acerca de la Diplomatura en Relaciones Laborales: (<http://www.uab.es/servlet/Satellite?cid=1099409747826&pagename=UAB%2FPage%2FTemplatePageLevel2¶m1=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/ES/ESCU/esculDerechoTrabajo.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¢ro=35200&titulo=200435200001).
 - (B) Dirección de Empresas y Recursos Humanos: (https://metanet.ucm.es/metaserv/FreeFormularioXml?cod_operacion=400051¢ro=10300&titulo=200410300001).
 - (C) Desarrollo de Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento: (https://metanet.ucm.es/metaserv/FreeFormularioXml?cod_operacion=400051¢ro=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.

- √ 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 sobre la Lic. en RRHH.
 - * 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/postgrados-web/especializaciones/recursos-humanos.htm>).
 - * Información sobre el Postgrado (Maestría) en Gerencia de Recursos Humanos: (<http://www.unimet.edu.ve/postgrados-web/maestrias/recursos-humanos.htm>).

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.
- √ 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.

- √ RRHMagazine.com: (<http://www.rrhmagazine.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 acceder 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 (CBPTM) 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.
- √ 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.
- √ 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 y 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.
- √ 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 sede 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.

- √ 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). Ofrece información acerca de la empresa y sus productos, la academia de e-learning y una “zona de aprendizaje” para compartir experiencias y conocimientos acerca del e-learning.
- √ Create. Especialistas en personas (España): (<http://www.e-create.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.
- √ 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.giconsultingonline.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.psicconsult.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.sajj.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/>)
- √ 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.nlr.gov/nlr/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/asp/>):
- * 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.
- √ Ganttthead.com: (<http://www.ganttthead.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 Management: (<http://www.rmcpj.com>)
- * Mirasol: (<http://www.mirasol.co.uk>)
- * Spotteddog Project Management: (<http://www.spotteddog.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. 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.
- √ 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.iirusa.com/projectworld/>):
 - * 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.
- √ 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.
- √ 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.knowledgemia.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 Communications Management of the University of St. Gallen (Suiza).
- √ 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 Massachusetts 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.mcombs.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 Management 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.trabajando.com>)
(<http://www.tecnoempleo.com/>)
(<http://www.perfilnet.com/>)

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 ó ggarcia@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.